

DOI: <https://doi.org/10.52673/18570461.25.4-79.10>
CZU: 364.14:331.101.32



EVALUAREA BUNĂSTĂRII ECONOMICE PRIN PRISMA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ȘI A CALITĂȚII MUNCII

Doctor în științe economice, conferențiar universitar **Adriana BUZDUGAN**

E-mail: adriana.buzdugan@usm.md

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1551-7964>

Doctor în economie, conferențiar universitar **Maria HĂMURARU**

E-mail: maria.hamuraru@usm.md

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8197-2973>

Universitatea de Stat din Moldova

EVALUATION OF ECONOMIC WELL-BEING THROUGH THE LENS OF EMPLOYMENT AND WORK QUALITY

Summary. This research investigates the relationship between economic well-being and employment, with particular emphasis on the qualitative dimensions of work. The relevance of the topic stems from the recognition that both individual and societal well-being cannot be assessed solely based on quantitative indicators, but rather requires the integration of factors such as job security, professional satisfaction, and work-life balance. The theoretical foundations of the study are built upon the conceptual frameworks developed by the International Labour Organization, the Organisation for Economic Cooperation and Development, and Eurofound, which promote the concept of decent work and occupational quality standards. The study adopts a mixed methodology, combining theoretical analysis with empirical research based on a questionnaire applied to a sample of 609 respondents. The instrument aimed to capture perceptions regarding the quality of the work environment and its influence on health and overall life satisfaction. The findings reveal a clear connection between work quality and the level of well-being experienced. Work-life imbalance is identified as a major source of stress. The study offers relevant implications for the development of public policies and organizational strategies aimed at improving the quality of professional life and ensuring occupational sustainability.

Keywords: decent work, job satisfaction, work-life balance, job insecurity, subjective well-being.

Rezumat. Prezenta cercetare investighează relația dintre bunăstarea economică și ocuparea forței de muncă, acordând o atenție deosebită dimensiunilor calitative ale muncii. Relevanța temei derivă din recunoașterea faptului că bunăstarea individuală și societală nu poate fi evaluată exclusiv pe baza indicatorilor cantitativi, ci necesită integrarea unor factori precum securitatea ocupațională, satisfacția profesională și echilibrul dintre viața personală și cea profesională. Fundamentele teoretice ale studiului sunt construite pe baza cadrului conceptual oferit de Organizația Internațională a Muncii, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică și Eurofound, care promovează conceptul de muncă decentă și standardele de calitate ocupațională. Studiul adoptă o metodologie mixtă, combinând analiza teoretică cu o cercetare empirică realizată printr-un chestionar aplicat unui eșantion de 609 respondenți. Instrumentul a vizat percepțiile privind calitatea mediului de muncă și influența acestuia asupra stării de sănătate și satisfacției generale de viață. Rezultatele arată o legătură clară între calitatea muncii și nivelul de bunăstare resimțit. Dezechilibrul muncă-viață este identificat drept o sursă majoră de stres. Studiul oferă implicații relevante pentru elaborarea politicilor publice și a strategiilor organizaționale orientate spre creșterea calității vieții profesionale și a sustenabilității ocupaționale.

Cuvinte-cheie: muncă decentă, satisfacție ocupațională, echilibru viață-muncă, insecuritate ocupațională, bunăstare subiectivă.

INTRODUCERE

Societatea contemporană traversează o perioadă de transformări fundamentale care definesc în mod profund relația dintre muncă și bunăstare. Digitalizarea accelerată, tranziția către o economie verde, dinamismul mobilității profesionale și evoluțiile demografice semnificative constituie vectori ai unei schimbări

paradigmatice care impun reconsiderarea înțelegerii tradiționale a prosperității economice. În acest context de metamorfoză socio-economică, redefinirea conceptului de bunăstare reprezintă nu doar un exercițiu teoretic, ci o necesitate imperioasă pentru elaborarea unor politici publice echilibrate și a unor strategii de dezvoltare care să răspundă nevoilor umane fundamentale.

Timp de decenii, măsurarea bunăstării economice s-a limitat la o perspectivă predominant cantitativă, concentrându-se asupra indicatorilor agregați precum produsul intern brut, venitul mediu pe cap de locuitor sau proporția populației active ocupate. Acești parametri, deși indubitabil relevanți pentru înțelegerea dinamicilor macroeconomice, oferă o imagine fragmentară și adesea înșelătoare asupra realității cotidiene a cetățenilor. Progresul în domeniul științelor sociale, susținut de o bogată literatură empirică, demonstrează limitele unei abordări exclusiv cantitative, evidențiind discrepanțele semnificative dintre creșterea economică agregată și percepția individuală a calității vieții.

Evoluția gândirii economice contemporane, influențată de contribuțiile interdisciplinare din sociologie, psihologie și științe politice, a condus la o reconceptualizare fundamentală a bunăstării. Această nouă paradigmă integrează dimensiuni calitative esențiale ale experienței umane în contextul muncii – securitatea ocupațională ca fundament al stabilității personale, satisfacția profesională ca expresie a împlinirii individuale, echilibrul dintre responsabilitățile profesionale și aspirațiile personale, precum și condițiile de muncă drept determinante ale sănătății fizice și psihice. Aceste elemente constituie nu simple adaosuri la o analiză economică clasică, ci componente integrale ale unei viziuni holistice asupra prosperității umane.

Această schimbare de perspectivă implică o reconsiderare radicală a modului în care evaluăm ocuparea forței de muncă. Departate de a fi o simplă dihotomie între ocupat și neocupat, statutul ocupațional trebuie înțeles ca un continuum complex de experiențe profesionale care variază considerabil în ceea ce privește potențialul lor de a contribui la dezvoltarea umană și la coeziunea socială. Calitatea muncii devine astfel un indicator la fel de relevant ca și cantitatea, influențând nu doar bunăstarea individuală, ci și stabilitatea și dinamismul societății în ansamblu.

Pornind de la această înțelegere nuanțată a realității ocupaționale, prezenta cercetare își propune să exploreze în profunzime conexiunile complexe dintre participarea la piața muncii, parametrii calitativi ai experienței profesionale și percepția subiectivă a bunăstării. Studiul adoptă o abordare metodologică mixtă, combinând rigoarea analizei teoretice cu bogăția evidențelor empirice rezultate din implementarea unui instrument de cercetare sociologică în contextul specific al Republicii Moldova. Această alegere metodologică reflectă convingerea că înțelegerea autentică a fenomenelor sociale complexe necesită atât o fundamentare teoretică solidă, cât și o ancorare fermă în realitatea empirică observabilă.

Ambițiile acestui studiu depășesc simpla descriere a percepțiilor individuale referitoare la experiența profesională. Cercetarea își propune să contribuie activ la dezvoltarea conceptelor și abordărilor care să conducă la actualizarea și îmbunătățirea politicilor publice în domeniul ocupării și dezvoltării socioeconomice. Prin integrarea perspectivelor teoretice cu evidențele empirice locale, studiul aspiră să ofere recomandări concrete pentru construirea unui cadru integrat al bunăstării durabile, care să reflecte complexitatea și diversitatea nevoilor umane în contextul economic contemporan.

