

**Profilul
muncii decente
în Republica
Moldova**

Copyright © Organizația Internațională a Muncii 2013
Prima ediție 2013

Publicațiile Biroului Internațional al Muncii se bucură de protecția drepturilor de autor în baza Protocolului 2 la Convenția universală privind drepturile de autor. Reproducerea unor scurte fragmente din aceste publicații este însă permisă, cu condiția menționării sursei. Pentru obținerea drepturilor de reproducere sau traducere, se va adresa o solicitare Biroului de Publicații (Drepturi și licențe), Biroul Internațional al Muncii, CH-1211 Geneva 22, Elveția sau la adresa electronică: pubdroit@ilo.org. Biroul Internațional al Muncii (BIM) salută solicitările de acest gen.

Bibliotecile, instituțiile și alți utilizatori înregistrați la organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de reproducere, pot face copii după aceste materiale, în conformitate cu autorizațiile care le sunt emise în acest scop. Vizitați pagina web www.ilo.org pentru a afla organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de autor în țara Dvs.

Ciloci, Igor; Morari, Sergiu

Profilul muncii decente în Republica Moldova/ Igor Ciloci, Sergiu Morari; OIM Echipa de Suport Tehnic pentru Munca Decentă/Biroul pentru Țările din Europa Centrală și de Est - Budapesta: OIM, 2013

978-92-2-828358-7 (print)

978-92-2-828359-4 (web pdf)

Raportul este disponibil, la fel, în limba engleză: Decent Work Country Profile of the Republic of Moldova (ISBN 9789221283584 (print); 9789221283591 (web pdf), Budapesta, 2013)

International Labour Organization; ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

decent work / employment opportunity / working conditions / child labour / forced labour / workers rights / social protection / social dialogue / Moldova, Republic

ILO Cataloguing in Publication Data

Denumirile utilizate în publicațiile OIM, în conformitate cu practica Națiunilor Unite, precum și prezentarea materialelor din aceste publicații nu exprimă, în nici un caz, opiniile Biroului Internațional al Muncii cu privire la statutul juridic al unei țări, al unei zone sau al unui teritoriu sau al autorităților care le guvernează, și nici la delimitarea granițelor acestora.

Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articole, studii și alte lucrări le revine exclusiv autorilor, iar publicarea lor nu echivalează cu o susținere a opiniilor exprimate în aceste materiale din partea Biroului Internațional al Muncii.

Referirile care se fac la denumirile unor firme, produse și procese comerciale nu implică faptul că sunt susținute de Biroul Internațional al Muncii, iar faptul că anumite firme, produse sau procese comerciale nu sunt menționate nu constituie un semn de dezaprobare a acestora.

Publicațiile și produsele electronice ale OIM pot fi obținute în marile librării sau prin intermediul birourilor locale ale OIM din numeroase țări, sau direct la adresa: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Elveția. Registrele sau listele de noi publicații se pot obține gratuit la adresa de mai sus sau la cea electronică: pubvente@ilo.org.

Vizitați site-ul nostru pe Internet: www.ilo.org/publns

Tipărit în Moldova

Introducere

Prezentul Profil al muncii decente în Republica Moldova reprezintă un instrument complex de analiză a indicatorilor cantitativi și calitativi (juridici și statistici) ce se referă la conceptul de „muncă decentă”.

Profilul conține:

a) 11 capitole tematice în cadrul cărora sunt descriși cei 21 de indicatori juridici ai muncii decente și este reflectată informația statistică relevantă;

b) un set de recomandări ce au drept scop promovarea conceptului de „muncă decentă”.

Prin intermediul acestui instrument analitic, partenerii sociali din Republica Moldova vor fi informați despre:

a) situația reală a indicatorilor muncii decente (juridici și statistici);

b) problemele și tendințele referitoare la promovarea agendei naționale privind munca decentă.

Profilul va putea fi utilizat în următoarele procese:

a) de elaborare și promovare a politicii statului în domeniul muncii;

b) de planificare și implementare a Programului de Țară privind Munca Decentă;

c) de dezvoltare a dialogului social în Republica Moldova.

Cuprins

Introducere	i
Lista tabelelor cu indicatorii statistici ai muncii decente	iv
Lista indicatorilor juridici ai muncii decente	iv
Lista de abrevieri	iiv
1 Contextul economic și social al muncii decente	3
2 Ocuparea forței de muncă	9
3 Remunerarea decentă și munca productivă	17
4 Durata decentă a timpului de muncă	23
5 Imbinarea obligațiilor de serviciu cu cele familiale	27
6 Exploatarea copiilor prin muncă și munca forțată ce urmează a fi eliminate	31
7 Stabilitatea locului de muncă	39
8 Egalitatea de șanse și de tratament în ocuparea forței de muncă	45
9 Munca sigură și inofensivă	49
10 Protecția socială	59
11 Dialogul social, reprezentarea salariaților și a angajatorilor	67
Recomandări	73
Referințe	75
Anexa I. Indicatori statistici privind munca decentă: definiții și surse de date	77
Anexa II. Sumarul schimbărilor/revizuirilor în AFM și în alte serii de date	83
Anexa III. Măsurarea statistică a exploatării copiilor prin muncă. Experiența Moldovei	85

Lista tabelelor cu indicatorii statistici ai muncii decente

Tabelul 1. Contextul economic și social al muncii decente	5
Tabelul 2. Ocuparea forței de muncă	10
Tabelul 3. Remunerarea decentă și munca productivă	17
Tabelul 4. Durata decentă a timpului de muncă	20
Tabelul 5. Îmbinarea obligațiilor de serviciu cu cele familiale	25
Tabelul 6. Exploatarea copiilor prin muncă, ce urmează să fie eliminată	28
Tabelul 7. Stabilitatea locului de muncă	36
Tabelul 8. Egalitatea de șanse și de tratament în ocuparea forței de muncă	39
Tabelul 9. Munca sigură și inofensivă	42
Tabelul 10. Protecția socială	50
Tabelul 11. Dialogul social, reprezentarea salariaților și a angajatorilor	57

Lista indicatorilor juridici ai muncii decente

Indicator juridic 1. Administrarea muncii	7
Indicator juridic 2. Obligația Guvernului de a asigura ocuparea deplină	12
Indicator juridic 3. Asigurarea pentru șomaj	13
Indicator juridic 4. Salariul minim garantat	18
Indicator juridic 5. Durata maximă a timpului de muncă	20
Indicator juridic 6. Concediul de odihnă anual plătit	21
Indicator juridic 7. Concediul de maternitate	23
Indicator juridic 8. Concediul de paternitate	24
Indicator juridic 9. Exploatarea copiilor prin muncă	28
Indicator juridic 10. Munca forțată (obligatorie)	31
Indicator juridic 11. Încetarea raporturilor de muncă	37
Indicator juridic 12. Egalitatea de șanse și de tratament	40
Indicator juridic 13. Remunerarea egală a bărbaților și femeilor pentru muncă de valoare egală	42
Indicator juridic 14. Indemnizații pentru accidente de muncă și boli profesionale	45
Indicator juridic 15. Inspectoratul de Stat al Muncii	51
Indicator juridic 16. Pensia	51
Indicator juridic 17. Incapacitate de muncă din cauza bolii	53
Indicator juridic 18. Incapacitate de muncă din cauza invalidității	55
Indicator juridic 19. Libertatea de asociere și dreptul de organizare	56
Indicator juridic 20. Negocieri colective	58
Indicator juridic 21. Consultări tripartite	

Lista de abrevieri

AFM	Ancheta forței de muncă. Cercetare statistică asupra gospodăriilor populației.
AOAM	Asigurarea obligatorie de asistență medicală
BIM/ILO	Biroul Internațional al Muncii
BASS	Bugetul asigurărilor sociale de stat
BNS	Biroul Național de Statistică
CAEM	Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei
CBGC	Cercetarea statistică privind bugetele gospodăriilor casnice (BNS)
CC	Codul contravențional
CNAS	Casa Națională de Asigurări Sociale
C.N.D.D.C.M.	Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă
CNSM	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova
CORM	Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova, armonizat cu ISCO-88
ICLS/CISM	Conferința Internațională a Statisticienilor Muncii
OIM/SAP-FL	Biroul Internațional al Muncii / Programul Special de Acțiune privind Eliminarea Muncii Forțate
IPC	Indicele prețurilor de consum
IPEC	Programul Internațional pentru Eliminarea Muncii Copiilor (în cadrul BIM)
ISCED	Clasificatorul Internațional Standard al Educației
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MMPSF	Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei
OIM	Organizația Internațională a Muncii
OSCE	Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa
PIB	Produsul Intern Brut
PPC	Paritatea Puterii de Cumpărare
SCN	Sistemul Conturilor Naționale
SIMPOC/IPEC	Programul de Informare Statistică și Monitorizare a Muncii Copiilor (în cadrul IPEC)
SSM	Securitatea și sănătatea în muncă

1

Contextul economic și social al muncii decente

Scopul și conținutul capitolului

În cadrul acestui capitol:

- a) sunt prezentați indicatorii statistici care reflectă contextul economic și social al muncii decente în Republica Moldova;
- b) este descris unul din cei 21 de indicatori juridici ai muncii decente și anume: „Administrarea muncii”.

Informații statistice

Începând cu anul 1998, numărul total al populației stabile s-a redus constant. Doar în perioada 2003–2012, acesta s-a micșorat cu peste 53 de mii persoane (-1,5%), atingând în anul 2012 cifra de 3,56 milioane, față de 3,61 milioane, înregistrate în anul 2003. Cel mai mult s-a micșorat numărul persoanelor sub vârsta aptă de muncă (0-14 ani), respectiv cu o cincime. În același timp, numărul populației peste vârsta aptă de muncă (57-62 ani +) a crescut cu 12%, iar a persoanelor cu vârsta aptă de muncă (15-56/61 ani)¹, s-a majorat cu 3%, reprezentând 2.365,7 de mii în anul 2012.

Migrația continuă să constituie un factor important în contextul dezvoltării demografice a țării, având atât un impact direct, imediat, cât și unul indirect, în timp. Astfel, prevalența emigrației asupra imigrației are un impact imediat asupra numărului populației și influențează descreșterea continuă a acesteia, iar plecarea la muncă peste hotare a femeilor de vârstă fertilă se soldează cu deteriorarea indicatorilor demografici principali în timp, ca rezultat al reducerii natalității.

Creșterea numărului de persoane cu vârsta aptă de muncă nu a fost însoțită de o creștere similară a numărului populației ocupate, care, de la un an la altul, continuă să scadă. În anul 2012, numărul

populației ocupate în economie a fost de 1.147 de mii persoane, în scădere cu 15,5% față de nivelul anului 2003.

Distribuția pe sectoare economice relevă că 1/4 din populația ocupată activează în sectorul agricol și 3/4 în sectorul non-agricol: 13% în industrie, 6% în construcții și 54% în servicii. Totodată, în sectorul agricol, 3 din 5 persoane (63%) sunt ocupate în gospodăria auxiliară proprie, majoritatea (60%) ocupându-se cu producerea produselor agricole pentru consumul propriu.

Structura ocupării în funcție de activitățile economice a suferit unele schimbări în timp. În perioada 2003-2012, ocuparea în agricultură a scăzut de aproape două ori, cu o reducere concomitentă a ponderii sectorului agricol în total ocupare, de la 43% în anul 2003 la 26,4% în anul 2012. În același timp, numărul persoanelor ocupate în construcții a crescut cu 30%, iar în servicii cu 12%. În industrie, schimbările produse au fost mai lente, ocuparea micșorându-se treptat, comparativ cu anul 2003 (cu 8%). Totodată, ponderea activităților industriale în total ocupare a variat pe parcursul anilor între 12,1% și 13,2% și în construcții, respectiv, între 3,9 și 6,6%. Numărul populației ocupate în servicii timp de 10 ani s-a majorat cu circa 67 de mii, iar ponderea acestor activități în total ocupare a crescut de la 41% în anul 2003 la 54% în anul 2012.

Din analiza ocupării în funcție de gen, rezultă că ponderea femeilor în total ocupare este practic egală cu cea a bărbaților și s-a menținut pe parcursul anilor la același nivel (49,7% pentru femei și 50,3% pentru bărbați în anul 2012). În sectorul agricol, ponderea femeilor a scăzut în această perioadă de timp de la 49,7% în anul 2003 la 43,7% în anul 2012. În mod tradițional, femeile găsesc mai frecvent decât bărbații ocupații în sectorul servicii (circa 60%) și se regăsesc mai puțin în sectoarele industrie (44%) și construcții (9%). Femeile predomină în hoteluri și restaurante (73,7%), învățământ

¹ Vârsta aptă de muncă, conform legislației naționale, este de 16-56 ani la femei și 16-61 ani la bărbați. Cu acordul părinților, persoanele pot fi încadrate în muncă de la 15 ani.

(81,5%), ocrotirea sănătății (81,3%) și comerț (56,6%).

Nivelul de educație al populației este unul din factorii care determină intrarea pe piața forței de muncă și eventual bunăstarea populației. În Republica Moldova, rata alfabetizării populației cu vârsta de 15 ani și peste este foarte înaltă (99%), fiind ceva mai ridicată pentru bărbați în comparație cu femeile. Totodată, nivelul de înmatriculare a copiilor în învățământul general obligatoriu este relativ constant, astfel încât în ultimii 5 ani circa 6% din copiii cu vârste de 7-10 ani sunt în afara sistemului primar, iar în cazul învățământului gimnazial, circa 13% nu sunt înscriși în sistemul național de educație. Deoarece procesul de migrație nu este reflectat în numărul populației, respectiv indicatorii relativi raportați la populația stabilă a țării sunt subestimați, acesta este și cazul indicatorilor privind gradul de înmatriculare în sistemul de educație.

Dacă ne referim la nivelul de educație absolvit de către populația în vârstă de 20 de ani și peste, constatăm că trei din patru persoane au absolvit cel puțin învățământul gimnazial. Timp de zece ani, valoarea acestui indicator a crescut cu 3 puncte procentuale, de la 71,8% în anul 2003 la 74,8% în anul 2012. Ținând seama de perspectiva de gen, această evoluție a fost influențată mai cu seamă de creșterea valorii indicatorului dat pentru femei cu 5,2 puncte procentuale, de la 68% în anul 2003 la 73,2% în anul 2012. În rândul bărbaților, pe parcursul anilor, indicatorul înregistrează valori cuprinse între 76-77,8%, fiind de 76,6% în anul 2012.

În perioada 2003-2008, Produsul Intern Brut (PIB)² a înregistrat creșteri constante (43,2%), atingând o creștere medie anuală de 6,2%. În anul 2009, indicele volumului fizic al PIB s-a situat cu 6,0% sub nivelul anului 2008 (ca rezultat al crizei economice mondiale), pentru ca mai apoi, în anii 2010 și 2011, să reia ritmurile de creștere de până la criză, respectiv cu 7,1% și 6,8%. În anul 2012, PIB a fost în scădere (în termeni reali) cu 0,7% față de anul 2011. Așa cum agricultura are o contribuție semnificativă la formarea produsului intern brut

(11,2% în perioada de referință), reducerea valorii adăugate brute în agricultură cu 20,1% a fost decisivă pentru evoluția PIB în anul 2012. Eliminând influența agriculturii în economia națională, indicele volumului fizic pentru produsul intern brut non-agricol ar fi constituit 102,0% în raport cu anul 2011.

Contribuția valorii adăugate brute din sectorul de bunuri la formarea PIB s-a diminuat de la 35,9% în anul 2003 la 25,2% în anul 2012. Diminuarea s-a produs atât pe seama reducerii contribuției valorii adăugate brute din agricultură la formarea PIB (de la 18,3% în anul 2003 la 11,2% în anul 2012), cât și a contribuției valorii adăugate brute din industrie la formarea PIB (de la 17,6% în anul 2003 la 14,0% în anul 2012). Aportul valorii adăugate brute din sectorul de servicii la formarea PIB a înregistrat creșteri de la 51,6% în anul 2003 la 60,3% în anul 2012. Tendințe de creștere au fost înregistrate pentru contribuția valorii adăugate brute la formarea PIB la toate tipurile de servicii: comerț cu ridicata și cu amănuntul – de la 10,7% în anul 2003 la 13,7% în anul 2012; construcții – de la 2,9% în anul 2003 la 3,4% în anul 2012; alte activități din sfera serviciilor³ – de la 27,1% în anul 2003 la 32,5% în anul 2012. În perioada de referință, contribuția valorii adăugate brute la formarea PIB din transporturi și comunicații s-a menținut practic la nivelul de 11%. O evoluție pozitivă a fost înregistrată și pentru impozitele nete pe produse (impozite minus subvenții), care au contribuit la formarea PIB în proporție de 16,5% în anul 2012, comparativ cu 14,8% în anul 2003.

Din punct de vedere al utilizării PIB, în perioada 2003-2008, consumul final a crescut cu 58,8%, înregistrând un spor mediu anual de 8,0%. Efectele crizei economice s-au reflectat și asupra consumului final, care în anul 2009 a scăzut cu 6,9% față de 2008. În anii 2010-2011, s-a reluat tendința de creștere cu 7,3% anual; în anul 2012, s-a înregistrat o creștere de 0,9% față de 2011. Consumul final deține o pondere semnificativă în PIB, de 110,3% în anul 2003 și, respectiv, de 116,8% în anul 2012⁴.

2 <http://www.statistica.md/category.php?l=en&idc=191>, tabelele „Dinamica principalilor indicatori macroeconomici (1995-2012)”, Indicele volumului fizic al PIB în %, față de anul precedent. Anul 2002 = 100%. Prin înmulțire în lanț, până la anul 2008, s-a obținut o creștere a PIB cu 43,2%, cu o creștere medie anuală de 6,2%.

3 Cuprind activitățile: hoteluri și restaurante, activități financiare, tranzacții imobiliare, administrație publică, învățământ, sănătate și asistență socială, alte activități de servicii colective, sociale și personale și activități ale personalului angajat în gospodăria particulară.

4 Ponderea semnificativă a consumului final în PIB – de la 110,3% în anul 2003 la 116,8% în anul 2012 – reprezintă rezultatul soldului negativ (semnificativ) al importurilor și exporturilor de mărfuri și servicii.

Aceasta se datorează, în special, ponderii consumului final al gospodăriilor casnice, care s-a majorat de la 89,5% în anul 2003 la 94,8% în 2012. În perioada 2003-2012, exporturile și importurile de bunuri și servicii au înregistrat creșteri, cu excepția anului 2009, când exporturile de bunuri și servicii s-au diminuat față de 2008 cu 12,1%, iar importurile de bunuri și servicii cu 23,6%.

Un efect pozitiv asupra dinamicii PIB îl constituie și remitențele emigranților moldoveni. Punctul maxim a fost atins în anul 2006 - 34,5% din PIB; minimul a fost atins în 2009 - 22,5% din PIB.

PIB-ul pe locuitor la Paritatea Puterii de Cumpărare (PPC) a crescut de la 2.765 dolari SUA în anul 2003, la 3.382 dolari SUA în anul 2012, majorându-se cu 33,6%, cu o creștere medie anuală de 2,9%.

Evoluția productivității muncii în perioada 2003-2012 a variat de la an la an, fiind influențată nu atât de creșterea produsului intern brut, cât de scăderea continuă a numărului populației ocupate în economie. În perioada de timp analizată, acest indicator a înregistrat valori sub 100% doar în anii 2009 și 2012, când și evoluția PIB a înregistrat valori sub 100%.

În perioada 2003-2011, ponderea forței de muncă în PIB s-a menținut în medie la un nivel de 43%.

Indicele prețurilor de consum (IPC) a înregistrat o evoluție constantă până în anul 2008 (o majorare de 11-13% anual), o stagnare în 2009 (la nivelul anului 2008), urmată de o creștere moderată în următorii ani (respectiv de 7,4% în anul 2010 și 4,4% în 2012). În perioada 2003-2005, creșterea IPC a fost în principal influențată de majorarea prețurilor la produsele alimentare, care, de asemenea, au înregistrat valori peste media IPC în 2008 și 2011. Influența prețurilor la mărfurile nealimentare asupra IPC s-a simțit îndeosebi în perioada 2005-2007 și în anul 2010. Totodată, începând cu anul 2006, majorarea prețurilor la tarifele serviciilor prestate populației are un impact hotărâtor

asupra IPC, înregistrând constant creșteri mai mari față de celelalte componente ale IPC.

În contextul tendințelor economice înregistrate în ultimul deceniu, remarcăm tendințe similare și pentru nivelul de bunăstare al populației. Astfel, nivelul sărăciei s-a redus în ultimii 6 ani de 1,8 ori, iar în anul 2012, circa 16% din populație înregistrează un consum inferior pragului absolut al sărăciei stabilit pentru această perioadă (1.143,4 lei). Majorarea câștigurilor salariale, precum și a plăților sociale, în special a pensiei medii sunt unii din factorii care au contribuit la reducerea sărăciei, dar nu trebuie subestimată importanța remitențelor pentru bugetul gospodăriilor din Republica Moldova. În medie, fiecare a patra gospodărie beneficiază de remitențe din afara țării care, de regulă, sunt destinate consumului gospodăriei.

Mediul de rezidență este factorul de bază care determină nivelul de trai al populației, nu doar din perspectiva posibilității de angajare și generare a veniturilor, ci și a infrastructurii existente. În mediul urban, rata sărăciei este de 8,2%, pe când în localitățile rurale practic fiecare a patra persoană este săracă. Ca și în cazul multor altor țări, sărăcia variază și în funcție de nivelul de educație al capului gospodăriei și, respectiv, probabilitatea de a fi sărac este mai mică pentru gospodăriile cu un nivel mai înalt de instruire al principalului întreținător. Astfel, fiecare nivel de educație suplimentar al capului gospodăriei relevă o scădere a riscului sărăciei, de la 2,2% în cazul gospodăriilor unde capul gospodăriei are studii superioare, până la 30,1% pentru gospodăriile unde capul gospodăriei nu are studii medii generale și 34,3% pentru gospodăriile unde capul acesteia nu are studii.

Reducerea sărăciei nu este neapărat însoțită și de îmbunătățirea echității dintre diferite categorii de populație. În condițiile în care discrepanța dintre nivelul de bunăstare al celor bogați și săraci s-a redus treptat în ultimul an, coeficientul Gini a reprezentat totuși 0,33, iar veniturile celor bogați depășesc veniturile celor săraci în medie de 10 ori.

Tabelul 1. Contextul economic și social al muncii decente

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Copii care nu frecventează școala (%)										
<i>Învățământul primar (ISCED-1)</i>										
Total	0,2	2,1	3,3	5,6	6,0	6,4	6,5	6,4	6,2	6,2
Bărbați	-0,1	1,4	2,8	4,8	5,0	5,6	6,3	6	6,1	6,3
Femei	0,4	2,8	3,9	6,4	7,0	7,3	6,7	6,8	6,3	6,2
<i>Învățământ gimnazial (ISCED-2)</i>										
Total	7,8	7,5	7	9,5	9,9	10,7	11,2	11,9	12,5	13,3
Bărbați	8,5	7,5	7,5	9,1	9,7	10,2	10,5	11,6	12,0	12,9
Femei	7,1	7,5	6,6	9,9	10,2	11,2	11,8	12,2	13,0	13,8
Populația cu vârstă de muncă cu testul HIV pozitiv (procent estimativ)	0,007	0,009	0,012	0,014	0,016	0,018	0,018	0,018	0,019	0,019
Productivitatea muncii (PIB pe persoană ocupată), în lei, prețuri comparabile	17.729,3	22.532,4	26.112,5	31.379,4	36.959,8	46.056,9	49.943,3	56.600,3	65.432,4	71.280,8
Productivitatea muncii (PIB pe persoană ocupată), în % față de anul precedent, modificarea (+/-)	18,3	10,7	7,3	9,9	3,8	7,5	-0,7	10,9	4,1	1,5
Inegalitatea veniturilor (raportul dintre decila superioară și cea inferioară P90/P10, calculat în baza veniturilor sau cheltuielilor)	16,1	17,6	20,7	13,2	12,7	12,2	12,7	10,9	10,5	9,2
Rata inflației (IPC), în % față de media anului precedent	111,6	112,4	111,9	112,7	112,3	112,7	100,0	107,4	107,6	104,4
Ocupare după activități economice, mii persoane, în % față de total (100)	1.356,5	1.316,0	1.318,7	1.257,3	1.247,2	1.251	1.184,4	1.143,4	1.173,5	1.146,8
Agricultură	43,0	40,5	40,7	33,6	32,8	31,1	28,2	27,5	27,5	26,4
Industrie	12,1	12,3	12,1	12,8	12,7	13,1	13,1	12,8	13,1	13,2
Construcții	3,9	4,0	3,9	5,4	6,1	6,6	6,2	5,9	5,7	6,1
Servicii	41,0	43,3	43,3	48,2	48,5	49,3	52,5	53,8	53,7	54,3
Educația populației adulte, %:										
<i>Rata de alfabetizare la adulți (15 ani și peste)</i>										
Total	98,1	98,4	98,5	98,4	98,6	98,9	99,1	99,0	99,0	99,1
Bărbați	99,0	99,1	99,2	99,2	99,2	99,3	99,4	99,4	99,4	99,4
Femei	97,2	97,7	98,0	97,8	98,1	98,6	98,8	98,7	98,7	98,9
<i>Rata de absolvire a învățământului secundar, %: ponderea populației de 20 ani și peste, absolvente a unei forme de învățământ de nivel educațional cel puțin mediu, în total populație de 20 de ani și peste</i>										
Total	71,8	72,8	72,6	73,6	73,5	74,8	75,5	74,6	74,6	74,8
Bărbați	76,2	76,5	76	76,7	76,2	77,4	77,7	76,6	76,4	76,6
Femei	68	69,6	69,6	71	71,2	72,4	73,6	72,7	73,0	73,2
Ponderele forței de muncă în PIB, %	41,9	41,8	41,9	42,4	41,6	44,2	48,3	43,7	42,4	45,0
PIB pe locuitor la PPC⁵, dolari SUA	2.765	2.028	2.362	2.563	2.723	3.007	2.830	3.067	3.347	3.382
PIB pe locuitor la PPC, în % față de anul precedent	109,2	73,4	116,4	108,5	106,2	110,4	94,1	108,4	109,1	101,0
Proporția femeilor în ocupare pe activități economice, %										
Total economie	51,2	52	52,2	50	50,2	49,7	49,5	49,9	49,5	49,7
Agricultură	49,7	51,5	51,7	47,5	46,0	45,5	43,7	44,4	43,4	43,7
Industrie	46,1	45,5	45,8	44,3	44,5	45,8	44,5	44,2	43,0	44,2
Construcții	13,5	11,3	12,0	9,5	9,4	11,5	11,9	8,9	8,4	8,8
Servicii	58,0	58,1	58,2	57,7	59,5	58,6	58,3	58,5	58,5	58,7
Inegalitate salarii / câștiguri (raportul dintre decila superioară și cea inferioară P90/P10)	-	-	-	5,0	5,0	5,0	4,3	4,0	4,1	4,5
Indicatorii privind sărăcia:										
<i>Rata sărăciei, %</i>										

5 PIB-ul pe cap de locuitor după paritatea puterii de cumpărare reprezintă rezultatul comparabilității internaționale.

Total	-	-	-	30,2	25,8	26,4	26,3	21,9	17,5	16,6
Urban	-	-	-	24,8	18,4	15,2	12,6	10,4	7,4	8,2
Rural	-	-	-	34,1	31,3	34,6	36,3	30,3	25,0	22,8
<i>Genul capului gospodăriei:</i>										
Masculin	-	-	-	29,4	25,9	26,9	26,5	22,1	18,6	16,4
Feminin	-	-	-	31,8	25,7	25,4	25,9	21,6	15,4	16,9
<i>Profundimea sărăciei</i>										
Total	-	-	-	7,9	5,9	6,4	5,9	4,5	3,2	2,9
Urban	-	-	-	6,6	3,6	3,3	2,8	1,8	1,1	1,3
Rural	-	-	-	8,8	7,6	8,7	8,2	6,5	4,8	4,1

Indicator juridic 1. Administrarea muncii

Legislație și politici

Administrarea muncii în Republica Moldova este asigurată printr-un cadru normativ amplu, care cuprinde:

- Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994;
- Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003;
- Codul contravențional nr. 218-XVI din 24 octombrie 2008;
- Codul penal nr. 985-XV din 18 aprilie 2002.
- Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140-XV din 10 mai 2001;
- Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13 martie 2003;
- Legea securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008;
- Legea cu privire la migrația de muncă nr. 180-XVI din 10 iulie 2008;
- Legea salarizării nr. 847-XV din 14 februarie 2002;
- Legea cu privire la statistica oficială nr. 412-XV din 9 decembrie 2004;
- Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756-XIV din 24 decembrie 1999;
- Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000;
- Legea patronatelor nr. 976-XIV din 1 mai 2000;
- Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245-XVI din 21 iulie 2006;
- Alte acte normative în vigoare;
- Contractele colective de muncă și convențiile colective.

Cadrul instituțional

Administrarea muncii în Republica Moldova este asigurată printr-un cadru instituțional bine structurat care cuprinde:

- Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei - MMPSF (elaborează, promovează și asigură realizarea politicii statului în domeniul muncii);
- Inspectoratul de Stat al Muncii (controlează respectarea legislației în domeniul muncii);
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (promovează politicile, strategiile și programele în domeniul dezvoltării pieței forței de muncă și protecției sociale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă);
- Biroul Național de Statistică (elaborează politicile în domeniul statisticii și asigură date și informații statistice de calitate și la timp cu privire la situația socială și economică a țării pentru autoritățile publice centrale și locale, mediul de afaceri, mediul academic universitar, mass-media, publicul larg și alte categorii de utilizatori, inclusiv organizațiile și organismele internaționale, după caz);
- Comisia națională pentru consultări și negocieri colective (armonizează interesele Guvernului, ale patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice; poartă negocieri colective, elaborează și promovează convenții colective la nivel național, contribuie la încheierea acestora);
- Comisiile pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (armonizează interesele ministerelor, ale altor autorități administrative centrale, ale autorităților administrației publice locale, patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice la nivel de ramură și la nivel teritorial; poartă consultări și negocieri colective, elaborează și promovează convenții colective la nivel de ramură și la nivel teritorial, contribuie la încheierea acestora);
- Comisiile pentru dialog social „angajator-salariați” (armonizează interesele salariaților și ale angajatorului în procesul stabilirii obligațiilor reciproce concrete în sfera muncii și cea socială; poartă negocieri colective, elaborează și promovează contractul colectiv de muncă, contribuie la încheierea acestuia);
- Inspectoratul Muncii al Sindicatelor;
- Patronatele și sindicatele (în calitate de parteneri sociali, participă la procesul de elaborare a politicii statului în domeniul muncii).

Comisia națională pentru consultări și negocieri colective

O structură deosebit de importantă, care face parte din sistemul de administrare a muncii în Republica Moldova, este Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, care este un organ tripartit, constituit în scopul realizării obiectivelor prevăzute la art. 4 al Legii nr. 245-XVI din 21 iulie 2006 (consultările tripartite între partenerii sociali în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social-economice de interes național; promovarea parteneriatului social la nivel național, menținerea coeziunii, păcii și stabilității sociale pe teritoriul Republicii Moldova; susținerea participării societății civile la promovarea politicilor naționale) și al stabilirii bazelor de reglementare a relațiilor social-economice și de muncă în țară. Comisia națională are un rol consultativ în elaborarea strategiilor și politicilor social-economice, în aplanarea situațiilor conflictuale la nivel național, de ramură sau teritorial dintre partenerii sociali.

Controlul aplicării de către angajatori a legislației în domeniul muncii

Controlul aplicării de către angajatori a legislației în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă este exercitat de Inspectoratul de Stat al Muncii.

Jurisdicția muncii

În baza art. 20 din Constituția Republicii Moldova și potrivit prevederilor Titlului XII al Codului muncii, orice persoană care se consideră lezată într-un drept al său ce decurge din raporturile de muncă poate accesa justiția, cerând să fie repusă în dreptul lezată.

Potrivit art. 353 din Codul muncii, salariații sau reprezentanții acestora care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art. 348 din Codul muncii (inclusiv pentru a ataca hotărârile și deciziile judecătorești privind litigiile și conflictele vizate) sunt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

Administrarea muncii:

- Convenția OIM nr. 150 „Privind administrarea muncii” – ratificată prin Legea nr. 274-XVI din 29 iulie 2006;

Inspectoratul de Stat al Muncii:

- Convenția OIM nr. 81 „Privind inspecția muncii în industrie și comerț” – ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995;
- Convenția OIM nr. 129 „Privind inspecția muncii în agricultură” – ratificată prin Hotărârea nr. 1330-XIII din 26 septembrie 1997;

Raporturi de muncă:

- Convenția OIM nr. 87 „Privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație” – ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995;
- Convenția OIM nr. 98 „Privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective” – ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995;
- Convenția OIM nr. 151 „Privind protecția dreptului de organizare și procedurile de determinare a condițiilor de ocupare în serviciul public” – ratificată prin Legea nr. 17-XV din 7 februarie 2003.

Politica de ocupare a forței de muncă:

- Convenția OIM nr. 122 „Privind politica de ocupare a forței de muncă” – ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995;
- Orientarea profesională și pregătirea profesională:
- Convenția OIM nr. 142 „Privind orientarea profesională și pregătirea profesională în domeniul valorificării resurselor umane” – ratificată prin Legea 480-XV din 28 septembrie 2001.

Migrația pentru muncă:

- Convenția OIM nr. 97 „Privind migrația în scop de angajare” – ratificată prin ratificată prin Legea nr. 209-XVI din 29 iulie 2005;
- Convenția OIM nr. 181 „Cu privire la agențiile private de angajare” – ratificată prin Legea nr. 482-XV din 28 septembrie 2001.

Securitatea și sănătatea în muncă:

- Convenția OIM nr. 155 „Privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă” – ratificată prin Hotărârea Parlamentului 755-XIV din 24 decembrie 1999;
- Convenția OIM nr. 161 „Privind serviciile de sănătate în muncă” nu este ratificată;
- Convenția OIM nr. 187 „Privind cadrul de promovare a sănătății și securității în muncă” – ratificată prin Legea nr. 72-XVIII din 26 noiembrie 2009.

Statistica muncii:

- Convenția OIM nr. 160 „Privind statistica muncii” – ratificată prin Legea nr. 186 din 29 septembrie 2011.

Securitatea socială:

- Convenția OIM nr. 102 „Privind standardele minime de securitate socială” nu este ratificată de Republica Moldova.

Concluzii

Luând în considerare cele expuse mai sus, concluzionăm următoarele:

a) contextul economic și social al muncii decente în Republica Moldova este unul pozitiv și permite promovarea agendei naționale privind munca decentă;

b) Republica Moldova dispune de un sistem eficient de administrare a muncii (cuprinde atât un cadru normativ amplu, cât și un cadru instituțional bine structurat), ce poate asigura munca decentă;

c) Convenția OIM nr. 161 „Privind serviciile de sănătate în muncă” nu este ratificată.

2

Ocuparea forței de muncă

Scopul și conținutul capitolului

Asigurarea accesului cetățenilor la locuri de muncă în conformitate cu standardele internaționale în materie de muncă și protecția împotriva șomajului constituie parte integrantă a conceptului de „muncă decentă”.

Prezentul capitol are drept scop să reflecte situația reală în domeniul ocupării forței de muncă în Republica Moldova.

În cadrul acestui capitol:

a) sunt descriși 2 din cei 21 de indicatori juridici ai muncii decente și anume: obligația Guvernului de a asigura ocuparea deplină și asigurarea pentru șomaj;

b) sunt prezentate informații statistice relevante referitoare la ocuparea forței de muncă în Republica Moldova.

Informații statistice

Rata de ocupare a populației de 15-64 ani a scăzut timp de zece ani cu 9 puncte procentuale, de la 52,3% în anul 2003 la 42,7% în anul 2012. Rata de ocupare a bărbaților a înregistrat pe parcursul anilor valori mai ridicate, comparativ cu cea a femeilor (43,7% și, respectiv, 41,7% în 2012). Ecartul de gen al ocupării a variat în această perioadă între 1 și 3 puncte procentuale. Rata de ocupare a populației cu vârstă aptă de muncă (conform legislației, 16-56 ani pentru femei și 16-61 ani pentru bărbați) este de 45%. Pentru categoria de vârstă 15-29 ani, în anul 2012, rata de ocupare a fost de 26,7 %. În rândul tinerilor (15-24 ani), acest indicator a înregistrat în perioada 2003-2012 valori între 17 și 20%, reprezentând 17,6% în anul 2012. La tineri (15-24 ani), discrepanța între ratele de ocupare pe sexe este semnificativă, comparativ cu diferențele înregistrate la total pe țară (între 1,7 și 4,8 puncte procentuale), reprezentând 3,8% în anul 2012.

În structura populației ocupate, după statutul profesional, salariații reprezintă 71%. Față de anul 2003,

ponderea acestora a crescut cu 6 puncte procentuale și se menține la același nivel începând cu anul 2009. Nesalariații reprezintă 29% din total ocupare. În comparație cu bărbații, femeile preferă mai degrabă activitățile salariate: 3 din 4 femei ocupate sunt salariate, în timp ce la bărbați această pondere este cu 8 puncte procentuale mai mică, respectiv 2 din 3. Pe de altă parte, activitatea nesalariată este mai răspândită în rândul bărbaților (1 din 3), față de femei (1 din 4).

În rândul nesalariaților, majoritatea absolută revine lucrătorilor pe cont propriu (sub 90%), urmați de lucrătorii familiali neremunerați (în jur de 7-8%). Bărbații predomină printre lucrătorii pe cont propriu (peste 50%), iar femeile printre lucrătorii familiali neremunerați (în jur de 70%).

Un fenomen care continuă să persiste pe piața muncii este ocuparea informală. Incidența mare a ocupării informale este o caracteristică a sistemului economic din țară și datează din perioada timpurie de tranziție. Aceasta reflectă în principal structura economiei moldovenești, cu o pondere ridicată a agriculturii și a activităților sezoniere. Conform definiției naționale, se consideră că o persoană este ocupată informal în cazul în care la locul de muncă nu beneficiază de protecție socială sau de alte drepturi conform legislației muncii. Ponderea ocupării informale în total ocupare a scăzut de la 38% în anul 2003 până la 30% în anul 2012, odată cu reducerea cu o treime a numărului absolut al persoanelor cu un loc de muncă informal. În distribuția pe sexe și pe medii, majoritatea o constituie bărbații (56%) și, respectiv, mediul rural (78%). Numărul femeilor ocupate informal s-a redus aproape de două ori față de 2003 (-43%), iar numărul bărbaților ocupați informal cu un sfert (-25%). Agricultură, economia vânatului și piscicultura sunt activitățile unde se regăsesc 2/3 din totalul locurilor de muncă informale din țară, urmate de construcții (12,6%) și comerț cu ridicata și amănuntul, hoteluri și restaurante (12%). Acest tip de ocupare predomină pe parcursul anilor în

cadrul activităților agricole, unde 3 lucrători din 4 au ocupații informale și în construcții, unde 3 lucrători din 5 au ocupații informale. În activitățile de comerț, hoteluri/restaurante, ponderea ocupării informale s-a redus de la 50% în anul 2003 la 20% în anul 2012, iar în transporturi de la 22,9% la 12,5%.

