



DIN CRIZĂ PANDEMICĂ ÎN CRIZĂ INFLAȚIONISTĂ

Riscurile de salarizare ale angajaților vulnerabili!

Acest document este elaborat în cadrul proiectului “Inițiativa civică pentru promovarea în perioada pandemică a drepturilor persoanelor angajate” ce este implementat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), cu susținerea financiară oferită de Fundația Soros Moldova. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

CUPRINS

INTRODUCERE.....	3
PERSPECTIVA PERSOANELOR ANGAJATE.....	10
ABORDAREA ANALITICĂ.....	10
PROFILUL PERSOANELOR ANGAJATE ÎN FUNCȚIE DE PRECARITATEA ÎN TERMENI DE REMUNERARE PE TIMP DE PANDEMIE	10
EFECTELE PANDEMICE ÎN TERMENII PRECARITĂȚII MUNCII DIN PERSPECTIVA PERSOANELOR ANGAJATE	12
METODOLOGIA SONDAJULUI	18
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE	19

Documentul a fost elaborat de:

IVAȘCU Rodica

BUZU Alexei

CHIȘINĂU, 2022

INTRODUCERE

În pandemie și în perioada inflaționistă au fost accentuate mai multe vulnerabilități în materie de muncă. Reducerea salariului și a orelor de muncă, modificarea aranjamentelor de muncă, introducerea măsurilor de sporire a nivelului de siguranță (precum purtarea obligatorie a măștilor, menținerea distanței de interacțiune dintre colegi etc.), sunt unele dintre efectele evidențiate de studiile privind impactul pandemiei asupra persoanelor angajate.¹

În această perioadă a sporit vulnerabilitatea financiară a celor care și până la criză erau într-o situație mai defavorizată. Raportul OECD² din 2021, arată că, înainte de criză, aproape o treime din persoanele cu vârsta între 15-64 de ani nu aveau un loc de muncă în țările OCDE în 2019, 15% dintre persoanele angajate câștigau salarii mici (mai puțin de două treimi din salariul mediu brut al tuturor lucrător cu normă integrală), iar 2% lucrau cu contracte pe termen scurt de până la trei luni. În multe țări OCDE, ratele de ocupare și orele de lucru au scăzut cel mai mult pentru lucrătorii cu calificare scăzută și cu un nivel mic de studii, lucrătorii cu ocupații slab plătite, tineri și lucrători cu locuri de muncă nestandarde, cum ar fi lucrătorii cu normă parțială, temporari și independenți.

Criza a accentuat inegalitatea în veniturile salariale ale femeilor și a bărbaților. Până la criza pandemică, diferența de gen în remunerare erau semnificative, în 2019 aceasta fiind echivalentă cu 14,1%, femeile fiind defavorizate. În termeni monetari, pierderea financiară anuală a femeilor a atins valoarea de 17 593 MDL. Instaurarea măsurilor de protecție contra infectării cu virusul SARS-COV-2 a avut efecte negative asupra salarizării femeilor și bărbaților. Retragerea totală sau parțială a femeilor de pe piața muncii, preponderent pe seama responsabilităților de îngrijire a familiei (copii, persoanele cu necesități de îngrijire etc.) s-a transpus direct și asupra implicării mai scăzute în munca remunerată. Astfel, un [studiu CPD](#) arată că, deși în 2020, valoarea procentuală a diferenței de gen în remunerare este de 13,7%, totuși în valoarea monetară, pierderea anuală pe care au suportat-o femeile se echivalează cu tocmai 19 063 MDL, o sumă destul de semnificativă.

Multiplele crize au afectat activitatea mai multor agenți economici. Măsurile întreprinse de către angajatori în perioada crizei pandemice s-au răsfrâns direct asupra productivității și profitabilității unităților conduse. În acest context, era de așteptat ca manevrele aplicate să aibă repercusiuni asupra statutului ocupațional și de remunerare al personalului angajat (reducerea orelor de muncă, reducerea salariului, reducerea oportunităților de avansare în carieră etc.). Astfel, pornind de la diversitatea pieței muncii, analiza factologică mai detaliată a acestei situații se necesită în scopul înțelegerii necesităților de intervenții atât din partea autorităților, cât și angajatorilor, pentru a contribui la ameliorarea situației categoriilor de angajați care au suferit cel mai mult de pe seama crizei determinate de virusul COVID-19.

Prin intermediul acestui document s-a propus să fie identificate măsurile de politici care urmează a fi întreprinse de autorități în sensul îmbunătățirii statutului financiar al persoanelor angajate, care au fost expuse cel mai mult în fața riscului de a suporta consecințe financiare din cauza pandemiei. Astfel, identificarea celor mai afectate grupuri de persoane angajate din perspectiva financiară, cât și analiza răspunsului autorităților în tot acest timp și a bunelor practice internaționale au permis să fie conturate opțiunile optime și relevante de masuri de politici publice.

Documentul este elaborat în cadrul proiectului “Inițiativa civică pentru promovarea în perioada pandemică a drepturilor persoanelor angajate” ce este implementat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), cu susținerea financiară oferită de Fundația Soros Moldova. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

¹ Raportul Consiliului Economic pe lângă Prim-Ministru: <https://consecon.gov.md/wp-content/uploads/2020/10/Studiul-de-impact-al-pandemiei-COVID-19-asupra-sectoarelor-economice-%C8%99i-Matricea-de-politici-1.pdf>

Raportul BNS cu referire la impactul COVID-19 asupra pieței muncii: <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=7006>

Nota analitică CPD și UN Women: https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/Studiul_Impact_COVID_corectat.pdf

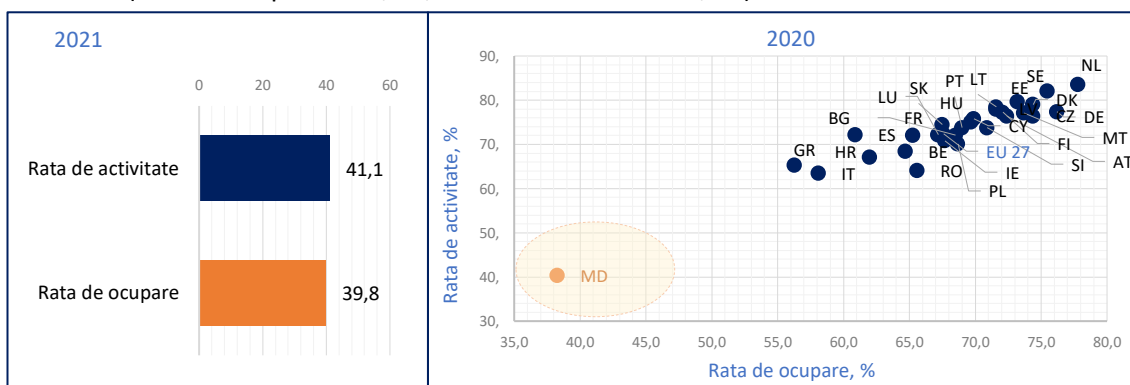
² “Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups”, OECD 2021

https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1112_1112680-u38fb4etmq&title=Building-inclusive-labour-markets-active-labour-market-policies-for-the-most-vulnerable-groups

IMPACTUL PANDEMIEI ASUPRA SITUAȚIEI FINANCIARE A PERSOANELOR OCUPATE

Moldova este caracterizată prin rate de ocupare și activitate extrem de mici. Unii dintre indicatorii de bază caracteristici pieței muncii îi reprezintă ocuparea și nivelul de activitate a populației. Conform datelor oferite de BNS, în Moldova, circa *fiecare a șasea persoană cu vârsta de peste 15 ani* este inactivă și neocupată (a se vedea figura de mai jos). Cu siguranță, statutul ocupațional are efect asupra bunăstării financiare a populației, iar pasivitatea economică atestată în Moldova, se transpune și asupra nivelului de trai, sărăcia fiind considerabilă. În anul 2020, o pătrime din populația țării erau sub pragul sărăciei absolute (calculat la 1819,2 MDL în [2016](#)) și zece la sută se aflau în sărăcie extremă (cu venituri sub 1467,2 MDL în 2016).³

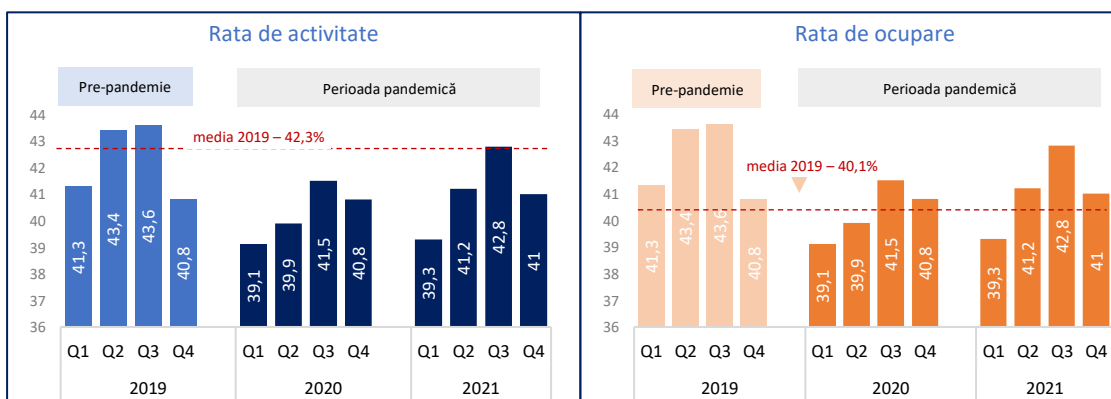
În profil internațional, Moldova are o clasificare destul de nefastă. Datele reflectate în figura ce urmează arată cartarea țărilor europene în dependență de rata de ocupare și cea de activitate a populației de peste 15 ani. Astfel, se observă că Moldova se poziționează în partea cu cea mai precară situație, fiind cu mult sub media UE (rata de ocupare – 67,6%, rata de activitate – 72,4%).



F1. Rata de ocupare și cea de activitate în Moldova și țările UE, %

Sursa: BNS (pentru Moldova, populația de 15+ ani), Eurostat (pentru țările UE, populația de 15-64 ani), 2020 - 2021

Situația ocupațională s-a modificat semnificativ pe seama declanșării crizei pandemice. Deși Moldova nu avea o cea mai bună caracteristică în termeni de ocupație, fiind cu mult în urma țărilor europene, pandemia a exacerbat această situație. Astfel, instaurarea măsurilor de protecție și de prevenire a infectării cu SARS-COV-2, începând cu martie 2020, a declanșat o diminuare a ratelor de ocupare și activitate a populației. Precum se vede în figurile ce urmează, ce arată situația trimestrială corespunzătoare anului pre-pandemic (2019) și a celor specifice perioadei pandemice (2020-2021), începând cu primul trimestru al anului 2020 s-a redus rata de ocupare și activitate a populației din Moldova. În termeni medii, raportând la anul 2019, în 2020 ocuparea populației a scăzut cu 1,3 pp, iar cea de activitatea – cu 2pp. În contextul în care în Moldova aceste rate sunt mici, scăderea respectivă s-a transpus extrem de negativ asupra mai multor persoane, care au fost nevoite să se retragă parțial sau definitiv din activitățile salariale.