În plan aplicativ, cercetările recente ale autorilor au abordat bunăstarea economică din perspective complementare, utile pentru contextualizarea relației dintre ocupare și calitatea muncii: (i) analiza corelațiilor dintre calitatea mediului și bunăstarea economică a cetățenilor, cu implicații de politică publică și sustenabilitate [1]; (ii) examinarea rolului factorilor economici în modelarea bunăstării populației [2]; (iii) investigarea percepțiilor cetățenilor asupra prosperității într-o lectură comparativă, relevantă pentru parcursul de integrare europeană al Republicii Moldova [3]; (iv) discutarea rolului locuinței și al condițiilor de locuit ca determinant structural al bunăstării economice [4]. Această linie de cercetare susține necesitatea integrării indicatorilor obiectivi cu dimensiunile subiective ale bunăstării și justifică focalizarea prezentului studiu asupra calității locurilor de muncă drept mecanism central de transmitere a avantajelor economice către calitatea vieții.

Contribuția originală a studiului rezidă în transpunerea constructului de „calitate a muncii” într-un set coerent de dimensiuni măsurabile, aplicate empiric în contextul Republicii Moldova, și în conectarea lor explicită cu bunăstarea subiectivă. Prin combinarea reducerii dimensionalității (PCA) cu o procedură de clusterizare, analiza depășește abordarea descriptivă a indicatorilor izolați și propune o tipologie de profile ocupaționale capabile să surprindă configurații distincte ale condițiilor de muncă, stabilității și echilibrului muncă-viață. În acest fel, articolul aduce o contribuție metodologică (prin profilarea multidimensională) și una aplicativă (prin evidențierea mecanismelor prin care anumite trăsături ale ocupării se asociază diferențiat cu satisfacția de viață și sănătatea autoevaluată), oferind un suport argumentativ pentru intervenții ținute la nivel de politici și practici organizaționale.

METODOLOGIA CERCETĂRII

Studiul se bazează pe un chestionar sociologic aplicat unui eșantion de 609 adulți din Republica Moldova, selectați aleatoriu în anul 2024. Datele au fost colectate online, în mod anonim și cu respectarea nor-

melor etice privind consimțământul informat. Eșantionul asigură o reprezentare echilibrată în funcție de gen, vârstă, mediu de rezidență și statut ocupațional. Chestionarul a cuprins variabile demografice, situația ocupațională curentă, venitul gospodăriei, precum și întrebări privind percepția calității mediului de muncă și bunăstarea subiectivă. Persoanele încadrate în muncă au evaluat pe o scală Likert [1-5] gradul de satisfacție față de: condițiile de muncă, securitatea și stabilitatea locului de muncă, nivelul salariului, echilibrul muncă-viață personală și oportunitățile de avansare și dezvoltare profesională. Analiza datelor a inclus mai multe etape. Inițial, au fost calculate statistici descriptive pentru evaluarea distribuției răspunsurilor. Ulterior, s-a aplicat o analiză a componentelor principale (PCA) asupra scorurilor de satisfacție în muncă, identificându-se dimensiunile latente ale calității percepute a muncii. Pe baza rezultatelor PCA, s-a realizat o analiză de clustering (algoritmul k-means, validat prin clusterizare ierarhică) pentru gruparea respondenților în funcție de profilul ocupațional, rezultând trei profile distincte.

REVIZUIREA LITERATURII

Conceptualizarea calității muncii reprezintă unul dintre domeniile cele mai dinamice și complexe din literatura contemporană de specialitate, reflectând diversitatea abordărilor și priorităților specifice diferitelor contexte socio-economice și culturale. Această diversitate conceptuală nu constituie o limitare, ci mai degrabă o resursă analitică care permite o înțelegere nuanțată și multidimensională a experienței profesionale umane.

De-a lungul ultimelor decenii, organizațiile internaționale de referință – Organizația Internațională a Muncii, cu tradițiile sale îndelungate în promovarea muncii decente [5; 6], Organizația pentru Cooperare

și Dezvoltare Economică, cu focusul său asupra prosperității economice durabile [7], Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, cu expertiza sa în domeniul politicilor sociale europene [8], precum și Institutul Urban Institute, cu contribuțiile sale la înțelegerea dinamicilor urbane și ocupaționale [9], au dezvoltat cadre analitice distincte pentru măsurarea și evaluarea calității locurilor de muncă. Aceste framework-uri teoretice reflectă nu doar diferențe metodologice, ci și priorități strategice diferite, influențate de mandatele instituționale, contextele geografice de acțiune și obiectivele politice specifice ale fiecărei organizații.

Examinarea comparativă a acestor abordări relevă atât convergențe remarcabile, cât și specificități distinctive, care îmbogățesc înțelegerea noastră asupra multitudinii de factori ce definesc experiența profesională de calitate [10; 11]. Punctele de convergență evidențiază existența unor dimensiuni universale ale calității muncii – aspecte care transcend granițele culturale și economice și care par să constituie nevoi fundamentale ale experienței profesionale umane. În același timp, specificitățile fiecărui cadru de analiză subliniază importanța contextualizării și adaptării conceptului de calitate a muncii la realitățile particulare ale diferitelor spații geografice, sisteme economice și tradiții culturale [12].

Sinteza comparativă prezentată în continuare nu este doar un exercițiu academic de sistematizare a literaturii, ci constituie fundamentul teoretic solid asupra căruia se construiește structura conceptuală a prezentei cercetări (Tabel).

Prin identificarea și analizarea acestor dimensiuni multiple ale calității muncii, cercetarea oferă reperele necesare pentru interpretarea riguroasă și contextualizată a evidențelor empirice colectate în cadrul investigației sociologice desfășurate în Republica Moldova. Această abordare comparativă permite, de asemenea,

Tabel

Dimensiunile calității muncii

Instituție / Autor	Dimensiuni ale calității muncii	Particularități și contribuții
Organizația Internațională a Muncii [13]	Venit echitabil; Securitate ocupațională; Condiții sigure; Drepturi fundamentale; Egalitate; Dialog social	Conceptele sunt reunite în cadrul „muncii decente” – standard global pentru muncă productivă, în condiții de libertate, echitate, securitate și demnitate.
OCDE [14]	Venit și beneficii; Securitate pe piața muncii; Calitatea mediului de lucru	Propune un Cadru al Calității Muncii (<i>Job Quality Framework</i>) cu accent pe impactul calității muncii asupra bunăstării subiective și pe analiza diferențelor dintre segmentele populației.
Eurofound [15]	Perspective profesionale; Intensitatea muncii; Autonomie; Suștinere socială; Mediu fizic și psihosocial; Timp de lucru	Dezvoltă instrumente de monitorizare a condițiilor de muncă (ex. EWCS), evidențiind relația calitate-sănătate-performanță economică.

Congdon, William J. et al. [16]	Stabilitate; Program previzibil; Posibilități de avansare; Respect; Satisfacție profesională	Studii centrate pe mobilitatea economică în SUA și efectele calității muncii asupra stării de sănătate, fericirii și integrării sociale.
Peckham, T. et al. [17]	Satisfacție ocupațională; Sensul muncii; Stres profesional; Control asupra muncii	Evidențiază importanța dimensiunilor subiective: autonomia, recunoașterea și sensul muncii influențează satisfacția de viață și sănătatea mintală.
Graham, C. [18]	Securitate psihologică; Calitatea relațiilor profesionale; Speranță; Control asupra stabilității financiare	Afirmă că bunăstarea subiectivă derivată din muncă este un predictor pentru stabilitatea socială și încrederea în instituții; susține incluziunea și echitatea ocupațională.
Clark, A. [19]	Contracte stabile; Compensare echitabilă; Respect; Compatibilitate viață-muncă; Condiții sigure	Cercetările arată că satisfacția în muncă și calitatea jobului sunt puternic corelate cu angajamentul, retenția și productivitatea angajaților.
Jeffrey, K. [20]	Control asupra ritmului de lucru; Recunoaștere; Drepturi colective; Impact asupra deciziilor; Flexibilitate	Pledează pentru redefinirea muncii de calitate ca motor al dezvoltării durabile și echitabile – inclusiv în sectoarele cu productivitate scăzută sau muncă informală.
OECD – Better Life Index [14]	Timp liber; Securitate; Participare; Egalitate de șanse; Drepturi sociale	Introduce corelări directe între calitatea muncii și indicatori de satisfacție generală; subliniază impactul negativ al insecurității asupra bunăstării.
Eurofound Talks Job Quality [21]	Compensare echitabilă; Condiții decente; Echilibru viață-muncă; Reprezentare; Sănătate psihosocială	Afirmă că ~30% din lucrătorii europeni se află în „joburi tensionate” – cu solicitări ridicate și resurse puține, ceea ce generează un risc crescut de burnout și excludere socială.