Cota parte a persoanelor ocupate în sectorul informal s-a micșorat de la 14,5% în anul 2003 la 13,3% în anul 2012. Sectorul informal se întâlnește în special în mediul rural (77% din total) și în rândul bărbaților (66%).

Diminuarea ratei de ocupare nu a avut un impact direct asupra șomajului: rata șomajului în această perioadă de timp nu s-a majorat. Din contră, a scăzut de la 7,9% în anul 2003 până la 5,6% în anul 2012, înregistrând în această perioadă valori cuprinse între 4,0% și 8,1%. Șomajul afectează într-o proporție mai mare bărbații și persoanele din mediul urban. La fel, rata șomajului are valori mai ridicate pentru bărbați și în localitățile urbane. Discrepanța de gen a șomajului înregistrează în această perioadă valori cuprinse între 2 și 5,8 puncte procentuale, fiind de 2,5% puncte procentuale în anul 2012. Ecartul șomajului între mediile urban și rural s-a diminuat de la 7,7 puncte procentuale în anul 2003 până la 3,4 puncte procentuale în 2012.

În funcție de studii, cea mai înaltă rată a șomajului, 6,6%, este înregistrată printre șomerii cu studii liceale și medii de cultură generală, care constituie 22,6% din numărul total de șomeri, și printre cei cu studii secundare profesionale (5,8%), care dețin o pondere de 23,5% în totalul șomerilor. Pe locul trei se situează persoanele cu studii superioare, cu o rată a șomajului de 5,4% și cu o cotă de 23,5% în total șomeri.

Un sfert din numărul total de șomeri îl constituie populația tânără (15-24 ani). Această proporție, cu mici variații, se menține pe parcursul anilor de referință. La tineri, rata șomajului reprezintă 13,1% și este de 2,5 ori mai mare față de rata înregistrată la populația adultă (25-54 ani). În totalul populației de 15-24 ani, șomerii constituie 2,7%, în scădere mai bine de două ori față de anul 2003 (5,8%).

Mai bine de un sfert din populația tânără de 15-24 ani (29,7%) nu este cuprinsă nici în procesul de educație, nici în ocupare. Această proporție se menține, practic, la același nivel pe parcursul anilor 2003-2012. În rândul acestor persoane, 20% sunt persoane cu responsabilități familiale, majoritatea constituind-o femeile. O altă grupă în cadrul acestei categorii o formează tinerii plecați la muncă peste hotare sau aflați în căutarea unui loc de muncă, a căror pondere a fost în 2012 de 43,4%.

6 Biroul Național de Statistică – Ancheta Forței de Muncă (BNS – AFM)

7 BNS - AFM

Tabelul 2. Ocuparea forței de muncă

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Rata de ocupare, 15-64 ani, %										
Total	52,3	50,2	49,7	47,1	47,1	47,3	44,5	43,0	43,8	42,7
Bărbați	52,8	49,8	49,1	48,6	48,1	48,7	46,0	44,2	45,3	43,7
Femei	51,8	50,5	50,4	45,7	46,2	46,0	43,1	41,8	42,3	41,7
Rata șomajului, 15 ani și peste, %										
Total	7,9	8,1	7,3	7,4	5,1	4,0	6,4	7,4	6,7	5,6
Bărbați	11,6	13,4	11,8	15,0	6,8	6,5	9,6	11,9	7,9	6,8
Femei	7,9	9,2	7,4	10,7	4,5	4,5	5,7	6,1	5,7	4,3
Tineri care nu sunt cuprinși în educație și ocupare, 15-24 ani, %										
Total	26,9	28,2	28,0	27,7	26,7	25,3	27,7	28,2	29,2	29,4
Bărbați	30,6	31,4	31,5	30,4	30,4	28,6	31,0	32,2	32,0	32,4
Femei	23,0	25,0	24,4	25,0	22,9	22,0	24,2	23,9	26,2	26,1
Ocuparea informală (ponderea în total ocupare), %										
Total	38,0	34,6	33,4	35,1	33,6	31,1	30,0	30,9	30,7	29,7
Bărbați	38,4	34,2	33,0	35,6	35,4	32,8	33,0	34,2	33,5	33,1
Femei	37,7	35,0	33,8	34,7	31,9	29,5	27,0	27,7	27,9	26,3
Rata de participare la forța de muncă, 15-64 ani, %										
Total	57,0	54,8	53,8	50,9	49,7	49,4	47,6	46,5	47,0	45,3
Bărbați	58,6	55,6	54,0	53,5	51,5	51,2	50,0	48,8	49,2	47,0
Femei	55,5	54,1	53,7	48,5	48,1	47,7	45,3	44,4	44,9	43,6
Rata șomajului în rândul tinerilor, 15-24 ani, %										
Total	18,1	19,7	18,7	17,1	14,4	11,2	15,4	17,8	14,9	13,1
Bărbați	19,0	21,5	19,1	18,0	14,9	10,2	15,8	20,0	14,2	12,8
Femei	17,1	17,6	18,3	15,9	13,8	12,4	15,0	15,0	14,2	13,4
Rata șomajului după nivelul de educație, %										
<i>Total</i>	7,9	8,1	7,3	7,4	5,1	4,0	6,4	7,4	6,7	5,6
Fără școală absolvită sau primar	4,0	0	0	0	0	0	3,3	2,4	5,4	4,5
Gimnazial	7,4	7,9	7,1	9,0	6,0	3,7	7,3	8,6	7,2	5,3
Liceal, mediu de cultură generală	7,7	8,6	8,0	8,7	5,6	3,7	6,2	8,5	7,7	6,6
Secundar profesional	9,5	9,5	8,7	7,9	5,1	4,3	7,1	7,6	7,2	5,8
Mediu de specialitate	8,9	9,0	7,5	6,9	3,9	3,3	5,7	6,3	5,2	4,7
Superior	5,8	5,7	5,0	4,9	4,8	4,6	5,7	6,5	6,0	5,4
<i>Bărbați</i>	9,6	10,0	8,7	8,9	6,3	4,6	7,8	9,1	7,7	6,8
Fără școală absolvită sau primar	8,4	0	0	0	0	0	5,1	1,5	5,2	7,6
Gimnazial	9,0	9,6	8,8	10,9	7,4	4,9	9,1	11,3	8,7	6,7
Liceal, mediu de cultură generală	9,3	10,5	9,9	10,6	6,8	4,8	8,2	11,1	8,9	8,2
Secundar profesional	10,6	11,1	9,3	8,7	5,6	4,5	7,7	7,8	7,8	6,4
Mediu de specialitate	11,5	11,9	9,2	9,6	5,8	4,4	8,1	9,9	6,8	6,3
Superior	6,5	6,7	5,7	5,6	6,2	4,5	6,6	7,2	6,5	6,6
<i>Femei</i>	6,4	6,3	6,0	5,7	3,9	3,4	4,9	5,7	5,6	4,3
Fără școală absolvită sau primar	0	0	0	0	0	0	-	3,9	5,6	0,0
Gimnazial	6,0	6,2	5,5	7,0	4,6	2,5	5,2	5,5	5,5	3,8
Liceal, mediu de cultură generală	6,4	7,0	6,5	6,9	4,6	2,7	4,5	6,1	6,7	5,1

Secundar profesional	7,8	7,2	7,7	6,4	4,2	4,1	5,9	7,3	5,9	4,4
Mediu de specialitate	7,0	7,0	6,3	5,0	2,8	2,6	4,3	4,0	4,2	3,8
Superior	5,2	4,8	4,5	4,2	3,7	4,8	4,9	5,9	5,6	4,3
Ocuparea după statutul profesional (ponderea în total ocupare), %										
<i>Salariați</i>										
Total	64,0	63,9	63,0	67,0	66,7	68,0	70,6	70,7	70,6	70,8
Bărbați	62,9	63,2	61,8	65,2	63,7	65,0	66,7	66,2	66,3	66,6
Femei	65,0	64,6	64,1	68,8	69,7	71,0	74,7	75,3	75,0	75,1
<i>Nesalariați</i>										
Total	36,0	36,1	37,0	33,0	33,3	32,0	29,4	29,3	29,4	29,2
Bărbați	37,1	36,8	38,2	34,8	36,3	35,0	33,3	33,8	33,7	33,4
Femei	35,0	35,4	35,9	31,2	30,3	29,0	25,3	24,7	25,0	24,9
Proporția lucrătorilor pe cont propriu și a lucrătorilor familiali neremunerați în total ocupare, %										
Total	35,4	35,4	36,4	32,0	32,4	31,1	28,5	28,6	28,7	28,6
Bărbați	36,3	36,0	37,1	33,3	35,2	33,7	32,2	32,8	32,8	32,8
Femei	34,5	35,0	35,6	30,6	29,6	28,4	24,7	24,4	24,5	24,4
Ponderea ocupării remunerate (salariați) în ocuparea non-agricolă, %										
Total	87,8	87,9	89,0	88,7	88,4	88,8	89,0	88,3	88,0	88,3
Bărbați	83,8	83,8	84,6	84,6	84,0	84,4	84,3	82,5	82,4	82,8
Femei	91,5	91,7	92,9	92,5	92,4	93,0	93,3	93,6	93,2	93,3

Indicator juridic 2. Obligația Guvernului de a asigura ocuparea deplină

Legislație și politici

Cadrul normativ în domeniul forței de muncă cuprinde următoarele acte normative:

- Constituția Republicii Moldova;
- Codul muncii;
- Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13 martie 2002;
- Legea cu privire la Fondul de șomaj al Republicii Moldova nr. 714-XV din 6 decembrie 2001;
- Legea cu privire la migrația de muncă nr. 180-XVI din 10 iulie 2008;
- Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140-XV din 10 mai 2001;
- Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245-XVI din 21 iulie 2006;
- Hotărârea Guvernului nr. 832 din 14 iulie 2003 „Cu privire la reorganizarea Serviciului de stat pentru utilizarea forței de muncă”;
- Hotărârea Guvernului nr. 862 din 14 iulie 2003 „Pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă”;
- Hotărârea Guvernului nr. 1080 din 5 septembrie 2003 „Despre aprobarea Regulamentului privind modul de organizare a formării profesionale a șomerilor”;
- Hotărârea Guvernului nr. 450 din 29 aprilie 2004 „Despre aprobarea Regulamentului privind orientarea profesională și susținerea psihologică a populației în problemele ce țin de carieră”;
- Hotărârea Guvernului nr. 888 din 2 august 2004 „Despre aprobarea procedurii de înregistrare și examinare a cererilor pentru acordarea alocației de integrare sau reintegrare profesională”;
- Hotărârea Guvernului nr. 1121 din 14 octombrie 2004 „Pentru aprobarea procedurii de antrenare a șomerilor la lucrările publice”;
- Hotărârea Guvernului nr. 243 din 2 martie 2005 „Pentru aprobarea Procedurii de stimulare a mobilității forței de muncă”;
- Hotărârea Guvernului nr. 594 din 20 iunie 2005 „Cu privire la aprobarea Procedurii de stimulare a angajatorilor pentru încadrarea în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ superior finanțate de la bugetul de stat”;
- Hotărârea Guvernului nr. 605 din 31 mai 2007 „Pentru aprobarea Strategiei naționale privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015”;
- Hotărârea Guvernului nr. 1020 din 28 decembrie 2012 „Cu privire la aprobarea Planului național de acțiuni pentru ocuparea forței de muncă pe anul 2013”.

Cadrul instituțional

Cadrul instituțional în domeniul ocupării forței de muncă cuprinde următoarele instituții:

- Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (elaborează, promovează și asigură realizarea politicii statului în domeniul ocupării forței de muncă; aprobă Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova - CORM);
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și structurile ei teritoriale (promovează politicile, strategiile și programele în domeniul dezvoltării pieței forței de muncă și protecției sociale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă);
- Ministerul și alte autorități administrative centrale (anual: elaborează și prezintă, în termen de până la 15 octombrie, Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, propuneri la proiectul Planului național de acțiuni privind ocuparea forței de muncă; elaborează și aprobă, până la 1 noiembrie, planuri de acțiuni la nivel de ramură de ocupare a forței de muncă, cu indicarea măsurilor concrete ce urmează a fi luate, a termenelor și a responsabililor de realizare; întreprind măsuri eficiente în vederea realizării integrale a liniilor directe prevăzute în Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015; participă la elaborarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova);
- Comisia națională pentru consultări și negocieri colective (armonizează interesele Guvernului, ale patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice; poartă negocieri colective, elaborează și promovează convenții colective la nivel național, contribuie la încheierea acestora și monitorizează procesul realizării lor; participă la examinarea și avizarea proiectelor de acte normative ce țin de domeniul muncii și domeniul social-economic; analizează și atenuează situațiile conflictuale dintre partenerii sociali la nivel național, de ramură și teritorial);
- Comisiile pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (armonizează interesele ministerelor, ale altor autorități administrative centrale, ale autorităților administrației publice locale, patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice la nivel de ramură și la nivel teritorial; poartă negocieri colective, elaborează și promovează convenții colective la nivel de ramură și la nivel teritorial, contribuie la încheierea acestora și monitorizează procesul realizării lor; examinează proiectele programelor locale de utilizare a forței de muncă și exercită controlul asupra îndeplinirii lor, elaborează propuneri privind utilizarea eficientă a forței de muncă, crearea a noi locuri de muncă și creșterea gradului de ocupare a populației, propun măsuri de combatere a șomajului la nivel de ramură și la nivel teritorial; înaintează propuneri privind asigurarea respectării drepturilor și intereselor salariaților din ramură sau din teritoriu);
- Patronatele și sindicatele (în calitate de parteneri sociali participă în procesul de elaborare a politicii statului în domeniul ocupării forței de muncă).
- Casa Națională de Asigurări Sociale - CNAS (asigură finanțarea măsurilor pasive de protecție socială a șomerilor și anume, acordarea ajutorului de șomaj; ajutorul de șomaj se acordă de la bugetul asigurărilor sociale de stat);
- Inspectoratul de Stat al Muncii (constată contravențiile prevăzute de art. 56 din Codul contravențional: încălcarea legislației privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă);
- Autoritățile administrației publice locale (elaborează anual planuri de acțiuni la nivel teritorial de ocupare a forței de muncă, cu indicarea măsurilor concrete ce urmează a fi efectuate, a termenelor și responsabililor de realizare și întreprind măsuri eficiente în vederea realizării integrale a obiectivelor Strategiei naționale privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015);
- Angajatorii (angajatorii contribuie la realizarea politicilor privind ocuparea forței de muncă în baza: a) respectării condițiilor prevăzute în contractele (acordurile) ce reglementează relațiile de muncă în conformitate cu legislația în vigoare; b) creării de condiții pentru calificarea, recalificarea și perfecționarea salariaților; c) efectuării defalcărilor financiare obligatorii în bugetul asigurărilor sociale, destinate Fondului de șomaj al Republicii Moldova; d) informării, în scris, prin telefon/fax, prin poșta electronică a agenției în a cărei rază își au adresa juridică, despre toate locurile de muncă devenite vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la data la care au devenit vacante; e) informării în scris obligatorii, în termen de 3 zile, a agenției asupra angajării șomerilor la locurile de muncă libere despre care a fost informată în condițiile lit. d). Angajatorul acordă ajutor salariaților preavizați despre concediere în ocuparea unui loc de muncă corespunzător și le oferă o zi pe săptămână pentru a-și căuta loc de muncă, menținându-le salariul (tarifar sau al funcției);
- Agențiile private de ocupare a forței de muncă (desfășoară activitatea de selectare și plasare a forței de muncă în țară și/sau peste hotare prin prestarea serviciilor de mediere a muncii).

Obiectivele majore ale politicii de ocupare a forței de muncă

Indicatorul	Ținta intermediară I (2009)	Ținta intermediară II (2012)	Ținta finală (2015)
Rata generală de ocupare, %	50.0	55.0	60.0
Rata de ocupare a populației de 15-64 de ani, %	53.0	56.0	60.0
Rata de ocupare a femeilor de 15-54 de ani, %	53.0	59.0	62.0
Rata de ocupare a persoanelor de 55-64 de ani, %	56.0	58.0	60.0
Distribuția populației ocupate pe sectoare ale economiei, % din total	100	100	100

Agricultură	36.0	30.0	25.0
Industrie	15.0	20.0	22.0
Servicii	49.0	50.0	53.0
Ponderea persoanelor ocupate în sectorul informal, % din total persoane ocupate	10.0	8.0	3.0
Rata șomajului, %			
Generală	7.0	6.5	6.0
Tineri 15-24 de ani	15.0	12.5	10.0
Femei	6.0	5.5	5.0
Bărbați	8.0	7.5	7.0
mediul urban	7.5	5.5	3.5
mediul rural	3.8	3.6	3.4
Ponderea șomajului structural, % din total șomeri	35	30	25
Rata plasării în câmpul muncii de către structurile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, % din numărul mediu al persoanelor care s-au adresat Agenției	44.0	50.0	60.0
Numărul beneficiarilor de alocații din Fondul de șomaj pentru asigurarea mobilității forței de muncă	300	500	1 000
Rata persoanelor ocupate în ramura industriei și sfera serviciilor, cu un nivel mediu și înalt de dezvoltare din punct de vedere tehnologic	15	17	20
Ponderea șomerilor participanți la programe de măsuri active, % din total șomeri înregistrați			50
Salariul mediu plătit femeilor, % din salariul mediu plătit bărbaților	80	90	95

Finanțarea

Potrivit art. 42 din Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13 martie 2002, măsurile de stimulare a ocupării forței de muncă și de protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă sunt finanțate din Fondul de șomaj.

Fondul de șomaj se constituie din contribuții obligatorii ale angajatorilor și salariaților, precum și din mijloacele bugetului de stat alocate pentru acesta.

Bugetul Fondului de șomaj este parte componentă a bugetului asigurărilor sociale de stat.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 122 „Privind politica de ocupare a forței de muncă” – ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995.

Indicator juridic 3. Asigurarea pentru șomaj

Legislație și politici

Sistemul de asigurare pentru șomajului este reglementat de:

- Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13 martie 2002;
- Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr. 489-XIV din 8 iulie 1999;
- Legea cu privire la Fondul de șomaj al Republicii Moldova nr. 714-XV din 6 decembrie 2001;
- Legile anuale ale bugetului asigurărilor sociale de stat.

Instituții implicate

- Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (elaborează, promovează și asigură realizarea politicii statului în domeniul ocupării forței de muncă);
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și structurile ei teritoriale (realizează politicile, strategiile, planurile și programele privind piața forței de muncă);
- Casa Națională de Asigurări Sociale (gestionează bugetul asigurărilor sociale de stat - BASS).

Ajutorul de șomaj (cuantumul și perioada de plată)

Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13 martie 2002

Articolul 31. Ajutorul de șomaj

- (1) Ajutorul de șomaj reprezintă o sumă neimpozabilă, stabilită în mod diferențiat în funcție de circumstanțele în care a încetat activitatea de muncă a persoanei.
- (2) Ajutorul de șomaj se acordă de la bugetul asigurărilor sociale de stat.

Articolul 32. Cuantumul ajutorului de șomaj

- (1) Persoanele îndreptățite beneficiază de ajutor de șomaj al cărui cuantum se stabilește diferențiat, în funcție de circumstanțele în care a încetat activitatea de muncă a persoanei, după cum urmează:
 - a) 30 la sută din salariul mediu al persoanei calculat în modul stabilit de Guvern (potrivit Hotărârii Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004) – în cazul persoanelor specificate la art. 30, alin. (2), lit. o)-q);
 - b) 40 la sută din salariul mediu al persoanei calculat în modul stabilit de Guvern (potrivit Hotărârii Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004) – în cazul persoanelor specificate la art. 30, alin. (2), lit. b)-f), i)-n);
 - c) 50 la sută din salariul mediu al persoanei calculat în modul stabilit de Guvern (potrivit Hotărârii Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004) – în cazul persoanelor specificate la art. 30, alin. (2), lit. a), g) și h).
- (2) Cuantumul ajutorului de șomaj nu poate fi mai mic decât cuantumul salariului minim stabilit pe țară (600 lei) și nu va depăși cuantumul salariului mediu pe economie (în anul 2013 – 3.850 lei, în anul 2012 – 3.550 lei, în anul 2011 – 3.300 lei) din anul precedent.

Articolul 33. Perioada de plată a ajutorului de șomaj

Persoanele îndreptățite beneficiază de ajutor de șomaj o perioadă care se stabilește diferențiat, în funcție de stagiul de cotizare, după cum urmează:

- a) 6 luni calendaristice, în cazul unui stagiul de cotizare de până la 5 ani, dar nu mai puțin de 9 luni;
- b) 9 luni calendaristice, în cazul unui stagiul de cotizare cuprins între 5 și 10 ani;
- c) 12 luni calendaristice, în cazul unui stagiul de cotizare de peste 10 ani.

Condițiile de acordare a ajutorului de șomaj

Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13 martie 2002

Articolul 30. Beneficiarii și condițiile de acordare a ajutorului de șomaj

- (1) Șomerii beneficiază de ajutor de șomaj dacă întrunesc cumulativ următoarele condiții:
 - a) sunt înregistrați la agenția în a cărei rază teritorială își au domiciliul;
 - b) au lucrat și au un stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat de cel puțin 9 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării;
 - c) nu obțin venituri impozabile conform legii.
- (2) Șomerii beneficiază de ajutor de șomaj dacă au încetat activitatea de muncă în următoarele circumstanțe:
 - a) deces al angajatorului persoană fizică, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărâre a instanței judecătorești;
 - b) retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței) de activitate a unității;
 - c) expirare a termenului contractului individual de muncă încheiat pe o durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepția cazurilor când raporturile de muncă continuă și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor;
 - d) finalizare a lucrării prevăzute de contractul individual de muncă încheiat pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;
 - e) încheiere a sezonului, în cazul contractului individual de muncă pentru îndeplinirea lucrărilor sezoniere;
 - f) forță majoră, confirmată în modul stabilit, care exclude continuarea raporturilor de muncă;
 - g) lichidare a unității sau încetare a activității angajatorului persoană fizică;
 - h) reducere a numărului sau a statelor de personal din unitate;
 - i) constatare a faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în baza certificatului medical;
 - j) constatare a faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare;
 - k) schimbare a proprietarului unității – în privința conducătorului de unitate, a adjunctilor săi, a contabilului-șef;
 - l) restabilire la locul de muncă, conform hotărârii instanței judecătorești, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, în cazul când permutarea sau transferul salariatului la o altă muncă nu sunt posibile;
 - m) refuz al salariatului de a fi transferat la o altă muncă din motive de sănătate, în baza certificatului medical;
 - n) refuz al salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate;
 - o) au demisionat, au căutat activ de lucru, s-au aflat la evidență la agenție ca șomeri cel puțin 3 luni calendaristice și, din lipsa locurilor de muncă corespunzătoare, nu s-au putut angaja în câmpul muncii;
 - p) renunțare la autorizația (licența) pentru desfășurarea unei activități de întreprinzător sau pe bază de patentă;
 - q) încetare a activității de muncă peste hotare – în condițiile încheierii anticipate a unui contract individual de asigurări sociale de stat.
- (3) Ajutorul de șomaj se acordă începând cu a opta zi de la data înregistrării cererii la agenție.
- (4) Pentru persoanele specificate la alin. (2), lit. g) și h), ajutorul de șomaj se acordă după expirarea a 3 luni calendaristice de la data concedierii. În cazul în care persoanele respective s-au înregistrat la agenție mai târziu de perioada indicată, ajutorul de șomaj se acordă în condițiile alin. (3).
- (5) Pentru persoanele specificate la alin. (2), lit. o), ajutorul de șomaj se acordă nu mai devreme de expirarea a 3 luni calendaristice de la data înregistrării cererii la agenție.

Finanțarea

Potrivit art. 42 din Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13 martie 2002, măsurile de stimulare a ocupării forței de muncă și de protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă sunt finanțate din mijloacele Fondului de șomaj.

Fondul de șomaj se constituie din contribuții obligatorii ale angajatorilor și salariaților, precum și din mijloacele bugetului de stat alocate pentru acesta.

Bugetul Fondului de șomaj este parte componentă a bugetului asigurărilor sociale de stat.

Sfera de acoperire a legislației

Potrivit art. 43 din Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13 martie 2002, asigurate pentru riscul de șomaj sunt considerate persoanele care au lucrat și au un stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat de cel puțin 6 luni calendaristice.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 102 „Privind standardele minime de securitate socială” nu este ratificată de Republica Moldova;
- Convenția OIM nr. 168 „Privind promovarea angajării și protecția contra șomajului” nu este ratificată de Republica Moldova.

Concluzii

Republica Moldova dispune atât de cadrul normativ, cât și de cadrul instituțional care asigură ocuparea a forței de muncă și protecția împotriva șomajului.

În același timp, constatăm următoarele:

- a) rata generală de ocupare încă nu a atins ținta finală (60 %) prevăzută de Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 605 din 31 mai 2007;
- b) cu toate că rata generală a șomajului a scăzut în ultimii ani (până la 5,6% în anul 2012), rata șomajului în rândul tinerilor de 15-24 ani rămâne destul de ridicată (13,1% în anul 2012);

c) Republica Moldova nu a ratificat până în prezent Convențiile OIM nr. 102 „Privind standardele minime de securitate socială” și nr. 168 „Privind promovarea angajării și protecția contra șomajului” – standarde internaționale din sfera protecției împotriva șomajului;

d) existența unor neconcordanțe între prevederile articolelor 30 și 43 din Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13 martie 2002 (se referă la stagiul minim de cotizare necesar pentru a beneficia de ajutorul de șomaj).

3 Remunerarea decentă și munca productivă

Scopul și conținutul capitolului

Printre valorile conceptului de „muncă decentă” se numără și asigurarea remunerării decente și munca productivă.

Prezentul capitol are ca scop să reflecte situația reală în ceea ce privește remunerarea decentă și munca productivă în Republica Moldova.

În cadrul acestui capitol:

- a) este descris unul din indicatorii juridici ai muncii decente, și anume: „Salariul minim garantat”;
- b) sunt prezentate informații statistice relevante referitoare la remunerarea decentă și munca productivă în Republica Moldova.

Informații statistice

Principala problemă a țării este în continuare faptul că locurile de muncă bine plătite nu sunt suficient de multe pentru a scoate rapid țara din sărăcie⁸. În condițiile în care nivelul sărăciei pentru 2012 este de 16,6% la nivel național, în cazul populației ocupate, rata sărăciei este de 15%. În general, nivelul sărăciei în rândul populației ocupate înregistrează tendințe similare ratei sărăciei pentru total populație: amplificarea sărăciei în perioada anilor 2008-2009, ca rezultat al crizei economice și reducerea treptată în următorii trei ani. Totuși, în cazul populației ocupate se constată o îmbunătățire considerabilă a situației, astfel încât rata sărăciei s-a redus în ultimii 8 ani cu circa 10 puncte procentuale, comparativ cu 6 puncte procentuale pentru totalul populației.

Bărbații ocupați sunt supuși unui risc de sărăcie puțin mai mare decât femeile, dar aceste diferențe sunt nesemnificative. Rata sărăciei în rândul bărbaților ocupați a depășit în anul 2012 nivelul sărăciei pentru femeile ocupate doar cu 0,8 puncte procen-

tuale, iar în perioada anilor 2006-2012, decalajul dat a variat în limita 0,3-2,3 puncte procentuale. Nivelul mai mare al sărăciei în cazul bărbaților este determinat preponderent de rata de ocupare superioară a bărbaților în sectorul agricol, comparativ cu cea a femeilor, unde veniturile obținute sunt utilizate în principal pentru consumul propriu.

Datele privind câștigurile salariale reprezintă unul dintre cele mai importante aspecte ale informațiilor privind piața muncii. Salariile reprezintă partea principală a veniturilor populației (circa 43% din veniturile disponibile), acumulate de cel mai impunător segment (71 la sută în 2012) al populației ocupate din țară - salariații.

Cu toate că în ultimii zece ani se înregistrează anual creșteri în medie cu 14%, nivelul câștigurilor salariale în Moldova este încă destul de mic pentru a oferi cetățenilor un trai decent, fiind doar de 2,2 ori mai mare decât minimul de existență pentru populația cu vârstă aptă de muncă (minimul de existență în 2012 a constituit 1.585,9 lei pentru o persoană). În anul 2012, câștigurile salariale au fost de 3.477,7 lei (287 dolari SUA)⁹, majorându-se în valoare nominală de circa 4 ori față de anul 2003. În termeni reali, ajustată la indicii prețurilor de consum, creșterea a fost doar de 1,8 ori. În comparație cu media pe țară, cele mai mici salarii sunt înregistrate în activitățile agricole și piscicultură (de 1,6-2 ori mai mici). Cele mai mari sunt înregistrate în activitățile financiare (de 2 ori) și energia electrică și termică, gaze și apă (de 1,5 ori mai mari). Astfel, cea mai vulnerabilă categorie de salariați rămân cei din sectorul agricol, fiind supuși unui risc mai mare de sărăcie nu numai ei, ci și membrii familiilor lor. În anul 2012, nivelul sărăciei în cazul gospodăriilor unde capul gospodăriei este salariat în sectorul agricol este 2,2 ori mai

8 În 2012, nivelul sărăciei a fost stabilit la 1.143,4 lei (MDL).

9 BNS - Cercetarea statistică lunară asupra câștigurilor salariale în întreprinderi. Datele cuprind unitățile economice cu 4 și mai mulți salariați și toate instituțiile bugetare.

mare decât media pe țară, iar în cazul lucrătorilor pe cont propriu, de 1,7 ori.

Rata câștigurilor mici a reprezentat 25,6% în 2012, adică: câștigurile salariale pentru unu din patru salariați sunt sub două treimi din câștigurile mediane¹⁰ pe lună. În raport cu acest indicator, situația este mai nefavorabilă pentru femei (28,4%), comparativ cu bărbații (22,1%). Valorile acestui indicator per total se mențin la nivelul anilor precedenți, cu toate că diferența între femei și bărbați s-a redus de la 10,6 puncte procentuale în anul 2006 la 6,3 puncte procentuale în anul 2012.

În anul 2012, fiecare a șasea persoană ocupată (17%) a declarat că ar fi dorit să schimbe situația în raport cu locul actual de muncă pe motiv că nu este satisfăcută de nivelul remunerării (situație inadecvată în raport cu venitul)¹¹. Majoritatea (80%) doresc o remunerare mai mare pe oră. Cota parte a acestora în total ocupare a crescut de la 12,7% în anul 2006 la 14,0% în anul 2012. Restul sunt gata să lucreze ore suplimentare pentru un venit mai mare. Totodată, ponderea celor din urmă a scăzut de la 5,1% în anul 2006 la 3,0% în anul 2012.

În perioada 2003-2012, câștigurile salariale ale angajaților din sectorul bugetar au avut valori mai mici în comparație cu ale angajaților din sectorul real al economiei (în 2012, 3.210 lei pentru bugetari și, respectiv, 3.600 lei pentru nebugetari). Totodată, majorările salariilor în sectorul bugetar au înregistrat ritmuri mai înalte față de cele din sectorul real, fapt ce a contribuit la diminuarea considerabilă a diferenței dintre salarii pe sectoare de la 33,2 puncte procentuale în anul 2003 la 10,8 puncte procentuale în anul 2012.

Din analiza datelor privind salariile medii pe ocupații și sexe rezultă că, în majoritatea grupelor majore de ocupații, salariile femeilor sunt mai mici în comparație cu cele ale bărbaților, cu excepția grupei lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură, vânătoare, piscicultură. În grupa specialiștilor cu nivel superior de calificare, salariul mediu al femeilor în ultimii trei ani reprezintă 90% din cel

al bărbaților, în grupa specialiștilor cu nivel mediu de calificare, reprezintă circa 76%, iar în rândul funcționarilor administrativi valoarea indicatorului a variat între 70,3 și 80,6% din salariul mediu al bărbaților. Totodată, în rândul conducătorilor de toate nivelurile, discrepanța salarială de gen a scăzut de la 12,5 în anul 2010 la 9% în anul 2012, salariul femeilor reprezentând 91% din salariul bărbaților.

În Moldova, numărul salariaților cu o remunerare sub nivelul salariului minim stabilit este extrem de mic (0,2%). În realitate, salariul minim are o valoare nesemnificativă în raport cu necesitățile minime: în 2012, salariul minim a fost de 600 lei (circa 50 dolari SUA), fapt ce permitea acoperirea minimului de existență doar în proporție de 38% (minimul de existență în anul 2012 a fost de 1.585,9 lei pentru o persoană).

Pentru a oferi lucrătorilor câștiguri adecvate, munca trebuie să fie productivă. Aici un rol aparte îl are procesul de îmbunătățire permanentă a cunoștințelor, calificărilor și competenței, care este unul din factorii decisivi în procesul de adaptare la schimbările economice, fiind astfel un element cheie în dezvoltarea carierei profesionale și obținerii salariilor mai mari pe viitor. Pe de altă parte, oferind această instruire angajaților, angajatorii se așteaptă la o productivitate mai mare din partea acestora. În conformitate cu statisticile obținute din întreprinderi, unu din zece salariați a beneficiat în anul 2012 de formare profesională la locul de muncă. Ponderea acestora în numărul total de salariați cuprinși de cercetare¹² este în creștere (de la 6,1% în anul 2003 la 12% în anul 2012).

Totodată, nivelul de calificare obținut de către forța de muncă din Moldova nu este corelat în totalitate cu cerințele pieței: fiecare a șaptea persoană ocupată (18% în anul 2012) consideră că ocupația deținută nu corespunde domeniului său de pregătire, din care 3/4 au o pregătire profesională mai ridicată față de cea solicitată de locul de muncă (14% din total ocupare) și 1/4 au o pregătire profesională mai redusă decât solicită locul de muncă (4% din total ocupare). În același timp, pentru 8% din totalul persoanelor care doresc să schimbe situația la locul actual de muncă, motivul principal

10 Definiție: Mediana este valoarea caracteristicii unei serii ordonate (de date), până la care și peste care sunt distribuite în număr egal unitățile colectivității (din Dicționarul statistic).

11 Definiție în conformitate cu Rezoluția privind măsurarea subocupării și a situațiilor inadecvate de ocupare, adoptată de a XVI-a Conferință Internațională a Muncii (octombrie 1998). Sursa: BNS - AFM

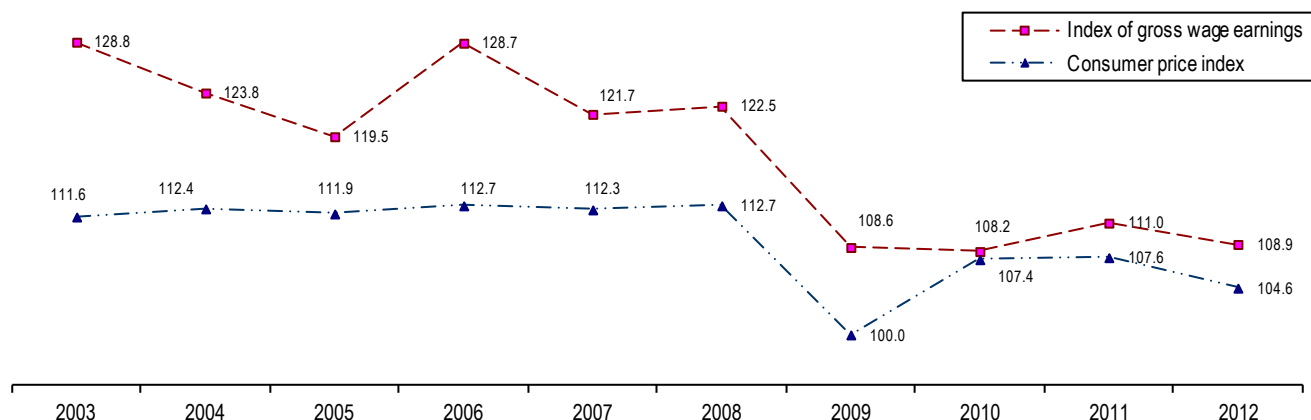
12 Cercetarea cuprinde unitățile economice din sectorul real al economiei cu 20 și mai mulți salariați și toate instituțiile bugetare sau 80% din numărul total de salariați.

este dorința de a utiliza adecvat abilitățile/calificările. Ocuparea inadecvată în raport cu calificarea¹³ a înregistrat anul trecut 2%, menținându-se la nivelul anilor precedenți.

Discrepanțele înregistrate la acest capitol au servit drept bază pentru a identifica „Racordarea sistemu-

lui educațional la cerințele pieței forței de muncă în scopul sporirii productivității forței de muncă și majorării ratei de ocupare” drept una din cele 7 priorități de dezvoltare a țării pentru perioada următoare (Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2020”)¹⁴, ce se va concretiza în efectuarea unor „studii relevante pentru carieră”.

Diagrama 3.1. Evoluția câștigurilor salariale și a prețurilor de consum, anul precedent = 100%



Sursa: BNS - Cercetarea prețurilor de consum și Cercetarea asupra câștigurilor salariale în întreprinderi

Tabelul 3. Remunerarea decentă și munca productivă

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ponderea persoanelor ocupate sărace (sub pragul național absolut al sărăciei), %:										
Total	...	...	...	25.4	22.2	23.4	24.1	20.7	16.3	15.0
Bărbați	...	...	...	26.1	22.4	24.6	25.3	21.7	16.9	15.4
Femei	...	...	...	24.8	22.1	22.3	23	19.7	15.6	14.6
Rata câștigurilor mici (sub 2/3 din câștigurile lunare mediane):										
Total	...	...	...	26.5	24.9	24.9	27.4	26.2	26.9	25.6
Bărbați	...	...	...	20.8	19.0	19.0	22.7	22.4	23.8	22.1
Femei	...	...	...	31.4	29.9	29.8	31.4	29.0	29.5	28.4
Salariul mediu al femeilor în raport cu salariul mediu al bărbaților pe ocupații (grupe majore conform CORM), %:										
Conducători de toate nivelurile (grupa 1)	...	...	...	...	...	...	...	87.5	85.7	91.0
Specialiști cu nivel superior de calificare (grupa 2)	...	...	...	...	...	...	...	90.8	91.3	90.1
Specialiști cu nivel mediu de calificare (grupa 3)	...	...	...	...	...	...	...	77.3	76.4	74.8
Funcționari administrativi (grupa 4)	...	...	...	...	...	...	...	72.2	80.6	70.3
Lucrători în servicii, gospodăria de locuințe și deservire comunală, comerț și asimilați (grupa 5)	...	...	...	...	...	...	...	69.7	69.0	65.1

¹³ Definiție în conformitate cu Rezoluția privind măsurarea sub-ocupării și a situațiilor inadecvate de ocupare, adoptată de a XVI-a Conferință Internațională a Muncii (octombrie 1998).