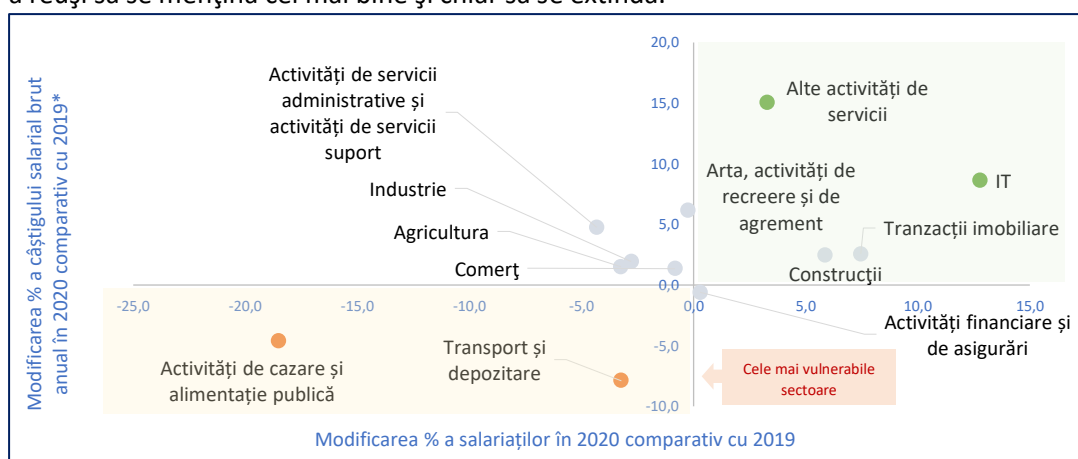


F2. Dinamica ratelor de ocupare și activitate în Moldova.

Sursa: BNS, 2019 – 2021

³ Raportul "Moldova Inegală: Analiza celor mai relevante inegalități din R. Moldova 2021", CPD, EEF 2021
https://progen.md/wp-content/uploads/2021/12/CPD_MOLDOVA-INEGALA-2021.pdf

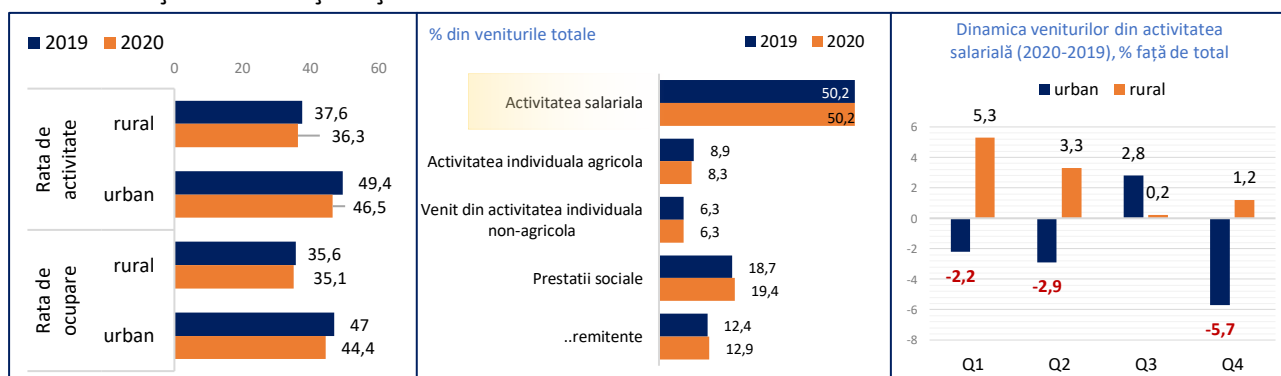
Pandemia a afectat disproportațional sectoarele economice din punct de vedere a reducerii personalului și a remunerării acestora. Analiza în dinamică a permis să fie identificat faptul că, sectoarele economice HoReCa și transportul au avut cele mai negative repercusiuni de pe seama crizei pandemice. Astfel, cartarea reflectată în figura ce urmează evidențiază că, lucrătorii acestor domenii au fost expuși într-o proporție mai mare în fața încheierii activității salariale și/sau reducerii salariului. Printre motivele care ar veni să explice această situație se pot enumera: (i) instaurarea măsurilor de protecție și de prevenire care au determinat mai mulți agenți economici din domeniul hotelier și alimentării publice să-și revadă programul de lucru sau să-și sisteze activitatea pe perioada indefinită de timp; (ii) stabilirea la nivel național a mai multor restricții în rândul populației, în scopul reducerii posibilității răspândirii și contaminării cu virusul COVID-19; (iii) restricționările de deplasare etc. Totodată, a atras atenția și faptul că în sectoarele economice precum agricultura, comerțul și industria, la fel, s-a recurs la reducerea numărului de personal. În acest caz, în situația în care se observă o ușoară creștere a remunerării angajaților în sectoarele respective, s-ar putea de presupus că, măsura de sistare a contractelor de muncă pentru unii lucrătorii a fost aplicată pentru a reuși să se mențină angajate persoanele cheie, care sunt antrenate în continuarea activității de producere și distribuție. Posibilitatea prestării muncii de la distanță ar putea explica tendință favorabilă observată în sectorul IT, care a reuși să se mențină cel mai bine și chiar să se extindă.



F3. Cartarea modificării % a salariilor și a câștigului salarial anual pe timp de pandemie în funcție de sectoarele economice
Sursa: Calculele autorilor în baza datelor BNS, 2019-2020

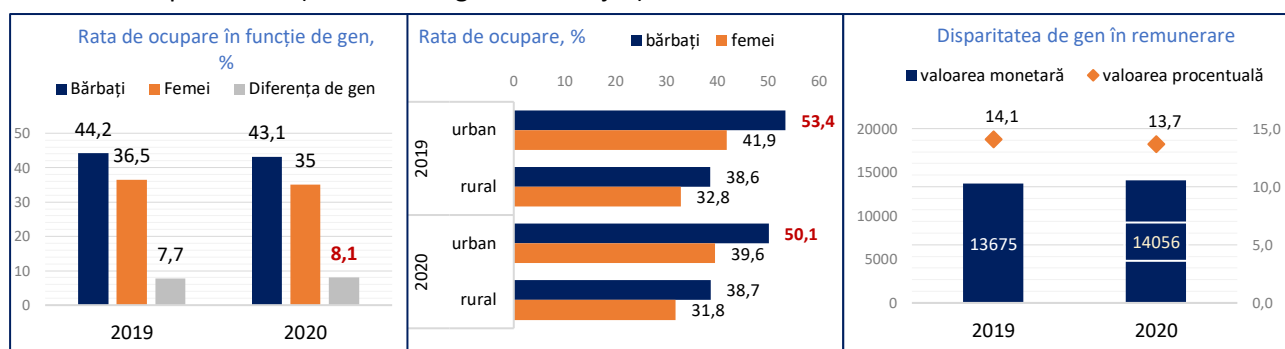
*pentru anul 2019 câștigul salarial a fost ajustat la IPC 2020 (Real value 2019 = value 2019 * (CPI 2020/CPI 2019); WB - IPC 2019 - 166,19; IPC 2020 - 172,45)

Forța de muncă din mediul urban a fost preponderent mai afectată de impactul crizei pandemice. În 2020, deși ratele de ocupare și activitate sunt mult mai mici decât în urbe (35,1% comparativ cu 44,4%, și respectiv 36,3% versus 46,5%), pe seama oportunităților mai mici de angajare, totuși în mediul urban pandemia a cauzat o retragere mai mare a forței de muncă din activitatea salariale. Odată cu diminuarea ocupării în acest mediu, s-a observat și o fluctuația negativă a ponderii veniturilor salariale din totalul veniturilor disponibile în 2020 comparativ cu 2019. Conform figurii de mai jos se observă că, în majoritatea trimestrelor, această variație înregistrează valori negative, ceea ce semnifică nu altceva decât amplificarea vulnerabilității financiare și creșterea nivelului de sărăcie în acest mediu.



F4. Dinamica ocupării (%) și a veniturilor salariale din totalul veniturilor disponibile, în profil teritorial
Sursa: Datele BNS și calculele autorilor în baza datelor BNS, 2019-2020

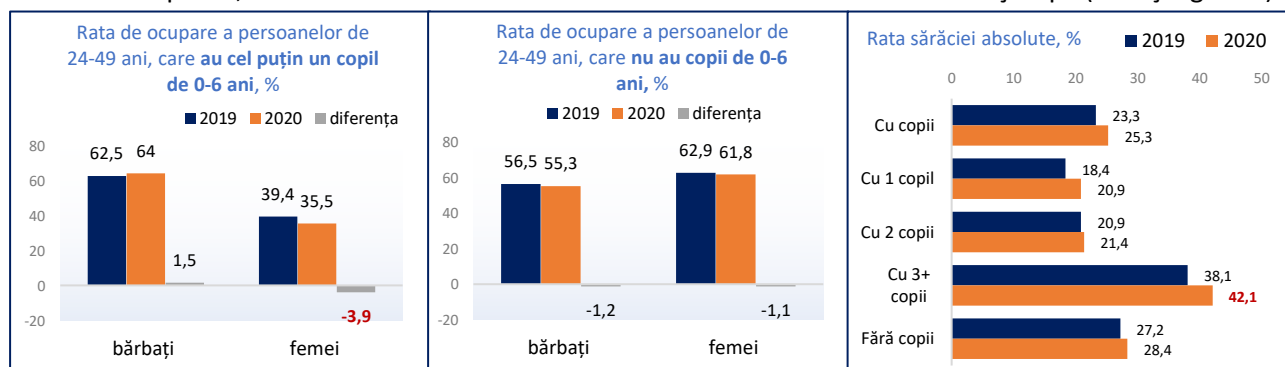
S-a înregistrat o retragere mai mare a femeilor din câmpul muncii, ceea ce direct s-a transpus și asupra nivelului de remunerare ale acestora. Profilul persoanelor ocupate, în funcție de gen, arată o inegalitate în defavoarea femeilor. În termeni medii, conform BNS, în 2020, rata de ocupare a femeilor este de 35%, fiind cu 8,1pp mai mică decât în cazul bărbaților. Raportând la situația specifică anului pre-pandemic, se observă că, ocuparea femeilor a scăzut mai mult decât cea a bărbaților (1,5pp comparativ cu 1,1pp) și s-a majorat diferența de gen în ocupare (de la 7,7pp la 8,1pp). Cu toate acestea, segregarea dublă - atât de gen, cât și în funcție de mediu de trai - relevă faptul că, bărbații din mediul urban au fost mai mult afectați de pandemie în ceea ce vizează ocuparea în câmpul muncii (reducerea ratei de ocupare cu 3,3pp comparativ cu 2,3pp în cazul femeilor din același mediu). Nu excludem că aceste variații au avut repercusiuni și asupra veniturilor salariale ale femeilor și bărbaților. În contextul în care până la declanșarea pandemiei, femeile aveau o remunerare mai mică decât a bărbaților, criza a avut repercusiuni și asupra acestei dimensiuni. Astfel, decalajul de gen în remunerare continua să influențeze negativ veniturile femeilor. Analiza în dinamică pentru acești doi ani, arată o ușoară agravare a situației atunci când sunt analizate valorile monetare anuale. Deși diferența de gen în remunerare, în *valoare procentuală* s-a redus de la 14,1% din 2019 la 13,7% în 2020, totuși în *valoare monetară*, în 2020, femeile ocupate au avut pierderi anuale de 14056 MDL, o valoare mai mare decât în anul precedent (a se vedea figura de mai jos).