Sursa: Elaborat de autori în baza datelor și rapoartelor publicate de [13-21].

poziționarea rezultatelor locale în contextul mai larg al tendințelor și pattern-urilor internaționale, facilitând astfel o înțelegere mai profundă a specificităților și universalităților experienței profesionale în spațiul est-european.

DISCUȚII ȘI REZULTATE

Timp de decenii, conceptualizarea bunăstării economice a fost dominată de o perspectivă cantitativă, ancorată în indicatori agregați precum produsul intern brut pe cap de locuitor sau rata generală de ocupare a forței de muncă. Acești parametri macroeconomici, deși indubitabil utili pentru înțelegerea performanțelor economice la nivel național, oferă o imagine fragmentară și adesea înșelătoare asupra realității cotidiene a indivizilor și asupra calității autentice a experienței lor de viață. Limitările acestor măsurători devin evidente atunci când se observă că ele nu reușesc să capteze aspecte fundamentale ale experienței umane precum distribuția efectivă a veniturilor în societate, nivelul de securitate economică resimțit de cetățeni sau gradul de satisfacție și împlinire personală [22].

Această conștientizare crescândă a insuficienței indicatorilor tradiționali a generat o mobilizare remarcabilă în cadrul comunității științifice internaționale și al organismelor de reglementare, care propun tot mai frecvent abordări integrate și multidimensio-

nale. Noile framework-uri analitice aspiră să includă în evaluarea bunăstării nu doar dimensiunile obiective și măsurabile cantitativ, ci și indicatorii subiectivi ai satisfacției și calității vieții, recunoscând astfel complexitatea intrinsecă a experienței umane în contextul economic contemporan.

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică s-a poziționat în avangarda acestui proces de reconceptualizare prin lansarea inițiativei Better Life Index, un instrument inovator care subliniază că dimensiuni precum venitul disponibil, timpul liber, sănătatea mintală și siguranța ocupațională sunt esențiale pentru evaluarea reală a stării de bine [23]. Această platformă interactivă permite o evaluare comparativă a bunăstării între diferite țări, bazându-se pe unsprezece domenii identificate ca fiind fundamentale pentru calitatea vieții, cuprinzând atât condițiile materiale de trai, cât și aspectele calitative ale experienței sociale.

Contribuția OECD la redefinirea bunăstării a fost ulterior consolidată prin raportul comprehensiv „How to Make Societies Thrive? Coordinating Approaches to Promote Well-being and Mental Health” [14], care utilizează Cadrul de Bunăstare OECD pentru a analiza sistematic modul în care experiențele economice, sociale, relaționale, civice și de mediu ale oamenilor modelează și sunt, la rândul lor, modelate de sănătatea lor mintală. Documentul demonstrează cu claritate că

îmbunătățirea calității muncii și reducerea insecurității profesionale pot contribui în mod semnificativ mai substanțial la satisfacția generală a vieții decât creșterea economică în sine, măsurată prin indicatori agregativi tradiționali.

Perspectivile emergente în gândirea economică contemporană confirmă nu doar necesitatea, ci și urgența redefinirii progresului economic, facilitând tranziția de la accentul exclusiv pe creșterea veniturilor și a indicatorilor macroeconomici către o viziune holistică și integrată asupra calității vieții și sustenabilității ocupaționale. Această schimbare paradigmatică reflectă o înțelegere mai profundă a faptului că prosperitatea autentică nu poate fi redusă la acumularea de bunuri materiale, ci trebuie să încorporeze dimensiuni esențiale ale experienței umane precum securitatea, satisfacția, echilibrul și perspectivele de dezvoltare personală și profesională.

Calitatea muncii ca determinant fundamental al bunăstării individuale și sociale. Conceptul de calitate a muncii a evoluat de la o perspectivă unidimensională, centrată preponderent pe aspecte remunerative, către o înțelegere complexă care integrează dimensiuni psihosociale, echilibrul dintre viața profesională și cea personală, precum și securitatea ocupațională, considerate piloni fundamentali ai experienței profesionale contemporane. Această reconceptualizare reflectă o maturizare a gândirii în domeniul relațiilor de muncă și al politicilor sociale, recunoscând că satisfacția și productivitatea profesională sunt rezultatul unei interacțiuni complexe de factori care depășesc sfera strict materială.

Organizația Internațională a Muncii a jucat un rol de pionierat în această evoluție conceptuală prin articularea principiului „muncii decente”, definit ca activitate productivă, sigură și realizată în condiții de libertate, echitate și demnitate umană [13]. Această definiție, care a devenit un punct de referință în literatura de specialitate și în politicile internaționale, marchează o schimbare paradigmatică de la o viziune exclusiv economică a muncii către o perspectivă centrată pe valorile umane fundamentale și pe drepturile lucrătorilor.

Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă a preluat și dezvoltat abordarea respectivă, propunând un cadru analitic sofisticat pentru evaluarea calității muncii. Modelul dezvoltat de Eurofound se bazează pe șapte indici care reprezintă diferite dimensiuni ale calității locurilor de muncă, derivate din datele colectate prin Ancheta Europeană asupra Condițiilor de Muncă: mediul fizic al muncii, intensitatea muncii, calitatea timpului de lucru, perspectivele sociale, perspectivele de dezvoltare profesională, participarea și reprezentarea, precum și

câștigurile [15]. Această abordare multidimensională permite o evaluare nuanțată și comprehensivă a experienței profesionale, depășind limitările unei analize strict unidimensionale.

Cercetările empirice contemporane confirmă relevanța perspectivei integrate, demonstrând că satisfacția în muncă și calitatea jobului sunt corelate pozitiv cu indicatori esențiali ai bunăstării individuale, incluzând starea de sănătate fizică și mentală, nivelul motivației personale și satisfacția generală față de viață [24]. Astfel, locul de muncă este nu doar un spațiu de generare a veniturilor, ci și un mediu fundamental pentru dezvoltarea personală și pentru construirea identității profesionale și sociale.

Contribuțiile Urban Institute aduc o perspectivă suplimentară asupra problematicii vizate, evidențiind că factori precum stabilitatea contractuală, autonomia în luarea deciziilor profesionale și recunoașterea performanțelor contribuie direct la mobilitatea economică ascendentă și la bunăstarea psihologică a angajaților [16]. Această perspectivă subliniază dimensiunea dinamică a calității muncii, demonstrând că ea reprezintă nu doar un beneficiu imediat, ci o investiție în dezvoltarea pe termen lung a capacităților umane și a potențialului economic individual.

Cercetările publicate în cadrul IZA World of Labor consolidează aceste observații, arătând că lucrătorii care beneficiază de condiții ocupaționale decente manifestă un nivel superior de angajament profesional și o reziliență sporită în fața provocărilor și schimbărilor de pe piața muncii [19]. Această constatare are implicații importante pentru înțelegerea modului în care calitatea muncii contribuie nu doar la bunăstarea individuală, ci și la adaptabilitatea și competitivitatea economică la nivel societal.