¹⁴ Legea pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova 2020” nr. 166 din 11.07.2012, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.245-247/791 din 30.11.2012.

Lucrători calificați în agricultură, silvicultură, vânătoare, piscicultură (grupa 6)	...	...	...	...	...	...	...	105.3	109.1	114.5
Muncitori calificați în întreprinderi industriale mari și mici, în meserii de tip artizanal, în construcții, transporturi, telecomunicații, geologie și prospectarea geologică (grupa 7)	...	...	...	...	...	...	...	80.2	81.4	78.9
Operatori, aparatiști, mașiniști la instalații și mașini și lăcătuși-asamblori (grupa 8)	...	...	...	...	...	...	...	89.1	93.6	92.0
Muncitori necalificați (grupa 9)	...	...	...	...	...	...	...	87.4	86.8	88.7
Salariile reale medii, în % față de anul precedent (Indicele salariilor reale)*										
Total	115.4	110.1	106.8	114.2	108.4	108.7	108.6	100.7	103.2	106.4
Bărbați	117.1	107.0	106.0	122.4	102.5	103.7	108.0	101.9	103.2	107.0
Femei	111.2	106.1	107.9	114.8	109.4	104.7	112.6	101.5	100.1	106.0
Salariul mediu, în % față de anul precedent*	128.8	123.8	119.5	128.7	121.7	122.5	108.6	108.2	111.6	111.3
Salariul minim ca procent din salariul mediu	11.2	9.0	15.2	11.8	19.4	15.8	21.8	20.2	19.7	17.7
Indicele salariilor în industria prelucrătoare, în % față de anul precedent*	125.1	116.6	116.5	115.9	120.9	119.4	101.4	110.0	110.7	107.4
Salariați care au beneficiat recent de formare profesională (ultimul an), în % față de total salariați										
Total	6.1	6.4	7.1	8.2	9.2	9.9	9.5	10.0	11.6	12.0
Bărbați	6.3	7.0	8.0	9.2	9.7	10.8	10.6	11.4	13.1	13.9
Femei	5.8	5.9	6.3	7.3	8.7	9.2	8.6	8.8	10.2	10.4

*2003-2010: datele cuprind unitățile economice cu 20 și mai mulți salariați și toate instituțiile bugetare.

*2011-2012: datele cuprind toate unitățile cu 1 și mai mulți salariați.

Indicator juridic 4. Salariul minim garantat

Legislație și politici

Legislația în domeniu cuprinde:

- Codul muncii;
- Legea salarizării nr. 847-XV din 14 februarie 2002;
- Legea privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim nr. 1432-XIV din 28 decembrie 2000;
- Hotărârea Guvernului nr. 15 din 19 ianuarie 2009 „Privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară”;
- Hotărârea Guvernului nr. 165 din 9 martie 2010 „Cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real”, cu modificările ulterioare;
- Convențiile colective și contractele colective de muncă.

Codul muncii

Articolul 131. Salariul minim

- (1) Orice salariat are dreptul la un salariu minim garantat.
- (2) Salariul minim reprezintă mărimea minimă a retribuției evaluată în monedă națională, mărime stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră îndeplinită de salariat.
- (3) În salariul minim nu se includ adaosurile, sporurile, plățile de stimulare și compensare.
- (4) Cuantumul salariului minim este obligatoriu pentru toți angajatorii persoane juridice sau fizice care utilizează munca salariată, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare. Acest cuantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.
- (5) Cuantumul salariului minim se garantează salariaților numai cu condiția executării de către ei a obligațiilor (normelor) de muncă în orele de program stabilite de legislația în vigoare.

Articolul 132. Modul de stabilire și de reexaminare a salariului minim

- (1) Salariul minim pe lună și salariul minim pe oră, calculate pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă, se stabilesc prin hotărâre de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor.
- (2) Cuantumul salariului minim se determină și se reexaminează în funcție de condițiile economice concrete, de nivelul salariului mediu pe economia națională, de nivelul prognozat al ratei inflației, precum și de alți factori social-economici.

Articolul 133. Sporirea nivelului conținutului real al salariului

- (1) Sporirea nivelului conținutului real al salariului se asigură prin indexarea salariului în legătură cu creșterea prețurilor de consum la mărfuri și servicii.
- (2) Salariul minim garantat este indexat anual, în funcție de evoluția indicelui prețurilor de consum, în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 134. Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real

- (1) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real este valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii garantată de către stat pentru munca prestată de salariați în sectorul real.
- (2) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se stabilește de Guvern, după consultarea partenerilor sociali.
- (3) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se reexaminează anual, în funcție de creșterea sumară anuală a indicelui prețurilor de consum și a ratei de creștere a productivității muncii la nivel național.
- (4) În cazul insolabilității unității, plățile de compensare, garantate salariaților și calculate (recalculate) la data achitării lor, se vor achita în mărime nu mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit în conformitate cu legea.

Prevederile referitoare la modul de stabilire, condițiile de determinare și reexaminare a salariului minim, similare celor prevăzute de Codul muncii, sunt incluse și în Legea privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim nr. 1432-XIV din 28 decembrie 2000.

Legea salarizării nr. 847-XV din 14 februarie 2002

Articolul 12. Modul de stabilire și reexaminare a salariului minim și a cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real

- (1) Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de legislație.
- (2) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se stabilește de Guvern, după consultarea partenerilor sociali.
- (3) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se reexaminează anual, în funcție de creșterea sumară anuală a indicelui prețurilor de consum și a ratei de creștere a productivității muncii la nivel național.

Mărimea salariului minim

În conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 15 din 19 ianuarie 2009 „Privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară”, începând cu 1 ianuarie 2009, s-a stabilit salariul minim pe țară în cuantum de 600 lei lunar pentru un program complet de lucru de 169 de ore (în medie, pe lună), ceea ce reprezintă 3,55 lei pe oră.

În cazul în care programul de muncă este, potrivit legii, mai mic de 40 de ore pe săptămână, salariul minim orar se calculează de către agenții economici prin raportarea salariului minim lunar la numărul mediu de ore lunar, potrivit programului legal de lucru aprobat. Conform Hotărârii Guvernului nr. 165 din 9 martie 2010 „Cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real” (cu modificările operate prin Hotărârea Guvernului nr. 287 din 30 aprilie 2013), începând cu 1 mai 2013, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real (întreprinderi, organizații, instituții cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, denumite în continuare „unități”) se stabilește în mărime de 8,28 lei pe oră sau 1.400 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie, pe lună.

În cazul aplicării de către unități a sistemului tarifar de salarizare sau în cazul aplicării sistemului netarifar de salarizare, cuantumul lunar total al salariului unui angajat nu poate fi mai mic decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de Guvern, după consultarea cu partenerii sociali.

Sfera de aplicare a legislației

Legislația are efecte asupra tuturor angajatorilor din sectorul public, privat sau mixt, inclusiv asupra angajatorilor persoane fizice, care folosesc munca salariată și asupra tuturor salariaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă.

Controlul de stat privind respectarea cadrului legal

Controlul de stat privind respectarea cadrului legal în domeniul retribuirii muncii este exercitat de Inspectoratul de Stat al Muncii.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 131 „Privind fixarea salariilor minime, în special în ce privește țările în curs de dezvoltare” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 610-XIV din 1 octombrie 1999.

Concluzii

Republica Moldova dispune atât de cadrul normativ, cât și de cadrul instituțional, menite să asigure remunerarea decentă și muncă productivă.

În același timp, constatăm următoarele:

a) cu toate că în ultimii ani nivelul câștigurilor salariale înregistrează o creștere anuală de circa 14%, acestea sunt încă destul de mici pentru a oferi cetățenilor un trai decent, fiind doar de 2,2 ori mai mare decât minimul de existență pentru

populația cu vârstă aptă de muncă (2012);

b) salariul minim pe țară este de 600 de lei (circa 50 dolari SUA), ceea ce acoperă minimul de existență doar în proporție de 38%, iar salariul minim în sectorul real al economiei este de 1.400 de lei;

c) cu toate că în ultimii ani rata sărăciei în cazul populației ocupate s-a redus cu circa 10 puncte procentuale, aceasta rămâne încă destul de ridicată (15 % în anul 2012).

4 Durata decentă a timpului de muncă

Scopul și conținutul capitolului

Asigurarea duratei decente a timpului de muncă se înscrie, de asemenea, în conceptul de „muncă decentă”.

Prezentul capitol are ca scop să reflecte tabloul real în ceea ce privește durata timpului de muncă în Republica Moldova.

În cadrul acestui capitol:

- a) sunt descriși doi indicatori juridici ai muncii decente, și anume: „Durata maximă a timpului de muncă” și „Concediul de odihnă anual plătit”;
- b) sunt prezentate informații statistice relevante referitoare la durata timpului de muncă în Republica Moldova.

Informații statistice

Numărul mediu de ore efectiv lucrate de o persoană în anul 2012 a fost de 2.033 ore sau 39 ore pe săptămână. Acest indicator nu a suferit modificări, înregistrând valori cuprinse între 39-40 ore pe săptămână pe parcursul perioadei analizate. Bărbații, în medie, lucrează cu 1-2 ore pe săptămână mai mult în comparație cu femeile (pe an: mai mult cu 7-12 ore).

Pentru 2 din 5 persoane ocupate (40,6%), durata efectivă a timpului de lucru este în conformitate cu legislația națională, 40 de ore pe săptămână. În rândul acestora, marea majoritate (92,2%) o reprezintă salariații.

O treime din populația ocupată (34%) lucrează sub 40 de ore pe săptămână, iar ponderea celor care lucrează mai puțin de 30 de ore pe săptămână a fost de 18,5%. În funcție de vârstă, printre persoanele care lucrează sub 40 ore pe săptămână, ponderi mai mari dețin persoanele cu vârstă cuprinsă între 45-54 ani (29%) și, respectiv, 35-44 ani (23%).

Un sfert (25,4%)¹⁵ din cei ocupați lucrează 41 de ore și mai mult. Din ei, o treime (32,7%) declară că, de obicei, lucrează mai mult de 40 de ore, iar pentru fiecare a cincea persoană (20,4%) motivul principal este dorința de câștiga mai mult. Majoritatea persoanelor care lucrează peste durata normală a timpului de muncă au vârste cuprinse între 25-54 ani (76%) și un nivel de instruire de cel mult secundar profesional (71%).

Ponderea persoanelor cu o durată a săptămânii de lucru de 49 ore și mai mult a fost anul trecut de 8,5%. Acest indicator a înregistrat în anii 2003-2012 valori cuprinse între 5-12%. Distribuția pe sexe indică faptul că 3/5 (59,5%) din persoanele cu ore excesive de lucru o formează bărbații. La fel, ore excesive de lucru se înregistrează mai mult în rândul bărbaților (10,1% din ocuparea masculină) decât al femeilor (6,9% din ocuparea feminină).

În funcție de activitatea economică în care își desfășoară activitatea persoanele ocupate, sectorul agricol se situează sub media pe total economie, cu 35 de ore efectiv lucrate pe săptămână. Peste durata normală a timpului de muncă se lucrează în transporturi și comunicații, în medie 42 de ore, în comerțul cu ridicata și cu amănuntul - 43 de ore și în hoteluri și restaurante, respectiv 45 de ore pe săptămână.

Analiza datelor privind timpul de lucru în funcție de statutul profesional relevă că o durată mai mare a săptămânii de lucru se înregistrează în rândul patronilor, unde indicatorul variază între 43-47 de ore pe săptămână în perioada 2006-2012. Urmează salariații cu 41-42 de ore pe săptămână. Sub media pe țară se situează lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiali neremunerați cu 35-37 de ore și, respectiv 30-34 de ore lucrate pe săptămână. Orele excesive

¹⁵ BNS - AFM

de lucru (peste 49 de ore) se întâlnesc mai frecvent în rândul patronilor (19,2% din total patroni). Pentru alte categorii de persoane ocupate, indicatorul dat înregistrează valori similare: 9,2% în rândul lucrătorilor familiali neremunerați, 8,5% printre salariați și 8,2% printre lucrătorii pe cont propriu.

Rata subocupării în raport cu timpul lucrat a reprezentat 7,2% din totalul persoanelor ocupate. Față de anii precedenți, numărul persoanelor din această categorie a scăzut cu 15,9 mii. Fenomenul subocupării este mai răspândit în mediul rural (72% din totalul persoanelor subocupate) și în rândul bărbaților (58,7%). Una din două persoane subocupate lucrează în sectorul agricol.

Tabelul 4. Durata decentă a timpului de muncă

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ore excesive de lucru (mai mult de 48 ore efectiv lucrate pe săptămână), % din ocupare										
Total	5.9	6.7	5.2	12.3	10.1	8.8	8.7	8.1	10.0	8.5
Bărbați	7.9	9.1	7.3	15.2	12.3	10.8	10.0	9.1	11.7	10.1
Femei	4.0	4.5	3.3	9.3	7.8	6.7	7.3	7.1	8.2	6.9
Persoane ocupate după orele lucrate pe săptămână, %:										
repartizarea populației ocupate după durata orelor efectiv lucrate										
mai puțin de 20 ore	9.3	7.2	6.6	5.0	5.5	5.7	6.4	6.6	5.1	5.5
20 - 29 ore	13.5	11.5	10.6	11.3	11.0	11.3	11.8	12.0	11.4	13.0
30 - 39 ore	14.6	16.0	17.9	15.3	17.1	16.1	15.1	15.2	14.8	14.6
40 - 48 ore	56.8	58.6	59.6	56.1	56.4	58.1	58.1	58.1	58.7	58.3
49 ore și mai mult	5.9	6.7	5.2	12.3	10.1	8.8	8.7	8.1	10.0	8.5
Ore lucrate pe an în medie de o persoană ocupată, ore										
Total	1,959	1,999	1,990	2,083	2,068	2,051	2,044	2,032	2,073	2,033
Bărbați	2,014	2,067	2,051	2,154	2,137	2,116	2,092	2,074	2,123	2,089
Femei	1,905	1,935	1,933	2,013	2,000	1,983	1,994	1,990	2,021	1,977
Rata de subocupare în raport cu timpul lucrat, %										
Total	...	...	...	8.4	8.0	6.9	7.8	9.3	7.7	7.2
Bărbați	...	...	...	8.9	8.6	7.2	9.1	10.5	8.6	8.5
Femei	...	...	...	7.9	7.4	6.7	6.5	8.1	6.8	6.0

Indicator juridic 5. Durata maximă a timpului de muncă

Legislație și politici

Durata timpului de muncă este reglementată în Republica Moldova de Codul muncii aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, cu modificările și completările ulterioare, și de Convenția colectivă (la nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004, „Timpul de muncă și timpul de odihnă”.

Durata admisibilă a timpului de muncă

În conformitate cu art. 95, alin. (2) din Codul muncii, durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.

Potrivit art. 96 din Codul muncii, pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, se stabilește durata redusă a timpului de muncă.

Durata săptămânală redusă a timpului de muncă o constituie:

- 24 de ore pentru salariații în vârstă de la 15 la 16 ani;
- 35 de ore pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani;

c) 35 de ore pentru salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern. Pentru anumite categorii de salariați a căror muncă implică un efort intelectual și psiho-emoțional sporit, durata timpului de muncă se stabilește de Guvern și nu poate depăși 35 de ore pe săptămână.

Pentru invalizii de gradul I și II (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari), se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

Conform art. 100 din Codul muncii, durata zilnică normală a timpului de muncă este de 8 ore.

Pentru salariații în vârstă de până la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore.

Pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani și salariații care lucrează în condiții de muncă vătămătoare, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 7 ore.

Pentru invalizi, durata zilnică a timpului de muncă se stabilește conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă.

Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăși 10 ore, în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore (Convenția colectivă (la nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”).

Angajatorul poate stabili, cu acordul scris al salariatului, programe individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă, dacă această posibilitate este prevăzută de regulamentul intern al unității sau de contractul colectiv ori de cel individual de muncă.

La lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, ziua de muncă poate fi segmentată, în modul prevăzut de lege, cu condiția ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decât durata zilnică normală a timpului de muncă.

Durata zilei de muncă poate fi, de asemenea, împărțită în două segmente: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă și o perioadă variabilă (mobilă), în care salariatul își alege orele de sosire și plecare, cu respectarea duratei zilnice normale a timpului de muncă.

Legislația muncii admite și stabilirea timpului de muncă parțial. Astfel, potrivit art. 97 din Codul muncii, prin acordul dintre salariat și angajator se poate stabili, atât la momentul angajării în muncă, cât și mai târziu, ziua de muncă parțială sau săptămâna de muncă parțială. La rugămintea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 14 ani sau copii invalizi (inclusiv aflați sub tutela/curatela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei care este bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială.

Retribuirea muncii în cazurile prevăzute la alin. (1) se efectuează proporțional cu timpul lucrat sau în funcție de volumul muncii prestate.

Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, inclusiv a stagiului de cotizare, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

În ceea ce privește munca suplimentară, menționăm că potrivit art. 104, alin. (5) din Codul muncii, la solicitarea angajatorului, salariații pot presta munci în afara orelor de program, în limita a 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi extinsă până la 240 de ore. De asemenea, menționăm că potrivit art. 105, alin. (3) din Codul muncii, efectuarea muncii suplimentare nu poate avea ca efect majorarea duratei zilnice a timpului de muncă peste 12 ore.

Sfera de aplicare a legislației

Potrivit art. 3 din Codul muncii, dispozițiile acestuia se aplică:

- a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova;
- b) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova;
- c) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare;
- d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată;
- e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată.

Conform art. 13 din Convenția colectivă (la nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”, sub incidența acesteia cad toate unitățile, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică.

Controlul de stat privind respectarea cadrului legal

Controlul de stat privind respectarea cadrului legal referitor la timpul de muncă este exercitat de Inspectoratul de Stat al Muncii.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 47 „Cu privire la reducerea timpului de muncă până la patruzeci de ore pe săptămână” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26 septembrie 1997.

Indicator juridic 6. Concediul de odihnă anual plătit

Legislație și politici

Reglementări referitoare la concediul de odihnă anual plătit sunt conținute de Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003, cu modificările și completările ulterioare, și în Convenția colectivă (la nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”.

Durata concediului de odihnă anual plătit

Potrivit art. 113 din Codul muncii, tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare (sunt prevăzute în art. 111). O prevedere similară conține și art. 8 din Convenția colectivă (la nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”.

Pentru salariații din unele ramuri ale economiei naționale (învățământ, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice).

Sfera de aplicare a legislației

Potrivit art. 3 din Codul muncii, dispozițiile acestuia se aplică:

- a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova;
- b) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova;
- c) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare;
- d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată;
- e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată.

Conform art. 13 din Convenția colectivă (la nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”, sub incidența acesteia cad toate unitățile, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică.

Controlul de stat privind respectarea cadrului legal

Controlul de stat privind respectarea cadrului legal referitor la timpul de odihnă este exercitat de Inspectoratul de Stat al Muncii.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 132 „Cu privire la concediile remunerate” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26 septembrie 1997.

Concluzii

Republica Moldova dispune atât de cadrul normativ, cât și de cadrul instituțional menite să asigure durată decentă a timpului de muncă.

Prevederile legale referitoare la durată timpului de muncă și la durată concediului de odihnă anual plătit sunt conforme standardelor internaționale în domeniu.

În același timp, constatăm următoarele:

- a) în unele ramuri ale economiei naționale se lucrează peste durată normală a timpului de muncă (în transporturi și comunicații - în medie 42 de ore; în comerțul cu ridicata și cu amănuntul - 43 de ore; în hoteluri și restaurante - 45 de ore pe

săptămână). Ponderea persoanelor cu ore excesive de lucru (mai mult de 48 de ore efectiv lucrate pe săptămână) a reprezentat în anul 2012, 8,5% din totalul persoanelor ocupate;

- b) cu toate că rata subocupării în raport cu timpul lucrat a scăzut în ultimii ani, aceasta rămâne destul de ridicată (în anul 2012 a reprezentat 7,2% din totalul persoanelor ocupate);

- c) în domeniul sănătății, pentru personalul de gardă se admite durată schimbului de 24 ore (Punctul 3 din Hotărârea Guvernului nr. 1223 din 9 noiembrie 2004).

5 Îmbinarea obligațiilor de serviciu cu cele familiale

Scopul și conținutul capitolului

Munca decentă presupune și asigurarea îmbinării obligațiilor de serviciu cu cele familiale.

Scopul prezentului capitol este să reflecte modul în care legislația și practica națională asigură îmbinarea obligațiilor de serviciu cu cele familiale.

În cadrul acestui capitol:

a) sunt descriși doi indicatori juridici ai muncii decente și anume: „Concediul de maternitate” și „Concediul de paternitate”;

b) sunt prezentate informații statistice referitoare la îmbinarea obligațiilor de serviciu cu cele familiale.

Indicator juridic 7. Concediul de maternitate

Legislație și politici

Legislația în materie cuprinde:

- Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr. 489-XIV din 8 iulie 1999;
- Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale nr. 289-XV din 22 iulie 2004;
- Hotărârea Guvernului nr. 108 din 3 februarie 2005 „Privind aprobarea Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale”.

Durata concediului de maternitate și mărimea indemnizației de maternitate

În conformitate cu art. 124, alin. (1) din Codul muncii, femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate în întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal, cu o durată de 70 de zile calendaristice, și concediul postnatal, cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii se acordă 70 de zile calendaristice), plătitându-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art. 123, alin. (2).

În acest context, menționăm că potrivit art. 123, alin. (2) din Codul muncii, modul de stabilire, calculare și achitare a indemnizațiilor din bugetul asigurărilor sociale de stat în legătură cu concediul medical este prevăzut de legislația în vigoare și anume, de Regulamentul cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 108 din 3 februarie 2005.

Conform Regulamentului sus-menționat, cuantumul lunar al indemnizației de maternitate este de 100% din venitul mediu lunar realizat în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului asigurat, venit din care au fost calculate contribuțiile la asigurările sociale. Totodată, venitul mediu lunar asigurat, luat în calcul la determinarea mărimii indemnizației, nu poate depăși 5 salarii medii lunare prognozate la nivel național.

Stabilirea, calcularea și plata indemnizației de maternitate se efectuează de către entitatea în care își desfășoară activitatea de bază angajatul (unde se păstrează carnetul de muncă), pe bază de contract individual de muncă.

De asemenea, șomerii beneficiază de dreptul la concediu de maternitate și, respectiv, la indemnizația de maternitate. Indemnizația de maternitate se acordă șomerilor de către agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.

Șomerii beneficiază de indemnizația de maternitate cu condiția suspendării pentru această perioadă a plății ajutorului de șomaj sau a bursei. Cuantumul lunar al indemnizației de maternitate pentru șomeri este de 100% din ajutorul de șomaj.

Finanțarea

Se face de la Bugetul asigurărilor sociale de stat.

Sfera de acoperire a legislației

Femeile salariate, ucenicile, soțiile aflate în întreținerea salariaților și șomerii.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 103 „Cu privire la protecția maternității” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 994-XIII din 15 octombrie 1996 (a fost denunțată ca urmare a ratificării Convenției nr. 183 „Privind revizuirea Convenției (revizuite) asupra protecției maternității din 1952”;
- Convenția OIM nr. 183 „Privind revizuirea Convenției (revizuite) asupra protecției maternității din 1952” a fost ratificată prin Legea nr. 87-XVI din 20 aprilie 2006;
- Convenția OIM nr. 102 „Privind standardele minime de securitate socială” nu este ratificată de Republica Moldova.

Indicator juridic 8. Concediul de paternitate

Legislație și politici

Codul muncii al Republicii Moldova nu operează cu noțiunea de „concediu de paternitate”.

În acest context, menționăm că:

1) nici unul din actele normative internaționale ratificate de Republica Moldova până în prezent nu impune statului nostru obligația de a institui un asemenea concediu. Printre actele respective putem menționa Declarația Universală a Drepturilor Omului, Carta Socială Europeană revizuită, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 183 „Privind revizuirea Convenției (revizuite) asupra protecției maternității din 1952” și Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale;

2) Directiva Parlamentului European și a Consiliului Uniunii Europene 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (transpunerea acesteia în legislația și practica națională este prevăzută de viitorul Acord de Asociere UE – Republica Moldova) vorbește despre dreptul bărbaților care lucrează la concediu de paternitate, nu despre o obligație. Mai mult de atât, este la latitudinea statului să decidă cu privire la acordarea sau nu a dreptului la concediu de paternitate. Statele nu sunt obligate să instituie concediul de paternitate, ci doar încurajate să studieze posibilitatea instituirii unui asemenea concediu.

Totodată, considerăm necesar să menționăm că:

1) potrivit art. 124, alin. (4) din Codul muncii, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit opțional, în baza unei cereri scrise, și de tatăl copilului, bunică, bunic sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și de tutore. În conformitate cu prevederile Regulamentului cu privire la modul de stabilire și plată a indemnizațiilor adresate familiilor cu copii, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1478 din 15 noiembrie 2002, cuantumul indemnizației lunare pentru creșterea/îngrijirea copilului constituie 30% din baza de calcul stabilită conform art. 7 al Legii nr. 289-XV din 22 iulie 2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale (...venitul mediu lunar realizat în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului asigurat, venit din care au fost calculate contribuțiile individuale de asigurări sociale. Baza de calcul nu poate depăși suma a 5 salarii medii lunare pe economie prognozate pe anul respectiv), dar nu mai puțin de 300 lei;

2) conform art. 126, alin. (1) din Codul muncii, în afară de concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, femeii, precum și persoanelor menționate la art. 124, alin. (4) (tatăl copilului, bunică, bunic sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului) li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției).

În baza unei cereri scrise, în timpul efectuării concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele menționate la art. 124, alin. (4) (tatăl copilului, bunică, bunic sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului), pot să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial sau la domiciliu.

3) în conformitate cu art. 127 din Codul muncii, salariatului (bărbat sau femeie) care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopției (luării sub tutelă) și până la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua nașterii copilului (în caz de adopție a doi sau mai mulți copii concomitent se acordă 70 de zile calendaristice) și, în baza unei cereri scrise, un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. Indemnizațiile pentru concediile menționate se plătesc din bugetul asigurărilor sociale de stat.

Salariatului (bărbat sau femeie) care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani, conform art. 126.

Sfera de aplicare a legislației

Potrivit art. 3 din Codul muncii, dispozițiile acestuia se aplică:

- a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova;
- b) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova;
- c) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare;
- d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată;
- e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 156 „Privind egalitatea de tratament și egalitatea de șanse pentru salariații bărbați și femei: salariații cu responsabilități familiale” nu este ratificată de Republica Moldova.

Informații statistice

Tabelul 5. Îmbinarea obligațiilor de serviciu cu cele familiale

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Persoane inactivate datorită responsabilităților familiale (de 15 ani și peste), inclusiv concediul parental % din total populație de 15 ani și peste										
Total	...	...	...	4.1	3.9	4.0	4.6	5.8	5.7	5.9
Bărbați	...	...	...	0.3	0.2	0.3	0.3	0.5	0.5	0.4
Femei	...	...	...	7.5	7.2	7.4	8.4	10.6	10.5	10.9
15-24 ani	...	...	...	4.4	4.3	4.1	4.8	5.1	5.4	5.3
25-54 ani	...	...	...	5.6	5.4	5.7	6.5	8.5	8.3	8.7
55+	...	...	...	0.3	0.4	0.3	0.4	0.5	0.5	0.4
<i>distribuția în %</i>	...	...	...	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Bărbați	...	...	...	3.3	2.9	3.0	3.2	3.9	3.8	3.5
Femei	...	...	...	96.7	97.1	97.0	96.8	96.1	96.2	96.5
15-24 ani	...	...	...	25.5	25.3	23.6	23.5	19.4	20.0	18.3
25-54 ani	...	...	...	72.8	72.4	74.4	74.4	78.4	77.7	79.9
55+	...	...	...	1.8	2.2	2.1	2.1	2.1	2.3	1.8
Persoane ocupate după starea civilă, % în total ocupare										
<i>Necăsătorite</i>										
Bărbați	16.1	16.1	16.9	17.4	17.1	17.7	17.8	19.2	19.2	19.9
Femei	11.1	11.0	11.1	12.1	11.6	11.5	12.2	14.2	13.1	12.3
<i>Căsătorite</i>										
Bărbați	77.3	76.8	75.8	77.3	77.1	76.2	76.4	75.6	74.9	74.1
Femei	70.6	69.9	69.8	70.3	70.3	70.6	70.7	69.4	70.5	71.3
<i>Văduve</i>										
Bărbați	3.0	3.0	3.0	2.0	2.1	2.1	2.0	1.7	1.9	1.8
Femei	10.5	10.7	10.5	9.4	9.3	8.9	7.9	7.0	7.3	7.4
<i>Divorțate</i>										
Bărbați	3.7	4.0	4.4	3.3	3.7	4.0	3.8	3.5	4.1	4.3
Femei	7.8	8.4	8.6	8.2	8.8	8.9	9.2	9.4	9.1	9.0
Numărul beneficiarilor de indemnizații lunare pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 1,5/3 ani										
mii persoane	41,3*	49.3	56.3	60.6	62.8	65.3	69.1	72.7	73.6	74.7
% din total populație inactivă cu responsabilități familiale	...	...	...	50.6	54.9	55.4	51.2	42.2	43.1	42.3
Numărul beneficiarilor de indemnizații de maternitate, mii persoane	...	...	...	...	...	...	20.1	24.5	26.6	18.2

* În anul 2003, indemnizațiile lunare se alocu doar pentru copiii de până la 1,5 ani.

Posibilitatea reconcilierii vieții profesionale cu cea de familie are un impact direct asupra ocupării populației și a forței de muncă disponibile pe piața muncii, a veniturilor populației, precum și a securității economice a oamenilor pe parcursul

vieții. În Republica Moldova, rolurile „masculine” și „feminine” în societate și familie influențează în continuare deciziile individuale fundamentale cu privire la educație, carieră, condițiile de muncă, și familie.

Impactul statutului de „părinte” asupra participării pe piața națională a muncii este și în zilele noastre diferit pentru femei și bărbați, deoarece femeile continuă să își asume o parte disproporționată din responsabilitățile pe care le implică „funcționarea” unei familii. Multe din ele sunt nevoite să aleagă între o carieră profesională și copiii proprii. Pe de altă parte, tendințele demografice actuale, în mod special procesul de îmbătrânire a populației determină atât femeile, cât și bărbații să se implice din ce în ce mai frecvent în îngrijirea altor persoane dependente, altele decât copiii.

În rândul populației de 15 ani și peste, 5,9% (în anul 2012) sunt persoane economic inactive din cauza responsabilităților familiale (în anul 2006 - 4%). Ponderea acestora în rândul bărbaților de 15 ani și peste este de doar 0,4%, pe când în rândul femeilor ea se ridică la 11%. În distribuția pe sexe, predomină femeile (97%), iar pe grupe de vârstă, 79,9% o constituie persoanele adulte (25-54 ani), urmate de persoanele tinere (15-24 ani), respectiv 18,3%. În ultimii ani se atestă o creștere a ponderii femeilor inactive pe motivul responsabilităților familiale, pe când în cazul bărbaților ponderea acestora este relativ stabilă.

Din totalul persoanelor cu responsabilități familiale, 42,3% o constituie persoanele cu copii de vârstă fragedă, care beneficiază din partea statului de indemnizații lunare pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 1,5 ani în cazul persoanelor neasigurate și până la 3 ani pentru persoanele asigurate. În afară de acestea, în jur de 20 mii de persoane (10,5%) beneficiază, conform actelor normative în vigoare, de indemnizații de maternitate/paternitate. Datele cercetării realizate în 2010¹⁶ relevă că fiecare a șasea persoană care avea cel puțin un copil de până la

7 ani beneficiase de concediul parental, din care majoritatea (62,2%) s-au reîntors la muncă când copilul nu împlinise încă vârsta de 3 ani.

Activitățile de îngrijire a persoanelor dependente sunt caracteristice nu numai persoanelor inactive. Luând în considerare totalul populației cu vârsta de 15-64 ani, peste o treime (36,5%) este implicată în activități de îngrijire a persoanelor dependente (fie copii de până la 15 ani, fie rude, prieteni, bătrâni, bolnavi din gospodăria proprie sau din afara gospodăriei)⁵. De regulă, aceasta este responsabilitatea femeilor (60% din total femei), bărbații fiind mai puțin implicați (40% bărbați) și este mai larg răspândită în mediul rural decât cel urban (58% și, respectiv, 42%). Patru din cinci persoane cu responsabilități familiale au grijă de copiii proprii, iar o persoană din cinci are grijă de alți copii sau persoane adulte (de 15 ani și mai mult).

În distribuția după participarea la activitatea economică a persoanelor cu responsabilități de îngrijire predomină persoanele ocupate: trei din cinci; mai bine de o treime o reprezintă persoanele inactive. Totodată, responsabilități de îngrijire a persoanelor dependente au avut 41% din numărul total de persoane ocupate, 38% din numărul total de șomeri și 23,3% din numărul persoanelor inactive.

Două din trei persoane cu responsabilități față de copiii proprii sunt ocupate. Persoanele ocupate dețin întâietatea și în rândul persoanelor cu responsabilități față de adulți (55,4%). Totodată, printre persoanele cu responsabilități față de alți copii (exclusiv copiii proprii) predomină persoanele inactive (54%), urmate de cele ocupate (41,9%).

Concluzii

Legislația și practica națională asigură posibilitatea îmbinării obligațiilor de serviciu cu cele familiale.

În același timp, constatăm că:

a) în ultimii ani se atestă o creștere a ponderii femeilor inactive pe motivul responsabilităților familiale (10,9% în anul 2012), pe când ponderea bărbaților inactivi din cauza responsabilităților

familiale este relativ stabilă (0,4% în anul 2012). Deci, femeile continuă să-și asume o parte disproporționată din responsabilitățile familiale.

b) Republica Moldova nu a ratificat până în prezent Convențiile OIM nr. 102 „Privind standardele minime de securitate socială” și nr. 156 „Privind egalitatea de tratament și egalitatea de șanse pentru salariații bărbați și femei: salariații cu responsabilități familiale”, standarde internaționale în ceea ce privește îmbinarea obligațiilor de serviciu cu cele familiale.

¹⁶ BNS, Cercetarea „Reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie” (trim. II 2010, modul atașat la AFM)

6

Exploatarea copiilor prin muncă și munca forțată ce urmează a fi eliminate

Scopul și conținutul capitolului

Printre valorile pe care le presupune conceptul de „muncă decentă” se numără și eliminarea exploatării copiilor prin muncă și a muncii forțate.

Prezentul capitol are drept scop să reflecte modul în care legislația și practica națională asigură eliminarea exploatării copiilor prin muncă și a muncii forțate.

În cadrul acestui capitolul:

a) sunt descriși doi dintre cei 21 de indicatori ai muncii decente și anume: „Exploatarea copiilor prin muncă” și „Munca forțată (obligatorie)”;

b) sunt reflectate informațiile statistice referitoare la exploatarea copiilor prin muncă și la munca forțată.

Indicator juridic 9. Exploatarea copiilor prin muncă

Legislație și politici

În calitate de semnatar al mai multor documente internaționale în domeniul drepturilor copilului (Convenția ONU cu privire la drepturile copilului, Convențiile OIM nr. 138 privind vârsta minimă de încadrare în muncă și nr. 182 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor), Republica Moldova depune în permanență eforturi menite să asigure respectarea pe teritoriul său a standardelor prevăzute de aceste documente.

În momentul actual, în Republica Moldova sunt adoptate mai multe acte normative care conțin prevederi referitoare la exploatarea copiilor prin muncă, inclusiv prevederi având ca scop eliminarea formelor grave ale acesteia. Normele-cheie care stabilesc limitele folosirii muncii persoanelor mai tinere de 18 ani sunt cuprinse în Constituția Republicii Moldova, Legea privind drepturile copilului nr. 338-XIII din 15 decembrie 1994 și Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003.

Astfel, art. 50, alin. (4) din Constituție interzice expres exploatarea minorilor, folosirea lor în activități care ar dăuna sănătății, morali-tății lor sau care le-ar pune în primejdie viața sau dezvoltarea normală.

La rândul său, Legea privind drepturile copilului (art. 6) stipulează obligația statului de a ocroti inviolabilitatea persoanei copilului, protejându-l împotriva oricărei forme de exploatare, discriminare, violență fizică și psihică, neadmițând comportarea plină de cruzime, grosolană, disprețuitoare, insultele și maltratarile, antrenarea în acțiuni criminale, inițierea în consumul de băuturi alcoolice, folosirea ilicită de substanțe stupefiante și psihotrope, practicarea jocurilor de noroc, a cerșetoriei, incitarea sau constrângerea de a practica orice activitate sexuală ilegală, exploatarea în scopul prostituției sau al altei practici sexuale ilegale, în pornografie și în materiale cu caracter pornografic, inclusiv din partea părinților sau persoanelor subrogatorii legale, rudelor.

Prevederi ce vizează forme distincte ale muncii copiilor sunt incluse în Codul muncii, art. 255 care interzice utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase, la lucrări subterane, precum și la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a preparatelor narcotice și toxice). Același articol stabilește interdicția ridicării și transportării manuale de către minori a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ei. În baza acestor prevederi, prin Hotărârea Guvernului nr. 562 din 7 septembrie din 1993 a fost aprobat „Nomenclatorul de industrii, profesii și lucrări cu condiții grele și nocive, proscrie persoanelor mai tinere de optsprezece ani”. În Nomenclator sunt incluse lucrări ce țin de treizeci și două de ramuri ale economiei naționale, precum și o serie de profesii comune pentru toate ramurile.

Codul muncii interzice, de asemenea, admiterea persoanelor sub 18 ani la munca de noapte (art. 103), la munca suplimentară (art. 105), precum și trimiterea persoanelor respective în deplasări, cu excepția salariaților din instituțiile audiovizualului, din teatre, circuri, organizații cinematografice, teatrale și concertistice, precum și din cele ale sportivilor profesioniști (art. 256).