F5. Dinamica ocupării femeilor și bărbaților, în funcție de mediul de trai, %
Sursa: BNS, 2019-2020

F6. Dinamica decalajului de gen în remunerare⁴
Sursa: Calculele autorilor în baza datelor BNS

Criza pandemică a diminuat din independența financiară a femeilor cu copii mici. Retragera mai mare a mamelor de pe piața muncii pe timp de pandemie ar putea fi explicată de o implicare inegală a părinților în realizarea sarcinilor de îngrijire a copiilor și a gospodăriei. Dat fiind sistarea activității instituțiilor educaționale, ori trecerea la un program de activitate flexibil pe parcursul anilor 2020-2021, preponderent mamele au fost cele care și-au modificat programul de muncă, recurgând la încetarea acestuia ori la ocuparea cu normă redusă. Despre aceasta vine să confirme datele oferite de BNS cu referire la rata de ocupare, prezentate în figura de mai jos, cât și studiile privind efectele crizei determinate de virusului COVID-19 asupra dimensiunii de gen.⁵ În contextul în care mamele cu copii de 0-6 ani au avut cea mai mare retragere de pe piața muncii în 2020, comparativ cu 2019, această diminuare fiind echivalentă cu circa 4pp (vedeți figura), nu excludem faptul că, efectele crizei pandemice au accentuat și amplificat vulnerabilitatea financiară ale acestora. În special, se atestă o exacerbare a sărăciei în rândul familiilor cu mai mulți copii (vedeți figura X).

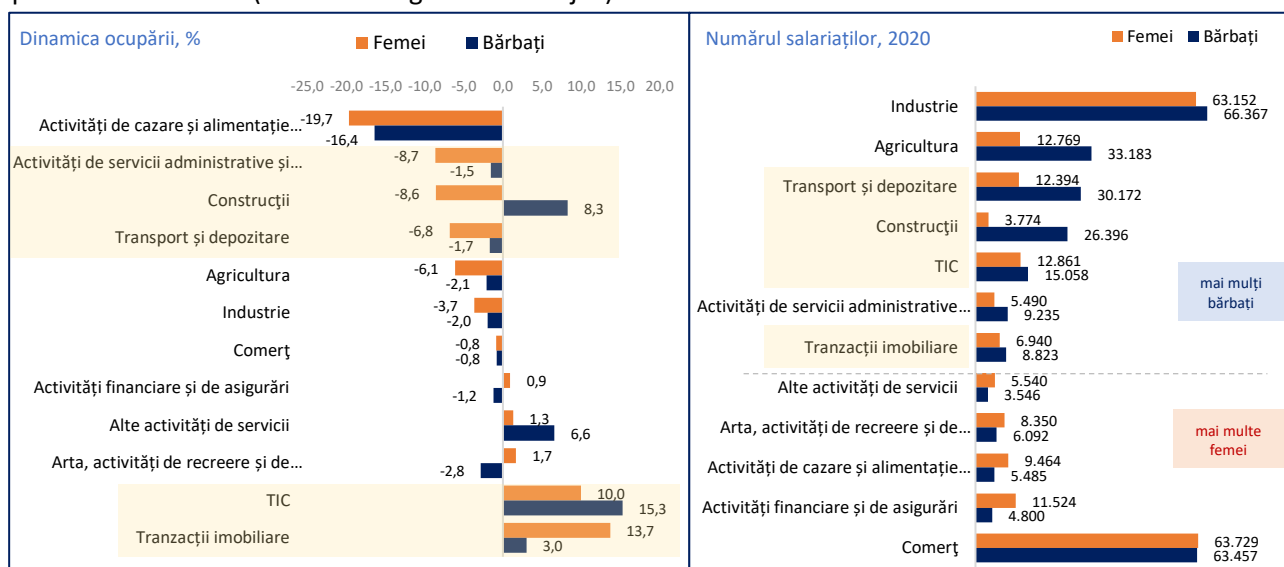


F7. Diferențele în ocuparea femeilor și bărbaților, în funcție de prezența copiilor de 0-6 ani și rata sărăciei absolute, % Sursa: BNS

⁴ Pentru 2019, valorile monetare brute anuale au fost ajustat la IPC 2020.

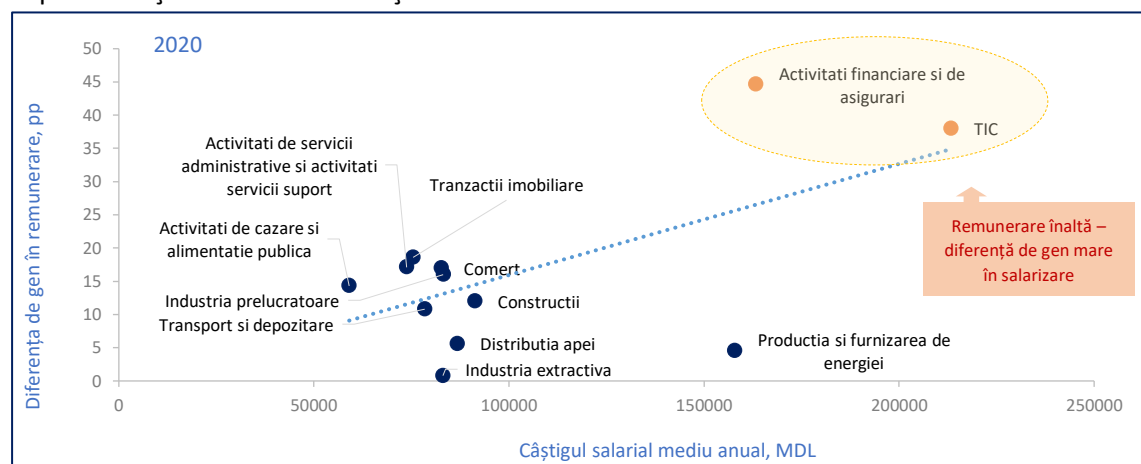
⁵ https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/Studiu_Impact_COVID_corectat.pdf

În domeniile considerate preponderent ‘masculinizate’, pandemia a determinat o retragere mai mare a femeilor. Conform Indexului Egalității de Gen în R. Moldova⁶, segregarea de gen pe domenii economice a fost observată și până la declanșarea stării pandemice, femeile fiind implicate preponderent în sectoare considerate ‘mai feminizate’, iar bărbații – în cele considerate ‘mai masculinizate’. Analiza în dinamică a numărului femeilor ocupate și al bărbaților ocupați în funcție de domeniul economic, relevă două constatări de bază: (i) se observă o retragere mai mare a femeilor din domeniile în care și așa diferența de gen era semnificativă - raportând la situația perioadei pre-pandemice, se observă că, în 2020, numărul femeilor ocupate în sectoarele construcții și transport s-a diminuat semnificativ mai mult decât în cazul bărbaților; (ii) deși în sectoarele TIC și tranzacții imobiliare se atestă o dinamică pozitivă de angajare în ultimii doi ani, atât în rândul bărbaților, cât și a femeilor, totuși în termeni reali, valorile specifice bărbaților le depășesc cu mult pe cele ale femeilor (a se vedea figurile de mai jos).



F8. Dinamica ocupării femeilor și bărbaților pe domenii economice, % F9. Numărul salariaților și salariaților pe domenii economice
Sursa: Calculele autorilor în baza datelor BNS, 2019 - 2020

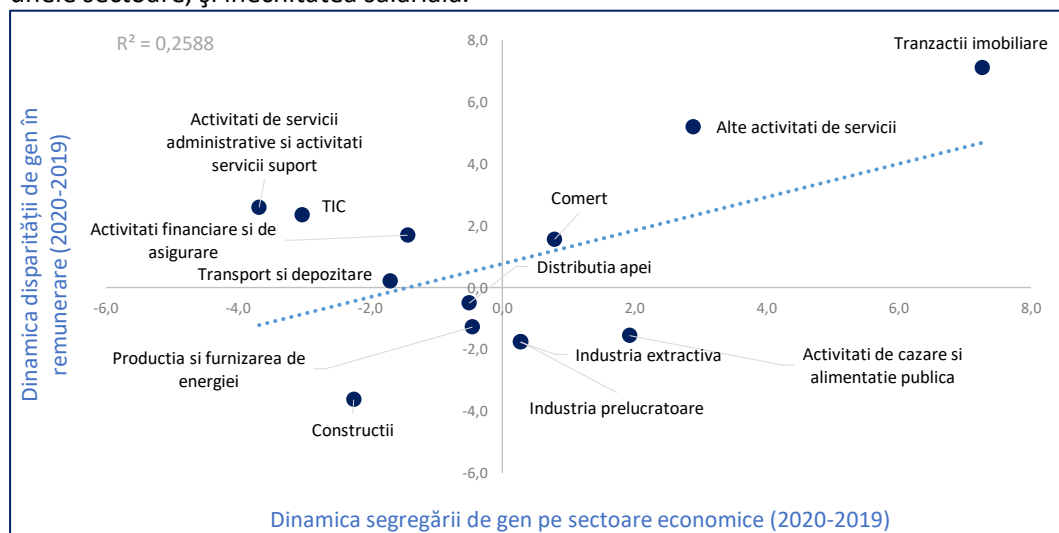
În sectoarele economice mai bine plătite, femeile tind să aibă o remunerare mai mică decât bărbații. Cartarea sectoarelor economice în dependență de veniturile salariale anuale și diferența de gen în remunerare a relevat că, în sectoarele cu salarii mai mari, precum TIC și activități financiare și de asigurări (unde salariile medii anuale variază între 163000 și 213000 MDL), femeile tind să fie cu mult mai puțin plătite pentru munca prestată decât colegii săi. În aceste sectoare, inegalitatea în remunerare, în 2020, a fost de 38 pp în cazul sectorului TIC și 45 pp în cel privind activitățile financiare și de asigurare. Fără intervenții eficiente de combatere a discriminării de gen în remunerare, în majoritatea cazurilor, femeilor vor continua să fie expuse în fața unei vulnerabilități financiare mai mari.



F10. Cartarea sectoarelor economice în funcție de câștigul salarial brut mediu anual și diferența de gen în remunerare
Sursa: Calculele autorilor în baza datelor BNS, 2020

⁶ <https://progen.md/wp-content/uploads/2021/03/INDEXUL-EGALITATII-DE-GEN-2021-1.pdf>

Se observă o corelare directă între modificarea segregării de gen pe sectoarele economice⁷ și dinamica disparității de gen în remunerare. O preocupare în procesul analitic a fost identificarea efectelor pandemice asupra forței de muncă din perspectiva ocupațională și cea de remunerare. Figura de mai jos contrapune variația numărului de salariați și salariați în 2020 comparativ cu 2019, în funcție de domeniile economice, și dinamica diferenței de gen în remunerare pentru acești doi ani. Astfel, se observă că, în sectoarele în care s-a majorat diferența de gen în rândul personalului salarizat, a sporit ușor și discrepanța de remunerare a femeilor și bărbaților. Nu excludem faptul că, în perioada pandemică, odată cu retragerea parțială sau totală a femeilor de pe piața muncii, în proporție mai mare decât în cazul bărbaților, s-a accentuat și amplificat, în unele sectoare, și inechitatea salarială.