Prin urmare, calitatea muncii transcende sfera unei simple variabile ocupaționale, constituind un determinant esențial al incluziunii sociale, al coeziunii comunitare și al dezvoltării sustenabile. Această perspectivă integrată sugerează că investițiile în îmbunătățirea calității locurilor de muncă reprezintă nu doar o cheltuială socială, ci și o strategie fundamentală pentru construirea unei societăți mai echitabile, mai productive și mai reziliente în fața provocărilor economice și sociale contemporane.

Relația dintre ocupare, securitate profesională și coeziune socială. Ocuparea forței de muncă reprezintă mult mai mult decât o simplă statistică economică – ea constituie fundamentul bunăstării individuale și al stabilității societății în ansamblu. Totuși, cercetările contemporane subliniază cu insistență că nu doar existența unui loc de muncă contează, ci în egală măsură și calitatea acestuia. O perspectivă nuanțată

asupra ocupării revelează complexitatea relației dintre angajare, securitate profesională și coeziunea socială.

Dimensiunea psihosocială a ocupării devine evidentă atunci când analizăm efectele șomajului și ale insecurității profesionale asupra individului. Pierderea locului de muncă sau teama de a-l pierde nu se limitează la impactul financiar – acestea afectează profund sănătatea mintală, stima de sine și percepția generală asupra vieții. Conform cercetărilor OECD [14], percepția riscului de pierdere a locului de muncă are un impact asupra bunăstării echivalent cu o reducere substanțială a veniturilor gospodăriei, demonstrând că dimensiunea psihologică a securității profesionale transcende aspectul strict economic.

Calitatea mediului de lucru se dovedește a fi la fel de importantă ca și existența locului de muncă în sine. Studiile Eurofound [21] evidențiază faptul că mulți lucrători europeni se confruntă cu condiții de muncă caracterizate prin stres ridicat, presiune constantă și resurse organizaționale insuficiente. Aceste circumstanțe diminuează satisfacția profesională imediat, dar compromit și perspectivele de integrare profesională pe termen lung, creând un cerc vicios al insecurității ocupaționale.

În contrast, stabilitatea și autonomia profesională generează efecte pozitive care se extind dincolo de sfera individuală. Locurile de muncă sigure, predictibile și valoroase nu doar oferă securitate economică, ci contribuie la consolidarea încrederii sociale și a atașamentului față de comunitate. Această conexiune între stabilitatea ocupațională și coeziunea socială reflectă modul în care experiențele profesionale pozitive se traduc în participare civică mai activă și în încredere sporită în instituțiile sociale.

Astfel, relația dintre ocupare și bunăstarea socială se dovedește a fi bidirecțională: în timp ce piața muncii influențează coeziunea societății, calitatea relațiilor sociale și a instituțiilor afectează, la rândul ei, funcționarea eficientă a pieței forței de muncă. Această interdependență subliniază necesitatea unei abordări holistice a politicilor de ocupare, care să țină cont nu doar de crearea de locuri de muncă, ci și de calitatea acestora și de impactul lor asupra țesăturii sociale.

În această perspectivă, securitatea profesională devine mai mult decât o preocupare economică – o condiție esențială pentru menținerea echilibrului psihosocial și pentru consolidarea încrederii în viitorul comun al societății.

ANALIZA EMPIRICĂ

Analiza teoretică a evidențiat faptul că bunăstarea economică nu poate fi pe deplin înțeleasă prin prisma indicatorilor tradiționali, precum venitul sau rata de ocupare, ci necesită includerea unor factori calitativi

esențiali ai muncii: securitatea locului de muncă, echilibrul între viața profesională și cea personală, condițiile psihosociale de muncă și oportunitățile de dezvoltare profesională [15; 13; 25; 26]. Conform acestor abordări, percepția angajatului joacă un rol esențial în modelarea stării de bine, iar calitatea muncii este considerată un determinant direct al satisfacției de viață și al sănătății mintale [24; 16].

Pornind de la aceste premise, analiza empirică prezentată în continuare explorează în ce măsură aceste dimensiuni teoretice se reflectă în percepțiile și experiențele persoanelor active din Republica Moldova. Datele obținute din sondajul aplicat unui eșantion de 609 respondenți oferă o imagine detaliată asupra realităților muncii în context local și permit testarea validității concluziilor din literatura de specialitate în plan național. Așadar, în cele ce urmează, vom analiza în ce măsură respondenții asociază calitatea mediului ocupațional cu nivelul propriei bunăstări, identificând aspectele care contribuie sau diminuează sentimentul de împlinire profesională, siguranță și echilibru de viață.

Chestionarul a cuprins întrebări privind statutul ocupațional (angajat, șomer etc.), caracteristicile locului de muncă (tipul contractului, numărul de ore lucrate, nivelul salariului, sectorul de activitate), evaluarea subiectivă a calității muncii pe multiple dimensiuni (securitate, satisfacție, echilibru muncă-viață, condiții de lucru) și percepția bunăstării personale (satisfacția față de viață, starea de sănătate autoevaluată, nivelul de stres etc.). Datele colectate au fost analizate statistic pentru a descrie tendințele generale și a identifica corelații relevante între calitatea muncii și bunăstare.

Structura eșantionului și statutul ocupațional.

Din totalul respondenților, 78% au declarat că sunt în prezent angajați (dintre care 65% cu normă întreagă și 13% cu jumătate de normă), 8% desfășoară munci independente sau freelance, iar 14% declară că nu sunt angajați (șomeri în căutarea unui loc de muncă sau persoane în afara forței de muncă).

Conform datelor analizate (Figura 1), majoritatea covârșitoare a angajaților (aprox. 82%) au contracte pe perioadă nedeterminată, reflectând un grad relativ ridicat de stabilitate în rândul respondenților ocupați, în timp ce 18% sunt angajați pe contracte temporare sau colaboratori. Aproximativ o treime dintre angajați menționează că au < 5 ani vechime la locul de muncă actual, 45% au între 5 și 15 ani vechime, iar restul, ~20%, peste 15 ani, ceea ce sugerează un nivel moderat de mobilitate pe piața muncii în rândul respondenților. În termeni de ore de muncă, timpul mediu raportat este de 40,7 ore/săptămână. Totuși, 26% dintre angajați au afirmat că lucrează în mod obișnuit peste

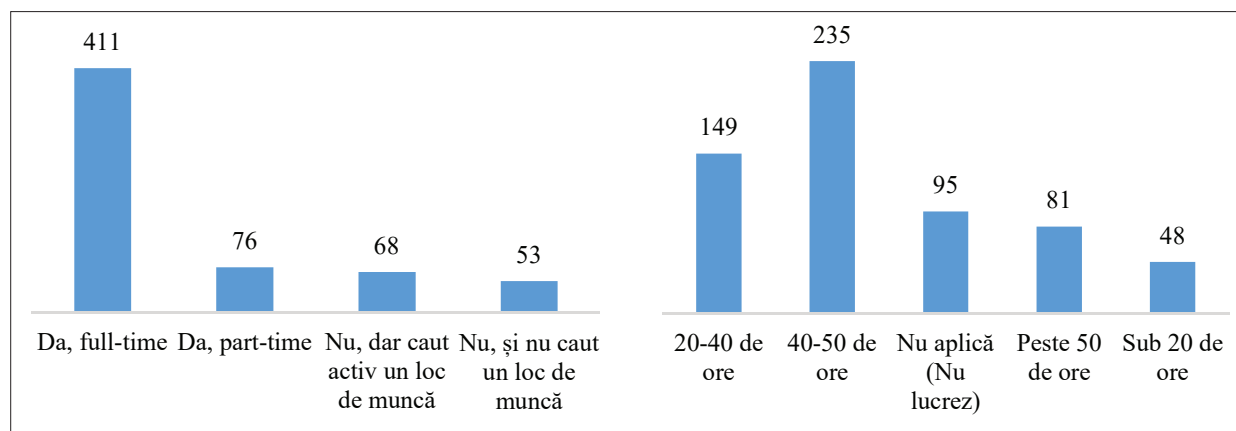


Figura 1. Distribuția eșantionului (N = 609) după statut ocupațional și tipul contractului de muncă.