În afară de aceasta, conform art. 96 și 100 ale Codului muncii, angajatorii sunt obligați să stabilească pentru salariații minori timpul de muncă redus (de la 15 până la 16 ani – 24 ore pe săptămână și 5 ore pe zi; de la 16 până la 18 ani – 35 ore pe săptămână și 7 ore pe zi).

Vârsta minimă generală de încadrare în muncă potrivit Codului muncii este de 16 ani. Ca excepție, persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională.

Pentru încălcarea normelor legale privind implicarea copiilor în muncă a fost instituit un sistem de sancțiuni penale și contravenționale, prevăzute de art. 206 al Codului penal (traficul de copii, inclusiv în scopul exploatarei prin muncă, exploatarei sexuale, practicării cerșetoriei, etc.), art. 208 al Codului penal (atragera minorilor la activitate criminală sau determinarea lor la săvârșirea unor fapte imorale) și art. 58 al Codului contravențional (admiterea minorului la locuri de muncă care prezintă pericol pentru viața și sănătatea lui sau atragerea minorului la exercitarea unei munci interzise de legislație).

În acest context, ținem să remarcăm perfecționarea recentă a cadrului coercitiv menit să asigure respectarea legislației privind exploatarea copiilor prin muncă. La 11 iulie 2012, a fost adoptată Legea nr. 169 pentru modificarea și completarea unor acte legislative prin care în Codul muncii și în Codul contravențional au fost introduse prevederi referitoare la munca nedeclarată (respectiv art. 71 și art. 551), iar articolele 55 și 58 ale Codului contravențional au fost amendate, înăsprindu-se sancțiunile de rigoare.

Astfel, conform art. 55 din Codul contravențional amendat, încălcarea legislației muncii sau a legislației cu privire la securitatea și sănătatea în muncă în privința unui minor se sancționează cu amendă de la 120 la 150 de unități convenționale (anterior de la 50 la 80 unități convenționale), aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 350 de unități convenționale (anterior de la 100 la 150 de unități convenționale), aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 480 de unități convenționale (anterior de la 120 la 180 de unități convenționale), aplicată persoanei juridice.

Potrivit art. 58 amendat, admiterea minorului la locuri de muncă care prezintă pericol pentru viața și sănătatea lui sau atragerea minorului la exercitarea unei munci interzise de legislație se vor sancționa cu amendă de la 100 la 150 de unități convenționale (anterior de la 30 la 40 de unități convenționale), aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 400 de unități convenționale, aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 500 de unități convenționale (anterior de la 100 la 150 de unități convenționale), aplicată persoanei juridice cu sau fără privarea, în toate cazurile, de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 6 luni (anterior de la 3 luni) până la un an.

Introducerea sancțiunilor contravenționale pentru utilizarea muncii nedeclarate va avea, de asemenea, un impact pozitiv asupra muncii minorilor, întrucât o bună parte din aceștia sunt angajați neoficial, fapt ce atrage implicit alte încălcări de lege în ceea ce-i privește (nerespectarea vârstei minime de angajare, a normelor de securitate și sănătate în muncă, salarizarea sub nivelul minim admis de lege etc.).

Potrivit art. 551 din Codul contravențional, utilizarea muncii nedeclarate va fi sancționată, pentru fiecare persoană identificată, cu amendă de la 100 la 150 de unități convenționale, aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 350 de unități convenționale, aplicată persoanei cu funcție de răspundere și cu amendă de la 350 la 500 de unități convenționale, aplicată persoanei juridice.

La 11 octombrie 2011, prin Hotărârea Guvernului nr. 766 a fost aprobat Planul național de acțiuni privind prevenirea și eliminarea celor mai grave forme ale muncii copilului pe anii 2011-2015, elaborat în urma includerii, în aprilie 2009, a Republicii Moldova în Proiectul Global al IPEC de dezvoltare, sensibilizare și sprijin pentru implementarea Planului Global de Acțiuni privind eliminarea celor mai grave forme ale muncii copilului până în 2016, finanțat de Departamentul Muncii al SUA. Planul cuprinde peste patruzeci de acțiuni având ca scop, printre care: revizuirea și actualizarea legislației relevante în scopul asigurării condițiilor adecvate pentru prevenirea și eliminarea celor mai grave forme ale muncii copilului; mărirea gradului de conștientizare a problemei de către societatea civilă și factorii de decizie privind cele mai grave forme ale muncii copilului; facilitarea accesului copiilor la educație de calitate în scopul prevenirii implicării lor în cele mai grave forme ale muncii copilului; reabilitarea și reintegrarea educațională și socială a copiilor retrași din cele mai grave forme ale muncii copilului; susținerea familiilor copiilor implicați în cele mai grave forme ale muncii copilului.

Planul respectiv este în curs de implementare.

Mecanisme instituționale

Cooperarea instituțiilor naționale care au atribuții în domeniul protecției copilului și eliminării exploatarei copiilor prin muncă are loc în cadrul Comitetului Național Director pentru Eliminarea Muncii Copilului, constituit prin Hotărârea Guvernului nr. 495 din 11 mai 2004. Comitetul activează sub președinția reprezentantului Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, fiind constituit din reprezentanți ai mai multor structuri, după cum urmează: Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Inspectoratul de Stat al Muncii; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă; Ministerul Educației; Ministerul Sănătății; Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare; Ministerul Afacerilor Interne; Ministerul Tineretului și Sportului; Ministerul Finanțelor; Biroul Național de Statistică; Cancelaria de Stat; Procuratura Generală; Centrul pentru Drepturile Omului din Moldova; Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova; Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova; Centrul de Informare și Documentare privind Drepturile Copilului din Moldova; Universitatea de Stat "Alecu Russo" din Bălți; Organizația internațională „La Strada”; Misiunea OSCE în Moldova.

Un instrument important de cooperare în domeniul combaterii exploatarei copiilor prin muncă îl reprezintă și Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, care are drept obiectiv consultările tripartite între partenerii sociali (Guvern, sindicate și patronate) în problemele ce țin de domeniul muncii și social-economic. În cadrul Comisiei funcționează un consiliu de specialitate permanent privind munca copilului, a cărui menire este de a examina problemele ce țin de prevenirea și combaterea celor mai grave forme ale muncii copilului și de a consulta Comisia în aceste probleme.

Monitorizarea nemijlocită a exploatarei copiilor prin muncă este realizată prin intermediul Unității de Monitorizare a Muncii Copilului, care activează în cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii din luna mai 2007 și este formată din doi inspectori de muncă. Aceștia coordonează activitățile de control și sistematizează informațiile provenite din controale; supraveghează activitățile de combatere a muncii copilului și este veriga de legătură dintre Comitetul Național Director pentru Eliminarea Muncii Copilului la nivel național și echipele multidisciplinare de monitorizare a muncii copilului la nivel local.

Echipele multidisciplinare de monitorizare a muncii copilului sunt structuri locale de implementare a activităților de combatere a celor mai grave forme ale muncii copilului, formate din specialiști cu pregătire specială în domeniul protecției drepturilor copilului (asistenți sociali, psihologi, polițiști, juriști, inspecții de muncă, lucrători medicali, pedagogi, specialiști în protecția copilului, reprezentanți ai ONG-urilor, educatori de la egal la egal etc.). Echipele multidisciplinare au ca obiective de activitate: identificarea copiilor antrenați în cele mai grave forme ale muncii copilului; oferirea unor alternative de viață mai bune pentru copiii în cauză; monitorizarea ulterioară a situației copiilor; utilizarea datelor generate de către Sistemul de Monitorizare a Muncii Copilului elaborarea politicilor pertinente.

În prezent, aceste echipe funcționează în câteva zone, printre care Chișinău, Bălți, Orhei, Ungheni, Singerei. Potrivit Planului național de acțiuni privind prevenirea și eliminarea celor mai grave forme ale muncii copilului pe anii 2011-2015, echipe multidisciplinare urmează a fi create în toate raioanele țării.

Controlul de stat privind respectarea cadrului legal

Controlul de stat privind respectarea cadrului legal în domeniul muncii, inclusiv al muncii persoanelor mai tinere de 18 ani, este exercitat de Inspectoratul de Stat al Muncii.

Date privind respectarea cadrului legal

Potrivit datelor Inspectoratului de Stat al Muncii, pe parcursul anului 2012, în cadrul controalelor efectuate de către inspectorii de muncă, la 37 de agenți economici în procesul de muncă au fost depistați 116 minori care au fost antrenați la lucrări în agricultură, industria ușoară, alimentația publică, comerț, construcție, învățământ.

Din numărul total, 52 de tineri activau ilegal, fără întocmirea contractului individual de muncă, fără emiterea ordinului de angajare, a evidenței timpului de muncă, fără a fi supuși controlului medical la angajare și fără carnet de muncă.

Pentru 59 de persoane au fost constatate încălcări ale legislației muncii în vigoare și, ca urmare, inspectorii de muncă au dispus măsuri de remediere a deficiențelor depistate.

În activități interzise minorilor au fost antrenați 39 de tineri. Angajatorilor le-au fost înaintate de către inspectorii de muncă prescripții de retragere a minorilor din activitate.

Ca urmare a nerespectării de către conducătorii unităților economice supuse controalelor a prevederilor legislației muncii, pe parcursul perioadei menționate, inspectorii de muncă au întocmit 23 procese-verbale de contravenție (art. 55, alin. (1) și (2) și art. 551 din Codul contravențional) și înaintate spre examinare instanței de judecată.

În scopul minimizării practicii de antrenare a minorilor în activități interzise persoanelor mai tinere de 18 ani, familiarizării acestora cu drepturile legale la angajare și cu alte prevederi ale legislației muncii referitoare la munca minorilor, în temeiul Dispoziției Directorului Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 50 din 30 martie 2012, pe parcursul lunilor aprilie-mai, inspectorii de muncă au organizat și desfășurat întruniri cu absolvenții instituțiilor de învățământ preuniversitar.

O altă modalitate de a sensibiliza tinerii care se află în căutarea unui loc de muncă a fost participarea inspectorilor de muncă la târgurile de locuri de muncă, în cadrul cărora tinerilor le-au fost oferite consultații având drept scop evitarea unor eventuale ilegalități.

Conform informației prezentate de Ministerul Afacerilor Interne (MAI), prin dispoziția MAI nr. 6/672 din 19 martie 2012, subdiviziunilor teritoriale le-a fost trasată sarcina organizării de activități orientate către prevenirea și combaterea celor mai grave forme ale muncii copilului, identificarea și documentarea cazurilor de exploatare prin muncă a copiilor și implicare în munci care prezintă pericol pentru sănătatea, securitatea sau moralitatea acestora.

Astfel, în contextul activităților de combatere a celor mai grave forme ale muncii copilului, pe parcursul anului 2012 au fost inițiate cauze penale, după cum urmează:

Denumirea articolului	Total cauze penale intentate
Art. 168 din Codul penal (Munca forțată)	15
Art. 183 din Codul penal (Încălcarea regulilor de protecție a muncii)	52
Art. 206 din Codul penal (Traficul de copii)	20
Art. 208 din Codul penal (Atragerea minorilor la activitate criminală)	91
Art. 208 ¹ din Codul penal (Pornografia infantilă)	5
Total	183

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 138, „Privind vârsta minimă de angajare” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 519-XIV din 15 august 1999;
- Convenția OIM nr. 182, „Privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor” a fost ratificată prin Legea 849-XV din 14 februarie 2002.

Informații statistice

Tabelul 6. Exploatarea copiilor prin muncă, ce urmează să fie eliminată

Exploatarea copiilor prin muncă					
	Total	2009			
		Bărbați	Femei		
Copii cu vârsta de 5-17 ani în situație de „muncă a copiilor”, mii persoane	109.0	68.8	40.3		
% în numărul total de copii cu vârsta de 5-17 ani	18.3	22.6	13.8		
Munci periculoase, mii persoane	74.7	48.5	26.3		
% în numărul total de copii cu vârsta de 5-17 ani	12.5	16.0	9.0		
% în numărul total de copii în situație de exploatare prin muncă	68.5	70.5	65.3		
Distribuția muncii copiilor după componente și categorii de vârstă					
	Total	5-11 ani	12-14 ani	15-16 ani	17 ani
Exploatarea copiilor prin muncă, mii persoane, din care:	109.0	38.2	30.5	26.9	13.4
<i>a) munci nepericuloase</i>	29.9	26.6	2.9	0.3	0.2
Copii de 5-11 ani care lucrează	26.6	26.6	0.0	0.0	0.0
Copii de 12-14 ani care lucrează mai mult de 13 ore/săptămână, copii de 15-16 ani care lucrează mai mult de 24 ore/săptămână, copii de 17 ani care lucrează mai mult de 35 ore/săptămână	3.3	0.0	2.9	0.3	0.2
<i>b) munci periculoase</i>	74.7	10.7	27.1	24.2	12.7
activități economice periculoase	1.9	0.1	0.4	0.7	0.8
ocupații periculoase	4.0	0.3	0.6	1.7	1.4
ore de lucru excesive (>42 ore/săptămână)	1.1	0.0	0.3	0.4	0.4
condiții periculoase	67.7	10.3	25.8	21.4	10.1
<i>c) copii care îndeplinesc activități neplătite în gospodărie mai mult de 27 ore pe săptămână</i>	4.4	0.8	0.5	2.4	0.7

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.

Republica Moldova a ratificat Convențiile OIM privind vârsta minimă de încadrare în muncă (nr. 138, din 1973) și privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor (nr. 182, din 1999). De asemenea, protecția copilului este explicit stipulată în Constituția Republicii Moldova și în Codul muncii.

Definiția națională privind „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 frecventarea școlii cu munca.

În anul 2009, BNS în colaborare și cu asistența BIM au realizat pentru prima dată în țară cercetarea „Activitățile copiilor” (în cadrul Programului SIMPOC/IPEC). Cercetarea a avut ca scop principal colectarea datelor referitoare la trei aspecte principale din viața copilului: a) frecventarea școlii, b) activitatea economică și c) activitățile gospodărești (lucrul casnic).

Conform rezultatelor cercetării, situația copiilor din Republica Moldova în raport cu principalele activități pe care le desfășoară se prezintă după cum urmează:

Activitățile școlare: 99% de copii cu vârsta cuprinsă între 7 și 15 ani frecventează școala. Majoritatea dintre aceștia (92%) îmbină școala

cu o activitate economică și/sau cu activități în gospodăria de care aparțin. De obicei, copiii acordă doar câteva ore pe zi pentru activitățile economice și cele gospodărești, atât înainte, cât și după orele de școală. Nu există o diferență semnificativă între ratele de frecvență a școlii pentru băieți și fete.

Activitățile economice¹⁷: Caracterul rural al țării – cu circa 60 la sută populație rurală, cu o pătrime din forța de muncă adultă ocupată în activități agricole, inclusiv în gospodăria auxiliară proprie, cu producția agricolă folosită în exclusivitate pentru consumul propriu (62,5% de gospodărie posedă gospodărie auxiliare) – oferă oportunități vaste de muncă pentru copii.

Fiecare al treilea copil în vârstă de 5-17 ani (177 de mii) desfășoară o activitate economică aducătoare de venit (lucrează). Practic, toți copiii (95,3%) lucrează în agricultură, având principala ocupație de muncitori necalificați în agricultură (94,3%). Copiii își ajută în special părinții (92%) în afacerile proprii (gospodărie țărănească, teren agricol sau gospodărie auxiliară a familiei), 94,1% fiind ajutoare familiale neremunerate. Salariații și lucrătorii pe cont propriu constituie 6%. Activitatea economică a copiilor este un fenomen rural: circa 92% din totalul copiilor care desfășoară o activitate economică locuiesc în mediul rural.

Activitățile neplătite în gospodărie: majoritatea copiilor de 5-17 ani (86,1%) sunt implicați în activități gospodărești realizate pentru membrii gospodăriei, adică îndeplinesc „lucru casnic”. 85% din copii fac curățenie în casă, în curte, 70,5% fac cumpărături, 65,2% spală vesela, 27,7% pregătesc mâncare și 25,8% spală rufe.

Exploatarea copiilor prin muncă: Numărul copiilor care se află în situația de muncă a copiilor este de circa 109 mii, sau 18,3% din numărul total de copii și circa 62 la sută din totalul copiilor care desfășoară o activitate economică (care sunt ocupați). Repartizarea muncii copiilor după

sexe este următoarea: 63% băieți și 37% fete, iar după medii: 91% pentru mediul rural și 9% pentru mediul urban.

Analogic distribuției ocupării copiilor, majoritatea celor aflați în situația de muncă a copiilor ajută părinții în afacerile proprii, lucrând în agricultură (93,8%), fiind muncitori agricoli necalificați (92,2%) și lucrători familiali neremunerați (91,7%).

Exploatarea copiilor prin muncă se clasifică după elementele componente în modul următor: munci periculoase (activități periculoase, ocupații periculoase și condiții de muncă periculoase) - peste două treimi (68,6%), munci nepericuloase (vârstă fragedă sau ore excesive de lucru) – mai bine de o pătrime (27,4%) și munci în gospodărie – 4%.

Condițiile de muncă periculoase sunt caracteristica de bază a fenomenului muncii copiilor în Republica Moldova, acest grup de copii constituind 62,1% din totalul copiilor aflați în situație de exploatare prin muncă și 90,5% din copiii care au îndeplinit munci periculoase.

Copiii prea mici pentru a munci (în vârstă de 5-11 ani) chiar și o oră pe săptămână au constituit, de asemenea, o proporție importantă (24,4%) din copiii aflați în situație de exploatare prin muncă.

Prin contrast, mai puțin de 15% din copii sunt incluși în exploatarea prin muncă a copilului ca urmare a activității economice periculoase, ocupațiilor periculoase sau orelor excesive lucrate.

Problema muncii copiilor în Republica Moldova este generată în special de condițiile de muncă (periculoase) în care muncesc copiii și intrarea acestora pe piața muncii la o vârstă prea fragedă. Factori determinanți ai muncii copiilor sunt: vârsta copilului, mediul de reședință al copilului (urban sau rural) și faptul că gospodăria din care face parte copilul posedă gospodărie auxiliară. Totodată, cota relativ mare a muncii copiilor nu are un impact negativ asupra nivelului de școlarizare a acestora: majoritatea din ei (89,4% din totalul copiilor de 5-17 ani) frecventează o instituție de învățământ. În general, nivelul de frecvență a școlii în rândul copiilor de 7-15 ani este de 99,1%¹⁸.

17 Activități economice (în cadrul sferei de producție), conform Sistemului Conturilor Naționale (SCN). Copii ocupați (copii care lucrează): copiii (5-17 ani) sunt definiți ca fiind ocupați (sau care lucrează), adică au avut o activitate economică, dacă pe parcursul perioadei de referință au lucrat cel puțin o oră sau dacă au avut un loc de muncă sau o afacere aducătoare de venit de la care au fost temporar absenți.

18 BNS - Cercetarea „Activitățile copiilor”, 2009.

Indicator juridic 10. Munca forțată (obligatorie)

Legislație și politici

În conformitate cu art. 44 din Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994, munca forțată este interzisă. Nu constituie muncă forțată:

- a) serviciul cu caracter militar sau activitățile desfășurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu satisfac serviciul militar obligatoriu;
- b) munca unei persoane condamnate, prestată în condiții normale, în perioada de detenție sau de libertate condiționată;
- c) prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum și cele care fac parte din obligațiile civile normale, stabilite de lege.

Munca forțată este interzisă și de Codul muncii al Republicii Moldova. Potrivit art. 7 din Codul muncii, munca forțată (obligatorie) este interzisă.

Prin muncă forțată (obligatorie) se înțelege orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare sau fără consimțământul acesteia.

Se interzice folosirea sub orice formă a muncii forțate (obligatorii), și anume:

- a) ca mijloc de influență politică sau educațională ori în calitate de pedeapsă pentru susținerea sau exprimarea unor opinii politice ori convingeri contrare sistemului politic, social sau economic existent;
- b) ca metodă de mobilizare și utilizare a forței de muncă în scopuri economice;
- c) ca mijloc de menținere a disciplinei de muncă;
- d) ca mijloc de pedeapsă pentru participare la grevă;
- e) ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenență socială, națională, religioasă sau rasială.

La munca forțată (obligatorie) se atribuie:

- a) încălcarea termenelor stabilite de plată a salariului sau achitarea parțială a acestuia;
- b) cerința angajatorului față de salariat de a-și îndeplini obligațiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecție colectivă sau individuală ori în cazul în care îndeplinirea lucrării cerute poate pune în pericol viața sau sănătatea salariatului.

Nu se consideră muncă forțată (obligatorie):

- a) serviciul militar sau activitățile desfășurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu îndeplinesc serviciul militar obligatoriu;
- b) munca unei persoane condamnate prestată în condiții normale în perioada de detenție sau de liberare condiționată de pedeapsă înainte de termen;
- c) prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum și cele care fac parte din obligațiile civile normale stabilite de lege.

Munca forțată se pedepsește conform art. 168 din Codul penal al Republicii Moldova, potrivit căruia, forțarea unei persoane să presteze o muncă împotriva dorinței sale, ținerea persoanei în servitute pentru achitarea unei datorii, obținerea muncii sau a serviciilor prin înșelăciune, constrângere, violență sau amenințare cu violență se pedepsesc cu închisoare de până la 3 ani.

Traficul de ființe umane se pedepsește conform art. 165 din Codul penal al Republicii Moldova, potrivit căruia, recrutarea, transportarea, transferul, adăpostirea sau primirea unei persoane, cu sau fără consimțământul acesteia, în scop de exploatare sexuală comercială sau necomercială, prin muncă sau servicii forțate, pentru cerșetorie, în sclavie sau în condiții similare sclaviei, de folosire în conflicte armate sau în activități criminale, de prelevare a organelor sau țesuturilor, săvârșită prin:

- a) amenințare cu aplicarea sau aplicarea violenței fizice sau psihice nepericuloase pentru viața și sănătatea persoanei, inclusiv prin răpire, prin confiscare a documentelor și prin servitute, în scopul înotărcerii unei datorii a cărei mărime nu este stabilită în mod rezonabil, precum și prin amenințare cu divulgarea informațiilor confidențiale familiei victimei sau altor persoane atât fizice, cât și juridice;

- b) înșelăciune;

- c) abuz de poziție de vulnerabilitate sau abuz de putere, dare sau primire a unor plăți sau beneficii pentru a obține consimțământul unei persoane care deține controlul asupra unei alte persoane;

se pedepsește cu închisoare de la 5 la 12 ani, cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani, iar persoana juridică se pedepsește cu amendă în mărime de la 3.000 la 5.000 de unități convenționale, cu privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate sau cu lichidarea persoanei juridice.

Aceleași acțiuni săvârșite:

- a) de către o persoană care anterior a săvârșit o faptă prevăzută la alin. (1);

- b) asupra a două sau mai multor persoane;

- c) asupra unei femei gravide;

- d) de două sau mai multe persoane;

- e) de o persoană cu funcție de răspundere sau de o persoană cu funcție de demnitate publică;

- f) cu aplicarea violenței periculoase pentru viața, sănătatea fizică sau psihică a persoanei;

- g) cu deosebită cruzime pentru a asigura subordonarea persoanei ori prin folosirea violului, dependenței fizice, a armei;

se pedepsesc cu închisoare de la 7 la 15 ani, cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani, iar persoana juridică se pedepsește cu amendă în mărime de la 5.000 la 7.000 de unități convenționale, cu privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate, sau cu lichidarea persoanei juridice.

Acțiunile prevăzute la alin. (1) sau (2):

a) săvârșite de un grup criminal organizat sau de o organizație criminală;
b) soldate cu vătămarea gravă a integrității corporale sau cu o boală psihică a persoanei, cu decesul ori sinuciderea acesteia; se pedepsesc cu închisoare de la 10 la 20 de ani, cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 3 la 5 ani, iar persoana juridică se pedepsește cu amendă în mărime de la 7.000 la 9.000 de unități convenționale, cu privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate, sau cu lichidarea persoanei juridice.
Traficul de copii se sancționează conform art. 206 din Codul penal al Republicii Moldova, potrivit căruia, recrutarea, transportarea, transferul, adăpostirea sau primirea unui copil, precum și darea sau primirea unor plăți ori beneficii pentru obținerea consimțământului unei persoane care deține controlul asupra copilului, în scopul:

a) exploatării sexuale, comerciale și necomerciale, în prostituție sau în industria pornografică;
b) exploatării prin muncă sau servicii forțate;
b1) practicării cerșetoriei sau în alte scopuri josnice;
c) exploatării în sclavie sau în condiții similare sclaviei, inclusiv în cazul adopției ilegale;
d) folosirii în conflicte armate;
e) folosirii în activitate criminală;
f) prelevării organelor sau țesuturilor umane;
g) abandonării în străinătate;
h) vânzării sau cumpărării;

se pedepsește cu închisoare de la 8 la 12 ani, cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani, iar persoana juridică se pedepsește cu amendă în mărime de la 3.000 la 5.000 de unități convenționale, cu privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate, sau cu lichidarea persoanei juridice.

Aceleași acțiuni însoțite:

a) de violență fizică și psihică, de aplicare a armei de foc sau de amenințare cu aplicarea acesteia;
b) de abuz și violență sexuală;
c) de profitare de abuz de autoritate sau de situația de vulnerabilitate a copilului, de amenințare cu divulgarea informațiilor confidențiale familiei copilului sau altor persoane;
f) de prelevare a organelor sau țesuturilor umane;

se pedepsesc cu închisoare de la 10 la 15 ani, cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani, iar persoana juridică se pedepsește cu amendă în mărime de la 5.000 la 7.000 de unități convenționale, cu privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate, sau cu lichidarea persoanei juridice.

Acțiunile prevăzute la alin. (1) sau (2):

a) săvârșite de o persoană care anterior a săvârșit aceleași acțiuni;
b) săvârșite asupra a doi sau mai multor copii;
c) săvârșite de o persoană cu funcție de răspundere sau de o persoană cu funcție de demnitate publică;
d) săvârșite de un grup criminal organizat sau de o organizație criminală;
e) soldate cu vătămarea gravă a integrității corporale sau cu o boală psihică a copilului, cu decesul sau sinuciderea acestuia;
e¹) săvârșite asupra copilului care se află în îngrijirea, sub ocrotirea, sub protecția, la educarea sau la tratamentul făptuitorului;
f) săvârșite asupra unui copil în vîrstă de pînă la 14 ani;

se pedepsesc cu închisoare de la 15 la 20 de ani, cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 3 la 5 ani sau cu detențiune pe viață, iar persoana juridică se pedepsește cu amendă în mărime de la 7.000 la 9.000 de unități convenționale, cu privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate, sau cu lichidarea persoanei juridice.

Date statistice referitoare la cauzele penale intentate în baza art. 165 (Traficul de ființe umane), art. 168 (Munca forțată), art. 206 (Traficul de copii), art. 208 (Atragerea minorilor la activitatea criminală sau determinarea lor la săvârșirea unor fapte imorale) și art. 208¹ (Pornografia infantilă) ale Codului penal.

Potrivit informațiilor furnizate de Departamentul Poliției a Ministerului Afacerilor Interne în anul 2012:

1. Pe parcursul semestrului II al anului 2011, au fost intentate cauze penale, după cum urmează:

Articolul	Total cauze penale intentate	Remise în procuratură	Remise în instanța de judecată	Clasat-împăcare art. 285, alin. 1, punctul 1
165	54	6	20	-
168	6	-	-	1
183	39	4	4	6
206	13	1	7	-
208	31	2	21	2
208 ¹	-	-	-	-
Total:	143	13	52	9

2. Pe parcursul a cinci luni ale anului 2012, au fost înregistrate cauze penale, după cum urmează:

Articolul	Total cauze penale intentate	Remise în procuratură	Remise în instanța de judecată	Clasat-împăcare art. 285, alin. 1, punctul 1
Art. 165	69	4	27	-
Art. 168	7	-	-	-
Art. 183	23	3	1	3
Art. 206	10	3	-	-
Art. 208	49	4	30	1
Art. 208 ¹	1	-	-	-
Total:	159	14	58	4

3. Conform informațiilor prezentate de Ministerul Afacerilor Interne la începutul anului 2013, pe parcursul anului 2012 au fost demarate cauze penale, după cum urmează:

Denumirea articolului	Total cauze penale intentate
<i>Art. 168 din Codul penal (Munca forțată)</i>	15
<i>Art. 206 din Codul penal (Traficul de copii)</i>	20
<i>Art. 208 din Codul penal (Atragerea minorilor în activități criminale)</i>	91
<i>Art. 208¹ din Codul penal (Pornografia infantilă)</i>	5
Total:	183

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 29 „Privind munca forțată sau obligatorie” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 610-XIV din 1 octombrie 1999;
- Convenția OIM nr. 105 „Privind abolirea muncii forțate” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 707-XII din 10 septembrie 1991.

Concluzii

Republica Moldova dispune atât de cadrul normativ, cât și de cadrul instituțional menite să asigure combaterea și eliminarea muncii copilu-

lui și a muncii forțate.

Totodată, datele statistice arată că ambele fenomene persistă încă în societate.

7 Stabilitatea locului de muncă

Scopul și conținutul capitolului

Stabilitatea locului de muncă de asemenea se înscrie în lista presupuselor valori ale conceptului de „muncă decentă”.

Prezentul capitol are scopul de a reflecta modul în care legislația și practica națională asigură stabilitatea locului de muncă.

În cadrul acestui capitolul:

- a) este descris un singur indicator al muncii decente și anume: „Încetarea raporturilor de muncă”;
- b) este reflectată informația statistică referitoare la stabilitatea locului de muncă.

Informații statistice

Programul obișnuit de lucru pentru majoritatea persoanelor ocupate este complet (91,9%). Ponderea lucrătorilor cu program parțial este de 8%, în scădere cu 3,8 puncte procentuale față de anul 2003. În rândul celor din urmă, mai bine de două treimi (68,2%) lucrează cu timp parțial involuntar, adică nu au găsit de lucru cu timp complet (în anul 2003, 78,7%). În total ocupare, ponderea lucrătorilor cu timp parțial involuntar a scăzut de la 13,0% în anul 2003 la 5,5% în anul 2012 (-7,5 puncte procentuale).

Pe de altă parte, statisticile din întreprinderi arată că în economie mai persistă practica „concediilor forțate”: concedii fără plată din inițiativa administrației, motivul fiind lipsa volumului de lucru (materiei prime, comenzilor etc.). Totodată, ponderea salariaților aflați în asemenea concedii s-a diminuat pe parcursul anilor cu 5,1 puncte procentuale, de la 8,1% în anul 2003 până la 3,0% în anul 2012. La fel, s-a micșorat și durata acestor concedii, de la 82 de zile (în anul 2003) la 41 zile pe salariat, pe an (în anul 2012).

În anul 2012, munca nedeclarată a constituit 7,8% din total ocupare salariată, fiind în ușoară scădere față de anii precedenți. Practica de angajare fără perfectarea contractelor individuale

de muncă (în baza unor înțelegeri verbale) este mai larg întâlnită printre bărbați (9,0% din total bărbați), comparativ cu femeile (6,8% din total femei).

Marea majoritate a salariaților (93,5%, în anul 2012) este angajată pe o perioadă nedeterminată de timp. Indicatorul înregistrează pe parcursul anilor valori mai ridicate în rândul femeilor (cu 1-3 puncte procentuale) față de valorile pentru bărbați.

Rata ocupării nesigure în anul 2012 a constituit 6,5% din total ocupare. Din rândul acestora, o treime (32%) doresc să schimbe situația în raport cu activitatea avută din cauză că locul de muncă este temporar, nesigur. Angajarea pe o perioadă determinată de timp (lucru sezonier, ocazional/cu ziua, îndeplinirea unor anumite lucrări, înlocuire etc.) afectează într-o măsură mai mare bărbații decât femeile, respectiv 8,1% și 5,0% din numărul total de bărbați/femei. Motivele principale pentru care salariații au avut contracte de muncă sau înțelegeri verbale pe o durată determinată sunt: angajarea în baza unor contracte temporare consecutiv la același angajator/patron - 35,1%, munca prestată cu ziua (în calitate de zilier) sau munca ocazională - 34,9% și munca sezonieră - 22,4% .

Datele statistice privind repartizarea salariaților după numărul mediu de ani lucrați denotă despre o anumită stabilitate la locul actual de muncă a acestora. Vechimea în muncă pentru un salariat (angajat pentru o perioadă nedeterminată) a reprezentat în anul 2012, în medie 8,4 ani, având valori similare pentru toată perioada de timp analizată (2006-2012). În general, majoritatea salariaților tind să-și păstreze locul actual de muncă, la femei această tendință fiind ceva mai pronunțată decât la bărbați.

Astfel, pentru 28,8% din totalul femeilor și 20% din totalul bărbaților, vechimea în muncă constituie 11 ani și mai mult. Unu din cinci salariați

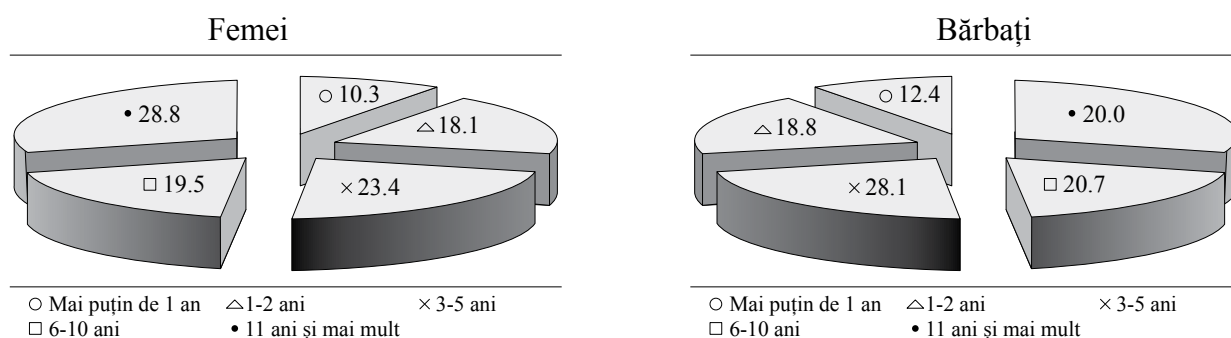
(19,5% femei și 20,7% bărbați) au o vechime în muncă cuprinsă între 6-10 ani. O vechime în muncă între 3-5 ani înregistrează 23,4% dintre femei și 28,1% bărbați, iar sub un an, în jur de 10% (10,3% femei și 12,4% bărbați) din totalul salariaților. Această distribuție nu a suferit schimbări majore în perioada 2006-2012.

Fiecare a zecea persoană ocupată în economie și mai bine de o treime din populația ocupată în sectorul agricol au ca îndeletnicire de bază producerea produselor agricole în gospodăria auxiliară proprie în exclusivitate pentru consumul propriu al gospodăriei. Această activitate datează de mulți de ani și, într-o anumită măsură, reflectă modul de viață al locuitorilor de la sate, tradițiile

și obiceiurile lor, la fel și posibilitățile reduse ale mediului rural de generare a locurilor de muncă formale. Pentru mulți dintre aceștia, această activitate este principala sau chiar unica sursă de venit/existență.

Rata lucrătorilor de subzistență se menține practic la nivelul anilor precedenți, cu un nivel ceva mai ridicat pentru femei, față de bărbați și cu ponderi mai mari pentru grupele de vârstă 45-54 ani (29% pentru fiecare sex). La fel, au ponderi semnificative în cadrul acestei categorii de persoane ocupate grupele de vârstă 35-44 ani și 55 ani și peste (25,7% și, respectiv, 20,9% pentru femei și 20,4% și, respectiv, 26,2% pentru bărbați).

Diagrama 7.1. Repartizarea salariaților după numărul mediu de ani lucrați în serviciul curent, %



Sursa: BNS - AFM

Tabelul 7. Stabilitatea locului de muncă

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Rata ocupării nesigure, %:										
Total	5.1	4.3	3.5	7.7	6.7	5.9	5.6	5.9	6.8	6.5
Bărbați	5.4	4.6	3.8	8.8	7.7	7.0	6.4	7.0	8.3	8.1
Femei	4.7	4.2	3.2	6.6	5.7	4.8	4.8	5.0	5.5	5.0
Muncă nedeclarată salariați angajați în baza unei înțelegeri verbale (fără contracte individuale de muncă):										
Total	8.8	7.4	6.3	12.3	11.5	10.4	9.1	9.5	9.8	7.8
Bărbați	8.4	7.1	6.4	12.8	12.7	11.9	9.9	10.3	10.7	9.0
Femei	9.1	7.7	6.3	11.9	10.4	9.0	8.4	8.9	8.9	6.8
Salariați angajați pe o perioadă nedeterminată, % în total salariați										
Total	94.9	95.7	96.5	92.3	93.3	94.1	94.4	94.1	93.2	93.5
Bărbați	94.6	95.4	96.2	91.2	92.3	93.0	93.6	93.0	91.7	91.9
Femei	95.3	95.8	96.8	93.4	94.3	95.2	95.2	95.0	94.5	95.0
Vechimea medie în muncă (numărul mediu de ani lucrați în serviciul curent), ani										
Total	...	...	...	8.5	8.5	8.2	8.4	8.3	8.4	8.4
Distribuția salariaților după vechimea în muncă, %:										
Bărbați										
mai puțin de 1 an	...	...	...	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	...	...	...	15.0	16.7	15.9	14.1	14.2	12.8	12.4

1-2 ani	...	...	...	20.8	21.6	22.8	21.6	20.6	19.3	18.8
3-5 ani	...	...	...	25.2	24.2	25.4	25.3	25.6	27.4	28.1
6-10 ani	...	...	...	16.5	16.0	17.0	19.1	19.8	20.5	20.7
11 ani și mai mult	...	...	...	22.6	21.4	18.9	19.9	19.8	20.0	20.0
Femei	...	...	...	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
mai puțin de 1 an	...	...	...	12.3	13.7	13.0	11.9	11.8	10.9	10.3
1-2 ani	...	...	...	17.3	18.4	19.4	19.2	19.0	18.4	18.1
3-5 ani	...	...	...	21.0	20.6	21.4	22.0	22.9	23.1	23.4
6-10 ani	...	...	...	17.1	16.2	16.4	17.3	17.3	19.1	19.5
11 ani și mai mult	...	...	...	32.3	31.1	29.8	29.7	29.0	28.5	28.8
Rata lucrătorilor de subzistență, %										
în total ocupare										
Total	...	...	...	12.2	11.9	9.7	8.7	9.2	9.5	10.0
Bărbați	...	...	...	10.8	11.1	8.7	8.4	8.8	9.4	9.5
Femei	...	...	...	13.7	12.7	10.7	9.1	9.6	9.7	10.4
în populația ocupată în agricultură										
Total	...	...	...	36.4	36.3	31.3	31.0	33.4	34.6	37.6
Bărbați	...	...	...	30.5	31.3	25.8	26.7	28.8	30.5	32.1
Femei	...	...	...	43.0	42.2	37.7	36.7	39.1	40.0	44.7

Indicator juridic 11. Încetarea raporturilor de muncă

Legislație și politici

În conformitate cu art. 81, alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova, contractul individual de muncă poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310);
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86).