F10. Cartarea sectoarelor economice în funcție de dinamica segregării de gen în ocupație și cea a disparității de gen în salarizare
Sursa: Calculele autorilor în baza datelor BNS pentru 2019 și 2020

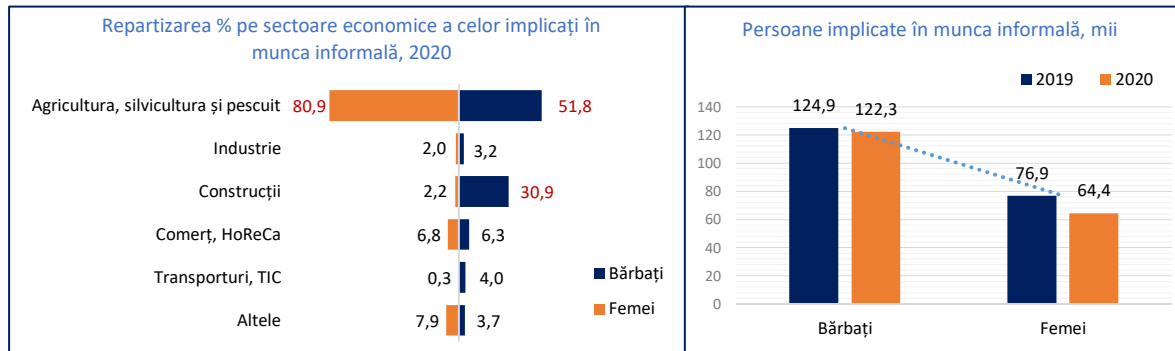
Nu este exclus faptul că, de facto, diferența de gen în remunerare este și mai mare decât cea oficial prezentată, pe seama participării mai multor bărbați în munca informală. [Un studiu din 2021](#) privind ocuparea informală, arată că, în percepția firmelor, circa o treime din companii practică salarii „în plic”, iar în medie circa 30% din salarii rămân nedeclarate. Cea mai pronunțată percepție privind practicarea „salariilor în plic” este în sectorul HoReCa (activități de cazare și alimentare publică), unde 44% din respondenți consideră că aceste practici sunt răspândite mult sau aproape în fiecare companie. Datele BNS, arată o participare mai mare a bărbaților în prestarea muncii informale. Astfel, mai mult de 65% din totalul persoanelor implicate în astfel de munci sunt bărbați (122,3 mii versus 64,4 mii femei). Dezagregarea pe domenii economice, arată o participare mai mare a bărbaților în sectorul agriculturii (51,8%) și cel al construcțiilor (30,9%). În cazul femeilor, majoritatea celor ce prestează munca neoficială, 80% sunt în domeniul agricol (a se vedea figura 10). Prin urmare, nedeclararea veniturilor salariale are repercusiuni asupra identificării inegalităților de facto în remunerarea primită de femei și bărbați.

Pe timp de pandemie informalitatea muncii s-a redus ușor. Prestarea muncii nedeclarate are efecte considerabile asupra posibilității ulterioare de a beneficia de anumite indemnizații și suport din partea statului, pe seama neachitării oficiale a impozitelor și a lipsei contractului de muncă (document ce ajută la repunerea în drepturi în cazul unor fărădelegi). Dat fiind declararea stării pandemice în țară, în urma căreia a fost sistată, pe anumite perioade, activitatea mai multor agenți economici, informalitatea muncii a avut repercusiuni asupra posibilității persoanelor ocupate neoficial să apeleze la suport social. Dinamica datelor privind informalitatea muncii, arată o tendință relativ pozitivă de diminuare a informalității muncii (figura de mai jos). Studiul din 2021⁸, elaborat în scopul elucidării efectelor pandemice asupra fenomenului ocupării informale, relevă o posibilă cauză a acestei diminuări ușoare a informalității muncii. Motivul implică mai mult

⁷ Segregarea de gen pe un sector economic a fost determinată drept raportul dintre ponderea salariaților și cea a salariaților dintr-un anumit domeniu de activitate. În cazul predominării femeilor într-un anumit sector, formula de calcul a fost inversată. Astfel, a fost raportat % bărbaților la % femeilor. În acest caz, **ponderea femeilor pentru un anumit domeniu** a fost calculată drept numărul salariaților din domeniu economic ales raportat la numărul total al femeilor ocupate. Această formulă a fost utilizată în determinarea ponderii bărbaților ocupați într-un anumit sector economic.

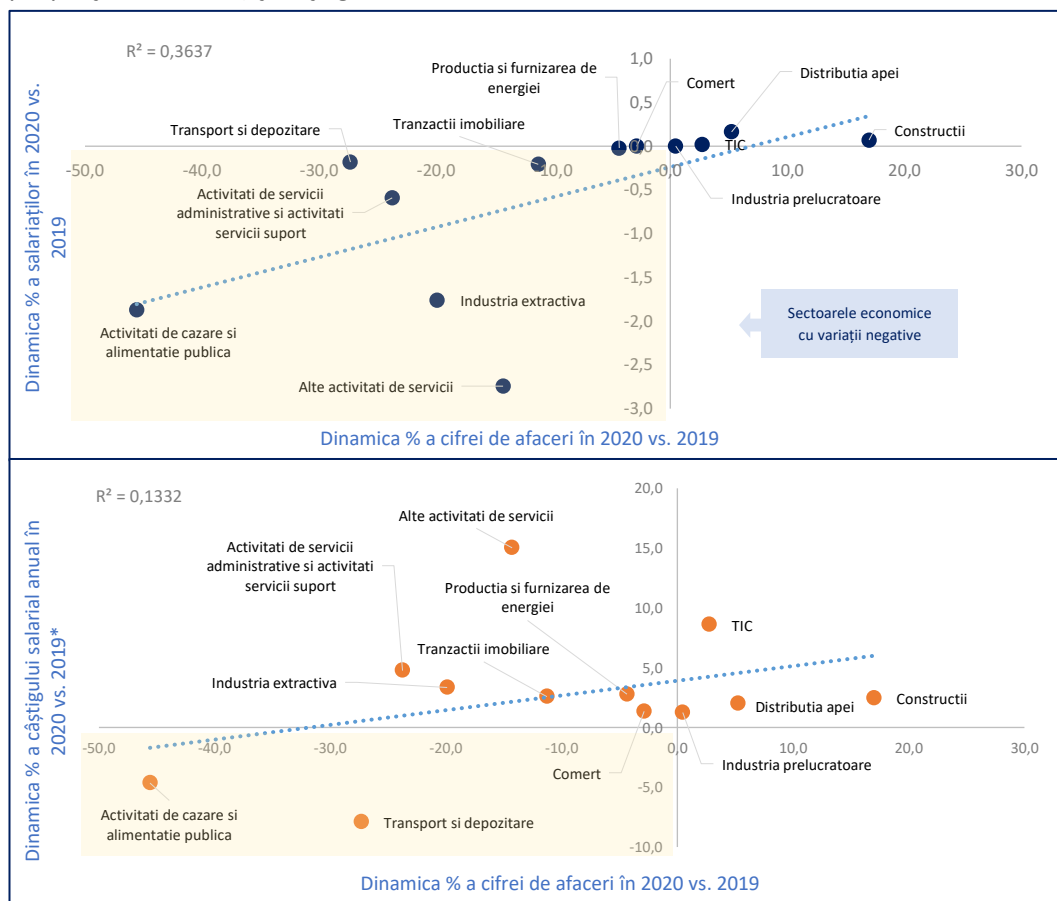
⁸ <https://www.md.undp.org/b42e8175-6058-404c-a4be-7a1e5ea08369>

retragerea populației din ocupare (creșterea populației inactive și a șomerelor), în special din transport, HoReCa, agricultura și comerțul cu amănuntul, și mai puțin pe cel al trecerii la munca formală.



F11. Populația ocupată în munca informală, pe sectoare ale economiei și dinamica ocupării informale
Sursa: BNS 2019-2020, calculele autorilor

Diminuarea cifrei de afaceri a agenților economici a influențat direct reducerea ocupării. Odată cu sistarea pe o anumită perioadă a activității, angajatorii au fost nevoiți să recurgă la reorganizarea muncii, care indubitabil s-a transpus și asupra situației ocupaționale și financiare a persoanelor angajate. Aici ne referim atât la încheierea/suspendarea contractelor de muncă, cât și la reducerea orelor de muncă și a remunerării salariale. Astfel, dacă se asită o reducere a profitabilității companiilor, a cifrei de afaceri, este de așteptat să se observe și o reducere a numărului persoanelor salariate sau a modificării programului de muncă. Figura de mai jos, ce arată cartarea sectoarelor economice în dependență de variația cifrei de afaceri în 2020 raportat la 2019 și dinamica procentuală a forței de muncă, tot pentru acești ani, relevă o corelare directă între aceste două variabile. Prin urmare, odată ce activitatea economică a scăzut – s-a redus și angajarea (în proporție mai mare) și câștigurile din activitatea salariale.



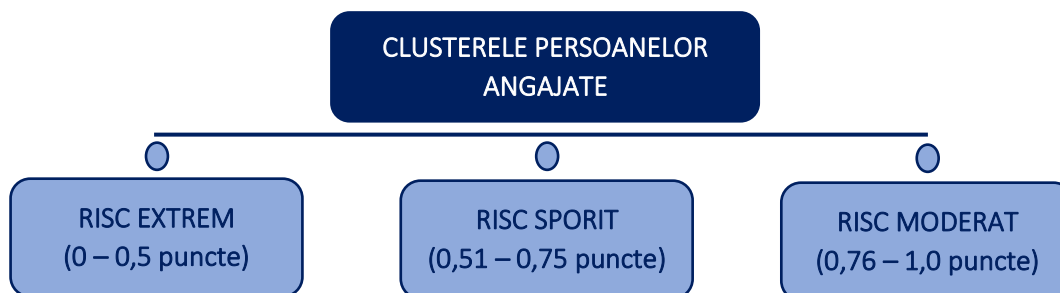
F12. Cartarea sectoarelor economice în funcție de dinamica cifrei de afaceri în a populației ocupate
Sursa: Calculele autorilor în baza datelor BNS, 2019-2020
*pentru anul 2019, câștigurile salariale au fost ajustate la IPC 2020

PERSPECTIVA PERSOANELOR ANGAJATE

ABORDAREA ANALITICĂ

Prezenta cercetare a fost realizată cu scopul de a identifica categoriile de angajați care au fost cei mai vulnerabili în perioadă pandemică, din perspectiva bunăstării financiare. Documentul de față face parte din setul de cercetări elaborate în scopul analizei răspunsului autorităților privind efectele pandemiei asupra mai multor categorii de persoane angajate, întru diminuarea sau împiedicarea încălcării sau lezării drepturilor angajaților din Republica Moldova.