Sursa: Elaborată de autori în baza cercetării cantitative.

45 de ore pe săptămână (indicând program prelungit), în timp ce ~15% lucrează sub 35 de ore (program parțial). Aceste cifre privind timpul de lucru vor fi relevante în interpretarea echilibrului muncă-viață și a nivelului de stres ocupațional.

Calitatea percepută a muncii în rândul respondenților. Rezultatele descriptive indică variații notabile ale satisfacției în muncă între diferitele aspecte evaluate. În ansamblu, percepția este preponderent neutră spre moderat pozitivă, însă cu diferențe importante: securitatea și stabilitatea locului de muncă reprezintă dimensiunea cea mai favorabil percepută, în timp ce echilibrul muncă-viață apare ca cel mai problematic aspect al calității muncii.

Rezultatele evidențiate în Figura 2 reflectă diversitatea percepțiilor angajaților asupra dimensiunilor esențiale ale mediului de lucru, de la echilibrul muncă-viață până la nivelul de stabilitate și siguranță oferit

de locul de muncă. Totuși, pentru a surprinde mai clar gradul de satisfacție globală și pentru a evidenția diferențele dintre aspectele considerate prioritare, Figura 3 concentrează doar procentele celor care se declară „mulțumiți” sau „foarte mulțumiți”. Această reprezentare sintetică permite o comparație directă între principalele dimensiuni ale calității locului de muncă și facilitează identificarea domeniilor în care organizațiile trebuie să intervină cu măsuri de îmbunătățire.

Se remarcă nivelul ridicat de satisfacție privind securitatea/slujba stabilă, respectiv nivelul scăzut de satisfacție privind echilibrul între viața profesională și cea personală (date colectate de autorii studiului).

Conform datelor din Figura 3, aproximativ 71% dintre respondenți se declară mulțumiți sau foarte mulțumiți de *securitatea locului de muncă* (stabilitatea jobului), acesta fiind cel mai bine cotate aspect al calității muncii. Nivelul ridicat de satisfacție privind

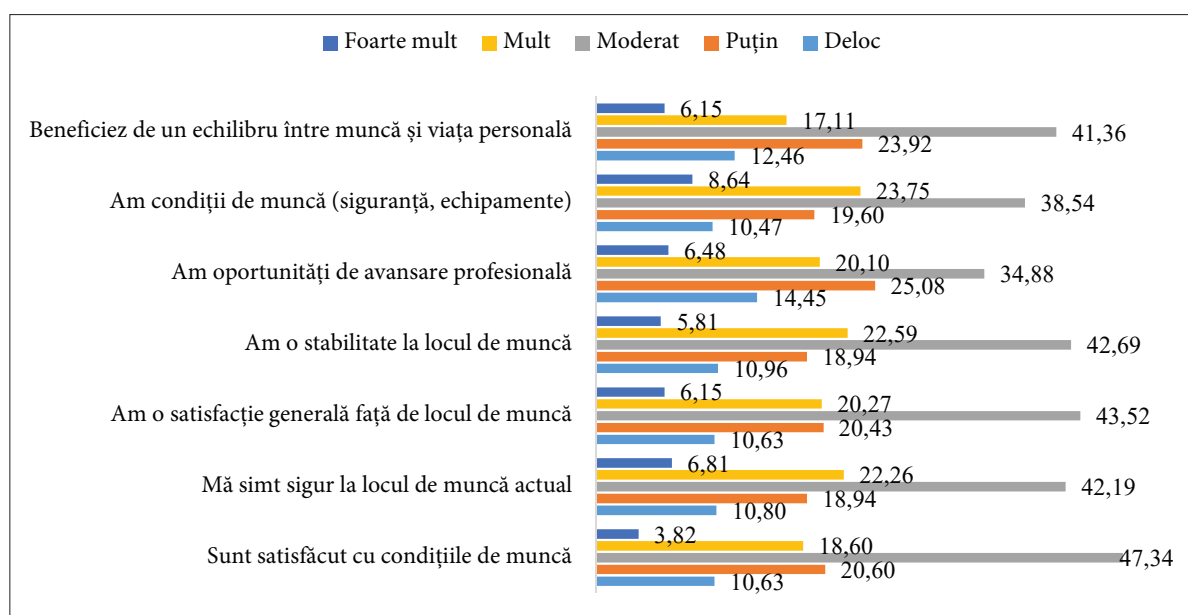


Figura 2. Rezultatele evaluării criteriilor legate de locul de muncă, conform descriptorilor de satisfacție.

Sursa: Elaborată de autori în baza cercetării cantitative.

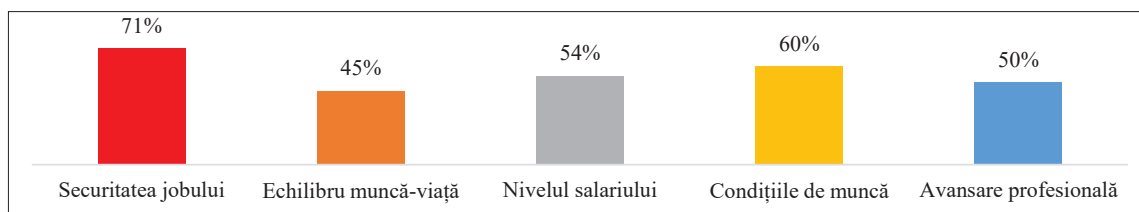


Figura 3. Procentul respondenților care se declară „mulțumiți” sau „foarte mulțumiți” de principalele aspecte ale calității propriului loc de muncă.

Sursa: Elaborată de autori în baza cercetării cantitative.

siguranța și stabilitatea ocupării s-ar putea să reflecte faptul că majoritatea angajaților din eșantion au contracte de muncă permanente și că, la momentul studiului, contextul economic era relativ stabil. La polul opus, doar 45% dintre respondenți se declară satisfăcuți de *echilibrul dintre muncă și viața personală*, aceasta fiind dimensiunea cu cel mai scăzut scor mediu (aprox. 3,3 pe scala 1–5). Aproape 30% dintre participanți evaluează negativ balanța muncă-viață, invocând ore suplimentare frecvente și dificultatea de a aloca timp pentru familie sau activități personale. Rezultatele evidențiază existența unui dezechilibru muncă-viață important pentru o parte semnificativă a populației ocupate, confirmând că timpul de lucru excesiv și conflictul muncă-familie reprezintă factori de stres care pot submina bunăstarea – așa cum s-a constatat și la nivel european, unde persistența orelor lungi de muncă este asociată cu efecte negative asupra sănătății și vieții de familie.