Potrivit art. 82 din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:

- a) deces al salariatului, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărâre a instanței de judecată;
- b) deces al angajatorului persoană fizică, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărâre a instanței de judecată;
- c) constatare a nulității contractului prin hotărâre a instanței de judecată – de la data rămînerii definitive a hotărârii respective, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 84, alin. (3);
- d) retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței) de activitate a unității – de la data retragerii acesteia;
- e) aplicare a pedepsei penale salariatului, prin hotărâre a instanței de judecată, care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate – de la data rămînerii definitive a hotărârii judecătorești;
- f) expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepția cazului când raporturile de muncă continuă de fapt și niciuna dintre părți nu a cerut încetarea lor, precum și a cazului prevăzut la art. 83, alin. (3);
- g) finalizare a lucrării prevăzute de contractul individual de muncă încheiat pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;
- h) încheiere a sezonului, în cazul contractului individual de muncă pentru îndeplinirea lucrărilor sezoniere;
- i) atingere a vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat;
- j) forță majoră, confirmată în modul stabilit, care exclude posibilitatea continuării raporturilor de muncă;
- k) alte temeiuri prevăzute la art. 305 și 310.

Notă.

Persoanele eliberate din serviciu în temeiul lit. i) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55, lit. f) în orice funcție, alta decât cea de conducător de unitate de stat, inclusiv municipală, sau de unitate cu capital majoritar de stat.

Conform art. 85 din Codul muncii, salariatul are dreptul la demisie – desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin. (41), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

- (2) În caz de demisie a salariatului în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de invaliditate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituție de învățământ, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului invalid, cu alegerea într-o funcție electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual și/sau colectiv de muncă, a legislației muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept.

(3) După expirarea termenelor indicate la alin. (1), (2) și (41), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze carnetul de muncă și alte documente legate de activitatea acestuia în unitate.

(3¹) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părților, înainte de expirarea termenelor indicate la alin. (1), (2) și (41).

(4) Până la expirarea termenelor indicate la alin. (1), (2) și (41), salariatul are dreptul oricând să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, până la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod.

(4¹) Conducătorul unității, adjunctii lui și contabilul-șef sunt în drept să demisioneze până la expirarea duratei contractului individual de muncă în cazurile stipulate de contract, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte.

(5) Dacă, după expirarea termenelor indicate în alin. (1), (2) și (41), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcție și el își continuă activitatea de muncă fără să-și reafirme în scris dorința de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.

Potrivit art. 86 din Codul muncii, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

- a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art. 63 alin. (2));
- b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;
- c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;
- d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;
- e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare;
- f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjunctilor săi, a contabilului-șef);
- g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;
- h) absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă;
- i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art. 76, lit. k);
- j) săvârșirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporții mici) din patrimoniul unității, stabilite prin hotărâre a instanței de judecată sau a organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative;
- k) comiterea de către salariatul care mânuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;
- l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ de către un cadru didactic (art. 301);
- m) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută;
- n) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art. 301);
- o) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjunctii săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității;
- p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă de către conducătorul unității, de către adjunctii săi sau de către contabilul-șef;
- r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art. 57, alin. (1)), fapt confirmat în modul stabilit;
- s) încheierea, vizând salariații ce prestează muncă prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art. 273);
- t) restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă permutarea sau transferul salariatului la o altă muncă conform prezentului cod nu sunt posibile;
- u) transferarea salariatului la o altă unitate, cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori;
- v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ;
- x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art. 74, alin. (2));
- y) refuzul salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate (art. 74, alin. (1)); precum și
- z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

Nu se admite concedierea salariatului în perioada efectuării concediului medical, concediului de odihnă anual, concediului de studii, concediului de maternitate, concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

Acordul preliminar al organului sindical din unitate pentru concedierea salariatului

Conform art. 87 din Codul muncii, concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art. 86, alin. (1), lit. c), d), e), g) și h) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

Concedierea persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de concediere și doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză.

Conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

Organele sindicale (organizatorii sindicali) indicate la alin. (1)-(3) își vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă.

Interzicerea concedierii femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului

Potrivit art. 251 din Codul muncii, se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86, alin. (1), lit. b), g)–k).

Termenele de preavizare a salariaților

Potrivit art. 184 din Codul muncii al Republicii Moldova, angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene:

- a) cu 2 luni înainte – în caz de concediere în legătură cu lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art. 86, alin. (1), lit. b) și c));
- b) cu o lună înainte – în caz de concediere în legătură cu constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente confirmate prin hotărârea comisiei de atestare (art. 86, alin. (1), lit. e)).

În perioadele prevăzute la alin. (1), salariatului i se acordă cel puțin o zi liberă pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.

Indemnizația de eliberare din serviciu

În conformitate cu art. 186 din Codul muncii al Republicii Moldova, salariaților concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu încetarea activității angajatorului persoană fizică (art. 86, alin. (1), lit. b)) sau cu reducerea numărului ori a statelor de personal din unitate (art. 86, alin. (1), lit. c)) li se garantează:

- a) pentru prima lună, plata unei indemnizații de concediere egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mică decât un salariu mediu lunar. Dacă unitatea a fost succesorul de drept al unei unități reorganizate anterior și contractul individual de muncă cu salariații în cauză nu a încetat anterior (art. 81), se vor lua în calcul toți anii de activitate;
- b) pentru a doua lună, menținerea salariului mediu lunar, dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii;
- c) pentru a treia lună, menținerea salariului mediu lunar dacă, după concediere, salariatul s-a înregistrat în decurs de 14 zile calendaristice la agenția teritorială de ocupare a forței de muncă în calitate de șomer și nu a fost plasat în câmpul muncii, fapt confirmat prin certificatul respectiv;
- d) la lichidarea unității, prin acordul scris al părților, achitarea integrală a sumelor legate de concedierea salariatului pe toate 3 luni, la data concedierii.

Notă

În cazul plasării persoanei concediate în câmpul muncii pe parcursul lunilor indicate la lit. b) și c), salariul mediu se va achita pe perioada de până la data angajării acesteia.

Indemnizația de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămâni se plătește salariaților la încetarea contractului individual de muncă în legătură cu:

- a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical respectiv, sau ca urmare a calificării insuficiente confirmate prin hotărârea comisiei de atestare (art. 86, alin. (1), lit. d) și e));
 - b) restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii judecătorești, a salariatului care a îndeplinit anterior munca respectivă (art. 86, alin. (1), lit. t));
 - c) refuzul salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu transferarea unității în această localitate (art. 86, alin. (1), lit. y)).
- Salariații al căror contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil (art. 76, lit. e)) ori care au demisionat în legătură cu încălcarea de către angajator a contractului individual sau a celui colectiv de muncă (art. 85, alin. (2)) beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (2) (în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămâni).

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 158 „Cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 994-XIII din 15 octombrie 1996.

Concluzii

Republica Moldova dispune de un cadru normativ amplu, care asigură stabilitatea locului de muncă.

Totodată, datele statistice arată că:

a) rata ocupării nesigure (lucru sezonier, ocazional/cu ziua, îndeplinirea unor anumite lucrări, înlocuire etc.) a constituit în anul 2012, 6,5% din totalul persoanelor ocupate. O treime (32%) din aceste persoane doresc să-și schimbe locul de

muncă pentru că acesta este temporar, nesigur;
b) cu toate că este în ușoară scădere față de anii precedenți, indicatorul privind munca nedecларată (salariații angajați în baza unei înțelegeri verbale, fără încheierea unui contract individual de muncă, conform prevederilor Codului muncii) ramâne la un nivel destul de înalt, constituind în anul 2012, 7,8% din totalul persoanelor ocupate.

8 Egalitatea de șanse și de tratament în ocuparea forței de muncă

Scopul și conținutul capitolului

Printre valorile conceptului de „muncă decentă” se numără și asigurarea egalității de șanse și de tratament a salariaților.

Prezentul capitol are ca scop să reflecte modul în care legislația și practica națională asigură egalitatea de șanse și de tratament a salariaților.

În cadrul acestui capitol:

- a) sunt descriși doi indicatori ai muncii decente, și anume: „Egalitatea de șanse și de tratament” și „Remunerarea egală a bărbaților și femeilor pentru muncă de valoare egală”;
- b) sunt reflectate informațiile statistice referitoare la egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților.

Informații statistice

Tabelul 8. Egalitatea de șanse și de tratament în ocuparea forței de muncă

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Segregarea ocupațională pe sexe:										
Proporția femeilor ocupate în grupele 11 și 12 conform CORM (ISCO88), %	43.0	42.0	42.4	44.8	43.9	40.8	41.9	40.6	43.6	46.5
Ponderea femeilor ocupate în grupa 11, %	37.0	42.5	37.5	36.4	41.0	46.8	48.3	38.9	42.5	46.4
Ponderea femeilor ocupate în grupa 12, %	43.4	41.9	42.8	45.7	44.1	40.4	41.5	40.6	43.7	46.5
Ponderea femeilor ocupate pe grupe majore conform CORM, %:										
Conducători de toate nivelurile (Grupa majoră 1)	...	39.0	38.8	38.9	40.2	37.9	38.7	36.4	39.4	44.1
Specialiști cu nivel superior de calificare (grupa majoră 2)	...	62.2	62.9	62.1	64.4	63.4	62.6	66.1	65.8	65.2
Specialiști cu nivel mediu de calificare (grupa majoră 3)	...	72.0	69.7	68.4	73.8	71.7	72.9	72.1	67.4	67.0
Funcționari administrativi (grupa majoră 4)	...	83.4	85.1	81.9	82.1	87.5	86.5	82.8	80.3	77.3
Alte ocupații (grupele majore 5-9)	...	49.0	49.4	46.2	45.4	45.1	44.3	44.6	44.3	44.2
Disparitatea salarială de gen*, %	28.1	28.7	27.4	31.9	27.4	26.7	23.6	23.9	12.2	12.9
Ponderea femeilor în ocuparea salariată în sectorul non-agricol, %	54.6	54.6	54.9	53.5	54.6	54.1	54.3	55.1	54.9	54.9

* 2003-2010 - datele cuprind unitățile economice cu 20 și mai mulți salariați și se referă la luna septembrie a fiecărui an.

* 2011-2012 - datele cuprind unitățile cu 1 și mai mulți salariați și se referă la anul calendaristic în întregime.

În capitolele precedente s-a menționat deja că, per total, în ocupare nu se înregistrează discrepanțe în funcție de gen, ponderea femeilor fiind practic egală cu cea a bărbaților. Totodată, dezagregarea datelor după unele caracteristici adiționale, cum ar fi nivel de instruire, ocupație, remunerare a muncii și altele, scoate în evidență diferențele existente pe

piața muncii între genurile feminin și masculin.

Femeile ocupate au un nivel de pregătire mai înalt ca al bărbaților: 28,7% din ele au studii superioare și 20,3% au studii medii de specialitate, în timp ce pentru bărbați acești indicatori reprezentau 22,9% și, respectiv, 12,1% în anul 2012. În mod similar,

femeile dețin ponderi net superioare în rândul persoanelor ocupate cu un nivel de instruire mai înalt, comparativ cu bărbații: 55,5% din totalul persoanelor cu studii superioare și 3 din 5 persoane (62,4%) cu studii medii de specialitate sunt femei. Această constatare este valabilă pentru toată perioada de timp analizată.

Analiza persoanelor angajate în muncă după ocupații (funcții/profesii exercitate), pe sexe, relevă același tablou: femeile formează majoritatea în rândul specialiștilor cu nivel superior (grupa majoră 2 - 65,2% femei și, respectiv, 34,8% bărbați) și mediu de calificare (grupa majoră 3 - 67,0% femei și 33% bărbați). Și mai mari sunt ponderile femeilor în rândul funcționarilor administrativi (grupa majoră 4 - 77,3%) și printre lucrătorii în servicii, gospodăria de locuințe și deservire comună, comerț și asimilați (grupa majoră 5 - 71,8%). Pe de altă parte, cu toate că a înregistrat o creștere de 4,7 puncte procentuale față de 2003, cota parte a femeilor în rândul conducătorilor de toate nivelurile (grupa majoră 1) este de 44,1%, în timp ce a bărbaților este cu peste 10 puncte procentuale mai mare, constituind 55,9% în 2012.

La 1 ianuarie 2013, cota parte a femeilor în rândul funcționarilor publici a constituit 48,5%, față de 44,2% în anul 2003. Totodată, raportul dintre femei și bărbați în cadrul autorităților publice centrale este de 2:3 (42,4% femei și 57,6% bărbați), în timp ce în autoritățile publice locale este invers, 3:2 (64,3% femei și 35,7% bărbați).

Inegalitatea în remunerare dintre femei și bărbați rămâne o problemă pentru Republica Moldova.

Mai mult decât atât, impactul disparității salariale de gen poate avea scadență întârziată, deoarece o remunerație mai mică nu sporește doar riscul de dependență financiară pe parcursul vieții profesionale, dar implică și pensii mai mici și, astfel, o creștere a riscului sărăciei odată cu înaintarea în vârstă.

Analiza acestor date în raport cu totalul pe economie relevă faptul că femeile câștigă în medie cu 12,9% mai puțin decât bărbații (87,1% din salariul mediu al bărbaților). Exprimată în valoare numerică, discrepanța salarială a constituit în medie peste 470 de lei. Astfel, salariul mediu a constituit în anul 2012 pentru femei 3.167,6 lei și pentru bărbați 3.638,3 lei.

Dacă privim diferențele de salarizare pe activități economice, observăm că în majoritatea acestora femeile câștigă mai puțin decât bărbații, discrepanța fiind de la 4,0% în învățământ până la 25,5% în activitățile financiare. Excepție fac activitățile de piscicultură și transporturile și comunicațiile, unde salariul mediu lunar înregistrat la femei în anul 2012 este de 134,9% și respectiv 102,4% în raport cu cel înregistrat la bărbați (ecartul de gen constituind +34,9% și, respectiv, +2,4%). Cele mai înalte niveluri ale disparității salariale de gen au fost înregistrate în activități precum: activități recreative, culturale și sportive (-22,8%), industrie (-15,3%), construcții (-14,3%) și comerț (-14,2%).

În ocuparea salariată în sectorul non-agricol, femeile dețin o pondere mai mare față de bărbați, reprezentând 54,9% în anul 2012 (în anii 2003-2012, între 53,5% și 55,1%).

Indicator juridic 12. Egalitatea de șanse și de tratament

Legislație și politici

Art. 16, alin. (2) din Constituția Republicii Moldova stabilește că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.

Egalitatea de șanse și de tratament este garantată și de Codul muncii. Astfel, potrivit prevederilor Codului muncii:

- 1) printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și ale altor raporturi legate nemijlocit de acestea, prevăzute de art. 5 din Codul muncii, se numără:
 - interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă (lit. b);
 - egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților (lit. e);
 - garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui (lit. f).
- 2) în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă (art. 8, alin. (1));
- 3) printre obligațiile de bază ale angajatorului, prevăzute de art. 10, alin. (2) se numără:
 - obligația de a asigura egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare (lit. f');

- obligația de a aplica aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere (lit. f²);
- obligația de a asigura condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale (lit. f³);
- obligația de a introduce în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale (lit. f⁴);
- obligația de a asigura o plată egală pentru o muncă de valoare egală (lit. g).

4) la stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vârstă, handicap, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală (art. 128, alin. (2)).

La 24 martie 2006, a intrat în vigoare Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5 din 9 februarie 2006, care stabilește că:

- în Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor (art. 5);
- statul garantează drepturi și șanse egale, tratarea egală a femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii. Angajatorul va efectua angajarea prin metode care să asigure accesul egal al femeilor și al bărbaților la muncă, inclusiv prin acțiuni afirmative (art. 9);
- angajatorul cooperează cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor pentru instituirea unei ordini interioare care să prevină și să excludă cazurile de discriminare după criteriul de sex în procesul de muncă (art. 10).

Procedurile necesare asigurării egalității între femei și bărbați la locul de muncă urmează a fi inserate ca obligații ale angajatorului și angajatului în contractele individuale de muncă, în contractele colective de muncă și în convențiile colective. Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat:

- a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecționare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex;
- b) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- c) să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală;
- d) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere la organul competent a plângerilor privind discriminarea;
- e) să asigure condiții egale pentru femei și bărbați de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f) să introducă în regulamentul de organizare și funcționare a unității dispoziții pentru interzicerea discriminărilor după criteriul de sex.

Sfera de aplicare a legislației

Angajatori, persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt, care folosesc munca salariată.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 111 „Privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995;
- Convenția OIM nr. 100 „Privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină pentru o muncă de valoare egală” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 610-XIV din 1 octombrie 1999.

Indicator juridic 13. Remunerarea egală a bărbaților și femeilor pentru muncă de valoare egală

Legislație și politici

Art. 16, alin. (2) din Constituția Republicii Moldova stabilește că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.

Egalitatea de șanse și de tratament este garantată și de Codul muncii. Astfel, potrivit prevederilor Codului muncii:

- 1) printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și ale altor raporturi legate nemijlocit de acestea, prevăzute de art. 5 din Codul muncii, se numără:
 - interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă (lit. b);
 - egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților (lit. e);
 - garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp, integrală și echitabilă a salariului, care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui (lit. f).
- 2) în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă (art. 8, alin. (1));
- 3) printre obligațiile de bază ale angajatorului, prevăzute de art. 10, alin. (2) se numără obligația de a asigura o plată egală pentru o muncă de valoare egală (lit. g);
- 4) la stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vârstă, handicap, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală (art. 128, alin. (2)).

În conformitate cu art. 27, alin. (3) din Legea salarizării nr. 847-XV din 14 februarie 2002, la stabilirea salariului nu se admite discriminarea pe motive de vârstă, sex, apartenență de rasă și națională, convingeri politice, confesiune și stare materială.

La 24 martie 2006 a intrat în vigoare Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5 din 9 februarie 2006, care stabilește că:

- în Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor (art. 5);
- statul garantează drepturi și șanse egale, tratarea egală a femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii (art. 9);
- pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat să asigure remunerație egală pentru munci de valoare egală (art. 10, alin. (3), lit. c).

Sfera de aplicare a legislației

Angajatori, persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt, care folosesc munca salariată.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 111 „Privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995;
- Convenția OIM nr. 100 „Privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină pentru o muncă de valoare egală” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 610-XIV din 1 octombrie 1999.

Concluzii

Republica Moldova dispune de un cadru normativ amplu, care asigură egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților.

Totodată, datele statistice arată că:

a) cu toate că în ultimii ani s-a înregistrat o oarecare creștere, cota parte a femeilor în rândul conducătorilor de toate nivelurile constituie doar

44,1%, în timp ce cota parte a bărbaților este cu peste 10 puncte procentuale mai mare, constituind 55,9% în anul 2012;

b) femeile câștigă în medie cu 12,2% (anul 2011) mai puțin față de bărbați (87,8% din salariul mediu al bărbaților).

9 Munca sigură și inofensivă

Scopul și conținutul capitolului

Prezentul capitol are ca scop să reflecte modul în care munca sigură și inofensivă este asigurată în Republica Moldova, ceea ce constituie o parte indispensabilă a conceptului de „muncă decentă”.

În cadrul acestui capitol:

- a) sunt descriși doi indicatori ai muncii decente, și anume: „Indemnizații pentru accidente de muncă și boli profesionale” și „Inspectoratul de Stat al Muncii”;
- b) sunt prezentate informații statistice referitoare la munca sigură și inofensivă.

Informații statistice

În anul 2012, numărul salariaților-victime ale accidentelor de muncă s-a ridicat la 425 de persoane, scăzând cu mai bine de o treime (-35,8%) față de anul 2003 și cu 6% față de anul 2011. Din persoanele accidentate, 2 din 5 sunt femei. Ponderea acestora în totalul accidentaților variază de la an la an, în anul precedent înregistrându-se cel mai înalt nivel (39%) din perioada 2003-2012.

Din numărul total de accidentați, 20 de persoane (4,7%) și-au pierdut viața. În perioada de timp analizată, numărul accidentaților mortal s-a micșorat de peste două ori, constituind 47% din nivelul anului 2003. Majoritatea accidentaților mortal o constituie bărbații.

Rata accidentelor de muncă mortale a fost de 0,034‰ în anul 2012, înregistrând cea mai mică valoare a acestui indicator din ultimii zece ani.

Rata accidentelor de muncă non-mortale (cu incapacitate temporară de muncă) fost de 0,686‰ în anul 2012. În comparație cu anii precedenți, acest indicator este în descreștere, o valoare mai mică fiind înregistrată doar în anul 2008.

Analiza datelor după activități economice relevă faptul că cele mai înalte rate ale accidentelor de muncă se înregistrează în agricultură, industrie, construcții și transporturi, unde ratele înregistrate depășesc de la 1,5 până la 6 ori nivelul mediu pe țară.

În anul 2012, la o persoană au revenit în medie 31 de zile de incapacitate de muncă din cauza accidentelor în muncă. Timpul pierdut din cauza acestora pe parcursul anilor a înregistrat valori cuprinse între 22 și 35 de zile în medie pe un accidentat. Din punctul de vedere al timpului pierdut, cel mai mare impact îl au accidentele produse în agricultură - 51 de zile de incapacitate de muncă pe salariat, urmate de construcții - 50 de zile și industrie, respectiv 38 de zile pe salariat.

Conform statisticilor din întreprinderi²², circa 50.000 de salariați sau 8% din totalul lor, au fost ocupați în anul 2012 în condiții nefavorabile de muncă: grele și deosebit de grele. Printre acestea se numără, printre altele, munca sub acțiunea: substanțelor chimice nocive (20% din total), prafului (16%), zgomotului de nivel sporit (9%), munca fizică grea (14%) sau de intensitate sporită (12%). Pentru prestarea muncii în condiții nefavorabile, salariații beneficiază, în conformitate cu actele normative în vigoare, de: concedii suplimentare (94%), sporuri și compensații la salarii pentru condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare (91%), precum și de program zilnic de muncă redus (15%).

Pe de altă parte, conform statisticilor din gospodăriile populației (BNS - AFM), una din zece persoane angajate consideră că este expusă la locul de muncă unor factori care au impact negativ asupra sănătății. Ponderea acestora în total ocupare a scăzut de la 15,7% în anul 2006 la 10,5% în anul 2012. Dacă analizăm separat impactul

²² BNS, Cercetarea statistică anuală asupra întreprinderilor „Securitatea și sănătatea în muncă (SSM)”

acestor factori, atunci: 4 din 5 persoane declară că sunt expuse la locul de muncă factorilor fizici, 22% sunt expuse factorilor psiho-fiziologici și fiecare a cincea persoană indică factori chimici. Se conturează tendința de scădere cu circa 12 puncte procentuale față de anul 2006 a ponderii factorilor fizici, deși cota parte a factorilor chimici rămâne (cu mici variații) practic neschimbată. Impactul factorilor psihologici variază pe

parcursul anilor, valorile situându-se între 22,2% în anul 2011 și 36,6% în anul 2008.

În perioada 2003-2012, cheltuielile întreprinderilor pentru punerea în aplicare a măsurilor de protecție a muncii au sporit în medie cu 15% anual. Însă raportul dintre aceste cheltuieli și cheltuielile pentru forța de muncă rămâne în acești ani neschimbat, constituind 1:100.

Tabelul 9. Munca sigură și inofensivă

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Rata accidentelor de muncă mortale (la 1.000 de salariați), ‰	0.056	0.049	0.064	0.050	0.071	0.053	0.050	0.066	0.046	0.034
Rata accidentelor de muncă non-mortale (la 1.000 de salariați), ‰	0.811	0.834	0.821	0.823	0.709	0.661	0.917	0.895	0.717	0.686
Timp pierdut din cauza accidentelor de muncă: numărul de zile incapacitate de muncă în medie pe un accidentat	31	29	33	33	34	35	22	24	35	31
Inspectoratul de Stat al Muncii (inspectori la 10.000 salariați)	1.62	1.61	1.60	1.63	1.35	1.27	1.32	1.30	1.32	1.34
Populație ocupată expusă la locul de muncă unor factori care au impact negativ asupra sănătății, %	...	...	...	15.7	13.5	12.2	11.2	12.9	12.1	10.5
din care (o persoană poate fi expusă la unul sau la mai mulți factori), %:										
Factori fizici	...	...	...	92.3	85.2	81.2	81.8	91.2	84.9	80.6
Factori chimici	...	...	...	18.9	19.1	20.8	22.7	18.9	19.8	19.3
Factori psihologici	...	...	...	27.6	32.8	36.6	32.1	27.1	22.2	22.5
Factori biologici	...	...	...	2.7	2.3	3.1	3.2	3.2	4.0	4.0

Indicator juridic 14. Indemnizații pentru accidente de muncă și boli profesionale

Legislație și politici

1. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008;
2. Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756-XIV din 24 decembrie 1999;
3. Codul civil al Republicii Moldova nr. 1107-XV din 6 iunie 2002;
4. Legea privind modul de recalculare a sumei de compensare a pagubei cauzate angajaților în urma mutilării sau a altor vătă-mări ale sănătății în timpul exercitării obligațiilor de serviciu nr. 278-XIV din 11 februarie 1999;
5. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 513 din 11 august 1993 „Despre aprobarea Regulamentului cu privire la plata de către întreprinderi, organizații și instituții a indemnizației unice pentru pierderea capacității de muncă sau decesul angajatului în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale”;
6. Hotărârea Guvernului nr. 1101 din 17 octombrie 2001 „Pentru aprobarea Regulamentului cu privire la stabilirea indemnizației de invaliditate pentru accidente de muncă sau boli profesionale”.

Legea securității și sănătății în muncă (art. 18) stabilește că lucrătorului căruia i s-a stabilit gradul de reducere a capacității de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale i se plătește, din contul unității care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională, pe lângă despăgubirea stabilită de lege, o indemnizație unică, luându-se ca bază salariul mediu lunar pe țară, pentru fiecare procent de pierdere a capacității de muncă, dar nu mai puțin de un salariu anual al accidentatului.

În caz de deces al lucrătorului în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, articolul în cauză stabilește că uni-tatea care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională repară prejudiciul material al persoanelor care au dreptul la aceasta, în modul și în mărimea stabilită de lege, și, în plus, le plătește, din contul mijloacelor proprii, o indemnizație unică, luându-se ca bază salariul mediu anual al celui decedat, înmulțit cu numărul anilor compleți pe care acesta nu i-a trăit până la vârsta de 62 de ani, dar nu mai puțin de 10 salarii medii anuale.

Articolul menționat prevede că, dacă reducerea capacității de muncă sau decesul lucrătorului a survenit în urma unui accident de muncă nu numai din vina unității, ci și a accidentatului, se aplică răspunderea mixtă conform legii, iar mărimea indemnizației unice se reduce în funcție de gradul de vinovăție al accidentatului. Indemnizația unică se plătește persoanelor care au dreptul la aceasta de către unitatea care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională, în modul stabilit de Guvern. În cazul în care unitatea nu dispune de mijloacele respective, plata indemnizației unice se efectuează în baza hotărârii instanței judecătorești, din contul oricărui bunuri sau mijloace ale unității. Litigiile ce țin de achitarea indemnizației unice se examinează de către instanța judecătorească.

Regulamentul cu privire la plata de către întreprinderi, organizații și instituții a indemnizației unice pentru pierderea capacității de muncă sau decesul angajatului în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 513 din 11 august 1993 (Capitolul V) stabilește că plata indemnizației unice persoanelor care beneficiază de acest drept se efectuează de către întreprinderea vinovată de producerea accidentului de muncă sau de declanșarea afecțiunii profesionale, din contul mijloacelor proprii. Întreprinderile finanțate de la bugetul republican plătesc indemnizația unică din contul bugetului respectiv. În situația în care întreprinderea nu dispune de mijloacele necesare, indemnizația unică se plătește în baza hotărârii judiciare din contul oricărui patrimoniu sau oricărui mijloace ale întreprinderii. În cazul reorganizării sau lichidării întreprinderii vinovate de producerea accidentului de muncă sau de declanșarea afecțiunii profesionale, plata indemnizației unice către persoanele care beneficiază de acest drept o efectuează succesorul de drepturi (moștenitorul) sau organul ierarhic superior. În cazul pierderii capacității de muncă sau al decesului angajatului, survenite în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale în perioada prestării de muncă în alte țări, indemnizația unică se plătește de către întreprinderea care l-a trimis la lucru în aceste țări, dacă acordurile cu aceste țări nu prevăd un alt mod de achitare a indemnizației unice. Reținerile din sumele plătite ca indemnizație unică se efectuează în același mod ca și reținerile din salariu. Expedierea, re-expedierea sumei indemnizației unice se face din contul întreprinderii vinovate de producerea accidentului de muncă sau de declanșarea afecțiunii profesionale. La dorința destinatarilor, aceste sume pot fi transferate în conturile lor de la Banca de Economii.

Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756 din 24 decembrie 1999 (art. 2) prevede că asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale garantează persoanelor asigurate un ansamblu de prestații și indemnizații pentru:

- a) diminuarea și compensarea consecințelor accidentelor de muncă și bolilor profesionale;
- b) promovarea securității muncii și a prevenirii accidentelor de muncă și bolilor profesionale.

Asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale se fundamentează pe principiul asumării riscului profesional de către persoanele ce beneficiază de rezultatul muncii prestate, pe principiul contributivității obligatorii și pe alte principii ale sistemului public de asigurări sociale obligatorii. Asigurător pentru accidente de muncă și boli profesionale este Casa Națională de Asigurări Sociale și structurile teritoriale ale acesteia.

În conformitate cu legea sus-menționată (art. 3), în mod obligatoriu, sunt asigurați pentru accidente de muncă și boli profesionale și sunt denumiți asigurați:

- a) cetățenii Republicii Moldova, cetățenii străini și apatrizii care desfășoară activitate pe teritoriul Republicii Moldova, în bază de contract individual de muncă, încheiat cu un angajator din Republica Moldova;
- b) cetățenii Republicii Moldova care desfășoară activitate în străinătate, în baza dispoziției legale a unui angajator din Republica Moldova;
- c) persoanele care desfășoară activitate în funcții electivă sau sunt numite în autoritățile publice, pe durata mandatului, ale căror drepturi și obligații sunt asimilate cu cele ale persoanelor prevăzute la lit. a).

Legea în cauză (art. 9) stabilește următoarele prestații și indemnizații de asigurare la care au dreptul persoanele asigurate:

- a) prestații pentru reabilitare medicală;
- b) prestații pentru recuperarea capacității de muncă;
- c) prestații pentru reabilitarea profesională;
- d) indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă;
- e) indemnizație pentru transferarea temporară la altă muncă;
- f) indemnizație de invaliditate;
- g) indemnizație de deces.

Potrivit acestei legi, prestațiile pentru reabilitare medicală și recuperarea capacității de muncă au prioritate față de indemnizații.

Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale (art. 14 - art. 20) stabilește modalitățile de plată și cuantumul indemnizațiilor respective. Astfel, cuantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă constituie 100% din salariul mediu lunar asigurat al asiguratului pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se plătește pentru zilele lucrătoare din primele 20 de zile calendaristice, calculate de la data pierderii temporare a capacității de muncă, de către angajator, din mijloacele proprii, iar din a 21-a zi, de către structurile teritoriale ale Casei Naționale de Asigurări Sociale, din mijloacele Fondului de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale. Durata de acordare a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este de până la 180 de zile, în interval de un an, și se calculează din prima zi de concediu medical. În situații temeinic motivate de posibilitatea recuperării medicale și profesionale a asiguratului, medicul curant din instituția medicală, stabilită conform prevederilor art. 12 din prezenta lege, poate propune, conform legislației, prelungirea concediului medical peste 180 de zile, dar nu cu mai mult de 30 de zile.

Medicul expert al asiguratorului decide, după caz, prelungirea concediului medical pentru continuarea programului de recuperare, cu menținerea dreptului la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, reluarea activității la același loc de muncă sau la un alt loc de muncă ori propune, în modul stabilit de legislație, încadrarea într-un grad de invaliditate. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată prin accidente de muncă sau boli profesionale, se acordă pe baza certificatului medical, eliberat conform legislației, și a documentelor de cercetare a accidentului de muncă sau de constatare a îmbolnăvirii profesionale, întocmite de autoritățile competente. În situația în care asiguratul a fost încadrat într-un grad de invaliditate până la expirarea termenului de 180 de zile, indemnizația se va acorda până la data în care s-a emis decizia cu privire la încadrarea într-un grad de invaliditate.

Dreptul la indemnizație pentru transferarea temporară la altă muncă îl au asigurații care, fiind transferați temporar la altă muncă din cauza unui accident de muncă sau unei boli profesionale, au un salariu asigurat inferior salariului mediu lunar asigurat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională. Cuantumul indemnizației pentru transferarea temporară la altă muncă constituie diferența dintre salariul mediu lunar asigurat al asiguratului pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională și salariul lunar asigurat al asiguratului la noul loc de muncă. Indemnizația pentru transferarea temporară la altă muncă se acordă asiguratului, pe baza actelor care confirmă această transferare, pe un termen de cel mult 90 de zile.

Asigurații care, ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, și-au pierdut, total sau cu cel puțin 25%, capacitatea de muncă au dreptul la o indemnizație de invaliditate care se acordă lunar, pe toată perioada în care beneficiază de pensie de invaliditate, din sistemul public de asigurări sociale. Cuantumul indemnizației de invaliditate diferă în funcție de gradul de invaliditate al asiguratului, stabilit potrivit legislației. Cuantumul indemnizației de invaliditate pentru asiguratul încadrat în gradele I sau II de invaliditate se determină ca diferența dintre 2/3 din salariul mediu lunar asigurat al asiguratului pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională și cuantumul pensiei de invaliditate a acestuia, stabilit prin sistemul public de asigurări sociale. Cuantumul indemnizației de invaliditate pentru asiguratul încadrat în gradul III de invaliditate se determină procentual, din indemnizația stabilită conform alin. (3), corespunzător gradului de reducere a capacității de muncă. Încadrarea în alt grad de invaliditate condiționează modificarea cuantumului indemnizației de invaliditate în corespundere cu gradul actual de invaliditate, iar reluarea gradului de invaliditate condiționează revenirea la cuantumul indemnizației de invaliditate stabilit anterior pentru gradul respectiv.

În cazul decesului asiguratului, ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, beneficiază de indemnizație de deces:

- a) copiii asiguratului care, la momentul decesului acestuia:
 - au vârsta de până la 18 ani sau au împlinit această vârstă, dar fără a depăși vârsta de 23 de ani, dacă își continuă studiile la instituții de învățământ secundar, mediu de specialitate și superior, cursuri de zi;
 - sunt încadrați într-un grad de invaliditate, indiferent de vârstă;
- b) soțul asiguratului, care la momentul decesului acestuia:
 - este încadrat într-un grad de invaliditate;
 - a atins vârsta de pensionare;
- c) soțul sau unul din părinții asiguratului decedat, sau o altă persoană care, la momentul decesului asiguratului, nu lucrează și are în îngrijire copii ai asiguratului sub vârsta de 3 ani.

Indemnizația de deces se acordă o singură dată, în sumă fixă, corespunzătoare numărului și categoriei persoanelor aflate în întreținerea asiguratului, după cum urmează:

- a) pentru copiii în vârstă de până la 18 ani sau peste această vârstă, fără a depăși vârsta de 23 de ani, dacă își continuă studiile la instituții de învățământ secundar, mediu de specialitate și superior, cursuri de zi, sau pentru copiii invalizi, indiferent de vârstă:
 - echivalentul a 5 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al asiguratului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 5 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat, pentru un copil;
 - echivalentul a 8 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al asiguratului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 8 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat, pentru doi copii;
 - echivalentul a 12 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al asiguratului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 12 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat, pentru trei sau mai mulți copii;
- b) pentru soțul asiguratului care, la momentul decesului acestuia, este încadrat într-un grad de invaliditate sau a atins vârsta de pensionare - echivalentul a 3 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al asiguratului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 3 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat;
- c) pentru soțul sau unul din părinții asiguratului decedat, sau o altă persoană care, la momentul decesului asiguratului, nu lucrează și are în îngrijire copii ai asiguratului sub vârsta de 3 ani - echivalentul a 3 salarii, calculate ca medie a salariului lunar asigurat al asiguratului decedat pe ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată îmbolnăvirea profesională, dar nu mai puțin de 3 salarii medii lunare pe economie pentru anul premergător anului în care s-a produs cazul asigurat.

Regulamentul cu privire la stabilirea indemnizației de invaliditate pentru accidente de muncă sau boli profesionale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1101 din 17 octombrie 2001 prevede determinarea cuantumului indemnizației de invaliditate pentru asiguratul încadrat în gradele I sau II de invaliditate prin diferența dintre 2/3 din venitul mediu lunar asigurat al asiguratului pentru ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată boala profesională și cuantumul pensiei de invaliditate al acestuia, stabilit prin sistemul public de asigurări sociale. Salariul mediu lunar asigurat, realizat în perioada de până la 1 ianuarie 1999, se determină prin înmulțirea coeficientului individual al asiguratului cu salariul mediu pe țară pentru anul precedent celui de stabilire a indemnizației de invaliditate. Coeficientul individual al asiguratului constituie raportul dintre salariul mediu lunar pentru ultimele 6 luni premergătoare lunii în care s-a produs accidentul de muncă sau a fost constatată boala profesională și salariul mediu pe țară pentru aceeași perioadă.

La încadrarea în alt grad de invaliditate, cuantumul indemnizației de invaliditate se reexaminează în conformitate cu noua grupă de invaliditate, iar în cazul reîncadrării în gradul de invaliditate anterior, se stabilește cuantumul anterior al indemnizației de invaliditate, conform gradului de invaliditate.

Indemnizația de invaliditate se indexează anual la 1 aprilie. Coeficientul de indexare constituie media dintre creșterea anuală a indicelui prețurilor de consum și creșterea anuală a salariului mediu pe țară pentru anul precedent, determinate în modul stabilit de Guvern.