În cadrul cercetării, forța de muncă a fost clasificată în baza a trei nivele de risc ce țin de precaritatea muncii, care ar permite evidențierea vulnerabilității persoanelor angajate în fața riscurilor economice și sociale ce pot să se manifeste pe seama crizei pandemice COVID-19. În cazul prezentului document, precaritatea muncii preponderent se referă la: perpetuarea în instituție a culturii de „salarizare în plic”, percepția față de posibilitatea de a păstra/pierde job-ul (cât e de posibil ca în orice moment persoana să poată fi demisă sau diminuată în funcție sau angajatorul să impună alte condiții de muncă fără a modifica nivelul de salarizare etc.) ș.a. Opțiunile de răspuns pentru întrebările din chestionarul de interviu specific acestora, fost convertite în valori de la 0 la 1, după cum este prezentat în tabelul de mai jos. Prin aplicarea mediei aritmetice a fost stabilită valoarea finală a vulnerabilității forței de muncă, care se plasează pe o scală de la 0 la 1, unde: 0-0,5 reprezintă clusterul persoanelor angajate cu risc extrem; 0,51-0,75 – risc sporit; 0,76-1 – risc moderat.



F1. Definierea clusterelor persoanelor angajate în funcție de vulnerabilitatea în fața riscurilor economice și sociale ce pot să se manifeste pe seama crizei pandemice COVID-19

Sursa: Abordarea CPD și calculele CBS-Axa în baza datelor generate de sondajul de opinie din februarie 2021

Valori	Itemi - întrebări din chestionar	Calculul efectuat	Valoarea vulnerabilității
Valoarea riscurilor efectelor de criză (VREC) sau precaritatea muncii	Gândindu-vă la situația Dvs. de la locul de muncă (inclusiv și înainte de perioada pandemică), cât de posibil este ca: <ul style="list-style-type: none">- Să primiți salariul în plic;- Să primiți un salariu mai mic/să vi se micșoreze salariul fără ca angajatorul să dea explicații;- Angajatorul să impună ceva restricții sau condiții noi de muncă fără a crește salariul;- Angajatorul să vă demită/concedieze fără să dea explicații;- Salariul pe care-l primiți la locul de muncă să nu acopere cheltuielile de baza ale familiei Dvs.	Scală de 4 nivele transformată în metrică de la 0 („foarte posibil”) la 1 („deloc posibil”)	Valoare medie

T1. Metoda de calculare a vulnerabilității persoanelor angajate de a suporta economic sau social în urma pandemiei

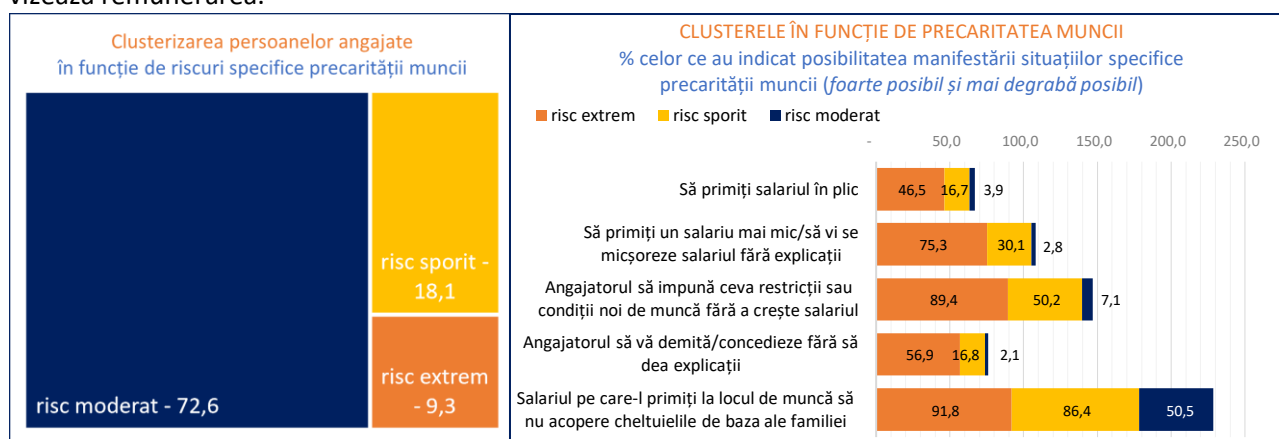
Sursa: Abordarea autorilor

PROFILUL PERSOANELOR ANGAJATE ÎN FUNCȚIE DE PRECARITATEA ÎN TERMENI DE REMUNERARE PE TIMP DE PANDEMIE

În corespundere abordare analitică propusă, este important să înțelegem care dintre persoanele angajate au fost expuse într-o proporție mai mare în fața de a se confrunța cu riscuri socio-economice de pe seama măsurilor impuse în scopul depășirii crizei pandemice. Analiza datelor generate de sondajul de opinie, interpretate prin prisma valorilor riscurilor specifice mediului de muncă, precarității muncii și a

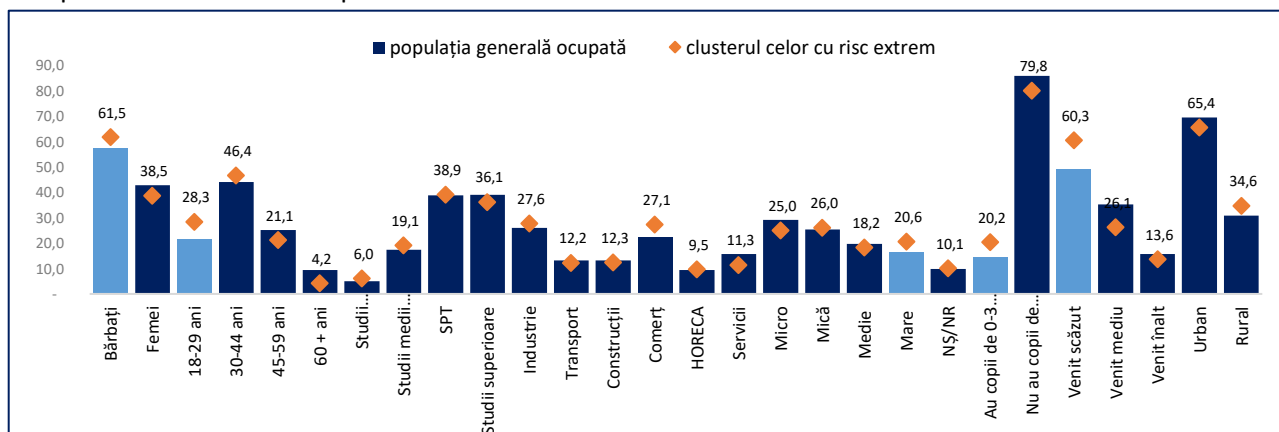
caracteristicilor personale, contribuie la reliefaarea profilului categoriei de salariați și salariate ce urmează a fi vizate într-un mod prioritar în măsurile integrate în politicile publice elaborate de factorii decidenți în perioada pandemică. Dat fiind nivelul mai redus al bunăstării acestor categorii, specific care s-a manifestat și până la declararea stării de urgență, nu excludem faptul că, pandemia a exacerbat aceste vulnerabilități în proporții semnificative. Din aceste considerente, analiza în cauză va permite să fie evidențiate intervențiile de politici publice specifice pieții muncii, întru a nu accentua și mai mult inegalitățile cu care se confruntă cele mai vulnerabile persoane angajate.

Mai mult de a patra parte dintre persoanele angajate au fost expuse riscului extrem și sporit de a suporta consecințe financiare de pe seama crizei pandemice. Precaritatea muncii din perspectiva remunerării este caracterizată, în acest caz, prin (i) posibilitatea redusă a persoanelor angajate de a negocia și influența condițiile de salarizare și de a acoperi necesitățile zilnice din câștigurile salariale primite, (ii) expunerea în fața riscului de a fi concediate sau de a fi modificat programul de muncă fără explicarea acestor intervenții din partea angajatorului și (iii) perpetuarea practicării muncii informale (salarizarea „în plic”). Datele generate de sondajul de opinie, analizate prin prisma clusterală, au relevat că, 27,4% dintre persoanele angajate se caracterizează prin risc sporit (18,1%) și extrem (9,3%) de a activa în condiții precare de muncă, în ceea ce vizează remunerarea.



F13. Clusterele persoanelor angajate în funcție de riscuri specifice precarității muncii, %
Sursa: Calculele autorilor în baza datelor sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

Angajații tineri, cu venituri scăzute prevalează în rândul celor cu risc extrem din perspectiva precarității muncii pe timp de pandemie. Pentru a desluși profilul celor care fac parte din categoria cea mai expusă riscului de a suporta consecințe din perspectiva remunerării nefaste în perioada pandemică, a fost efectuată analiza comparativă a profilului socio-demografic al persoanelor angajate asociate clusterului cu risc extrem cu cel al populației generale ocupate (a se vedea figura). Astfel, analiza a elucidat faptul că populația tânără de 18-29 ani și cei ce au venituri scăzute predomină în rândul clusterului cu risc extrem. Adicional, au fost evidențiate și persoanele angajate în comerț, pe motivul incertitudinii de activitate pe timp de pandemie a companiilor din sectorul respectiv.

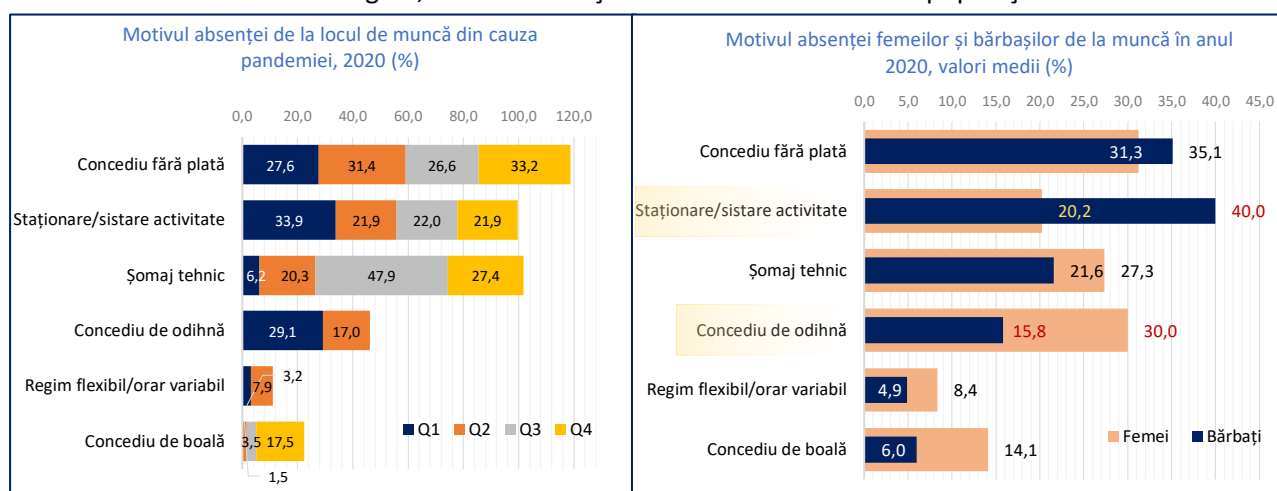


F14. Profilul comparativ al persoanelor angajate din rândul populației generale și al celor din clusterul cu risc extrem din perspectiva precarității muncii, %. Sursa: Calculele în baza sondajului de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