Nivelul remunerației constituie de asemenea o sursă de satisfacție moderată: doar circa 54% dintre respondenți se declară mulțumiți de *nivelul salariului* obținut, în timp ce aproximativ un sfert (25%) sunt nemulțumiți (restul declarându-se neutri). Scorul mediu al satisfacției față de salariu este 3,6/5, sugerând că venitul este perceput ca *parțial satisfăcător* de către o bună parte a angajaților. Condițiile de muncă, atât cele fizice (ergonomia, mediul și siguranța la locul de muncă), cât și cele psihosociale (climatul organizațional, relațiile cu colegii), au un scor mediu de ~3,8/5; majoritatea respondenților (~60%) consideră condițiile de lucru ca fiind satisfăcătoare, însă un segment deloc neglijabil (~18%) le evaluează ca nesatisfăcătoare. Nemulțumirile legate de condițiile de muncă privesc, conform comentariilor oferite de respondenți, aspecte precum volumul mare de muncă, stresul ridicat și comunicarea deficitară în organizație. În ceea ce privește posibilitățile de avansare și dezvoltare profesională, doar jumătate dintre respondenți (50%) și-au exprimat satisfacția, în timp ce aproximativ o treime (~33%) s-au declarat nemulțumiți de perspectivele lor de promovare. Acesta este aspectul cu cea mai mare porție de nemulțumiți,

sugerând că *blocajele de carieră* și lipsa oportunităților de evoluție constituie probleme resimțite de o parte importantă a angajaților.

Observăm, așadar, că dimensiunile calitative ale muncii diferă ca impact perceput asupra satisfacției profesionale: *securitatea ocupațională* (siguranța și stabilitatea jobului) se conturează ca un pilon al satisfacției, în timp ce *echilibrul muncă-viață* și *dezvoltarea profesională* apar drept puncte nevralgice care diminuează calitatea muncii resimțită. Este o constatare în deplin acord cu așteptările teoretice și cu literatura: securitatea jobului oferă angajaților siguranță psihologică și previzibilitate, elemente esențiale pentru bunăstare, în vreme ce conflictul dintre rolurile profesionale și cele personale generează tensiuni și stres, afectând negativ satisfacția de viață și sănătatea mintală. Merită subliniat că percepțiile publicului privind importanța acestor factori confirmă rezultatele: întrebați „Care factori ai unui job contribuie cel mai mult la o viață bună?”, cei mai mulți respondenți au indicat *siguranța/slujba stabilă* (88% dintre respondenți), urmată de *venitul satisfăcător* (79%), *programul flexibil și timpul pentru viața personală* (74%) și *condițiile de lucru sigure/sănătoase* (69%). Aceste opțiuni evidențiază conștientizarea faptului că un loc de muncă de calitate – adică stabil, bine plătit, echilibrat ca program și derulat într-un mediu sigur – este perceput ca esențial pentru o viață împlinită. În schimb, aspectele financiare ori de statut social tradițional (precum prestigiul ocupației) nu au fost printre primele mențiuni, semn că pentru indivizi contează mai mult *factorii intrinseci* ai muncii și echilibrul ei cu viața personală.

Analiza multivariată: componentele principale și profilurile ocupaționale. Pentru a sintetiza informația din cele șapte variabile de satisfacție în muncă, am aplicat o analiză PCA (Prima Componentă Principală). Prima componentă principală extrasă a explicat ~70% din varianța totală și a încărcat pozitiv (aproximativ uniform) toate criteriile de calitate a muncii evaluate. Acest rezultat indică existența unui factor global al calității percepute a muncii – în esență, respondenții tind să evalueze în mod coerent aspectele jobului lor ca

fiind per ansamblu bune sau proaste. Cu alte cuvinte, cel care este satisfăcut (sau nemulțumit) de un anumit aspect (de exemplu, condițiile fizice) este, în general, și satisfăcut (sau nemulțumit) de celelalte (salariu, program, stabilitate etc.). Se poate interpreta că există o atitudine generală față de locul de muncă, ce reflectă *calitatea acestuia în ansamblu*. Totodată, au rezultat și componente secundare care diferențiază nuanțat percepțiile: de pildă, una dintre componentele minore opune posibilitățile de avansare și echilibrul muncă-viață celorlalte aspecte, sugerând existența unui subset de angajați pentru care aceste două dimensiuni au o importanță deosebită (de exemplu, persoane care acceptă un salariu mai mic și condiții moderate în schimbul unui program flexibil, sau, invers, persoane dispuse să tolereze ore lungi dacă există perspective de avansare).

Pe baza acestor rezultate, am procedat la segmentarea respondenților folosind analiza de clustering. Algoritmul *k-means* (cu $k = 3$ grupuri, optim conform criteriilor statistice menționate) a identificat trei profiluri ocupaționale distincte în funcție de satisfacția față de calitatea muncii:

Profilul 1 – *Job de calitate înaltă*: include aproximativ 28-30% dintre angajații eșantionului. Respondenții din acest cluster raportează niveluri ridicate de satisfacție pe aproape toate dimensiunile muncii. Ei sunt mulțumiți sau foarte mulțumiți de condițiile de lucru, consideră jobul stabil și sigur, apreciază nivelul remunerației și se declară relativ satisfăcuți de echilibrul muncă-viață. În general, profilul corespunde angajaților cu locuri de muncă „de vis” sau foarte bune, care le oferă securitate economică, condiții decente și posibilitatea de a-și organiza timpul într-un mod rezonabil. Din punct de vedere demografic, în acest cluster se regăsesc mai frecvent persoane cu studii superioare și poziții profesionale mai stabile (de exemplu, funcționari publici, angajați în companii mari sau în sectoare bine reglementate). Relația de tip *spillover* este evidentă – satisfacția în muncă se transferă asupra stării de spirit generale și a vieții personale, conferind un sentiment de împlinire și stabilitate.

Profilul 2 – *Job de calitate medie*: este cel mai numeros segment, cuprinzând aproximativ jumătate (~45-50%) dintre angajații chestionați. Acest grup se caracterizează prin satisfacție moderată față de majoritatea aspectelor muncii. Respondenții din profilul mediu apreciază câteva elemente ale jobului (de exemplu, mulți se simt în siguranță la locul de muncă și consideră condițiile fizice acceptabile), însă au și rezerve sau opinii neutre la altele (salariul și oportunitățile de avansare sunt adesea considerate doar „mulțumitoare”, iar echilibrul muncă-viață este adesea

descriș ca „rezonabil, dar poate fi îmbunătățit”). Acest profil intermediar sugerează că, deși nu toți angajații au parte de *muncă decentă* conform idealului, mulți reușesc totuși să atingă un compromis acceptabil între cerințele jobului și bunăstarea proprie. Pentru factorii de decizie, provocarea este de a transforma aceste joburi medii în joburi de calitate înaltă, prin politici precum creșterea salariilor, extinderea oportunităților de dezvoltare și măsuri de îmbunătățire a echilibrului muncă-viață.