Codul civil (art. 1418) prevede că, în caz de vătămare a integrității corporale sau de altă vătămare a sănătății, autorul prejudiciului are obligația să compenseze persoanei vătămate salariul sau venitul ratat din cauza pierderii sau reducerii capacității de muncă, precum și cheltuielile suportate în legătură cu vătămarea sănătății – de tratament, de alimentație suplimentară, de protezare, de îngrijire străină, de cumpărarea unui vehicul special, de reciclare profesională etc. Determinarea salariului (venitului) nerealizat din cauza vătămării integrității corporale sau altei vătămări a sănătății se efectuează conform legii. La determinarea salariului nerealizat (venitului ratat) nu se iau în considerare pensia de invaliditate, stabilită persoanei vătămate în legătură cu vătămarea integrității corporale sau cu o altă vătămare a sănătății și nici alte indemnizații sau sume, plătite pe linia asigurărilor sociale de stat. Volumul despăgubirilor ce se cuvin, în conformitate cu prezentul articol, persoanei vătămate poate fi mărit prin lege sau contract.

Legea privind modul de recalculare a sumei de compensare a pagubei cauzate angajaților în urma mutilării sau a altor vătămări ale sănătății în timpul exercitării obligațiilor de serviciu (art. 2) stipulează că suma inițială de compensare a pagubei înseamnă o parte din salariul mediu lunar pe care persoana vătămată l-a avut în ultimele 12 luni calendaristice înainte de accidentul de muncă sau de constatarea bolii profesionale, calculată în funcție de procentul pierderii capacității de muncă. În cazul în care persoanei vătămate i s-a stabilit pensie de invaliditate, suma inițială de compensare a pagubei se micșorează cu suma acestei pensii. Suma inițială de compensare a pagubei se calculează în conformitate cu actele normative în vigoare privind compensarea de către întreprinderi, instituții, organizații a pagubei cauzate angajaților în urma mutilării sau altor vătămări ale sănătății în timpul exercitării obligațiilor de serviciu. Această sumă se modifică ulterior numai în cazul schimbării procentului de pierdere a capacității de muncă sau al schimbării gradului de invaliditate.

Sfera de aplicare a legislației

Angajatori, persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt, care folosesc munca salariată.

Plăți aferente accidentelor de muncă, mii lei				
Anul	Plăți conform certificatelor de concediu de incapacitate temporară de muncă, survenită în urma unui accident de muncă	Plăți pentru repararea prejudiciilor cauzate de accidente de muncă sau boli profesionale	Plăți pentru indemnizațiile unice, în cazul reducerii capacității de muncă sau decesului angajatului, ca urmare a accidentelor de muncă sau bolilor profesionale	Total
2009	1.61	141.5	140.4	2 699.4
2010	1.61	141.5	140.4	2 770.7
2011	3.22	83.6	944.3	3 132.9
2012	6.44	372	1 227.8	1 828.3

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 102 „Privind standardele minime de securitate socială” nu a fost ratificată de Republica Moldova;
- Convenția OIM nr. 121 „Privind prestațiile pentru accidente de muncă” nu a fost ratificată de Republica Moldova.

Indicator juridic 15. Inspectoratul de Stat al Muncii

Legislație și politici

1. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003;
2. Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140-XV din 10 mai 2001;
3. Legea securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008;
4. Legea privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător nr. 131 din 8 iunie 2012;
5. Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218-XVI din 24 octombrie 2008;
6. Codul penal al Republicii Moldova nr. 985-XV din 18 aprilie 2002;
7. Hotărârea Guvernului nr. 788 din 7 octombrie 2013 „Cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspectoratului de Stat al Muncii, structurii și efectivului-limită ale acestuia”.

Codul muncii

Inspectoratul de Stat al Muncii este organul central de specialitate, aflat în subordinea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, care exercită controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a convențiilor colective și a contractelor colective de muncă la toate unitățile, de către angajatori persoane fizice, precum și în autoritățile publice centrale și locale (art. 372).

Obiectivele Inspectoratului de Stat al Muncii sunt (art. 373):

- a) asigurarea aplicării dispozițiilor actelor normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea obligațiilor lor de muncă;
- b) difuzarea informațiilor despre cele mai eficiente metode și mijloace privind respectarea legislației muncii;
- c) informarea autorităților publice competente despre dificultățile legate de aplicarea legislației muncii.

Pentru realizarea obiectivelor sale, Inspectoratul de Stat al Muncii exercită următoarele atribuții (art. 374):

1) controlează respectarea dispozițiilor actelor internaționale, legislative și ale altor acte normative, precum și ale convențiilor colective referitoare la:

- a) contractele individuale și cele colective de muncă;
- b) carnetele de muncă;
- c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- d) retribuirea muncii;
- e) munca minorilor și a femeilor;
- f) securitatea și sănătatea în muncă.

2) avizează, în modul stabilit de lege, lansarea în producție a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru;

3) cercetează, în modul stabilit de Guvern, accidentele de muncă;

4) coordonează activitatea de pregătire, instruire și informare a salariaților unităților în problemele privind raporturile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, mediul de muncă;

5) acordă ajutor metodologic și consultativ salariaților și angajatorilor;

6) exercită alte atribuții prevăzute de lege.

Inspectoratul de Stat al Muncii este în drept:

- a) să solicite și să primească de la autoritățile publice centrale și locale, de la persoane juridice și fizice, informațiile necesare exercitării atribuțiilor sale;
- b) să constate contravențiile prevăzute la art. 55–61 din Codul contravențional al Republicii Moldova.

Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii prevede următoarele:

Inspectoratul de Stat al Muncii este organ al administrației publice centrale, care se află în subordinea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei și exercită control de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul muncii de către întreprinderi, instituții și organizații, cu orice tip de proprietate și formă juridică de organizare, persoane fizice care angajează salariați, precum și de către autoritățile administrației publice centrale și locale.

Obiectivele Inspectoratului de Stat al Muncii sunt următoarele:

- a) asigurarea aplicării dispozițiilor actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea atribuțiilor lor;
- b) difuzarea informațiilor despre cele mai eficiente mijloace de respectare a legislației muncii;
- c) informarea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei despre deficiențele legate de aplicarea legislației muncii.

Inspectoratul de Stat al Muncii are următoarele atribuții:

- a) controlează respectarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă;
- b) eliberează, în modul și în condițiile stabilite de lege, avize privind introducerea în fabricație a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru;
- c) cercetează, în modul stabilit de Guvern, accidente de muncă;
- d) coordonează activitatea de pregătire, instruire și informare a salariaților angajați în problemele relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă;
- e) exercită alte atribuții prevăzute de lege.

Structura Inspectoratului de Stat al Muncii

În realizarea activităților sale, Inspectoratul de Stat al Muncii dispune de un efectiv de personal de 109 angajați. Din aceștia, 22 de angajați sunt distribuiți în aparatul central, iar 87 de angajați sunt distribuiți în 10 inspectorate teritoriale de muncă. Din numărul total al inspectorilor încadrați la Inspectoratul de Stat al Muncii, 12 sunt femei. Efectivul Inspectoratului de Stat al Muncii este constituit din personal cu pregătire profesională în diferite domenii, după cum urmează: 47 ingineri, 34 juriști, 7 economiști și 3 persoane care au alte specialități.

Repartizarea inspectorilor de muncă în funcții publice la nivel teritorial, la 31 decembrie 2012, este următoarea: în inspectoratele teritoriale de muncă, funcțiile publice de conducere sunt ocupate de 19 angajați, iar funcțiile publice de execuție sunt ocupate de 62 de angajați.

Mijloacele financiare alocate Inspectoratului de Stat al Muncii

Pentru desfășurarea activității sale, Inspectoratul de Stat al Muncii i-a fost alocat pentru anul 2012 un buget în mărime de 7.394,4 mii lei, care a fost utilizat în felul următor: cheltuielile pentru retribuirea muncii angajaților Inspectoratului de Stat al Muncii au constituit 5.017 mii lei: contribuțiile la asigurările sociale de stat obligatorii din salariul calculat au constituit 970,6 mii lei: primele de asigurare obligatorie de asistență medicală au constituit 175,6 mii lei.

Pentru achiziționarea mărfurilor și serviciilor au fost cheltuiți 1.172,7 mii lei, din care: pentru rechize de birou – 25 mii lei, abonament la „Monitorul Oficial al Republicii Moldova” – 2,4 mii lei, servicii de telecomunicații și poștale – 115,1 mii lei, servicii pentru de servirea și întreținerea mijloacelor de transport – 710,2 mii lei, reparații curente ale utilajelor și inventarului tehnic – 25 mii lei, chiria birourilor și plata serviciilor comunale – 255 mii lei, lucrări de calcul și informatică – 40 mii lei.

Pentru deplasările de serviciu în interiorul țării au fost cheltuiți 41,3 mii lei. Mărimea indemnizațiilor achitate constituie 17,2 mii lei.

Conform Legii (art. 8), în exercițiul funcțiunii, inspectorul de muncă, la prezentarea legitimației de serviciu, este autorizat:

- să pătrundă liber, la orice oră din zi sau din noapte, fără informarea prealabilă a angajatorului, în locurile de muncă, în încăperi-le de serviciu și de producție;
- să solicite și să primească de la angajator actele și informațiile necesare controlului;
- să solicite și să primească, în limitele competenței, declarații de la angajatori și salariați;
- să ceară lichidarea imediată sau într-un anumit termen a abaterilor constatate de la dispozițiile actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea atribuțiilor lor;
- să solicite retragerea de către autoritățile administrației publice competente a autorizației (licenței) de activitate a angajato-rului pentru neexecutarea intenționată a prescripțiilor privind înlăturarea încălcărilor legislației muncii și normelor de securitate și sănătate în muncă, stabilită în urma controalelor repetate.

Suplimentar, la cele menționate mai sus, inspectorul de muncă cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă este autorizat:

- să dispună sistarea funcționării (inclusiv prin sigilare, cu indicarea în procesul-verbal de control) a atelierelor, a halelor, a secțiilor, a altor subdiviziuni ale unității, sistarea exploatării clădirilor, a edificiilor și a echipamentelor tehnice, precum și sistarea lucrărilor și a proceselor tehnologice, doar în cazul unui pericol iminent de accidentare;
- să propună anularea avizelor privind introducerea în fabricație a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru, dacă constată că, prin modificarea condițiilor care au stat la baza emiterii acestora, nu se respectă cerințele actelor normative din domeniul securității și sănătății în muncă.

Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii (art. 111, art. 112, art. 113) vizează modul, condițiile și procedura de efectuare a contro-lului de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă.

Potrivit modificărilor operate, controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă are drept scop:

- verificarea modului în care angajatorul (persoana care acționează în numele acestuia) respectă legislația muncii, securității și sănătății în muncă;
- acordarea ajutorului consultativ și metodologic angajatorului (persoanei care acționează în numele acestuia) în identificarea căilor de aplicare eficientă a legislației și de prevenire a încălcărilor, precum și de lichidare a încălcărilor în cazul constatării acestora;
- sancționarea încălcărilor constatate.

Controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă se realizează prin:

- a) controlul de fond, care are drept obiectiv verificarea în ansamblu a respectării legislației muncii, securității și sănătății în muncă;
- b) controlul tematic, care are drept obiectiv verificarea respectării legislației muncii, securității și sănătății în muncă în anumite perioade de timp sau în anumite domenii de activitate, precum și verificarea respectării unor aspecte ale legislației muncii, securității și sănătății în muncă;
- c) controlul inopinat, care se efectuează:
 - la examinarea unor petiții, sesizări care invocă încălcarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă;
 - la soluționarea operativă a unor cazuri de nerespectare evidentă a legislației muncii, securității și sănătății în muncă;
 - la cercetarea accidentelor de muncă.

Controlul repetat poate fi efectuat la expirarea termenului stabilit în cadrul controlului anterior de către inspectorul de muncă în vederea eliminării încălcărilor, executarea prescripțiilor și conformarea cu prevederile legale. Controlul repetat poate fi exercitat ori de câte ori este necesar, pentru a asigura respectarea prevederilor legislației muncii, securității și sănătății în muncă.

Controlul de fond și controlul tematic se desfășoară în conformitate cu Programul anual de activitate al Inspectoratului de Stat al Muncii, aprobat de inspectorul general de stat al muncii după coordonarea cu Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

Inspectoratele teritoriale de muncă desfășoară controlul de fond și controlul tematic, conform planurilor trimestriale de activitate, elaborate în baza Programului anual de activitate al Inspectoratului de Stat al Muncii și aprobate de inspectorul-șef al inspectoratului teritorial de muncă.

Controlul de fond și controlul tematic pot fi realizate și la solicitarea angajatorului (persoanei care acționează în numele acestuia), a salariatului sau a sindicatelor.

Controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă se efectuează în baza dispoziției de control emisă de:

- inspectorul general de stat al muncii;
- adjuncții inspectorului general de stat al muncii;
- inspectorul-șef al inspectoratului teritorial de muncă;
- adjunctul inspectorului-șef al inspectoratului teritorial de muncă.

Controlul inopinat poate fi efectuat și din inițiativa inspectorului de muncă, fără dispoziție de control, urmând ca inspectorul să informeze imediat despre aceasta una dintre persoanele menționate mai sus.

Inspectorul de muncă informează angajatorul (persoana care acționează în numele acestuia) despre prezența sa în unitate, înainte de începerea controlului. Fac excepție cazurile în care inspectorul este informat prin sesizări scrise (inclusiv în variantă electronică) ale salariaților, partenerilor sociali sau ale instituțiilor și organizațiilor interesate, din care rezultă că angajatorul:

- încalcă legislația în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă;
- nu elimină încălcările legislației în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă depistate în controalele anterioare;
- nu informează despre accidente de muncă produse în unitate.

Durata controlului nu trebuie să depășească 3 zile lucrătoare. În funcție de necesitate, inspectorul general de stat al muncii sau adjuncții săi pot prelunge durata acestuia.

Controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă se finalizează cu întocmirea de către inspectorul de muncă a unui proces-verbal de control, utilizând modelul aprobat de inspectorul general de stat al muncii. În procesul-verbal, inspectorul de muncă consemnează succint esența încălcării constatate, indică prevederile actelor legislative și ale altor acte normative încălcate și dispune conformarea imediată sau, după caz, într-un termen rezonabil, conform prevederilor legale.

Dacă în cadrul controlului nu se constată încălcări, inspectorul de muncă consemnează în procesul-verbal de control respectarea actelor legislative și a altor acte normative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă.

Dacă constată că exploatarea clădirilor, a edificiilor și a echipamentelor tehnice, precum și desfășurarea lucrărilor și a proceselor tehnologice prezintă pericol iminent de accidentare, inspectorul de muncă dispune, printr-o prescripție, utilizând modelul aprobat de inspectorul general de stat al muncii, sistarea lor, evacuarea personalului de la locurile de muncă aflate în pericol și înlăturarea pericolelor constatate. În prescripția de sistare se indică succint esența încălcării cu pericol iminent de accidentare, actele legislative și alte acte normative a căror nerespectare a provocat apariția pericolului. Prescripția de sistare este semnată de către inspectorul de muncă și de angajator (persoana care acționează în numele acestuia).

Dacă dispune sistarea exploatarei clădirilor, a edificiilor și a echipamentelor tehnice, precum și a lucrărilor și proceselor tehnologice cu pericol iminent de accidentare, inspectorul de muncă consemnează acest fapt în procesul-verbal de control. Copia prescripției de sistare se anexează la procesul-verbal de control.

Dacă înlăturarea pericolului necesită timp, inspectorul de muncă sigilează aparatele de conectare la sursele de alimentare cu energie electrică, panourile de comandă, părțile mobile sau alte părți ale clădirilor, ale instalațiilor, ale echipamentelor tehnice cu pericol iminent de accidentare. Sigiliul se aplică în așa mod încât să blocheze repunerea lor în funcțiune, lăsându-se loc de acces doar pentru intervenții de înlăturare a pericolului. Inspectorul de muncă indică în prescripția de sistare aplicarea sigiliului, numărul lui și locul aplicării și informează despre aceasta conducătorul locului de muncă și angajatorul (persoana care acționează în numele acestuia). În prescripția de sistare, inspectorul de muncă dispune să fie informat în scris despre lichidarea încălcărilor cu pericol de accidentare.

Activități de inspecție a muncii

Pentru realizarea obiectivelor sale, Inspectoratul de Stat al Muncii întreprinde diverse acțiuni orientate spre asigurarea aplicării legislației muncii, securității și sănătății în muncă. Printre acestea se regăsesc vizite de control, monitorizarea exploatarei copiilor prin muncă, campanii, prevenirea, sancționarea și combaterea ilegalităților, examinarea petițiilor și sesizărilor despre încălcarea legislației muncii, înregistrarea statelor de personal și a contractelor colective de muncă, cercetarea accidentelor de muncă, acțiuni și măsuri de consolidare a capacităților profesionale a inspectorilor de muncă, informare, consultare și sensibilizare.

Acțiuni de control

Inspectoratul de Stat al Muncii cu subdiviziunile sale teritoriale a realizat în anul 2012 6.510 vizite de control privind respectarea legislației și altor acte normative în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă, în peste 5400 de unități cu un număr de peste 217 mii de salariați, din care mai mult de 107 mii erau femei și 116 minori. Controalele au avut loc, după cum urmează:

- în domeniul securității și sănătății în muncă au fost efectuate 3.419 controale;
- în domeniul relațiilor de muncă au fost efectuate 3.091 controale.

Din numărul total de controale:

- 4.026 constituie controale de fond;
- 1.576 reprezintă controale inopinate;
- 879 au fost controale tematice;
- 29 au fost controale repetate.

Repartizarea numărului de controale după domeniul de activitate se prezintă după cum urmează:

- 25% – unități ce desfășoară activități comerciale;
- 18% – unități ce desfășoară activități de servicii colective, sociale și personale colective;
- 17% – unități din agricultură;
- 10% – unități din construcții;
- 8% – unități din industria prelucrătoare;
- 6% – unități din domeniul învățământului;
- 5% – unități din transporturi;
- 4% – administrația publică;
- câte 2% – activități financiare și unități din domeniul sănătății;
- câte 1% – unități din domeniul energetic, industriei extractive și activități hoteliere.

În vederea combaterii și prevenirii muncii nedeclarate, inspectorii de muncă au efectuat controale, în cadrul cărora au fost depistate 989 persoane care au fost admise la muncă fără perfectarea relațiilor de muncă în formă scrisă de către 294 agenți economici. Astfel, activau persoane care au fost admise la muncă, fără forme legale, după cum urmează:

- 64 unități din agricultură și silvicultură - 292 persoane;
- 45 unități din construcții - 264 persoane;
- 101 unități din domeniul comerțului - 175 persoane;
- 34 unități din industria prelucrătoare - 134 persoane;
- 36 unități din alte activități de servicii colective, sociale și personale - 92 persoane;
- 10 unități din transporturi - 25 persoane;
- 3 unități din activitatea hotelieră - 4 persoane;
- 1 unitate din industria extractivă - 3 persoane.

Controalele întreprinse au fost finalizate cu întocmirea proceselor-verbale de control în care inspectorii de muncă au înregistrat 79.559 de cazuri de încălcare a prevederilor legale și au dispus măsuri necesare pentru asigurarea respectării normelor de drept în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă

Constatări, acțiuni de prevenire, sancționare și combatere

Activitățile de control, de monitorizare a exploatării copiilor prin muncă, de campanie, de examinare a petițiilor și sesizărilor întreprinse de Inspectoratul de Stat al Muncii scot în evidență faptul că cele mai frecvente încălcări comise de angajatori se referă la:

- securitatea și sănătatea în muncă;
- neefectuarea evaluării riscurilor profesionale;
- admiterea la lucru a persoanelor fără pregătire profesională și fără instruire în materie de securitate și sănătate în muncă;
- prestarea muncii în condiții de risc sporit;
- aplicarea tehnologiilor depășite și periculoase;
- neasigurarea cu echipament de protecție (Capitolul III, art. 10, 13 din Legea securității și sănătății în muncă, nr. 186-XVI din 10.07.2008).

În ceea ce privește persoanele mai tinere de 18 ani, cele mai frecvente cazuri de încălcare a legislației muncii au constituit atragerea la muncă fără acordul scris al părinților, admiterea la lucru fără examenul medical preventiv, fără instruire în domeniul securității și sănătății în muncă la locul de muncă, neasigurarea normelor de durată redusă a timpului de muncă, cu atragerea la muncă în zilele de repaus, neacordarea concediului suplimentar plătit, cu lacune în calcularea salariului, atragerea la munci interzise ș.a.

Încălcările constatate impun aplicarea diferitor mecanisme ce contribuie la asigurarea respectării cadrului legal.

În acest sens, inspectorii de muncă au emis prescripții care conțin circa 80 de mii de măsuri și acțiuni de remediere a deficiențelor, abaterilor și încălcărilor depistate, inclusiv prescripții de retragere din muncă a minorilor implicați în munci interzise.

Printre acestea se înscriu și următoarele proceduri de inspecție: acțiuni de prevenire – 2.423 (inclusiv prin închidera a 3 șantiere de construcții pe motivul nerespectării actelor normative și legislative din domeniul muncii, securității și sănătății în muncă); sensibilizare – 597; informare – 865; consultare – 1.077; recomandare – 2.381.

Ca rezultat al neconformării angajatorilor și a persoanelor cu funcție de răspundere la prevederile legislației muncii, securității și sănătății în muncă, inspectorii de muncă au încheiat pe parcursul anului și au înaintat spre examinare instanței de judecată 891 procese-verbale de contravenție. Din numărul total de procese-verbale de contravenție, în 23 procese-verbale s-au constatat încălcări comise în legătură cu minori (12 cazuri – art. 55, alin. (2) al Codului contravențional (CC), 7 cazuri – art. 551 al CC, 4 – art. 58 al CC); în 134 procese-verbale se constată admiterea persoanelor la muncă fără perfectarea formelor legale, în 121 procese-verbale de contravenție (art. 57, alin. (1) al CC) se constată încălcarea termenelor de plată a salariilor, indemnizațiilor și altor plăți cu caracter permanent. În celelalte procese-verbale de contravenție se constată și alte încălcări în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă.

Pentru împiedicarea activității legitime a inspectorilor de muncă, în baza art. 349, alin. 1 al Codului contravențional, au fost încheiate 50 procese-verbale cu privire la contravenție și înaintate spre examinare organelor de poliție.

Anual, inspectorii de muncă cercetează mai mult de 160 accidente de muncă.

Astfel, pe parcursul anului 2012, la Inspectoratul de Stat al Muncii au fost comunicate 414 accidente (inclusiv 7 accidente produse în anii precedenți).

Din numărul total de accidente cercetate de inspectorii de muncă, 117 au fost clasificate ca accidente de muncă, din care 32 mortale – în urma cărora au avut de suferit mortal 32 persoane, 62 grave – în care au fost afectate 71 persoane și 23 accidente cu incapacitate temporară de muncă. O persoană mai tânără de 18 ani (cusătoreasă) a fost implicată într-un accident rutier-colectiv, în urma căruia a fost grav accidentată.

Din repartizarea accidentelor de muncă după tipul de activitate reiese că ponderea cea mai mare revine industriei prelucrătoare cu 16 accidente de muncă grave și 4 mortale, urmată de agricultură și silvicultură cu 11 accidente de muncă grave și 4 mortale.

Legea securității și sănătății în muncă stabilește că Inspectoratul de Stat al Muncii exercită controlul privind aplicarea de către angajatori a legislației și a altor acte normative referitoare la securitatea și sănătatea muncii. Activitățile de control se desfășoară cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 140-XV din 10 mai 2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii.

Legea privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător este pusă în aplicare începând cu 1 martie 2013. Această lege prevede modalitatea de organizare, planificare, efectuare și raportare a activităților de control la întreprinzători. Legea în cauză se aplică și activităților de control în domeniul muncii, securității și sănătății în muncă.

Constatăm că Legea privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător conține prevederi ce contravin spiritului, principiilor și dispozițiilor actelor internaționale referitoare la sistemele de inspecție a muncii.

Aceste contradicții țin de periodicitatea efectuării controalelor, modul de organizare și exercitare a controlului, asigurarea operativității exercitării controalelor, abilitățile și capacitățile instituționale ale organului de control pentru asigurarea aplicării corecte, coerente, consecvente și univoce a legislației muncii, securității și sănătății în muncă.

Codul contravențional (art. 55) stabilește că încălcarea legislației muncii, a legislației cu privire la securitatea și sănătatea în muncă sunt sancționate cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale, aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale, aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale, aplicată persoanei juridice. Aceleași acțiuni săvârșite asupra minorului sunt sancționate cu amendă de la 120 la 150 de unități convenționale, aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 350 de unități convenționale, aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 480 de unități convenționale, aplicată persoanei juridice.

Potrivit Codului contravențional, constatarea contravențiilor în domeniul securității și sănătății în muncă revine Directorului Inspectoratului de Stat al Muncii și adjuncților lui, șefilor inspectoratelor teritoriale de muncă și adjuncților acestora și inspectorilor de muncă. Examinarea dosarelor contravenționale și sancționarea se face de către instanțele judecătorești.

Codul penal (art. 183) stabilește că încălcarea de către o persoană cu funcție de răspundere ori de către o persoană care gestionează o organizație comercială, obștească sau altă organizație nestatală a tehnicii securității, a igienei industriale sau a altor reguli de protecție a muncii, dacă această încălcare a provocat accidente cu oameni sau alte urmări grave, se pedepsește cu amendă în mărime de la 200 la 500 unități convenționale, cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 100 la 200 de ore sau cu închisoare de până la 2 ani. Aceeași acțiune care a provocat din imprudență decesul unei persoane se pedepsește cu închisoare de la 2 la 6 ani cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de până la 3 ani.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 81 „Privind inspecția muncii în industrie și comerț”, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995;

- Convenția OIM nr. 129 „Privind inspecția muncii în agricultură”, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 1330-XIII din 26 septembrie 1997.

Concluzii

Republica Moldova dispune atât de cadrul normativ, cât și de cadrul instituțional menite să asigure munca sigură și inofensivă.

Totodată, constatăm că:

- a) deși angajatorii, în ansamblu, întreprind măsuri de prevenire a accidentelor de muncă, ceea ce a avut ca efect micșorarea ratei accidentelor de muncă mortale (0,034% în anul 2012) și a ratei accidentelor cu incapacitate temporară de muncă (0,686% în anul 2012), mai există anumite deficiențe de securitate și sănătate în muncă, care contribuie la producerea acestor evenimente;
- b) deși Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale nr. 756-XIV din 24 decembrie 1999 prevede diferențierea cotelor de asigurare socială în raport cu riscul de accidente și îmbolnăvire a salariaților pe care îl repre-

zintă unitatea economică, până în prezent nu sunt elaborate și adoptate mecanisme și criterii clare de diferențiere;

c) Inspectoratul de Stat al Muncii:

- nu dispune de efectiv suficient;
- nu dispune de un sistem automatizat de prelucrare a datelor, fapt care influențează atât operativitatea activității, cât și capacitatea instituțională a acesteia.

d) Legea privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător nr. 131 din 8 iunie 2012 conține prevederi care contravin spiritului, principiilor și dispozițiilor actelor internaționale referitoare la sistemele de inspecție a muncii;

e) Republica Moldova nu a ratificat până în prezent Convențiile OIM nr. 102 „Privind standardele minime de securitate socială” și nr. 121 „Privind prestațiile pentru accidente de muncă”.

10 Protecția socială

Scopul și conținutul capitolului

Prezentul capitol are ca scop să reflecte modul în care în Republica Moldova este asigurată protecția socială a populației, ceea ce constituie o componentă obligatorie a conceptului de „muncă decentă”.

În cadrul acestui capitol:

a) sunt descriși trei indicatori juridici ai muncii decente, și anume: „Pensia”, „Incapacitatea de muncă din cauza bolii” și „Incapacitate de muncă din cauza invalidității”;

b) sunt prezentate informațiile statistice relevante referitoare la protecția socială a populației în Republica Moldova.

Informații statistice

Protecția socială a populației este componenta cu cea mai mare pondere în Bugetul Public Național, circa 30% din cheltuielile publice fiind direcționate către asigurarea și asistența socială a populației. Pe parcursul anilor 2004-2012, cheltuielile publice pentru protecția socială au fost în continuă creștere și au crescut de circa 5 ori. Raportând datele la Produsul Intern Brut, constatăm o creștere de la 10,2% în anul 2004 la 13,2% în anul 2012.

Una din componentele de bază ale politicii de protecție socială a populației este sistemul de asigurare socială, care are ca scop acordarea prestațiilor în formă bănească persoanelor asigurate în cazul în care survin anumite riscuri precum: bătrânețe, boală, pierdere totală sau parțială a capacității de muncă și altele²³.

Sistemul public de asigurări sociale presupune colectarea contribuțiilor de la angajatori și persoanele asigurate și, respectiv, distribuirea prestațiilor către beneficiari, conform legislației în vigoare. Funcționarea sistemului este determinată

de mai mulți factori, inclusiv procesele demografice și situația de pe piața muncii. În condițiile îmbătrânirii populației și scăderii nivelului de ocupare, în ultimii ani s-a redus și numărul contribuabililor la bugetul asigurărilor sociale de stat. Astfel, ponderea populației economic active care contribuie la Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat (BASS) a fost în creștere până în anul 2008 și a atins nivelul de 70,8%, după care s-au înregistrat tendințe de scădere până la 68,8% în anul 2012. Această tendință este condiționată preponderent de faptul că, începând cu anul 2009, asigurarea socială nu mai este obligatorie pentru proprietarii de terenuri agricole.

Conform datelor CNAS, principalii contribuabili sunt salariații, circa 96%, restul fiind persoanele angajate pe cont propriu și proprietarii de terenuri agricole. Aceeași situație relevă datele AFM, în baza cărora pentru 92% din salariați angajatorul/patronul plătește contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii, fapt care le oferă pe viitor acestora dreptul la o pensie în condițiile legii. Pe de altă parte, achitarea salariilor „în plic” este încă practică de către angajatori. Conform datelor AFM 2012, din totalul populației ocupate, 30% sunt angajați informal, acest fapt având un impact direct asupra mărimii pensiei, deoarece aceasta este stabilită în funcție de nivelul oficial al salariului brut calculat al salariaților pentru lucrul realizat/munca prestată. Cu toate că aceste lucruri sunt cunoscute și populația este permanent informată, fiecare al zecelea salariat declară că primește fie o parte (3,1% din totalul salariaților), fie în întregime (7,3% din totalul salariaților) salariul „în plic”.

În condițiile în care bărbații predomină în structura populației ocupate, femeile prevalează, dar nu cu mult, în structura contribuabililor la BASS, respectiv 53% față de 47% în cazul bărbaților. Aceasta se datorează faptului că femeile sunt angajate într-o proporție mai mică în sectorul informal - fiecare a patra femeie are un loc de

²³ <http://mpsfc.gov.md/file/rapoarte/RSA%202011%2020.07.12MMPSF.pdf>

muncă informal, comparativ cu fiecare al treilea bărbat. Însă, dacă ne referim la mărimea medie a pensiei pentru limită de vârstă, atunci constatăm ca bărbații în vârstă de 65 de ani și peste dispun de o pensie cu 19% mai mare decât femeile din aceeași categorie de vârstă. Mai mult, acest decalaj este în creștere în ultimii ani, iar comparativ cu anul 2004 a crescut cu 6 puncte procentuale. Prin urmare, ecartul existent privind nivelul salariilor are un impact direct asupra pensiei medii și respectiv asupra nivelului de bunăstare al bărbaților și femeilor.

Din totalul populației care a împlinit vârsta de 65 de ani, circa 95% beneficiază de pensii. Totodată, bărbații beneficiază într-o proporție mai mică de pensie, 90% comparativ cu 97% în cazul femeilor. O astfel de situație este determinată de condițiile existente pentru stabilirea pensiei, dar și de faptul că bărbații sunt angajați mai des în activități informale și tot ei reprezintă cohorta principală de migranți pentru diferite lucrări sezoniere. Două treimi din persoanele plecate peste hotare sunt bărbați, iar dacă luăm în considerare Rusia sau Ucraina, atunci ponderea acestora este și mai semnificativă. În aceste condiții, decalajul dintre beneficiarii de pensii bărbați și femei ar putea crește pe viitor.

Pentru asigurarea accesului universal la serviciile medicale de bază și a protecției financiare a populației, începând cu anul 2004, în Republica Moldova a fost introdusă asigurarea obligatorie de asistență medicală (AOAM). În prezent, 77% din populația țării este acoperită de asigurarea

medicală. Din totalul persoanelor asigurate, circa două treimi sunt persoane din cadrul celor 14 categorii de populație care beneficiază de AOAM, acoperită financiar de către Guvernul Republicii Moldova, iar fiecare a treia persoană sunt salarii care achită primele de asigurare în mărime procentuală din câștigurile salariale. Celelalte categorii de populație urmează să se asigure în mod individual prin achitarea primei de asigurare în mărime fixă.

Femeile sunt asigurate în proporție de 80%, iar bărbații la un nivel de 73%. Acest decalaj este determinat de o pondere mai mare a femeilor pensionari, care dispun de asigurare în mod gratuit, dar și de faptul că femeile sunt angajate în sectorul informal într-o proporție mai mică decât bărbații.

În ultimii ani, Republica Moldova a înregistrat o serie de progrese în acumularea de fonduri pentru sectorul de sănătate. Cheltuielile totale raportate la PIB reprezintă cel puțin 10%. Totuși, raportat pe persoană, constatăm un nivel redus al cheltuielilor pentru sănătate (360 dolari SUA la PPP), fapt ce relevă un volum limitat de servicii medicale de care poate beneficia populația. În aceste condiții, circa 50% din cheltuielile totale pentru sănătate sunt generate în baza cheltuielilor private, din care 80% reprezintă cheltuielile directe ale gospodăriilor. O astfel de situație relevă povara care revine gospodăriilor/populației privind acoperirea cheltuielilor pentru serviciile de sănătate, în special populației sărace, care eventual este supusă riscului de a intra în sărăcie ca urmare a acestor cheltuieli.

Tabelul 10. Protecția socială

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Proporția populației de 65 de ani și peste care beneficiază de pensie										
Total	97.09	97.06	97.18	94.16	93.50	93.10	92.90	92.79	92.60	94.9
Bărbați	97.49	97.80	98.63	93.59	91.12	89.32	88.08	87.33	84.11	90.0
Femei	96.89	96.69	96.48	94.44	94.62	94.82	95.07	95.15	96.33	97.0
Cheltuielile publice pentru protecție socială (% din PIB)	...	10.2	11.3	11.5	12.3	12.5	15.0	14.3	13.4	13.2
Cheltuieli publice pentru sănătate, în total cheltuieli pentru sănătate, %	—	—	—	—	50.9	52.1	51.5	49.7	49.8	50.8
Proporția populației acoperită de servicii medicale de bază (ponderea populației acoperite de asigurarea obligatorie de asistență medicală), %:										
Total	—	74.9	75.9	77.5	77.4	78.6	76.8	76.8	77.2	77.2

Bărbați	–	72.5	72.9	74.5	75.4	75.7	73.4	72.9	72.7	73.4
Femei	–	76.9	78.4	80.0	79.0	81.1	79.7	80.2	81.0	80.4
Ponderea populației economic active care contribuie la schemele de pensii, % (15-64 ani)										
Total	–	56.6	60.0	65.0	69.3	70.8	68.8	69.5	68.3	68.8
Bărbați	–	55.2	59.7	62.2	66.8	67.5	64.1	65.3	64.1	63.9
Femei	–	58.0	60.3	68.0	71.9	74.1	73.7	73.8	72.8	73.8
Cheltuieli publice pentru alocații bănești pe bază de necesitate (% din PIB)										
–	–	–	–	–	–	–	0.19	0.39	0.40	0.46
Numărul beneficiarilor de alocații bănești pe bază de necesitate (% din cei săraci) (alocație introdusă în decembrie 2008)										
–	–	–	–	–	–	–	2.8	9.5	8.5	13.3

Indicator juridic 16. Pensia

Legislație și politici

1. Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994;
2. Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr. 489-XIV din 8 iulie 1999;
3. Legea privind pensiile de asigurări sociale de stat nr. 156-XIV din 14 octombrie 1998.

Constituția Republicii Moldova (art. 47) stabilește că statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice om să aibă un nivel de trai decent, care să-i asigure sănătatea și bunăstarea, lui și familiei lui, cuprinzând hrana, îmbrăcăminte, locuința, îngrijirea medicală, precum și serviciile sociale necesare. Cetățenii au dreptul la asigurare în caz de: șomaj, boală, invaliditate, văduvie, bătrânețe sau în celelalte cazuri de pierdere a mijloacelor de subsistență, în urma unor împrejurări independente de voința lor.

Legea privind pensiile de asigurări sociale de stat stabilește și reglementează dreptul la pensie.

Potrivit acestei legi (art. 2) dreptul la pensie îl au asigurații domiciliați în Republica Moldova, precum și persoanele care, la data stabilirii pensiei, nu au calitatea de asigurat, dar îndeplinesc condițiile prevăzute de prezenta lege. Acesta se exercită, în condițiile legii, prin sistemul public de asigurări împotriva riscurilor sociale reprezentate de pierderea capacității de muncă (cauzată de vârstă înaintată, de invaliditate) sau de pierderea susținătorului. În condițiile legii sus-menționate, dreptul la pensie îl au agricultorii, precum și persoanele asigurate în baza contractului individual de asigurare încheiat cu Casa Națională de Asigurări Sociale.

Sursa pentru plata pensiilor vizate de legea în cauză (art. 4) este fondul de pensii. Veniturile fondului de pensii provin din contribuțiile angajatorilor, contribuțiile asiguraților, transferurile de la bugetul de stat, alte venituri.

Legea privind pensiile de asigurări sociale de stat reglementează stagiul de cotizare. Potrivit acesteia, în sistemul public, stagiul de cotizare însumează toate perioadele contributive. Perioadele necontributive ale asiguratului asimilate stagiului de cotizare sunt:

- a) perioada de îndeplinire a serviciului militar în termen sau cu termen redus;
- b) perioada de îngrijire a unui copil până la vârsta de 3 ani de către unul din părinți sau de tutore în caz de deces al ambilor părinți;
- c) perioada în care asiguratul a beneficiat de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, de ajutor de șomaj, de alocație pentru integrare sau reintegrare profesională.

Baza de calcul a pensiei (art. 8) o constituie venitul mediu lunar asigurat pe toată perioada de activitate. Venitul mediu lunar asigurat se determină din suma contribuțiilor plătite în perioada de cotizare, cotele de contribuții stabilite și numărul total de luni de cotizare. Formula de calcul al venitului mediu lunar asigurat este redată în anexa nr. 1, care este parte integrantă a prezentei legi.

Plafonul venitului anual din care se calculează contribuțiile individuale se stabilește prin legea anuală a bugetului asigurărilor sociale de stat.