EFACTELE PANDEMICE ÎN TERMENII PRECARITĂȚII MUNCII DIN PERSPECTIVA PERSOANELOR ANGAJATE

IMPACTUL DIRECT ASUPRA FORȚEI DE MUNCĂ

Acțiunile întreprinse pentru a diminua din răspândirea pandemiei a accentuat și amplificat vulnerabilitatea financiară a populației ocupate. Sistarea activității salariale, concediile neplătite sau parțial plătite, șomajul tehnic, orar variabil de muncă - sunt printre cele mai răspândite acțiuni întreprinse de angajatori pentru a face față la criza pandemică declanșată din primul trimestru al anului 2020. Datele BNS, cu referire la [impactul COVID-19 asupra forței de muncă](#), reflectate în figura de mai jos, arată motivele de bază ale absenței de la locul de muncă pe parcursul anului 2020. Se observă că, în acest an, în medie, fiecare a treia persoană a fost în concediu neplătit, iar fiecare a patra a fost în șomaj tehnic sau a absentat din cauza sistării activității agentului economic. Perspectiva de gen arată diferențe majore pentru două motive, și anume (i) staționarea sau sistarea activității agentului economic – dublu mai mulți bărbați s-au retras din muncă din cauza acestei măsuri întreprinse (40% versus 20% în situația femeilor) și (ii) concediu de odihnă – dublu mai multe femei salariate au fost nevoite să recurgă la această metodă din cauza situației pandemice (30% versus 15,8% în cazul bărbaților). Cu toate că autoritățile au intervenit într-o anumită măsură pentru a redresa cât mai eficient situația precară determinată de pandemie, totuși nivelul de trai a populației din Moldova a avut de suferit mult de pe seama acestei crize, fiind observate tendințe negative în termeni de sărăcie. Reducerea ratei de ocupare și diminuarea câștigurilor salariale pe parcursul acestei perioade reprezintă un impas semnificativ cu efecte îndelungate, care a influențat considerabil bunăstarea populației.

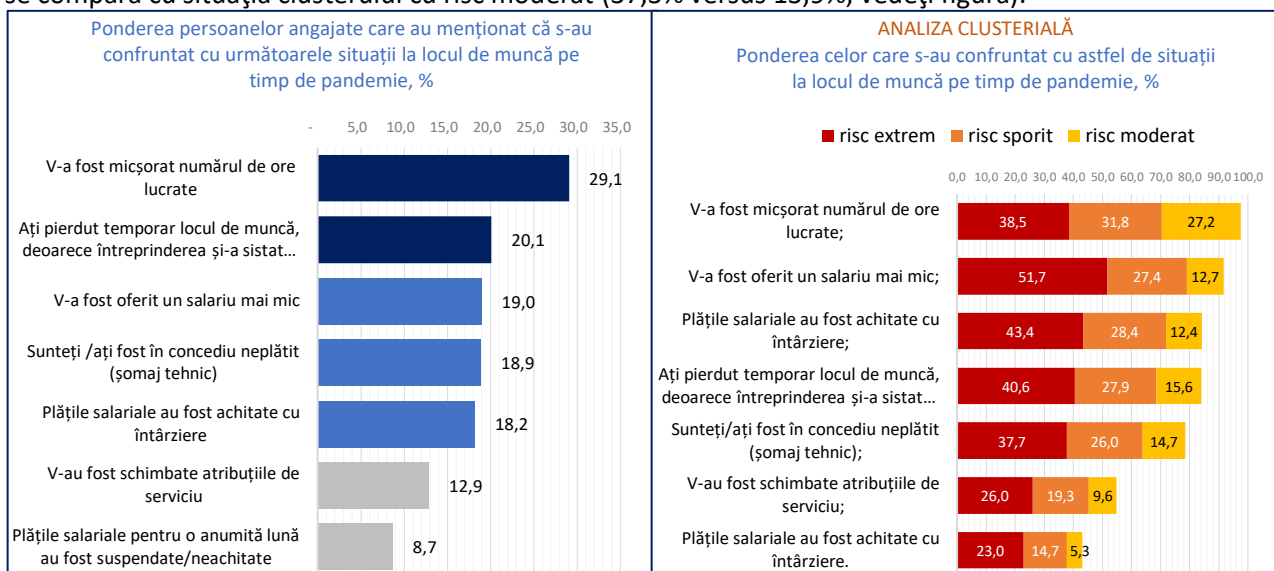


F15. Repartizarea persoanelor după motivul absenței de la locul de muncă din cauza COVID-19, %
Sursa: BNS și calculele autorilor, 2020

Circa a cincea parte dintre persoanele angajate s-a confruntat cu dificultăți la locul de muncă pe timpul pandemiei, în ceea ce vizează câștigul salarial. Pandemia a declanșat manifestarea unei situații fără precedent, care a afectat considerabil toate aspectele vieții – social, economic, educațional etc. Intervențiile asumate la nivel global și național au avut repercusiuni nefaste asupra participării pe piața muncii și asupra menținerii activității economice a mai multor agenți economici. Sondajul de opinie desfășurat în rândul populației ocupate a permis să fie identificată experiența salariaților pe timp de COVID-19. Astfel, precum este reflectat în figura ce urmează, în medie, circa fiecare a cincea persoană angajată, respondentă a sondajului de opinie, a indicat pierderea temporară a locului de muncă pe timp de pandemie din cauza sistării activității entității în care muncea, iar fiecare a treia persoană a indicat reducerea numărului de ore lucrate. În condițiile respective, vulnerabilitatea financiară a fost exacerbată pe motivul crizei determinate de virusul COVID-19.

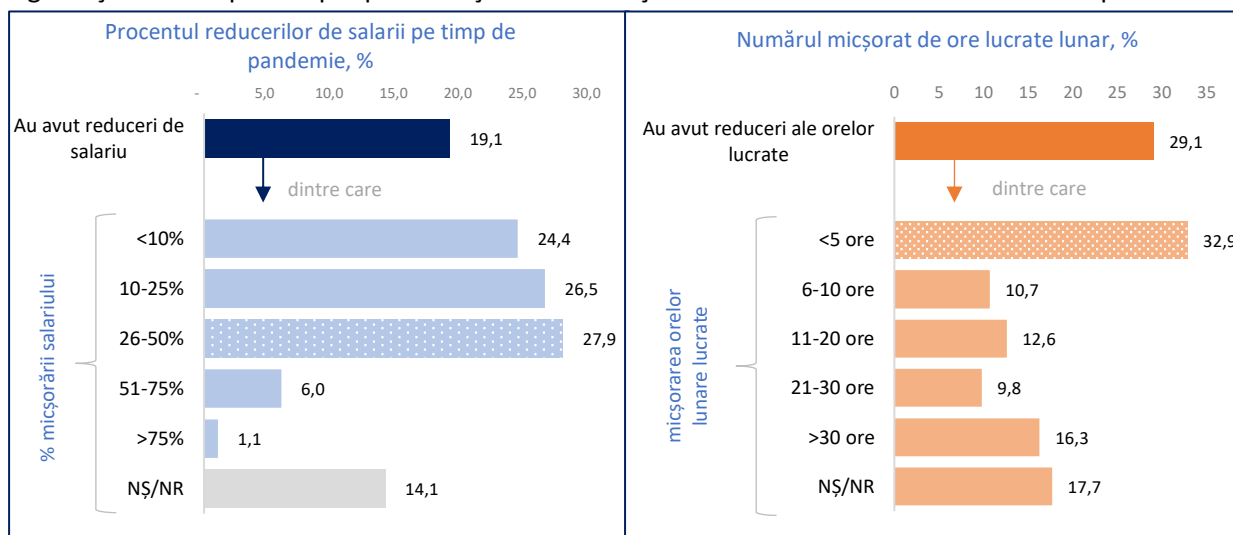
Nivelul de expunerea în fața situațiilor asociate precarității muncii este considerabil mai mare în cazul forței de muncă din clusterul cu risc extrem. Analiza prin prisma clusterială a relevat o disproporție mare dintre diverse categorii de persoane angajate. Astfel, în medie, considerabil mai multe persoane din clusterul asociat riscului extrem, de a suporta consecințe în termeni de remunerare pe timp de pandemie, au indicat

confruntarea cu situații ce au accentuat vulnerabilitatea în muncă. În termeni medii, raportul este de 3:1 dacă se compară cu situația clusterului cu risc moderat (37,3% versus 13,9%, vedeți figura).



F16. Ponderele celor care au menționat că s-au confruntat cu precaritatea muncii pe timp de pandemie, %
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

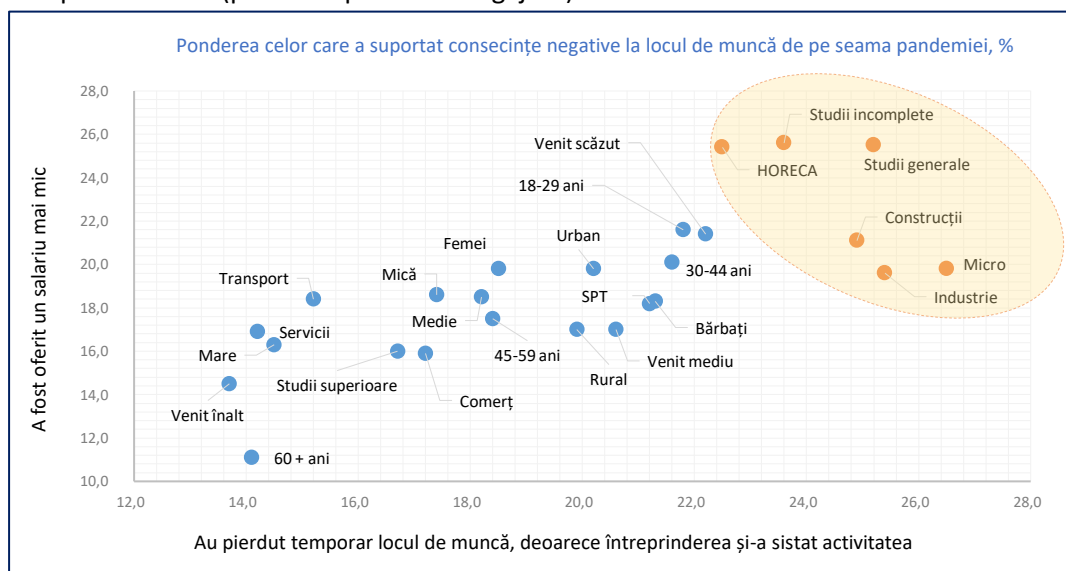
Din totalul celor care au indicat că au suportat reduceri financiare pe timp de pandemie, circa fiecare al treilea a indicat o diminuare de 26-50% din salariu. Amintim că, circa fiecare a cincea persoană ocupată a indicat reduceri de salariu pe timp de pandemie. Analiza detaliată a permis să se identifice că, circa 28% dintre aceștia au avut reduceri semnificative de salariu, acesta fiind redus chiar până la jumătate (micșorarea cu 26-50%). Totodată, 26,5% au menționat că reducerea s-a echivalat cu 10-25%. Totodată, sondajul a relevat că, circa fiecare a treia persoană a avut o diminuare a orelor lunare lucrate. De menționat că 16% dintre aceștia au avut un program de lucru mai mic cu peste 30 de ore. Diminuarea respectivă a orelor de lucru cu siguranță s-a transpus asupra posibilității de a face față cheltuielilor lunare necesare a fi acoperite.