Profilul 3 – *Job de calitate scăzută* („profil vulnerabil”): reprezintă aproximativ 20-22% dintre angajații eșantionului, o proporție comparabilă cu estimările Eurofound la nivel european privind ponderea locurilor de muncă de slabă calitate. Acest cluster grupează respondenții care s-au declarat nemulțumiți pe multiple planuri legate de jobul lor. Ei tind să acorde scoruri mici (1 sau 2 pe scala 1-5) la majoritatea aspectelor: se declară *nesatisfăcuți* de condițiile de lucru (atât fizice, cât și organizaționale), *nesiguri* în privința păstrării locului de muncă (mulți se tem că și-ar putea pierde jobul în viitorul apropiat), consideră că nu au *stabilitate* sau perspective de viitor, se plâng de *salarii insuficiente* și resimt un *dezechilibru major muncă-viață*. Acest profil negativ corespunde situației de „muncă precară” sau de „loc de muncă tensionat”, în care condițiile și contextul ocupațional subminează bunăstarea individului. Analiza comparativă arată că angajații din acest cluster care lucrează *ore îndelungate* (≥ 45 ore/săptămână) prezintă indicatori de bunăstare semnificativ mai slabi decât cei cu *program standard* (≤ 40 ore/săptămână): numai 52% dintre cei supraîncărcați își evaluează sănătatea ca fiind „bună” sau „foarte bună”, față de 68% în grupul cu normă normală; de asemenea, satisfacția medie de viață a primilor este considerabil mai scăzută, iar nivelul mediu de *stres* resimțit este semnificativ mai ridicat. Aceste constatări confirmă că munca de calitate scăzută și suprasolicitarea au un cost uman important, erodând sănătatea și fericirea angajaților – aspect evidențiat și de studiile europene recente.

Profilul vulnerabil identificat în eșantionul nostru corespunde, așadar, categoriei de „locuri de muncă tensionate, de calitate scăzută” raportate în jur de 20-30% din forța de muncă europeană. Faptul că aproximativ un sfert dintre angajații chestionați se confruntă cu asemenea probleme (ore de muncă lungi, stres ridicat, insecuritate, venit insuficient și perspective limitate) indică existența unui segment de populație ocupată expus riscului de declin al bunăstării. Acești angajați acumulează frustrări și își percep situația într-o lumină negativă, ceea ce poate avea consecințe atât la nivel individual (satisfacție de viață scăzută, sănătate afec-

tată, burnout), cât și la nivel social (productivitate redusă, costuri medicale mai mari, instabilitate pe piața muncii).

Comparativ, profilurile 1 și 2 (care însumează ~75-80% dintre angajați) se bucură de o bunăstare subiectivă semnificativ mai ridicată. Per ansamblu, datorită ponderii mari a celor care au locuri de muncă relativ stabile și satisfăcătoare, satisfacția medie cu privire la viață în întregul eșantion de angajați este una pozitivă. Stabilitatea economică conferită de un job sigur și venitul asociat asigură un fundament pentru mulțumirea în viața personală – un rezultat ce subliniază încă o dată rolul central al securității ocupaționale în modelarea bunăstării, conform teoriilor despre nevoile de bază și securitatea economică. Totodată, corelația strânsă observată între satisfacția în muncă și satisfacția generală de viață sugerează un efect de influență directă: calitatea vieții profesionale „se revarsă” asupra calității vieții per ansamblu. Acest fapt este susținut și de alte cercetări – de pildă, studii efectuate sub egida OECD și a Urban Institute arată că îmbunătățirea elementelor calitative ale unui loc de muncă (salariu echitabil, siguranță, condiții decente) conduce la creșterea semnificativă a satisfacției și a stării de sănătate. În oglindă, factorii de calitate scăzută (precum insecuritatea sau orarul imprevizibil) sunt asociați cu stres psihologic sporit și scăderea satisfacției personale – fenomen pe care îl observăm și în rândul respondenților noștri din profilul vulnerabil.

Un aspect relevant care reiese din analiza noastră este importanța crucială a echilibrului muncă-viață pentru bunăstare. Deși adesea neglijat în trecut în favoarea indicatorilor financiari, timpul liber și posibilitatea de a reconcilia cariera cu viața personală se dovedesc esențiale pentru starea de bine – atât conform studiilor internaționale (care arată costurile psihologice și de sănătate ale dezechilibrului), cât și în percepțiile publicului din acest studiu. În eșantionul nostru, deficitul de timp liber și orele suplimentare apar ca principalii factori reclamați de angajații nemulțumiți. Acest lucru sugerează că *politicile organizaționale și publice ar trebui să abordeze direct problema programelor de lucru excesive*, promovând măsuri de sprijin pentru reconcilierea vieții profesionale cu cea privată (de exemplu, orare flexibile, posibilitatea de telemuncă, concedii adecvate pentru îngrijirea copiilor etc.). Investițiile în asemenea politici de flexibilizare și susținere a echilibrului ar putea avea un impact major asupra calității vieții angajaților, reducând stresul și prevenind apariția problemelor de sănătate mintală legate de muncă (precum epuizarea sau depresia ocupațională).

CONCLUZII

Cercetarea de față oferă o perspectivă integratoare asupra relației dintre ocuparea forței de muncă și bunăstarea subiectivă, evidențiind că nu doar *a avea un loc de muncă*, ci mai ales *calitatea aceluia loc de muncă* contează în definirea prosperității individuale. Analiza empirică a datelor din Republica Moldova confirmă într-o mare măsură ipotezele teoretice: nivelul de bunăstare auto-raportată este strâns legat de stabilitatea și calitatea contextului ocupațional al individului. Respondenții cu joburi de calitate înaltă – caracterizate prin securitate, condiții decente, program echilibrat și perspective de dezvoltare – manifestă o satisfacție generală de viață semnificativ mai ridicată și o stare de sănătate mai bună. În schimb, cei aflați în situații ocupaționale precare sau stresante (muncă de slabă calitate, ore îndelungate, insecuritate) raportează niveluri scăzute de bunăstare subiectivă, confirmând efectele negative ale acestor factori, evidențiate și de literatura internațională.

Limitările cercetării sunt legate, în primul rând, de designul și modul de colectare a datelor. Eșantionarea și administrarea online pot induce biasuri de selecție (participare mai probabilă a persoanelor cu acces digital și disponibilitate de timp), ceea ce restrânge gradul de generalizare la populația ocupată în ansamblu. În al doilea rând, variabilele-cheie sunt auto-raportate, iar acest lucru poate genera biasuri de răspuns (dezirabilitate socială, evaluări influențate de dispoziția curentă) și un risc de „common method bias”. În al treilea rând, caracterul transversal al studiului permite identificarea unor asocieri robuste. Rezultatele derivă din alegeri analitice specifice (numărul de componente reținute, criteriul de selecție a clusterelor, sensibilitatea k-means la inițializare).

Aceste constatări au implicații importante care sugerează că politicile de ocupare și strategiile de dezvoltare economică ar trebui să depășească abordarea exclusiv cantitativă a creării de locuri de muncă și să acorde atenție sporită dimensiunilor calitative ale ocupării. Promovarea *muncii decente* – prin asigurarea unui salariu echitabil, a securității locului de muncă, a unor condiții de lucru sigure și a unui echilibru sănătos între viața profesională și cea personală – nu reprezintă doar o aspirație socială, ci și un mijloc de a îmbunătăți direct bunăstarea populației. Investiția în calitatea muncii poate aduce beneficii pe termen lung, atât la nivel individual (angajați mai sănătoși, mai fericiți și mai motivați), cât și la nivel macro (o forță de muncă mai productivă, costuri reduse pentru sistemul de sănătate și o coeziune socială sporită).

Direcțiile viitoare de cercetare pot consolida și extinde aceste rezultate pe cel puțin patru axe: utilizarea

unor designuri longitudinale (panel) pentru a testa dinamica în timp a calității muncii și a bunăstării și pentru a aproxima relații de tip cauzal; triangularea datelor subiective cu indicatori obiectivi (venit, ore efective, tip de contract, vechime, date administrative/organizaționale), reducând dependența de autoevaluări; rafinarea instrumentului și validarea sa psihometrică; analize inter-sectoriale și, unde este posibil, comparații regionale/internaționale, alături de evaluarea impactului unor intervenții (politici de flexibilizare predictibilă, programe de sănătate ocupațională, măsuri de securitate a locului de muncă) asupra profilurilor de calitate a muncii și asupra bunăstării.