Categoriile de pensii prevăzute de lege în sistemul public (art. 9) sunt următoarele:

- a) pensie pentru limită de vârstă;
- b) pensie de invaliditate;
- c) pensie de urmaș.

Dreptul la pensie (art. 10) îl au persoanele care îndeplinesc condițiile prevăzute de prezenta lege. Dreptul la pensie se cuvine și poate fi solicitat la data îndeplinirii condițiilor de pensionare prevăzute de prezenta lege. Dreptul la pensie este imprescriptibil.

În cazul în care asiguratul îndeplinește condițiile pentru obținerea mai multor categorii de pensii, el poate opta pentru o singură categorie. Pensionarului în drept să obțină o altă categorie de pensie i se acordă această pensie de la data depunerii cererii și documentelor necesare.

Legea în cauză mai reglementează toate categoriile de pensii menționate mai sus, stabilirea pensiei, plata pensiei, vârstele de pensionare și stagiile de cotizare, precum și pensiile pentru unele categorii de cetățeni. Astfel, vârsta de pensionare este de 62 de ani pentru bărbați și de 57 de ani pentru femei, iar stagiul de cotizare este de 30 ani atât pentru bărbați, cât și pentru femei.

Legea privind sistemul public al asigurărilor sociale prevede că dreptul la asigurări sociale este garantat de stat și se exercită, în condițiile legii, prin sistemul public de asigurări sociale.

La baza sistemului public de asigurări sociale (art. 3) stau următoarele principii:

- a) principiul unicității, potrivit căruia statul organizează și garantează sistemul public bazat pe aceleași norme de drept;
- b) principiul egalității, care asigură tuturor participanților la sistemul public - contribuabili și beneficiari - un tratament nediscriminatoriu în ceea ce privește drepturile și obligațiile prevăzute de lege;
- c) principiul solidarității sociale, inter și intragenerații, conform căruia participanții la sistemul public își asumă conștient și reciproc obligații și beneficiază de dreptul pentru prevenirea, limitarea sau înlăturarea riscurilor sociale prevăzute de lege;
- d) principiul obligativității, potrivit căruia persoanele fizice și juridice au, conform legii, obligația de a participa la sistemul public; drepturile de asigurări sociale se exercită corelativ îndeplinirii obligațiilor;
- e) principiul contributivității, conform căruia fondurile de asigurări sociale se constituie în baza contribuțiilor datorate de persoanele fizice și juridice participante la sistemul public; drepturile de asigurări sociale se cuvin pe temeiul contribuțiilor de asigurări sociale plătite;
- f) principiul repartiției, potrivit căruia fondurile de asigurări sociale realizate se redistribuie pentru plata obligațiilor ce revin sistemului public, conform legii;
- g) principiul autonomiei, potrivit căruia sistemul public se administrează de sine stătător, pe baza legii.

În sistemul public sunt asigurate obligatoriu, prin efectul legii:

- 1) persoana care desfășoară activitate pe bază de contract individual de muncă;
- 2) persoana care desfășoară activitate în funcție electivă sau este numită la nivelul autorității executive, legislative sau judecătorești, pe durata mandatului, ale cărei drepturi și obligații sunt asimilate, în condițiile prezentei legi, cu cele ale persoanei prevăzute la punctul precedent;
- 3) persoana care realizează un venit anual echivalent cu cel puțin 4 salarii medii lunare pe economie și se regăsește în una din situațiile următoare:
 - a) este asociat unic, comanditar, acționar sau manager în societate comercială cu care nu a încheiat contract individual de muncă;
 - b) este manager cu contract de management;
 - c) este membru al unei asociații familiale;
 - d) este autorizată să desfășoare activitate independentă;
 - e) este angajată în o instituție internațională dacă nu este asiguratul acesteia;
 - f) este membru de cooperativă meșteșugărească;
 - g) desfășoară activitate într-o unitate de cult recunoscută și nu are încheiat contract individual de muncă;
 - h) a atins vârsta de 16 ani și nu întâmpină restricții în asigurarea obligatorie conform prezentei legi.
- 4) persoana care realizează un venit anual echivalent cu cel puțin 3 salarii medii lunare pe economie și se regăsește în una din situațiile următoare:
 - a) desfășoară activitate agricolă în cadrul gospodăriei țărănești sau activitate privată în domeniul forestier;
 - b) este membru al unei societăți agricole sau al altor forme de asociere din agricultură.
- 5) persoana care realizează prin cumul un venit anual echivalent cu cel puțin 4 salarii medii lunare pe economie și se regăsește în două sau în mai multe situații din prezentul articol.

În sistemul public se acordă următoarele categorii de pensii:

- a) pensia pentru limită de vârstă;
- b) pensia de invaliditate;
- c) pensia de urmaș.

Asigurații din sistemul public au dreptul, în afară de pensie, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii, de boli profesionale și de accidente de muncă, inclusiv indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav și altele.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 102 „Privind standardele minime de securitate socială” nu a fost ratificată de Republica Moldova;
- Convenția OIM nr. 128 „Privind prestațiile de bătrânețe, invaliditate și urmaș” nu a fost ratificată de Republica Moldova.

Indicator juridic 17. Incapacitate de muncă din cauza bolii

Legislație și politici

1. Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994;
2. Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr. 489-XIV din 8 iulie 1999;
3. Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale nr. 289-XV din 22 iulie 2004;
4. Hotărârea Guvernului nr. 108 din 3 februarie 2005 „Privind aprobarea Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale”.

În afară de pensie, sistemul public de asigurări sociale vizează și dreptul la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă din cauza unor boli obișnuite sau accidente în afara muncii, de boli profesionale și de accidente de muncă, inclusiv indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav și altele.

Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale stabilește dreptul la prestații de asigurări sociale pentru prevenirea, limitarea, înlăturarea riscurilor sociale și susținerea financiară a persoanelor îndreptățite să le primească, în cazul producerii unor astfel de riscuri. Reglementările prezentei legi se aplică în cazul următoarelor riscuri sociale asigurate: îmbolnăvirea, maternitatea și decesul.

Dreptul la prestații de asigurări sociale, prevăzute de legea sus-menționată, se exercită prin sistemul public de asigurări sociale. La prestațiile de asigurări sociale au dreptul asigurații cu domiciliul sau reședința în Republica Moldova și șomerii cu drept la ajutor de șomaj (denumiți în continuare „șomeri”). Persoana are dreptul la prestațiile de asigurări sociale legate de riscurile sociale pentru care este asigurată. Persoanele asigurate au dreptul, în condițiile acestei legi, la prestații de asigurări sociale și în cazurile în care riscul asigurat s-a produs în perioada de probă sau în ziua concedierii.

Baza de calcul a indemnizațiilor de asigurări sociale o constituie venitul mediu lunar realizat în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare lunii producerii riscului asigurat, venit din care au fost calculate contribuțiile individuale de asigurări sociale. Baza de calcul nu poate depăși suma a 5 salarii medii lunare pe economie prognozate pe anul respectiv. În cazul în care lunile luate în calcul sunt lucrate incomplet din motive întemeiate, la determinarea bazei de calcul se ia în considerare venitul asigurat din lunile calendaristice lucrate complet în perioada respectivă. Dacă asiguratul a lucrat mai puțin de 6 luni, baza de calcul este venitul mediu lunar asigurat, realizat în lunile calendaristice lucrate integral, iar în cazul în care s-a realizat un stagiu de cotizare mai mic de o lună calendaristică, se ia în considerare venitul asigurat pentru zilele lucrate. În cazul lipsei motivate a venitului asigurat în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare lunii în care s-a produs riscul asigurat, baza de calcul este salariul tarifar sau salariul de funcție al beneficiarului. Baza de calcul a indemnizației de maternitate, acordate soției aflate în întreținerea soțului salariat, este venitul mediu lunar asigurat al soțului și se determină în condițiile prevăzute de prezentul articol.

Dreptul la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă (art. 8) se confirmă prin certificat de concediu medical, eliberat în modul aprobat de Guvern.

Perioada pentru care se acordă indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă (art. 9) este de cel mult 180 de zile în cursul unui an calendaristic. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, începând cu a 120-a zi, se plătește în cazul prelungirii concediului medical, avizat de Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă (C.N.D.D.C.M.). Asiguraților cu contract individual de muncă pe durată determinată ce nu depășește un an, inclusiv celor angajați la lucrări sezoniere și șomerilor aflați în perioada de acordare a ajutorului de șomaj, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se acordă pentru o perioadă de până la 30 de zile în cursul unui an calendaristic. Asiguraților cu contract individual de muncă pe durată determinată ce depășește un an indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se acordă în condițiile menționate mai sus. Perioada pentru care se acordă indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă tuturor beneficiarilor ce cad sub incidența prezentei legi, în caz de tuberculoză, SIDA și cancer de orice tip, cu avizarea C.N.D.D.C.M., este de cel mult un an pe parcursul ultimilor 2 ani. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă în legătură cu sarcina se acordă pe durata concediului medical fără restricții.

Prelungirea perioadei pentru care se acordă indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă (art. 10) este reglementată așa cum este prezentat în cele ce urmează.

Medicul curant propune încadrarea în grad de invaliditate în cazul în care bolnavul nu a fost recuperat la expirarea perioadei pentru care se acordă indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, stabilită în conformitate cu prezenta lege. În situații temeinic motivate privind posibilitatea recuperării, medicul curant propune prelungirea concediului medical peste 180 de zile, în scopul evitării încadrării în grad de invaliditate și a menținerii asiguratului în activitate. C.N.D.D.C.M. decide, după caz, prelungirea concediului medical pentru continuarea programului recuperator, transferul temporar la o altă muncă, reducerea programului de lucru, reluarea activității profesionale sau încadrarea în grad de invaliditate. Prelungirea concediului medical peste 180 de zile se face pentru cel mult 30 de zile, în funcție de evoluția cazului și de rezultatele acțiunilor de recuperare, în baza avizului C.N.D.D.C.M. În cazul prelungirii concediului medical peste 180 de zile, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se acordă pentru întreaga perioadă de concediu medical prelungit.

În cazul în care C.N.D.D.C.M. a decis încadrarea în grad de invaliditate, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se plătește până la data la care persoanei i s-a stabilit gradul de invaliditate, fără a se depăși perioada maximă pentru care se acordă indemnizația prevăzută de lege.

Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă (art. 12) se acordă și în cazul în care incapacitatea de muncă a survenit în timpul concediului de odihnă anual. Acesta din urmă se prelungeste cu durata incapacității temporare de muncă ce a decurs în interiorul său. Nu se acordă indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă pentru zilele în care salariatul s-a aflat în concediu neplătit.

Cuantumul lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă (art. 13) se stabilește diferențiat, în funcție de durata stagiului de cotizare, după cum urmează:

- 60% din baza de calcul stabilită mai sus, în cazul unui stagi de cotizare de până la 5 ani;
- 70% din baza de calcul stabilită mai sus, în cazul unui stagi de cotizare cuprins între 5 și 8 ani;
- 90% din baza de calcul stabilită mai sus, în cazul unui stagi de cotizare de peste 8 ani.

Cuantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de tuberculoză, SIDA sau de cancer de orice tip este de 100% din baza de calcul stabilită mai sus.

În cazul falimentului angajatorului, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă (art. 22), ce a început să curgă anterior acestei situații, se plătește din contul bugetului asigurărilor sociale de stat.

Regulamentul cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 108 din 3 februarie 2005 prevede regulile de stabilire a indemnizațiilor, de identificare a bazei de calcul a indemnizațiilor, de plată a indemnizațiilor.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 102 „Privind standardele minime de securitate socială” nu a fost ratificată de Republica Moldova;
- Convenția OIM nr. 128 „Privind prestațiile de bătrânețe, invaliditate și urmaș” nu a fost ratificată de Republica Moldova.

Indicator juridic 18. Incapacitate de muncă din cauza invalidității

Legislație și politici

- Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994;
- Legea privind pensiile de asigurări sociale de stat nr. 156-XIV din 14 octombrie 1998;
- Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr. 489-XIV din 8 iulie 1999;
- Legea privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale nr. 289-XV din 22 iulie 2004;
- Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități nr. 60 din 30 martie 2012;
- Hotărârea Guvernului nr. 65 din 23 ianuarie 2013 „Cu privire la determinarea dizabilității și capacității de muncă”;
- Hotărârea Guvernului nr. 108 din 3 februarie 2005 „Privind aprobarea Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale”.

Constituția Republicii Moldova (art. 47) stabilește că statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice om să aibă un nivel de trai decent, care să-i asigure sănătatea și bunăstarea, lui și familiei lui, cuprinzând hrana, îmbrăcăminte, locuința, îngrijirea medicală, precum și serviciile sociale necesare. Cetățenii au dreptul la asigurare în caz de: șomaj, boală, invaliditate, văduvie, bătrânețe sau în celelalte cazuri de pierdere a mijloacelor de subsistență, în urma unor împrejurări independente de voința lor.

În vederea realizării dreptului constituțional la asigurare în caz de invaliditate, Legea privind pensiile de asigurări sociale de stat, printre alte categorii de pensii, prevede și pensii de invaliditate. Această categorie de pensii are menirea să asigure protecția socială adecvată în cazul incapacității de muncă pe motive de invaliditate.

În acest sens, legea stabilește că starea de invaliditate, cauzele, gradul și momentul apariției acesteia se constată de către C.N.D.D.C.M., în baza unor regulamente aprobate de Guvern.

Dreptul la pensie de invaliditate îl are asiguratul care și-a pierdut total sau parțial capacitatea de muncă din cauza unei boli obișnuite, a unui accident de muncă, unei boli profesionale. În raport cu gradul de pierdere a capacității de muncă, se stabilesc trei grade de invaliditate.

Asiguratul încadrat într-un grad de invaliditate cauzată de o boală obișnuită beneficiază de o pensie de invaliditate, dacă îndeplinește condițiile de stagi de cotizare, în raport cu vârsta la data constatării invalidității, conform tabelului de mai jos:

Vârsta la data constatării invalidității	Stagiul de cotizare (ani)
Până la 23 de ani	1
23-26 de ani	2
26-31 de ani	3
peste 31 de ani	5

Pensia de invaliditate cauzată de un accident de muncă sau boală profesională (art. 20) se stabilește indiferent de durata stagiului de cotizare. În cazul stabilirii pensiei de invaliditate cauzată de o boală obișnuită, beneficiarilor de pensie de invaliditate cauzată de un accident de muncă sau boală profesională, persoanelor a căror invaliditate a survenit în legătură cu îndeplinirea serviciului militar în termen, precum și invalizilor din copilărie, stagiul de cotizare necesar se stabilește în raport cu vârsta, de la data constatării inițiale a invalidității. În cazul în care persoanele menționate la alin. (3) nu au realizat stagiul de cotizare necesar până la data constatării inițiale a invalidității, stagiul de cotizare necesar se stabilește în raport cu vârsta la data solicitării stabilirii pensiei de invaliditate cauzată de o boală obișnuită.

Cuquantumul pensiei de invaliditate (art. 21) se calculează în raport cu gradul de invaliditate conform formulelor din anexa nr. 3, la legea în cauză. În cazul în care cuquantumul pensiei de invaliditate, calculat conform alin. (1), este mai mic decât cuquantumul pensiei minime, se acordă pensie minimă. În cazul încadrării în alt grad de invaliditate, cuquantumul pensiei se determină din venitul mediu lunar asigurat luat în considerare la stabilirea inițială a pensiei, ținându-se cont de toate indexările (recalculările) efectuate anterior încadrării în alt grad de invaliditate.

Legea sus-menționată prevede reluarea drepturilor la pensia de invaliditate (art. 22) în condițiile prezentate în cele ce urmează.

Pensionarul de invaliditate este supus reexpertizării medicale în termenele stabilite de C.N.D.D.C.M. După fiecare reexpertizare, gradul de invaliditate se menține, se modifică sau se suspendă, în conformitate cu decizia C.N.D.D.C.M.

Modificarea și suspendarea pensiei de invaliditate se efectuează începând cu luna următoare celei în care s-a emis decizia respectivă a C.N.D.D.C.M.

Neprezentarea la reexpertizarea medicală atrage încetarea plății pensiei, începând cu luna următoare. Reluarea plății pensiei de invaliditate se efectuează din ziua constatării invalidității, dacă reexpertizarea a avut loc în termen de până la 3 ani după încetarea plății.

Dacă reexpertizarea a avut loc după trecerea a 3 ani de la încetarea plății pensiei, reluarea dreptului la pensia de invaliditate se efectuează în condițiile art. 20 și 21.

Pensia de invaliditate se plătește integral (art. 23), inclusiv pensionarilor care realizează venituri care fac subiectul asigurărilor sociale de stat.

Plata pensiei de invaliditate către persoanele care se află în întreținerea deplină a statului se efectuează în cuquantum de 25% din pensia stabilită.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 102 „Privind standardele minime de securitate socială” nu a fost ratificată de Republica Moldova;

- Convenția OIM nr. 128 „Privind prestațiile de bătrânețe, invaliditate și urmaș” nu a fost ratificată de Republica Moldova.

Concluzii

Republica Moldova dispune atât de cadrul normativ, cât și de cadrul instituțional care asigură protecția socială a populației.

Totodată, constatăm că Republica Moldova nu a ratificat până în prezent Convențiile OIM nr. 102 „Privind standardele minime de securitate socială” și nr. 128 „Privind prestațiile de bătrânețe, invaliditate și urmaș”, standarde internaționale în domeniul protecției sociale a populației.

11 Dialogul social, reprezentarea salariaților și a angajatorilor

Scopul și conținutul capitolului

Printre valorile pe care le presupune conceptul de „muncă decentă” se numără și asigurarea dreptului la asociere și a dreptului la negocieri colective.

Prezentul capitol are ca scop să reflecte modul în care în Republica Moldova sunt garantate dreptul la asociere și dreptul la negocieri colective.

În acest capitol:

- a) sunt descriși trei indicatori juridici ai muncii decente și anume: „Libertatea de asociere și dreptul de organizare”, „Negocieri colective” și „Consultări tripartite”;
- b) sunt prezentate informațiile statistice referitoare la dialogul social, reprezentarea salariaților și angajatorilor, rezultatele negocierilor colective.

Indicator juridic 19. Libertatea de asociere și dreptul de organizare

Legislație și politici

1. Constituția Republicii Moldova;
2. Codul muncii al Republicii Moldova;
3. Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000;
4. Legea patronatelor nr. 976-XIV din 11 mai 2000;
5. Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218-XVI din 24 octombrie 2008.

Garantarea dreptului la asociere

Constituția Republicii Moldova (art. 43)

Orice salariat are dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale.

Sindicatele se constituie și își desfășoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii. Acestea contribuie la apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților.

Codul muncii

Asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului constituie unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea. (art. 5, lit. h)).

Dreptul la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime constituie unul din drepturile de bază ale salariatului (art. 9, alin. (1), lit. i)).

Angajatorul are dreptul să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele (art. 10, alin. (1), lit. f)).

Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000 (art. 7)

Cetățenii Republicii Moldova, precum și cetățenii străini și apatrizii care se află legal pe teritoriul ei sunt în drept, la propria alegere, de a întemeia și de a se înscrie în sindicate, în conformitate cu statutele acestora, fără autorizația prealabilă a autorităților publice.

Persoanele care nu sunt angajate sau care și-au pierdut locul de muncă, precum și cele care exercită legal o activitate de muncă în mod individual, se pot organiza în sindicat sau înscrie, la propria alegere, într-un sindicat în conformitate cu statutul acestuia, sau își pot păstra apartenența la sindicatul întreprinderii, instituției, organizației în care au lucrat.

Cetățenii Republicii Moldova care se află în afara țării sunt în drept să fie membri ai sindicatelor existente în Republica Moldova.

Legea patronatelor nr. 976-XIV din 11 mai 2000 (art. 1)

Patronatele sunt organizații necomerciale, neguvernamentale, independente și apolitice, constituite în baza liberei asocieri și egalității în drepturi a patronilor din diverse domenii de activitate.

Răspunderea pentru împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a sindicatelor

Potrivit art. 61 din Codul contravențional, împiedicarea exercitării dreptului salariaților de a întemeia sindicate și de a se afilia lor pentru a-și apăra interesele profesionale, economice și sociale și de a se înscrie în ele se sancționează cu amendă de la 40 la 50 de unități convenționale (o unitate convențională = 20 lei).

Răspunderea pentru împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a patronatelor

Codul contravențional nu conține vreun articol separat care ar prevedea expres răspunderea pentru împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a patronatelor.

Totodată, în contextul legislației actuale împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a patronatelor poate fi sancționată în baza art. 55 din Codul contravențional, potrivit căruia încălcarea legislației muncii (fără specificări) se sancționează cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale, aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 200 la 350 de unități convenționale, aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 350 la 450 de unități convenționale, aplicată persoanei juridice.

Aplicarea articolului respectiv unor asemenea spețe este perfect justificată ținând seama de faptul că drepturile patronatelor sunt reglementate inclusiv de Codul muncii.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 87 „Privind libertatea asocierii și protecția dreptului de organizare” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995;
- Convenția OIM nr. 98 „Privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și de purtare a tratatelor colective” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995.

Indicator juridic 20. Negocieri colective**Legislație și politici**

Cadrul normativ în domeniul negocierilor colective cuprinde:

1. Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994;
2. Codul muncii al Republicii Moldova;
3. Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245-XVI din 21 iulie 2006;
4. Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000;
5. Legea patronatelor nr. 976-XIV din 1 mai 2000;
6. Hotărârea Guvernului nr. 1259 din 1 noiembrie 2006 „Privind aprobarea componenței nominale a părții guvernamentale în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective”;
7. Regulamentul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (aprobat prin Hotărârea Comisiei naționale nr. 3 din 3 noiembrie 2006);
8. Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (aprobat prin Hotărârea Comisiei naționale nr. 3 din 15 februarie 2007);
9. Regulamentul-tip privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați” (aprobat prin Hotărârea Comisiei naționale nr. 9 din 18 mai februarie 2007).

Organele în cadrul cărora se desfășoară negocieri colective

Potrivit art. 25 din Codul muncii, în scopul reglementării raporturilor social-economice din sfera parteneriatului social, se creează următoarele structuri:

- a) la nivel național – Comisia națională pentru consultări și negocieri colective (este compusă din 18 membri și 12 membri supleanți, numiți de partenerii sociali - Guvern, patronate și sindicate - conform principiului de paritate);
- b) la nivel ramural – comisiile ramurale pentru consultări și negocieri colective (inclusiv în componența lor câte 4 membri și 2 membri supleanți, numiți de către fiecare partener social – ministere, alte autorități administrative centrale, sindicatele de ramură și patronatele de ramură);
- c) la nivel teritorial – comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective (inclusiv în componența lor câte 4 membri și 2 membri supleanți, numiți de către fiecare partener social – autoritățile administrației publice locale, sindicatele teritoriale și patronatele teritoriale);
- d) la nivel de unitate – comisiile pentru dialog social „angajator-salariați” (se formează pe principii de paritate din reprezentanții angajatorului și organului sindical din unitate sau reprezentanți aleși ai salariaților).

Formarea și activitatea comisiilor la nivel național, ramural și teritorial se reglementează prin lege organică (Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245-XVI din 21 iulie 2006), iar a comisiilor la nivel de unitate – prin regulamentul-tip, aprobat de Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, care se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova (Regulamentul-tip privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”, aprobat prin Hotărârea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective nr. 9 din 18 mai 2007).

Garantarea dreptului la negocieri colective

Constituția Republicii Moldova (art. 43, alin. (4))

Dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.

Codul muncii

Dreptul la purtarea de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, se numără printre drepturile de bază ale salariatului (art. 9, alin. (1), lit. k)).

Angajatorul este obligat să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul muncii (art. 10, alin. (2), lit. i)).

Potrivit art. 26, reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective.

Reprezentanții părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sunt obligați să purceadă la acestea în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării.

Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000 (art. 15)

Sindicatele au dreptul la negocieri colective cu patronii și asociațiile lor, cu autoritățile administrației publice și la încheierea contractelor colective de muncă. Conducătorii unităților unde nu sunt constituite sindicate și patronii care împiedică constituirea și activitatea lor nu pot fi membri ai comisiilor pentru negocieri colective.

Patronii și asociațiile lor, autoritățile administrației publice sunt obligate să poarte negocieri colective cu sindicatele în probleme de ordin social și de muncă, precum și în problemele încheierii contractelor colective de muncă în cazul în care sindicatele înaintează o asemenea propunere.

Legea patronatelor nr. 976-XIV din 11 mai 2000

Potrivit art. 14, patronatele sunt parte a dialogului social și reprezintă interesele patronilor, indiferent de tipul de proprietate și de forma juridică de organizare.

Patronatele participă la negocierea contractelor colective de muncă și la concilierea, medierea și soluționarea litigiilor și conflictelor de muncă, la alte negocieri, în conformitate cu statutele proprii și cu legislația în vigoare.

Conform art. 20, patronatele au dreptul să-și desemneze reprezentanții și să participe, în condiții convenite între părțile interesate, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri cu autoritățile publice și sindicatele, precum și la dialogul social în cadrul structurilor tripartite, conform statutelor proprii, legislației Republicii Moldova și dreptului internațional.

Desfășurarea negocierilor colective

Reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective. Reprezentanții părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sunt obligați să purceadă la acestea în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării (art. 26 din Codul muncii).

Modul de desfășurare a negocierilor colective

Participanții la negocierile colective sunt liberi în alegerea chestiunilor ce vor constitui obiectul de reglementare al contractelor colective de muncă și al convențiilor colective. Termenele, locul și modul de desfășurare a negocierilor colective se stabilesc de reprezentanții părților care participă la negocierile respective (art. 27 din Codul muncii).

Garanții și compensații pentru participanții la negocierile colective

Persoanele care participă la negocierile colective, la elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă sau al convenției colective se eliberează de la munca de bază, cu menținerea salariului mediu pe termenul stabilit prin acordul părților, de cel mult 3 luni. Reprezentanții salariaților, care participă la negocierile colective, în perioada desfășurării acestora, nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare, transferați la altă muncă sau concediați fără acordul prealabil al organului care i-a împuternicit, cu excepția cazurilor de concediere prevăzute de Codul muncii pentru comiterea unor abateri disciplinare (art. 29 din Codul muncii).

Rezultatele negocierilor colective pe parcursul anilor 2010-2013

Anul 2010:

- * Convenții colective la nivel național – 2
- * Convenții colective la nivel ramural – 10
- * Convenții colective la nivel teritorial – 7
- * Contractele colective de muncă la nivel de unitate – 930

Anul 2011:

- * Convenții colective la nivel național – nu au fost încheiate
- * Convenții colective la nivel ramural – 9
- * Convenții colective la nivel teritorial – 1
- * Contractele colective de muncă la nivel de unitate – 1.127

Anul 2012:

- * Convenții colective la nivel național – 3
- * Convenții colective la nivel ramural – 4
- * Convenții colective la nivel teritorial – 6
- * Contractele colective de muncă la nivel de unitate – 1.138

Anul 2013 (8 luni):

- * Convenții colective la nivel național – nu au fost încheiate
- * Convenții colective la nivel ramural – 6
- * Convenții colective la nivel teritorial – 4
- * Contractele colective de muncă la nivel de unitate – 644

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 87 „Privind libertatea asocierii și protecția dreptului de organizare” – ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995;
- Convenția OIM nr. 98 „Privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și de purtare a tratativelor colective” – ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995;
- Convenția OIM nr. 154 „Privind promovarea negocierilor colective” – ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 994-XIII din 15 octombrie 1996.

Informații statistice**Tabelul 11. Dialog social, reprezentarea salariaților și a angajatorilor**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Union density rate (members of trade unions as % of employees) according AFM:											
<i>Share of working persons who stated they were members of a trade union, % of total occupied</i>											
Total	–	–	–	27.8	26.8	25.4	25.9	24.6	21.7	20.5	–
Men	–	–	–	23.6	21.8	20.3	19.9	18.7	16.3	15.2	–
Women	–	–	–	32.0	31.9	30.5	32.1	30.6	27.2	25.8	–
<i>Share of employees who stated they were members of a trade union, % of total employed</i>											
Total	–	–	–	41.0	40.0	37.0	36.5	34.7	30.7	28.8	–
Men	–	–	–	35.7	33.9	30.9	29.6	28.0	24.5	22.8	–
Women	–	–	–	46.0	45.5	42.7	42.8	40.6	36.2	34.3	–
Union density rate (members of trade unions) according CNSM**:											
<i>Number of employees members of unions, thousands persons</i>	–	–	–	–	476.2	460.2	432.8	415.6	401.6	376.0	–
<i>Share of employees–members of unions, % of total employees</i>	–	–	–	–	57.2	54.1	51.8	51.4	48.4	46.3	–
Collective bargaining coverage rate											
<i>Number of enterprises, institutions, organizations which concluded collective labour contracts</i>	–	–	–	–	4 393	4 393	4 378	4 308	4 216	4 496	–
<i>Enterprises which concluded collective contracts, % of total active enterprises</i>	–	–	–	–	42.20	40.70	38.40	38.30	36.90	36.30	–
Concluded collective conventions and contracts											
<i>National conventions</i>	–	–	–	–	–	–	–	2	0	3	0**
<i>Branch conventions</i>	–	–	–	–	–	–	–	10	9	4	6**
<i>Territorial conventions</i>	–	–	–	–	–	–	–	7	1	6	4**
<i>Collective agreements at undertaking</i>	–	–	–	–	–	–	–	930	1 127	1 138	644***

*CNSM - Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova

În conformitate cu datele furnizate de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM), 46% din numărul total de salariați sunt membri ai organizațiilor sindicale. În comparație cu 2007, valoarea acestui indicator este în scădere cu 11 puncte procentuale.

Pe de altă parte, în conformitate cu informațiile Anchetei forței de muncă în gospodărie, cota parte a persoanelor ocupate, membri ai unei organizații profesionale a fost de 20,5% în anul 2012. În rândul salariaților, acest indicator a înregistrat aproximativ 30% (28,8%). Femeile sunt atrase de mișcarea sindicalistă într-o mai mare măsură

decât bărbații. Astfel, ponderea femeilor membre în total ocupare a constituit 25,8% față de 15,2% bărbați, iar în rândul salariaților, 34,3% pentru femei și 22,8% pentru bărbați. Și în cazul AFM, analogic statisticilor CNSM, valorile indicatorilor privind reprezentarea oamenilor muncii sunt mai mici în comparație cu anii precedenți. Afirmările sunt valabile atât pentru total ocupare, cât și pentru grupa salariaților.

Conform informațiilor CNSM, peste o treime din întreprinderi, instituții și organizații (36,3% din totalul unităților active) au încheiat contracte colective de muncă.

Indicator juridic 21. Consultări tripartite

Legislație și politici

1. Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994;
2. Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245-XVI din 21 iulie 2006;
3. Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000;
4. Legea patronatelor nr. 976-XIV din 1 mai 2000;
5. Regulamentul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (aprobat prin Hotărârea Comisiei naționale nr. 3 din 3 noiembrie 2006).

Comisia națională pentru consultări și negocieri colective

O structură deosebit de importantă care face parte din sistemul de dialog social în Republica Moldova este Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, care reprezintă un organ tripartit, constituit în scopul realizării obiectivelor prevăzute la art. 4 al Legii privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245-XVI din 21 iulie 2006 (consultările tripartite între partenerii sociali în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social-economice de interes național; promovarea parteneriatului social la nivel național, menținerea coeziunii, păcii și stabilității sociale pe teritoriul Republicii Moldova; susținerea participării societății civile la promovarea politicilor naționale) și al stabilirii bazelor de reglementare a relațiilor social-economice și de muncă în țară. Comisia națională are un rol consultativ în elaborarea strategiilor și politicilor social-economice, în aplanarea situațiilor conflictuale la nivel național, de ramură sau teritorial dintre partenerii sociali.

În conformitate cu art. 10, lit. e) din Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245-XVI din 21 iulie 2006 și pct. 8, lit. e) din Regulamentul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, aprobat prin Hotărârea Comisiei nr. 3 din 3 noiembrie 2006, printre atribuțiile de bază ale Comisiei naționale se numără:

- armonizarea intereselor Guvernului, ale patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice;
- examinarea și prezentarea pentru Guvern a propunerilor privind rapoartele care se prezintă Organizației Internaționale a Muncii și asupra ratificării sau denunțării convențiilor;
- supravegherea îndeplinirii angajamentelor asumate de Republica Moldova prin ratificarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și purtarea tratativelor colective și nr. 144 privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii;
- analiza și atenuarea situațiilor conflictuale dintre partenerii sociali la nivel național, de ramură și teritorial.

Ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii

- Convenția OIM nr. 144 „Privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii” a fost ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995.

Concluzii

Republica Moldova dispune de un cadru normativ amplu care garantează atât dreptul la asocier, cât și dreptul la negocieri colective.

În același timp, constatăm existența unor norme juridice care vin în contradicție cu standardele și practicile internaționale, printre care:

- art. 10, alin. (5) din Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000 (organizația sindicală primară, centrul sindical ramural teritorial și centrul interrarmural teritorial dobândesc drepturi și obligații de persoană juridică, potrivit statutelor centrelor sindicale național-ramurale sau național-interramurale înregistrate; astfel, este limitat dreptul lucrătorilor de a înființa și de a se alătura organizațiilor sindicale la alegerea proprie, inclusiv celor din afara structurii sindicale naționale existente);
- Codul contravențional al Republicii Moldova nu prevede sancțiuni împotriva actelor de ingerință în activitatea sindicatelor;
- art. 360, alin. (1) din Codul muncii (prevede că, în situația în care părțile conflictului nu

au ajuns la o înțelegere sau nu sunt de acord cu decizia comisiei de conciliere, fiecare din ele este în drept să depună, în termen de 10 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei sau primirii informației respective, o cerere de soluționare a conflictului colectiv de muncă în instanța de judecată; astfel recurgerea la arbitraj obligatoriu este posibilă la cererea fiecărei părți a conflictului colectiv de muncă, nu doar la cererea ambelor părți ale acestuia).

- art. 363, alin. (3) din Codul muncii (nu este determinat minimul de servicii asigurate în caz de grevă);
- art. 369, alin. (2), lit. c) și h) din Codul muncii (nu sunt concretizate categoriile de salariați care nu pot participa la grevă în sistemul de telecomunicații și în unitățile care fabrică producție pentru necesitățile de apărare a statului);
- Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 656 din 11 iunie 2004 (este prea restrictiv și nu corespunde practicilor internaționale).

Recomandări

Ca urmare a analizei indicatorilor muncii decente (juridici și statistici), a concluziilor expuse la finele fiecărui capitol și în scopul promovării conceptului de „muncă decentă”, se fac următoarele recomandări:

1. Îmbunătățirea coordonării politicilor pe piața muncii, implementarea unor măsuri noi pe piața muncii menite să contribuie la crearea locurilor de muncă, la stimularea angajării tinerilor, la stimularea șomerilor de a se integra în câmpul muncii (inclusiv prin elaborarea unei noi Legi privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă).

2. Corelarea articolului 43, alin. (3) din Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nr. 102-XV din 13 martie 2002 cu prevederile articolului 30, alin. (1), lit. b) din aceeași lege.

3. Majorarea cuantumului salariului minim pe țară (cel puțin până la nivelul minimului de subsistență).

4. Examinarea posibilității instituirii unui singur salariu minim pentru toate ramurile economiei naționale.

5. Intensificarea activităților ce au drept scop contracararea practicii de achitare a salariilor „în plic” și a ”muncii la negru”.

6. Modificarea punctului 3 din Hotărârea Guvernului nr. 1223 din 9 noiembrie 2004 în vederea corelării acestuia cu prevederile actelor normative internaționale și ale Codului muncii al Republicii Moldova.

7. Concretizarea modului de monitorizare a exploatării copiilor prin muncă (de exemplu, prin includerea unui capitol separat în Regulamentul Comitetului Național Director pentru Eliminarea Muncii Copilului, intitulat „Monitorizarea exploatării copiilor prin muncă”).

8. Majorarea efectivului Unității de Monitorizare a Muncii Copilului din cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii.

9. Modificarea Convenției colective (nivel național) nr. 8 din 12 iulie 2007 „Cu privire la elimi-

narea celor mai grave forme ale muncii copiilor”, în sensul revizuirii și actualizării obligațiilor părților semnatare.

10. Asigurarea implementării Planului național de acțiuni privind prevenirea și eliminarea celor mai grave forme ale muncii copilului pe anii 2011-2015, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 766 din 11 octombrie 2011.

11. Însprirea sancțiunilor administrative pentru încălcarea legislației muncii, inclusiv a legislației cu privire la securitatea și sănătatea în muncă (art. 55 din Codul contravențional).

12. Perfecționarea cadrului legal referitor la asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale în vederea stabilirii cotelor de asigurare socială în raport cu riscul de accidentare și îmbolnăvire a salariaților pe care îl prezintă unitatea economică.

13. Promovarea spre adoptare a Programului național în domeniul securității și sănătății în muncă.

14. Perfecționarea cadrului legal care reglementează activitatea Inspectoratului de Stat al Muncii în vederea:

a) conformității cu prevederile Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii nr. 81 și nr. 129:

- scoaterea Inspectoratului de Stat al Muncii de sub incidența Legii privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător nr. 131 din 8 iunie 2012;

- dreptul inspectorilor de muncă de a pătrunde liber în încăperile de serviciu și auxiliare;

- dreptul inspectorilor de muncă de a nu informa angajatorul despre prezența lor în unitate, decât dacă se va considera că aceasta nu va împiedica controlul;

b) legiferării asigurării în primul rând a aplicării legislației referitoare la securitatea și sănătatea în muncă și apoi a celei referitoare la relațiile de muncă;

c) extinderii atribuțiilor Inspectoratului de Stat al Muncii și asupra lucrătorilor independenți.

15. Majorarea efectivului-limită (până la 145-150 de angajați) și întărirea capacității Inspectoratului de Stat al Muncii.

16. Elaborarea, adaptarea și aplicarea unor programe de instruire profesională și perfecționare continuă a personalului Inspectoratului de Stat al Muncii.

17. Dotarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu sisteme automatizate de prelucrare a datelor și programe de întreținere a acestora.

18. Abilitarea Inspectoratului de Stat al Muncii cu dreptul de a examina și de a sancționa contravențiile administrative.

19. Orientarea activităților de inspecție către domeniile de activitate care prezintă riscuri mai mari de accidentare sau îmbolnăvire, printre care:

- a) industria prelucrătoare;
- b) șantierele de construcții;
- c) activitățile agricole;
- d) industria energetică;
- e) telecomunicațiile.

20. Reformarea sistemului actual de pensii în vederea asigurării unui trai decent după pensionare tuturor categoriilor de persoane.