F17. Prezentarea persoanelor angajate care au raportat diminuări de salariu și a orelor lucrate, în funcție de micșorarea suportată pe timp de pandemie, %/ore
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

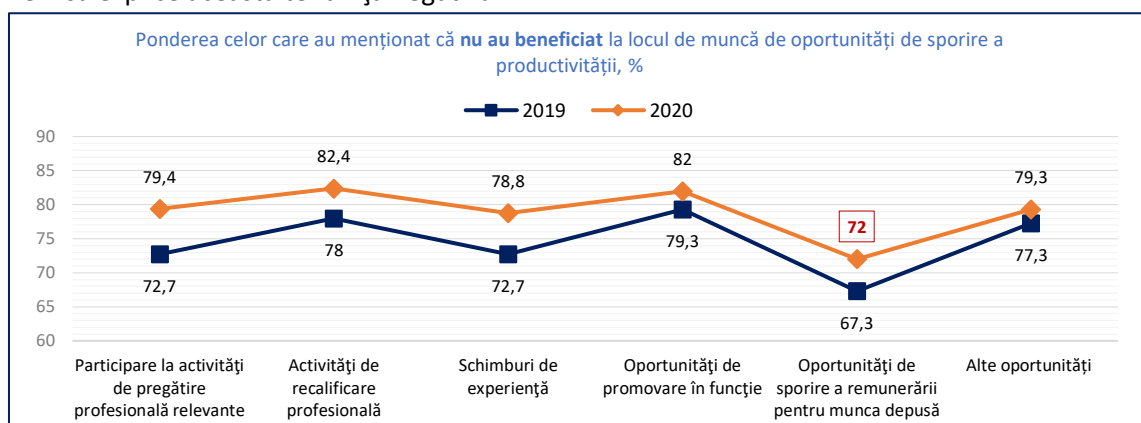
Domeniul de activitate și nivelul de studii – printre criteriile de bază ce au accentuat pe timp de pandemie vulnerabilitatea financiară a persoanelor angajate. Cartografierea populației ocupate prin prisma criteriilor socio-demografice, în privința suportării consecințelor financiare pe timp de COVID-19 la locul de muncă, în special în ceea ce vizează pierderea locului de muncă și/sau reducerea salariului, a scos în evidență sectoarele HoReCa, construcția și industria. Anume forța de muncă din aceste domenii au fost cel mai considerabil expuși la situații ce au accentuat și agravat bunăstarea salarială ale acestora (a se vedea figura). În medie, 23% din personalul angajat în aceste sectoare au afirmat că au suportat astfel de consecințe. Adițional, o precaritate

a muncii mai semnificativă în termeni de remunerare s-a observat în rândul personalului cu un nivel educațional mai scăzut (cu studii incomplete și studii medii generale) – circa fiecare a patra persoană s-au regăsit în această situație. De menționat aici că, posibilitatea menținerii pe piață pe timp de pandemie a fost subminată și de mărimea entității în care activează salariații. Astfel, considerabil mai expuși au fost cei din companiile micro (până la 9 persoane angajate).



F18. Profilul celor care au indicat că au suportat consecințe financiare în muncă pe timp de pandemie, %
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

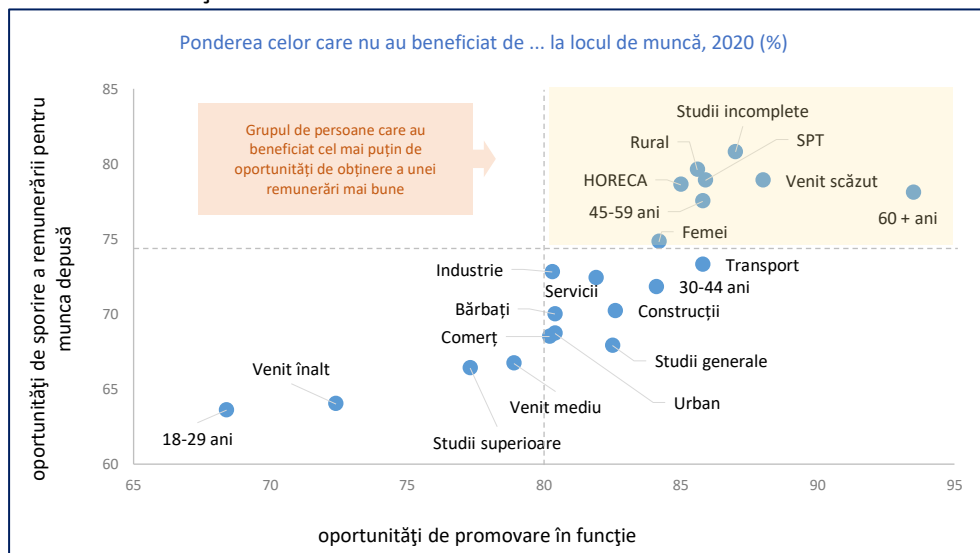
Circa 80% din forța de muncă nu a beneficiat la locul de muncă de oportunități care ar facilita obținerea unei remunerări mai mari. Un alt efect al pandemiei asupra forței de muncă se atestă la capitolul beneficiarii de oportunități de sporire a calificării profesionale și respectiv a câștigului din activitatea salarială. Raportând la situația din 2019, în 2020, se observă o creștere a ponderii respondenților ce au indicat că nu au avut posibilități la locul de muncă, care să le permită să aibă o pregătire profesională mai bună sau să beneficieze de o remunerare mai mare pentru munca pe care o prestează. Astfel, precum este redat în figură, se observă că, în medie, peste 80% dintre forța de muncă din Moldova nu a fost implicată de angajatori în acțiuni ce țintesc spre sporirea productivității și securității financiare ale acestora. Diminuarea cifrei de afaceri pe motivul crizei pandemice, și redirecționarea venitului din activitatea economică în menținerea pe piață ar veni să explice această tendință negativă.



F19. Dinamica ponderii celor care nu au beneficiat de oportunități de sporire a productivității și remunerării la locul de muncă pe seama pandemiei, %
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

Preponderent mai multe persoane pensionare nu au avut posibilitatea să fie antrenate în activități ce vizau promovarea în carieră și sporirea remunerării. Cartarea reflectată în figura ce urmează vine să confirme aceasta. În aceeași categorie a persoanelor angajate ce au fost cel mai defavorizate din această perspectivă din cauza pandemiei se enumeră și cei cu un nivel de studii mai scăzut, cei ce activează în domeniul HoReCa

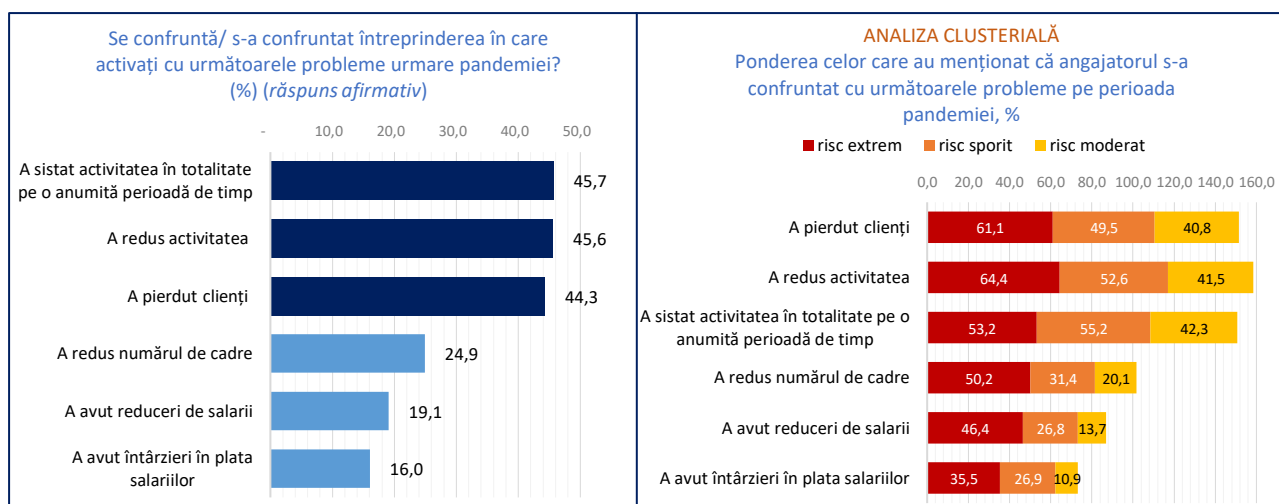
și sunt din mediul rural. La fel, datele arată o ușoară diferență de gen, femeile fiind mai puțin implicate în astfel ce activități.



F20. Profilul persoanelor ocupate în funcție de beneficierea la locul de muncă de oportunități de promovare în funcție și de sporire a remunerării, %
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

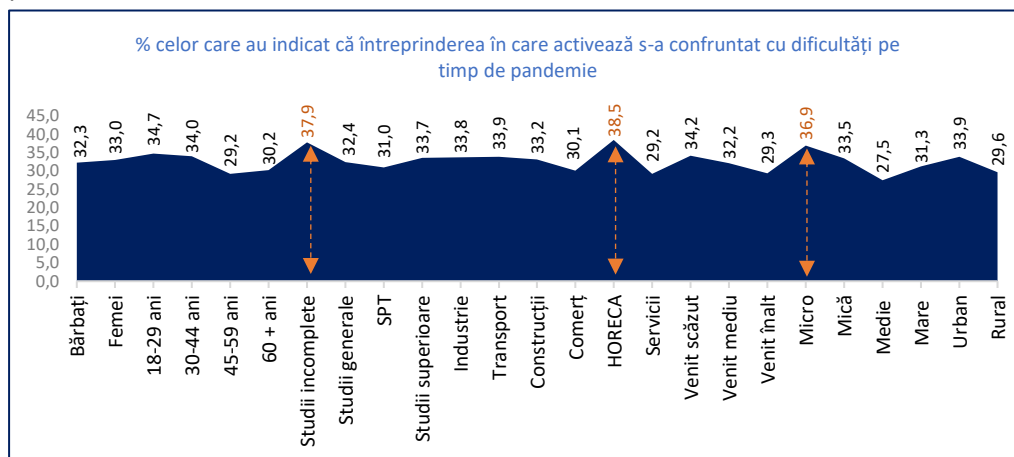
IMPACTUL COVID-19 ASUPRA ANGAJATORILOR ÎN PERSPECTIVA PERSOANELOR ANGAJATE

În opinia persoanelor angajate, fiecare a treia entitate economică s-a confruntat cu probleme semnificative de pe seama pandemiei. Măsurile întreprinse la nivel național și internațional pe parcursul perioadei pandemice au afectat activitatea economică a agenților economici. Precum a fost menționat în acest document, conform datelor BNS s-a observat o diminuare a cifrei de afaceri a companiilor din Moldova în 2020 comparativ cu anul pre-pandemic. Drept efecte ale crizei pandemice, angajatorii au fost nevoiți să recurgă la replanificarea programului de muncă, la reevaluarea personalului angajat, prioritizarea activităților economice, care cu siguranță s-au răsfrâns asupra statutului ocupațional a forței de muncă. Sondajul de opinie arată că, în medie, 30% dintre persoanele angajate au indicat că angajatorii săi s-au confruntat cu efecte negative drept urmare a declanșării situației pandemice. Astfel, 45% dintre respondenți au menționat că angajatorii au sistat activitatea în totalitate pentru o anumită perioadă, iar alții 44% au indicat că s-au înregistrat pierderea clienților. Cu siguranță, aceste măsuri s-au răsfrâns în anumite proporții și asupra persoanelor angajate. A patra parte din persoanele respondente au indicat că au fost reduse cadrele din cadrul entității în care lucrează, iar a fiecare al cincilea a indicat reduceri de salarii (a se vedea figura). Analiza clusterială arată o situație mult mai precară în rândul celor asociați riscului extrem.