În concluzie, rezultatele studiului susțin cu putere ideea că bunăstarea economică și socială, la nivel individual și național, depinde nu doar de rata de ocupare a forței de muncă, ci și de calitatea muncii. Prin urmare, pentru a îmbunătăți cu adevărat calitatea vieții cetățenilor, factorii de decizie și angajatorii trebuie să ia măsuri concrete pentru creșterea calității locurilor de muncă: stabilitate contractuală, protecție împotriva insecurității, salarii decente, condiții de lucru sigure și politici de echilibru muncă-viață. Doar integrând aceste preocupări în strategiile de dezvoltare vom putea vorbi despre un progres care se reflectă în mod real în bunăstarea subiectivă a oamenilor și în *prosperitatea sustenabilă* a societății.

Articol recepționat: 16 octombrie 2025

Articol acceptat: 3 decembrie 2025

BIBLIOGRAFIE

- Hămuraru, Maria; Buzdugan Adriana. Environmental Quality and Citizens' Economic Well-Being – Correlations, Public Policies and Sustainability, în: Acta Universitatis Danubius. Œconomica. 2025, vol. 21, nr. 4, 135-154, [online] <https://dj.univ-danubius.ro/index.php/AUOE/article/view/3512> (consultat: 30.10.2025).
- Hămuraru, Maria; Buzdugan Adriana. The impact of economic factors on population well-being, în: Modern Paradigms in the Development of the National and World Economy: international scientific conference. Ed. 17, 24–29 octombrie 2024, Chișinău. Chișinău: CEP USM, 2024, 339-348, <https://doi.org/10.59295/mpdnwe2024.42>
- Hămuraru, Maria; Buzdugan Adriana. Bunăstarea economică și percepțiile cetățenilor asupra prosperității: o analiză comparativă în contextul integrării Republicii Moldova în UE, în: Statul de drept și reziliența economică în contextul aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană = Rule of Law and Economic Resilience in the Context of Moldova's Accession to the European Union: conferință științifico-practică internațională, 16 mai 2024, Chișinău. Chișinău: CEP USM, 2024, 250-268, <https://doi.org/10.59295/rler2024.28>
- Hămuraru, Maria; Buzdugan Adriana. Rolul locuinței și condițiilor de locuit în crearea și menținerea bunăstării economice, în: Statul, securitatea și drepturile omului în era digitală = State, security and human rights in digital age: conferință științifico-practică internațională, 12–13 decembrie 2024, Chișinău. Chișinău: Lexon Prim, 2025, 461-477, <https://doi.org/10.59295/ssdoed2025.43>
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Sustainable development, decent work and green jobs. Online. Geneva: International Labour Office, 2013. (Report V to the International Labour Conference, 102nd Session), [online] https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_32_engl.pdf (consultat: 01.10.2025).
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Decent work and the Sustainable Development Goals. Online. Geneva: International Labour Organization, 2019, [online] <https://www.ilo.org/media/414431/download> (consultat: 15.10.2025).
- OECD. Development Co-operation Report 2014: Mobilising Resources for Sustainable Development. Online. Paris: OECD Publishing, 2014, <https://doi.org/10.1787/dcr-2014-en>
- EUROFOUND. Trends in job quality in Europe. Online. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012, [online] <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/trends-job-quality-europe> (consultat: 01.10.2025).
- Carnevale, Anthony P.; Chean Ban. Hard Times 2013: College Majors, Unemployment and Earnings. Washington, DC: Georgetown University, Center on Education and the Workforce, 2013, mai, [online] <https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/HardTimes.2013.2.pdf> (consultat: 01.10.2025).
- Green, Francis. Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. Princeton: Princeton University Press, 2006, [online] <https://books.google.com/books?id=4UadRWIvdnMC> (consultat: 01.10.2025).
- Munoz de Bustilo, Rafael; Fernandez-Macias, Enrique; Anton, José-Ignacio; Esteve, Fernando. Measuring More Than Money: The Social Economics of Job Quality. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2011, [online] <https://www.elgaronline.com/monobook/9781849803595.xml> (consultat: 01.10.2025).
- Davoine, Lucie; Erhel, Christine; Guergoat-Lariviere, Mathilde. Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond. International Labour Review. 2008, vol. 147, no. 2-3, 163-198, <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00030.x>
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Decent work: Report of the Director-General. Online. Geneva: International Labour Office, 1999 (International Labour Conference, 87th Session), [online] [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf) (consultat: 03.10.2025).
- OECD. How to Make Societies Thrive? Coordinating Approaches to Promote Well-being and Mental Health. Paris: OECD Publishing, 2023, <https://doi.org/10.1787/fc6b9844-en>

15. EUROFOUND. Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework. Online. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. (Challenges and prospects in the EU series), [online] <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/ac56e04ea4/ef20021en.pdf> (consultat: 03.10.2025).
16. Congdon, William J.; Scott, Molly M.; Katz, Batia; Loprest, Pamela J.; Nightingale, Demetra Smith et al. Understanding Good Jobs: A Review of Definitions and Evidence. Washington, DC: Urban Institute, 2020, [online] <https://www.urban.org/research/publication/understanding-good-jobs-review-definitions-and-evidence> (consultat: 03.10.2025).
17. Peckham, Trevor; Fujishiro, Kaori; Hajat, Anjum; Flaherty, Brian P.; Sexas, Noah. Evaluating Employment Quality as a Determinant of Health in a Changing Labor Market. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*. 2019, vol. 5, no. 4, 258-281, <https://doi.org/10.7758/rsf.2019.5.4.09>
18. Graham, C. Making well-being a policy priority: Lessons from the 2021 World Happiness Report. Washington, DC: Brookings Institution, 2021, aprilie 6, [online] <https://www.brookings.edu/articles/making-well-being-a-policy-priority-lessons-from-the-2021-world-happiness-report/> (consultat: 03.10.2025).
19. Clark, A.E. What makes a good job? Job quality and job satisfaction. *IZA World of Labor*. 2015, art. 215, <https://doi.org/10.15185/izawol.215>
20. Jeffrey, Karen; Mahony, Sorchia; Michaelson, Juliet; Abdallah, Saamah. Well-being at work: A review of the literature. London: New Economics Foundation, 2014, [online] <https://www.nefconsulting.com/wp-content/uploads/2014/04/Well-being-at-Work-final-with-links.pdf> (consultat: 03.10.2025).
21. EUROFOUND. Job quality. Podcast. Eurofound Talks, ep. 12. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2023, februarie 8, [online] <https://www.eurofound.europa.eu/en/commentary-and-analysis/all-content/episode-12-job-quality> (consultat: 03.10.2025).
22. Osberg, L.; Sharpe, A. An index of economic well-being for selected OECD countries. *Review of Income and Wealth*. 2002, vol. 48, no. 3, 291-316, <https://doi.org/10.1111/1475-4991.00056>
23. OECD. How's Life?: Measuring Well-Being. Online. Paris: OECD Publishing, 2011, <https://doi.org/10.1787/9789264121164-en>
24. Unanue, Wenceslao; Gomez, Marcos E.; Cortez, Diego; Oyanedel, Juan; Mendiburo-Seguel, Andrés. Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*. 2017, vol. 8, art. 680, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>
25. OECD. Jobs – OECD Better Life Index. Online. Paris: OECD, 2023, [online] <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/jobs> (consultat: 10.10.2025).
26. OECD. OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. Online. Paris: OECD Publishing, 2023, <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>



Ghenadie Jalbă. *Ritmuri II*, 2023, ulei, pânză, 120 × 150 cm.