21. Examinarea posibilității de unificare a sistemului de pensii.

22. Examinarea posibilității de recalculare a cuantumului pensiei persoanelor care continuă să muncească după stabilirea pensiei.

23. Examinarea posibilității de majorare a cuantumului indemnizației unice la nașterea copilului (în prezent, indemnizația este de 2.600 de lei la nașterea primului copil și de 2.900 de lei pentru fiecare din următorii copii) și a cuantumului indemnizației lunare pentru creșterea/îngrijirea copilului (în prezent, indemnizația reprezintă 30% din venitul mediu asigurat, dar numai puțin de 300 de lei pentru fiecare copil).

24. Operarea modificărilor la art. 10 din Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000, astfel încât să fie garantat dreptul lucrătorilor de a înființa și de a se afilia organizațiilor sindicale la alegerea proprie, inclusiv celor din afara structurilor sindicale naționale existente.

25. Operarea modificărilor/completărilor la:

a) art. 363, alin. (3) din Codul muncii în vederea determinării minimului de servicii asigurate în caz de grevă;

b) art. 369, alin. (2), lit. c) și h) din Codul muncii în vederea determinării categoriilor de salariați care nu pot participa la grevă în sistemul de telecomunicații și în unitățile care fabrică producție pentru necesitățile de apărare a statului.

26. Examinarea posibilității de modificare/completare a Codului contravențional al Republicii Moldova în vederea instituirii unor sancțiuni împotriva actelor de ingerință în activitatea sindicatelor.

27. Operarea modificărilor la art. 360, alin. (1) din Codul muncii, astfel încât să se asigure că recurgerea la arbitraj obligatoriu este posibilă doar la cererea ambelor părți în conflictul colectiv de muncă.

28. Actualizarea Nomenclatorului unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 656 din 11 iunie 2004.

29. Examinarea posibilității de extindere a acțiunii convențiilor colective la nivel de ramură și teritorial asupra tuturor angajatorilor din ramură sau teritoriu.

30. Perfecționarea sistemului de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor de muncă.

31. Examinarea oportunității de ratificare a Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii:

- nr.102 „Privind standardele minime de securitate socială”;

- nr.121 „Privind prestațiile pentru accidente de muncă”;

- nr.128 „Privind prestațiile de bătrânețe, invaliditate și urmaș”;

- nr.156 „Privind egalitatea de tratament și egalitatea de șanse pentru salariații bărbați și femei: salariații cu responsabilități familiale”;

- nr. 161 „Privind serviciile de sănătate în muncă”;

- nr. 168 „Privind promovarea angajării și protecția împotriva șomajului”.

Referințe

Codul Muncii al Republicii Moldova, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003. Disponibil la: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=326757>

Legea pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova 2020” nr. 166 din 11.07.2012, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 245-247/791 din 30.11.2012. Disponibilă la:

<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=345635>

Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015, aprobată prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.605 din 31 mai 2007, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 82-85/660 din 15.06.2007. Disponibilă la: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=324604>

Legea privind prevenirea și combaterea traficului de ființe umane nr. 241-XVI din 20.10.2005, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 164-167/812 din 09.12.2005. Disponibilă la: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=313051>

Forța de Muncă a Republicii Moldova, Ocuparea și Șomajul. Disponibil la: www.statistica.md

Munca copiilor în Republica Moldova: rezultatele cercetării din 2009 vizând activitățile copiilor. Raport analitic. Disponibil la: <http://www.statistica.md/pageview.php?l=ro&id=3117&idc=350>

Munca copiilor în Republica Moldova: rezultatele cercetării statistice din 2009 privind activitățile copiilor (sinteză). Disponibil la:

<http://www.statistica.md/pageview.php?l=ro&id=3117&idc=350>

Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie: rezultatele cercetării statistice din 2010 (culegere succintă). Disponibil la: www.statistica.md

ILO: Hard to see, harder to count - Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children. SAP-FL, IPEC, 2012. Disponibil la:

http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/WCMS_182096/lang--en/index.htm

ILO: Forced Labour Convention, 1930 (No. 29). Disponibilă la: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO

ILO: Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105). Disponibilă la: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO

Migrația forței de muncă și riscurile ei. Raport de cercetare, 2008. Disponibilă la: http://mmpsf.gov.md/file/ilo/Migratia_fortei_de_munca_riscurile_ei_2008_md.pdf

Organizația Internațională pentru Migrație: Profilul Migrațional Extins al Republicii Moldova, 2013. Disponibil la: http://iom.md/attachments/110_raportpmero.pdf

Anexa I. Indicatori statistici privind munca decentă: definiții și surse de date

Indicator și definiții	Sursa de date
Contextul economic și social pentru munca decentă	
Produsul Intern Brut (PIB) - valoarea tuturor bunurilor și serviciilor produse de către unitățile producătoare rezidente pentru consumul final.	BNS, SCN
Productivitatea muncii - PIB în prețuri constante per total persoane ocupate.	BNS, SCN, AFM
PIB real pe locuitor la PPC, dolari SUA - folosirea ratelor oficiale de schimb pentru convertirea monedei naționale în dolari SUA nu poate măsura puterea de cumpărare internă relativă a monedelor. De aceea, Proiectul de Comparatii Internaționale al Națiunilor Unite a propus calcularea PIB real pe o scară comparabilă la nivel internațional, folosind ca factor de conversie paritatea puterii de cumpărare.	BNS, SCN, IPC
Pondereea forței de muncă în PIB - remunerații personal (salariați) ca procent din PIB.	BNS, SCN
Indicele Prețurilor de Consum (IPC) - evoluție de ansamblu a prețurilor mărfurilor cumpărate și tarifelor serviciilor utilizate de către populație pentru satisfacerea necesităților de trai într-o anumită perioadă (perioada curentă) față de o perioadă anterioară (perioada de referință). Componentele PC: prețurile la produsele alimentare, la mărfurile nealimentare și la servicii.	BNS, Cercetarea Prețurilor de Consum
Rata medie anuală a inflației reprezintă creșterea medie a prețurilor de consum într-un an față de anul precedent.	BNS, Cercetarea Prețurilor de Consum
Indicatorii privind sărăcia au la bază principiile metodologice privind sărăcia absolută, iar drept criteriu de bunăstare sunt utilizate cheltuielile de consum pe o persoană echivalent adultă.	BNS, CBGC
Inegalitatea veniturilor este bazată pe raportul dintre veniturile gospodăriilor din decilul superior și decilul inferior.	BNS, CBGC
Ocuparea după activități economice - repartizarea în procente a populației ocupate pe activități economice.	BNS, AFM
Proporția femeilor în ocupare, pe activități economice - total femei ocupate în activitatea economică „I” ca procent din total ocupare în activitatea economică „I”. Activități economice conform CAEM.	BNS, AFM
Educația populației adulte	
1. Rata de alfabetizare la adulți - ponderea persoanelor de 15 ani și peste cu un nivel de instruire absolvit, cel puțin primar, în totalul populației de 15 ani și peste;	BNS, AFM
2. Rata de absolvire a învățământului secundar - ponderea populației de 20 ani și peste, absolvente a unei forme de învățământ de nivel educațional, cel puțin mediu, în total populație de 20 ani și peste.	
Copii care nu frecventează școala - este calculat ca raport dintre numărul de copii înrolați într-un anumit nivel de educație (primar, gimnazial) și populația stabilă a țării în vârstă oficială pentru nivelul respectiv de educație.	BNS, cercetarea statistică asupra instituțiilor de învățământ
Populație în vârstă de muncă cu testul HIV pozitiv (răspândirea HIV) - populația în vârstă de 15 ani și peste cu testul HIV pozitiv raportat la total populație de vârstă respectivă.	Ministerul Sănătății, Centrul Național de Sănătate Publică
Ocuparea forței de muncă	
Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă - ponderea populației ocupate în vârstă de muncă (16-56/61 ani sau 15-64 ani) în populația totală în vârstă de muncă. Cercetarea „Ancheta forței de muncă” se realizează în gospodăriile casnice ale populației. Nu intră în sfera de cercetare a anchetei persoanele care locuiesc permanent în unități de locuit în comun (cămine de bătrâni, de handicapați, cămine studentești, sanatorii etc.) sau în locuințe sezoniere.	BNS, AFM
Ecarterul de gen al ocupării - diferența dintre rata de ocupare a femeilor în vârstă de 15-64 ani și rata de ocupare a bărbaților în vârstă de 15-64 ani, exprimată în puncte procentuale.	BNS, AFM
Rata șomajului - proporția șomerilor BIM în populația activă, exprimat procentual.	BNS, AFM
Tineri care nu sunt cuprinși în educație și ocupare (15-24 ani) - numărul total de tineri - șomeri și (plus) numărul total de tineri-economic inactivi, care nu urmează nici o formă de instruire ca procent din numărul total de tineri.	BNS, AFM

Ocuparea informală include:

BNS, AFM

- 1) Lucrătorii pe cont propriu, care lucrează în întreprinderile din sectorul informal;
- 2) Patronii, care lucrează la întreprinderile din sectorul informal;
- 3) Membrii cooperativelor informale de producție;
- 4) Ajutoarele familiale angajate la întreprinderile din sectorul formal sau la întreprinderile din sectorul informal;
- 5) Salariații angajați la întreprinderile din sectorul formal, la întreprinderile din sectorul informal sau în gospodăriile particulare ale cetățenilor, care satisfac cel puțin unul din criteriile de mai jos:
 - patronul nu plătește contribuțiile sociale pentru ei;
 - nu beneficiază de concediu anual plătit;
 - nu beneficiază, în caz de boală sau traumă, de concediu medical plătit.
- 6) Persoanele ocupate cu producerea de produse agricole în gospodăriile casnice, în exclusivitate pentru consumul propriu, cu o durată a săptămânii de lucru de 20 de ore și mai mult.

Rata de participare la forța de muncă a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) – raportul dintre populația activă în vârstă de muncă și populația totală în vârstă de muncă.

BNS, AFM

Șomajul în rândul tinerilor:

BNS, AFM

- a) rata șomajului în rândul tinerilor: ponderea numărul șomerilor în vârstă de 15-24 ani în numărul total al populației active din această categorie de vârstă, exprimată procentual;
- b) raportul dintre rata șomajului la tineri (15-24 ani) și rata șomajului la adulți (25 ani și peste), exprimate procentual;
- c) ponderea șomerilor tineri în total șomaj exprimat procentual;
- d) proporția șomajului în rândul tinerilor: ponderea șomerilor în vârstă de 15-24 ani în numărul total al tinerilor din aceeași grupă de vârstă (15-24 ani), exprimat procentual.

Șomajul după nivelul de educație - repartizarea în procente a șomerilor BIM după nivelul de educație de cel mai înalt grad absolvit.

BNS, AFM

Ocuparea după statutul profesional:

BNS, AFM

Statutul profesional reprezintă situația deținută de o persoană în funcție de modul de obținere a veniturilor prin activitatea exercitată și anume:

- salariați;
- non-salariați: patroni, lucrători pe cont propriu, ajutoari familiari neremunerați, membri ai cooperativelor de producție.

Proporția lucrătorilor pe cont propriu și a lucrătorilor familiali neremunerați în total ocupare - ponderea lucrătorilor pe cont propriu și a lucrătorilor familiali neremunerați în total populație ocupată.

Ponderea ocupării remunerate în ocuparea non-agricolă - ponderea numărului salariaților în numărul total de persoane ocupate în activitățile non-agricole: industrie, construcții și servicii.

Discrepanța de gen a șomajului - diferența dintre rata șomajului în rândul femeilor și rata șomajului în rândul bărbaților, exprimată în puncte procentuale.

BNS, AFM

Ecarterul șomajului între mediile de rezidență - diferența dintre rata șomajului din mediul urban și rata șomajului din mediul rural, exprimat în puncte procentuale.

BNS, AFM

Câștiguri adecvate și muncă productivă

Ponderea persoanelor ocupate sărace reprezintă ponderea persoanelor ocupate sărace în total persoane ocupate.

BNS, CBGC

Câștigurile salariale - sunt definite ca total remunerații, în numerar sau în natură, calculate periodic pentru toate persoanele incluse pe statul de plată (inclusiv managerii, administratorii, lucrătorii la domiciliu) pentru munca prestată, pe perioada de raportare, indiferent dacă plata se face pe unitate de timp, în acord sau conform altor sisteme de remunerare (producție finită sau sarcină realizată, comisioane și altele).

Rata câștigurilor mici - numărul salariaților cu câștiguri salariale sub 2/3 din câștigurile pe lună mediane.

BNS, AFM

Câștiguri salariale / salariu nominal mediu brut lunar - raportul dintre sumele brute calculate pentru salariați de către agenții economici și sociali (fondul de remunerare) în perioada de referință, indiferent pentru ce perioadă se cuvin, și numărul mediu de salariați.

BNS, Cercetarea anuală asupra câștigurilor salariale în întreprinderi

Indicele salariilor reale - salariile brute nominale ajustate la indicele prețurilor de consum (IPC) (indicele salariului nominal împărțit la indicele prețurilor de consum).

BNS, Cercetarea anuală asupra câștigurilor salariale în întreprinderi

Salariul minim ca procent din salariul mediu - raportul dintre salariul minim stabilit pe țară (prin Hotărâre de Guvern) și salariul mediu lunar obținut.

Hotărâri de Guvern;
BNS, Cercetarea anuală asupra câștigurilor salariale în întreprinderi

Indicele salariilor în industria prelucrătoare - salariul nominal brut, înregistrat în industria prelucrătoare (conform CAEM) în anul de referință, raportat la anul precedent, în procente.

BNS, Cercetarea anuală asupra câștigurilor salariale în întreprinderi

Minimul de existență se calculează prin metoda normativ – statistică, ce presupune estimarea valorică a coșului alimentar stabilit în baza unor norme de consum pentru produse alimentare fundamentate științific și aplicarea metodei statistice pentru estimarea cheltuielilor pentru coșul nealimentar ²⁴ .	BNS
Rata sărăciei reprezintă ponderea populației cu cheltuieli lunare pe o persoană echivalent adultă mai mici decât nivelul pragului sărăciei absolute.	BNS, CBGC
Timp de muncă decent	
Ore excesive de lucru – numărul persoanelor ocupate, care au lucrat mai mult de 48 ore pe săptămână ca procent din total ocupare. Ore efectiv lucrate – se referă la orele efectiv lucrate pe durata programului de lucru normal; orele lucrate suplimentar (în zilele lucrătoare peste programul normal de lucru, și în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și alte zile nelucrătoare); timpul petrecut la locul de muncă pentru sarcini cum sunt pregătirea locului de muncă și timpul corespunzător unor scurte perioade de odihnă la locul de muncă. Elementele excluse sunt: orele plătite, dar nelucrate datorită absenței, bolii, accidentelor, grevelor, grevelor patronale, perioadelor de inactivitate (șomaj tehnic) etc.; timpul dedicat pauzelor de masă; naveta de la domiciliu la locul de muncă.	BNS, AFM
Persoanele ocupate după orele lucrate pe săptămână (durata programului de lucru) – distribuția persoanelor ocupate după orele efectiv lucrate pe săptămână. Durata programului de lucru: Mai puțin de 20 ore, 20-29, 30-39, 40-48, 49 și mai mult.	BNS, AFM
Ore lucrate pe an pe o persoană ocupată – numărul mediu de ore lucrate pe an de o persoană ocupată.	BNS, AFM
Rata de sub-ocupare în raport cu timpul lucrat – ponderea populației sub-ocupate în total populație ocupată. Sub-ocuparea în raport cu timpul lucrat: persoanele ocupate care satisfac următoarele criterii: - doresc să lucreze ore suplimentare; - sunt disponibile să lucreze ore suplimentare; - orele efectiv lucrate în toate activitățile în timpul perioadei de referință sunt sub o limită stabilită. A fost adoptat pragul de 40 ore pe săptămână, în conformitate cu legislația muncii în vigoare.	BNS, AFM
Reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea personală	
Persoane economic inactive cu responsabilități familiale – numărul de persoane inactive care nu caută și nu doresc să lucreze din cauza responsabilităților familiale. Responsabilități familiale: responsabilități legate de creșterea și îngrijirea unui copil, îngrijirea unui alt membru al familiei în cazul unei maladii serioase, acordarea de ajutor sau orice fel de asistență unui membru al familiei etc. (ajutor/asistare în activități legate de igiena persoanei, activități casnice și activități de supraveghere).	BNS, AFM
Concediu parental - concediu parțial plătit (în condițiile legii) pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 1,5 ani (în cazul persoanelor neasigurate) și a vârstei de 3 ani.	CNAS
Munca ce trebuie eliminată / abolită	
Munca copiilor (măsurarea statistică) – noțiunea de „muncă a copiilor” include toate persoanele cu vârsta cuprinsă între 5 și 17 ani, care, pe parcursul unei perioade de referință, erau angajați în una sau mai multe din următoarele categorii de activități (definiția extinsă privind „granițele generale ale sferei de producție, conform SCN”): (a) cele mai grave forme ale muncii copiilor 1. muncă periculoasă; 2. cele mai grave forme ale muncii copiilor altele decât munca periculoasă: sclavie, activități ilegale, prostituție, trafic etc. (concepțiile și definițiile statistice pentru această categorie încă nu sunt dezvoltate de BIM). (b) ocuparea sub vârsta minimă; (c) copii care desfășoară activități gospodărești/casnice periculoase neplătite. Notă: vezi Anexa III - Măsurarea statistică a muncii copiilor. Experiența Moldovei.	BNS, modul adițional la AFM „Activitățile copiilor”
Stabilitatea și securitatea la locul de muncă	
Rata ocupării nesigure - ponderea salariaților angajați pe o perioadă determinată în numărul total de salariați (lucru sezonier, ocazional/ cu ziua, îndeplinirea unor anumite lucrări, înlocuire și altele).	BNS, AFM
Muncă nedeclarată - prin muncă nedeclarată se înțelege orice muncă prestată de o persoană fizică pentru și sub autoritatea unui angajator fără a fi respectate prevederile Codului muncii referitoare la încheierea contractului individual de muncă (salariați care lucrează fără contracte de muncă).	BNS, AFM
Vechimea medie în muncă - numărul mediu de ani lucrați în serviciul curent (la același angajator/patron) de salariați cu contracte de muncă/înțelegere verbală pe o perioadă nedeterminată.	BNS, AFM

24 Hotărârea Guvernului RM nr. 285 din 30.04.2013 privind aprobarea Regulamentului cu privire la modul de calculare a mării minimului de existență.

Distribuția salariilor după vechimea în muncă - distribuția salariilor (cu contracte de muncă/înțelegere verbală pe o perioadă nedeterminată) după durata activității în serviciul curent (la același angajator/patron). <u>Durata activității curente:</u> mai puțin de 1 an; 1-2 ani; 3-5 ani; 6-10 ani; 11 ani și mai mult.	BNS, AFM
Rata lucrătorilor de subzistență - ponderea populației ocupate în gospodăria auxiliară cu producerea produselor agricole pentru consum propriu în total ocupare.	BNS, AFM
Tratare și oportunități egale în ocupare	
Proportia femeilor ocupate în managementul superior și mediu - proporția femeilor ocupate în grupele 11 și 12 conform CORM: Gr. 11 - conducători ai autorităților publice de toate nivelurile; Gr. 12 - conducători de unități economico-sociale mari și ai compartimentelor lor structurale.	BNS, AFM
Ponderea femeilor ocupate în grupele majore conform CORM - proporția femeilor ocupate în grupa majoră „X” în total populație ocupată în grupa respectivă majoră. <u>Grupe majore conform CORM:</u> Grupa 1 - Conducători ai autorităților publice de toate nivelurile, conducători și funcționari superiori din unitățile economico-sociale și politice; Grupa 2 - Specialiști cu nivel superior de calificare; Grupa 3 - Specialiști cu nivel mediu de calificare; Grupa 4 - Funcționari administrativi; Grupa 5 - Lucrători în servicii, gospodăria de locuințe și deservire comunală, comerț și asimilați; Grupa 6 - Lucrători calificați în agricultură, silvicultură, vânătorie, piscicultură și pescuit; Grupa 7 - Muncitori calificați în întreprinderi industriale mari și mici, în meserii de tip artizanal, în construcții, transporturi, telecomunicații, geologie și prospectare geologică; Grupa 8 - Operatori, aparatiști, mașiniști la instalații și mașini, lăcătuși asamblori; Grupa 9 - Muncitori necalificați.	BNS, AFM
Disparitatea salarială de gen - diferența față de 100 a raportului dintre câștigul salarial brut realizat de femei și câștigul salarial brut al bărbaților, exprimat în procente.	BNS, Cercetarea anuală asupra câștigurilor salariale în întreprinderi
Ponderea femeilor în ocuparea salariată în activitățile non-agricole - proporția femeilor salariate ocupate în activitățile non-agricole (industrie, construcții și servicii) în total salariați ocupați în activitățile non-agricole (industrie, construcții și servicii).	
Mediu de muncă în condiții de siguranță	
Prin accident de muncă se înțelege vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, indiferent de natura juridică a contractului în baza căruia se desfășoară activitatea și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile, invaliditate sau deces. <u>A se vedea:</u> Regulamentul privind modul de cercetare a accidentelor de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1361 din 22.12.2005. Monitorul oficial al Republicii Moldova nr. 9-12/51 din 20.01.2006.	BNS, Cercetarea statistică anuală asupra întreprinderilor „Securitatea și sănătatea în muncă (SSM)”
Total victime ale accidentelor de muncă - reprezintă numărul salariaților accidentați care și-au pierdut capacitatea de muncă pentru 3 zile și mai mult, inclusiv accidentați mortal.	
Rata accidentelor de muncă - reprezintă raportul dintre numărul accidentelor de muncă în perioada respectivă (total victime) și numărul total de salariați, exprimat în promile (‰).	BNS, Cercetarea statistică anuală asupra întreprinderilor SSM
Rata accidentelor de muncă mortale - raportul dintre numărul salariaților, accidentați mortal în perioada de referință și numărul total de salariați, exprimat în promile (‰).	BNS, Cercetarea statistică anuală asupra întreprinderilor SSM
Rata accidentelor de muncă non-mortale - raportul dintre numărul accidentaților non-mortal în perioada de referință și numărul total de salariați, exprimat în promile (‰).	BNS, Cercetarea statistică anuală asupra întreprinderilor SSM
Timp pierdut din cauza accidentelor de muncă (numărul de zile incapacitate de muncă în medie pe un accidentat) - reprezintă numărul total de zile absente din program în legătură cu pierderea capacității de muncă (exceptând zilele de odihnă și sărbătorile legale) a accidentaților care au pierdut capacitatea de muncă pentru 3 zile și mai mult din cauza accidentelor de muncă.	BNS, Cercetarea statistică anuală asupra întreprinderilor SSM
Salariați expuși la locul de muncă unor factori cu impact negativ asupra sănătății - ponderea salariaților care au declarat că la locul de muncă sunt expuși unor factori cu impact negativ asupra sănătății în numărul total de salariați. <u>Factori cu impact negativ</u> - factori fizici, chimici, psihologici sau biologici.	BNS, AFM

Protecția socială

Proporția populației de 65 ani și peste care beneficiază de pensie - ponderea pensionarilor de 65 de ani și peste în numărul total de persoane din aceeași grupă de vârstă (%) CNAS, BNS

Pensionar - persoană care primește pensie (de orice tip).

Cheltuieli publice pentru protecție socială (% din PIB) - ponderea cheltuielilor pentru protecție socială în produsul intern brut. BNS, SCN

Ponderea populației economic active (15-64 ani) care contribuie la schemele de pensii - numărul contribuabililor la bugetul de asigurări sociale (salariați, întreprinzători individuali) în vârstă de 15-64 ani raportat la populația economic activă din grupa de vârstă respectivă (%). BNS, CNAS

Proporția populației acoperite cu servicii medicale de bază - ponderea populației acoperite cu asigurare obligatorie de asistență medicală în total populație. BNS, CBGC

Dialogul social, reprezentarea lucrătorilor și a angajatorilor

a) Rata densității asociative - numărul persoanelor care au declarat că sunt membre ai unei organizații sindicale în total populație ocupată (%). BNS, AFM

b) Rata densității asociative - numărul de salariați, membri ai organizațiilor sindicale. CNSM

Cuprinderea: toate întreprinderile sectorului real cu 20 și mai multe persoane și toate instituțiile bugetare.

Rata de cuprindere cu contracte colective de muncă - numărul întreprinderilor care au încheiat contractele colective de muncă în total întreprinderi active (%). CNSM, BNS

Cuprinderea: toate întreprinderile sectorului real cu 20 și mai multe persoane și toate instituțiile bugetare.

Anexa II. Sumarul schimbărilor/revizuirilor în AFM și în alte serii de date

Schimbare / revizuire	Descriere / începutul seriilor de timp	Comentarii									
Eșantionul AFM	<table border="1"> <tr> <td></td><td>1998-2005</td><td>2006 - <u>prezent</u></td></tr> <tr> <td>Volum / trimestru</td><td>8208 g/c</td><td>12000 g/c</td></tr> <tr> <td>Schema de rotație</td><td>2-(2)-2</td><td>2-(1)-1-(8)-2</td></tr> </table>		1998-2005	2006 - <u>prezent</u>	Volum / trimestru	8208 g/c	12000 g/c	Schema de rotație	2-(2)-2	2-(1)-1-(8)-2	Baza de sondaj pentru eșantionul curent este creată în baza: a) împărțirii administrativ-teritoriale a țării și b) listelor Recensământului populației din 2004, combinate cu listele obținute de la furnizorii de energie electrică.
	1998-2005	2006 - <u>prezent</u>									
Volum / trimestru	8208 g/c	12000 g/c									
Schema de rotație	2-(2)-2	2-(1)-1-(8)-2									
Populația ocupată	Începând cu 2006 s-a modificat <u>tratarea în ocupare</u> a absențelor de lungă durată: a) concediile pentru îngrijirea copilului; b) concediile fără plată sau șomajul tehnic; c) salariații sezonieri în perioada extrasezon.	a) Persoanele în concedii pentru îngrijirea copilului și în concedii fără plată sau în șomaj tehnic sunt „ocupate” dacă <u>au certitudinea</u> că vor reveni la locul de muncă într-o perioadă de cel mult 3 luni; b) Salariații sezonieri în perioada extrasezon sunt „occupați” dacă au certitudinea că vor reveni la locul de muncă într-o perioadă de cel mult 6 luni și în această perioadă primesc salariu.									
Șomeri BIM	Începând cu 2006 s-a modificat <u>tratarea în șomaj</u> a absențelor de lungă durată: a) concediile pentru îngrijirea copilului; b) concediile fără plată sau în șomaj tehnic; c) salariații sezonieri în perioada extrasezon; d) lucrătorii pe cont propriu sezonieri în perioada extrasezon.	a) Persoanele în concedii pentru îngrijirea copilului și în concedii fără plată sau în șomaj tehnic sunt „șomere” dacă <u>nu au certitudinea</u> că vor reveni la locul de muncă într-o perioadă de cel mult 3 luni și dacă sunt disponibile să înceapă lucrul și dacă au căutat în mod activ un loc de muncă; b) Salariații sezonieri în perioada extrasezon sunt „șomeri” dacă <u>nu au certitudinea</u> că vor reveni la locul de muncă într-o perioadă de cel mult 6 luni și în această perioadă nu primesc salariu, dacă sunt disponibili să înceapă lucrul și dacă au căutat în mod activ un loc de muncă; c) Lucrătorii pe cont propriu în perioada extrasezon care sunt disponibili să înceapă lucrul și care au căutat în mod activ un loc de muncă.									
Discrepanța salarială de gen	Perioada de referință: 2003-2010: datele se referă doar la luna septembrie a fiecărui an; 2011-2012: datele se referă la întreg an (calendaristic) de raportare. Cuprinderea: 2003-2010: datele cuprind unitățile raportoare cu 20 și mai mulți salariați; 2011-2012: datele cuprind toate unitățile raportoare cu 1 și mai mulți salariați.	Aceasta afectează comparabilitatea datelor în timp.									
Serii de date noi											
Venitul provenit din ocupare / câștigul salarial	Datele se colectează în cadrul AFM, începând cu 2006.	Se limitează doar la salariați.									
Munca copiilor	Datele se referă la trimestrul IV 2009.	Populația statistică cuprinde copiii cu în vârstă de 5 - 17 ani.									

Anexa III. Măsurarea statistică a exploatării copiilor prin muncă. Experiența Moldovei

Cercetarea statistică Activitățile copilului a fost lansată pentru prima dată în Republica Moldova de către BNS în trimestrul IV 2009, pe un eșantion reprezentativ la nivel național. Concepția metodologică și organizatorică a cercetării a fost realizată cu asistența tehnică a Proiectului SIMPOC/IPEC/ILO. Conceptele și definițiile de bază au fost elaborate în conformitate cu standardele OIM în vigoare: Rezoluția privind statistica muncii copiilor²⁵, adoptată la cea de-a 18-a CISM (2008). La elaborarea chestionarului anchetei s-a ținut cont de „Modulul SIMPOC cu întrebări esențiale privind munca copiilor pentru includerea în anchetele din gospodăriile populației”²⁶. Cercetarea a asigurat informațiile necesare pentru analiza activităților copilului: frecventarea școlii, activitatea economică, activitățile în gospodărie, și permite evaluarea fenomenului munca copilului, precum și analiza dimensiunii, cauzelor și caracteristicilor acestui fenomen în Moldova.

Concepte și definiții internaționale

Copiii care lucrează în condiții de muncă a copilului includ atât copiii care îndeplinesc munci periculoase (în activități periculoase, ocupații periculoase sau în condiții periculoase), cât și alți copii care, din cauza vârstei sau a numărului de ore lucrate, sunt considerați drept copii care se confruntă la locul de muncă cu diverse riscuri pentru dezvoltarea lor fizică, socială, psihologică sau educațională.

În conformitate cu Rezoluția CISM privind statistica muncii copiilor (2008), noțiunea de „muncă a copiilor” (măsurarea statistică) include toate persoanele cu vârste cuprinse între 5 și 17 ani, care, pe parcursul unei perioade de referință, erau angajați în una sau mai multe din următoarele

categorii de activități (definiția extinsă privind „granițele generale ale sferei de producție, conform SCN”):

- a) cele mai grave forme ale muncii copiilor
 1. munci periculoase;
 2. cele mai grave forme ale muncii copiilor, altele decât munca periculoasă: sclavie, activități ilegale, inclusiv prostituție, trafic și altele. (conceptele și definițiile statistice pentru această categorie încă nu sunt dezvoltate de BIM).
- b) ocuparea sub vârsta minimă;
- c) activități gospodărești (servicii casnice) periculoase.

Prezentarea schematică a procedurii de identificare statistică a muncii copiilor este făcută mai jos: Munca copiilor [a)+ b) + c)]

a) Munca, ce nu e considerată periculoasă:

1. Copii cu vârste de 5-11 ani, care desfășoară activități economice (munci „ușoare”);
2. Copii cu vârste de 12-14 ani care desfășoară activități economice timp de 14 sau mai multe ore pe săptămână, dar mai puțin de un anumit număr de ore („prag stabilit”) pe săptămână;

b) Munci periculoase (5-17 ani):

1. Copii ocupați în activități periculoase (lucrul în mine de piatră, industria extractivă construcții);
2. Copii ocupați în ocupații periculoase (identificate de legislația națională și internațională);
3. Copii care lucrează multe ore (43²⁷ de ore și mai mult pe săptămână);
4. Copii care lucrează în condiții periculoase (activitățile și ocupațiile în sine nu sunt periculoase, dar totuși copii sunt expuși unor factori de risc: muncă în condiții nesănătoase, fără echipament de protecție, căratul greutăților, operarea cu instrumente grele, expunerea la factori periculoși sau abuzului psihologic și altele).

25 Rezoluția CISM privind statistica muncii copiilor: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_112458/lang-en/index.htm

26 Modelul de chestionar SIMPOC: <http://www.ilo.org/ipecinfor/product/viewProduct.do?productId=5014>

27 Pragul de 43 de ore este stabilit în documente CISM nr. 18, Raportul III Statisticile privind Munca copiilor, paragraful 70, secțiunea 6, tabelul 6.1.

c) Activități/servicii gospodărești²⁸ neplătite periculoase (copii care desfășoară activități gospodărești/casnice neplătite pentru o perioadă lungă de timp²⁹ (lucrează mai mult de 27 ore pe săptămână).

Concepte și definiții naționale utilizate în cadrul cercetării „Activitățile copilului”

Copii ocupați³⁰ (copii care lucrează): Copiii (5-17 ani) au fost definiți ca ocupați (sau care lucrează), dacă au lucrat pe parcursul perioadei de referință în decurs de cel puțin o oră sau dacă au dispus de un loc de muncă sau o afacere aducătoare de venit de la care au fost temporar absenți.

Copii economic activi: Cuprinde copiii ocupați și copiii șomeri. Statutul de șomer este relevant doar pentru copiii cu vârste de la 15 la 17.

Munca copilului: copii implicați într-o muncă neadekvată capacităților lor de copii sau care muncesc la un loc de muncă ce pune în pericol sănătatea, educația sau dezvoltarea lor morală. Definiția este în conformitate cu Convenția OIM Nr. 138 cu privire la vârsta minimă de angajare (1973), Convenția OIM Nr. 182 cu privire la interzicerea celor mai grave forme ale muncii copilului și acțiunea imediată în vederea eliminării lor (1999) și Convenția colectivă nr. 8 (la nivel național) cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor³¹.

Astfel, noțiunea „munca copilului” se referă la munca ce prezintă un pericol: mintal, fizic sau moral și este dăunătoare pentru copii și/sau afectează școlarizarea copiilor prin absenteism, eșec și abandon școlar sau prin obligarea lor de a combina frecventarea școlii cu munca. La baza definiției acestui fenomen sunt trei criterii: vârsta,

durata muncii, tipul de muncă.

Definiția statistică națională a muncii copilului include:

A. Munci periculoase

1. Copiii ocupați în activități periculoase³², care includ munca în mine, cariere și construcții;
2. Copiii ocupați în ocupații periculoase⁸, care includ muncitorii din profesii ce țin de metal, utilaje și alte profesii afiliate, muncitori de precizie, meșteșugărit, imprimare și alte meserii afiliate, alți meșteșugari, operatori de instalații staționare, operatori de mașini și asamblatori, șoferi și operatori de instalații mobile;
3. Copiii ocupați (care lucrează) 43 de ore și mai mult pe săptămână³;
4. Copiii care lucrează în condiții periculoase, care implică căratul de încărcături grele la locul de muncă, cei care operează orice echipament sau utilaj greu la locul de muncă, cei care sunt expuși la condiții nocive, cum ar fi: praf/fum, foc/gaz/flăcări, zgomot puternic, câț și copiii care sunt abuzați verbal sau fizic la locul de muncă.

B. Munca nepericuloasă (obișnuită)

1. Copiii de 5-11 ani care muncesc chiar și o 1 oră pe săptămână³³;
2. Copiii de 12-14 ani care muncesc mai mult de 13 ore pe săptămână⁹ (dar mai puțin de 43 ore);
3. Copiii de 15-16 ani care muncesc mai mult de 24 ore pe săptămână³⁴ (dar mai puțin de 43 ore);
4. Copiii de 17 ani care muncesc mai mult de 35 ore pe săptămână¹⁰ (dar mai puțin de 43 ore).

C. Copiii care desfășoară activități/servicii gospodărești neplătite mai mult de 27 de ore pe săptămână⁵.

28 În cazul în care se utilizează ca și cadru conceptual pentru măsurarea muncii copiilor „granițele generale ale sferei de producție”, conform SCN.

29 Pragul de 28 de ore și mai mult este stabilit în documentele CISM nr. 18, Raportul III Statisticile privind Munca copiilor, paragraful 81, secțiunea 7.2.

30 În sensul cercetării „Activitățile copilului”, ocuparea include toate persoanele care au lucrat cel puțin o oră în săptămâna de referință, inclusiv în gospodăria auxiliară a familiei, spre deosebire de definiția aplicată în cercetarea AFM, care nu include persoanele care au lucrat în gospodăria auxiliară proprie pentru consumul propriu mai puțin de 20 ore.

31 Convenția colectivă nr. 8 a fost aprobată de Comisia națională pentru consultări și negocieri colective în iulie 2007.

32 Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 562 din 07.09.93 „Privind aprobarea Nomenclatorului de industrii, profesii și lucrări cu condiții grele și nocive, proscrise persoanelor mai tinere de optsprezece ani”.

33 Convenția 138 privind vârsta minimă de angajare, adoptată la 26.06.1973, la Geneva, și ratificată de către Republica Moldova la 15.07.1999, art. 2.3).

34 Codul Muncii al Republicii Moldova (art. 95, alin. (2a)).

Table. Cadrul conceptual: identificarea statistică a muncii copilului în Republica Moldova

Grupe de vârstă	Granițele generale ale sferei de producție					
	Granițele sferei de producție a SCN				Granițele sferei de producție în afara SCN	
	Munca nepericuloasă		Forme grave ale muncii copilului		Muncă periculoasă neplătită în gospodăria proprie	Alte munci în afara granițelor sferei de producție a SCN
	Munca ușoară	Munca obișnuită	Munci periculoase	Cele mai grave forme ale muncii copilului		
Copii 5–11 ani	Vârsta mai mică decât vârsta minimă acceptată pentru munci ușoare.	Vârsta mai mică decât vârsta minimă acceptată pentru muncă.	Ocupare în activități și ocupații considerate periculoase, ori munca de 43 sau mai multe ore/săptămână, ori în condiții periculoase în activități și ocupații care nu sunt considerate periculoase.	Copii traficați pentru muncă forțată sau în sclavie; exploatarea sexuală a copiilor; folosirea lor în activități ilicite și conflicte armate.	Servicii neplătite în gospodărie cu o durată de 28 sau mai multe ore pe săptămână.	
	26 600					
Copii 12–14 ani	Mai puțin de 14 ore pe săptămână.	Mai mult de 13 ore, dar mai puțin de 43 ore pe săptămână.				
	34 600	2 900				
Copii 15–16 ani	Mai puțin de 25 ore pe săptămână.	Mai mult de 24 ore, dar mai puțin de 43 ore pe săptămână				
	26 300	300				
Copii 17 ani	Mai puțin de 36 ore pe săptămână.	Mai mult de 35 ore, dar mai puțin de 43 ore pe săptămână.				
	10 900	200				
TOTAL		29 900	74 700	-	4 400	

Notă: În baza prezentării schematice utilizată de BIM.

 Represents child labour according to CISM Resolution	 Represent the activities which are not child labour
--	---

Conform definiției naționale, în trim. IV 2009 în situația de „munca copiilor” s-au aflat 109 mii de copii, cu vârsta cuprinsă între 5 și 17 ani inclusiv.