F21. Ponderea persoanelor angajate care au indicat că angajatorii s-au confruntat cu probleme din cauza pandemiei, %
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

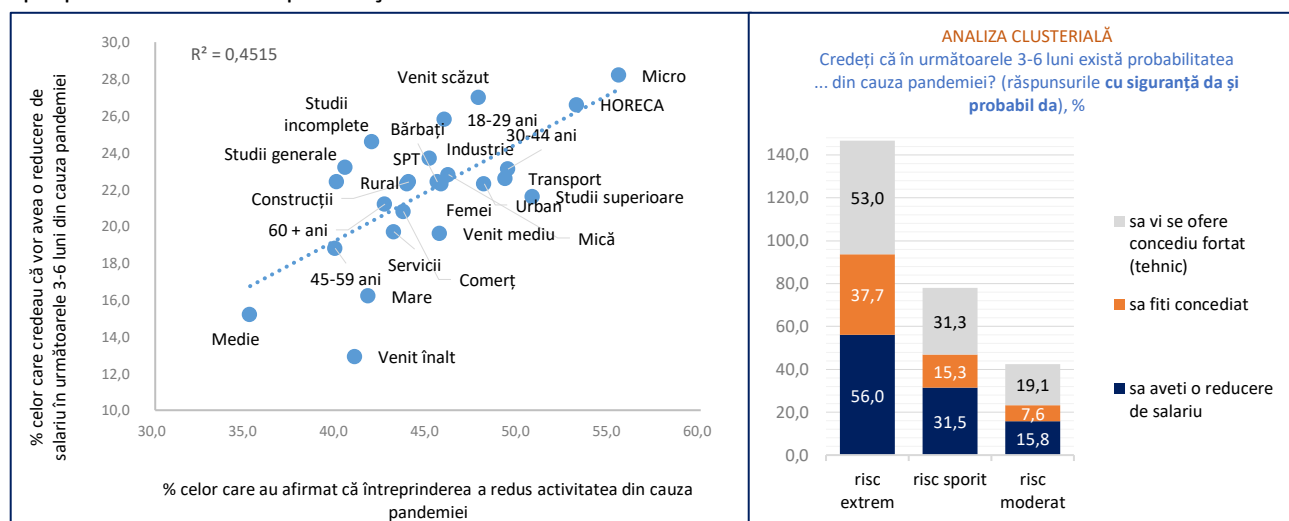
Persoanele din domeniul HoReCa și care au un nivel mai mic de studii au fost mai predispușe să afirme despre efectele negative ale pandemiei asupra activității întreprinderii în care muncesc. Figura de mai jos redă valorile medii cu referire la efectele pandemice asupra activității companiilor din Moldova (obțunurile de răspuns reflectate în figura 19). Astfel, analiza a evidențiat forța de muncă din domeniul ce implică activități de cazare și alimentare publică, pe cei cu studii incomplete și din companiile micro. Incertitudinea determinată și amplificată de COVID-19 prin necesitatea respectării tuturor măsurilor de protecție împotriva infectării cu virusul respectiv, cât și manifestarea noilor tulpini de SARS-COV-2, care au influențat extinderea perioadelor de urgență în sănătate publică a fost resimțită cel mai pronunțat anume de aceste grupuri de persoane.



F22. Profilul persoanelor angajate care au afirmat confruntarea de către întreprinderea în care activează cu probleme de pe seama pandemiei, %

Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

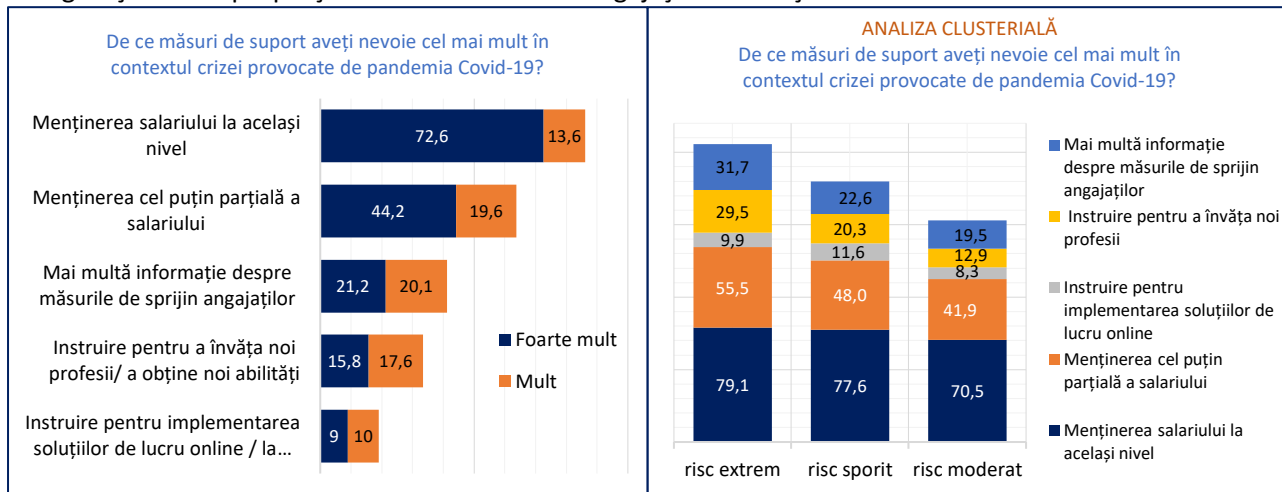
Reducerea activității întreprinderii din cauza pandemiei sporește nivelul de incertitudine al persoanelor angajate în privința menținerii remunerării la același nivel. Următoarea figură arată cartarea răspunsurilor persoanelor angajate cu referire la confruntarea întreprinderii în care activează cu reducerea activității pe timp de pandemie și ale celor care erau predispuși să afirme că este probabil și foarte probabil să aibă o reducere a salariului în timpul apropiat din cauza crizei COVID-19. Rezultatele obținute arată o proporționalitate directă între aceste două variabile. Astfel, odată cu diminuarea activității economice a întreprinderii în care activează, sporește nivelul de incertitudine în rândul populației ocupate cu referire la probabilitatea reducerii câștigurilor salariale din cauza pandemiei. Cea mai mare incertitudine fiind atestată în rândul celor ce activează în domeniul HoReCa și în companii de tip micro. În situația angajaților și angajaților din clusterul cu risc extrem, incertitudinea de a suporta consecințe pe seama pandemiei în timpul apropiat este mult mai pronunțată.



F23. Cartarea populației ocupate în funcție de afirmarea confruntării companiei în care activează cu situația reducerii activității pe timp de pandemie și probabilitatea reducerii salariului în timpul apropiat, %

Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

Menținerea salariului și accesul mai mare la informație despre măsurile de sprijin pe timp de pandemie - printre măsurile de suport invocate de persoanele angajate. Datele sondajului arată că, în medie, circa 60% dintre persoanele angajate au identificat în proporție foarte mare necesitatea menținerii nivelului de remunerare (integral – 72,6%, cel puțin parțial – 44,2%), iar fiecare a cincea persoană a indicat necesitatea de a beneficia de mai multă informație despre măsurile de sprijin a angajaților în perioada pandemică. În contextul menținerii situației crizei COVID-19 și a incertitudinii dinamicii acesteia, autoritățile urmează să vină cu un pachet complex de măsuri de suport orientat spre ameliorarea situației financiare și ocupaționale a celor mai expuse grupuri în fața riscului de a suporta consecințe de pe seama precarității muncii pe timp de pandemie. Analiza clusterială doar vine să confirme această necesitate, ținând cont că menținerea salariului se regăsește într-o proporție mai mare în rândul angajaților asociați clusterului cu risc extrem.



F24. Necesitățile de intervenții pe timp de pandemie elucidate de persoanele angajate, %
Sursa: Sondaj de opinie desfășurat la comanda CPD, 2021

METODOLOGIA SONDAJULUI

Analiza situației persoanelor angajate în cele mai afectate domenii economice pe timp de pandemie a avut la bază datele sondajului național de opinie desfășurat în rândul a 1102 persoane angajate de 18+ ani din R. Moldova. Datele au fost colectate de compania sociologică CBS Research SRL în perioada 22 martie – 06 aprilie 2021. Interviuurile au fost realizate la telefon (CATI). Chestionarul utilizat a fost redactat în limbile română și rusă, oferindu-se respondenților posibilitatea de a alege varianta.

Criterii de stratificare: 13 regiuni geografice, care coincid cu unitățile administrativ teritoriale de până la revenirea la raioane.

Eșantionare: Volumele straturilor urbane și ale totalului pe regiuni (fostele județe), cât și volumele straturilor rurale au fost calculate proporțional cu numărul populației în conformitate cu datele comunicate de Departamentul de Statistică al Republicii Moldova.

Reprezentativitate: eșantionul este reprezentativ pentru populația adultă a Republicii Moldova, cu o eroare maximă de $\pm 3,0\%$.

		Număr	%
Total		1102	100,0%
Genul respondentului:	Masculin	596	57,3%
	Feminin	506	42,7%
Vârsta respondentului:	18-29 ani	238	21,6%
	30-44 ani	473	43,9%
	45-59 ani	282	25,2%
	60 + ani	109	9,3%
Studiile respondentului:	Medii incomplete	53	5,0%
	Medii generale	186	17,4%
	Profesional tehnice	427	38,7%
	Superioare	429	38,9%
Funcția respondentului:	Conducere	215	19,2%
	Specialist calificat	351	33,1%
	Specialist necalificat	231	19,9%
	Angajat/ muncitor	305	27,7%
Domeniu de activitate:	Industrie	173	26,0%
	Transport	184	13,2%
	Construcții	118	13,2%
	Comerț	264	22,4%
	HORECA	111	9,4%
	Servicii	252	15,7%
Mărimea întreprinderii:	Micro	332	29,0%
	Mică	288	25,4%
	Medie	200	19,7%
	Mare	170	16,2%
	NȘ/NR	112	9,8%
Nivelul socio-economic:	Nivel scăzut	532	49,1%
	Nivel mediu	377	35,2%
	Nivel înalt	166	15,7%
Mediu de reședință:	Urban	772	69,3%
	Rural	330	30,7%

DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, *Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD)* este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acesteia, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

Scop. Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

Misiune. CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

Viziune. CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plener în activități politice, economice și sociale.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare
str. Armenească 13
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58
Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57
www.progen.md
e-mail: cpd@progen.md