

АНАЛИЗ ПОТЕНЦИАЛА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА

САВЕЛЬЕВА Галина¹⁷, доктор экономических наук,
ЦДИ НИЭИ

ADNOTARE: În articolul prezent sunt analizați indicatorii principali ai forței de muncă în baza datelor din Ancheta Forței de Muncă. Se constată scăderea numărului populației salariate, ratei de ocupare a forței de muncă, șomajul latent. Nivelul scăzut al salariilor a condus la micșorarea ponderii salariului în totalul veniturilor populației, provocând diminuarea funcției stimulative și motivaționale a salariului. Funcționalitatea imperfectă a pieței muncii contribuie la refluxul migrațional al populației în vârsta aptă de muncă etc. În baza datelor analizate se propun unele recomandări de perfecționare a politicilor în domeniu.

CUVINTELE CHEIE: ocuparea forței de muncă, populația economic activă și inactivă, Moldova, indicatorii ocupaționali, situația pe piața muncii, populația în vârstă aptă de muncă.

ABSTRACT: The authors analyse the main labour force indicators in the Republic of Moldova based on the Labour Force Survey carried out by the National Bureau of Statistics. A decline in the number of employees and labour force occupation rate and latent unemployment are registered in the country. A low level of salaries contributed to the reduction of their proportion in the overall population revenue, which in turn weakened their stimulating and motivating function. The imperfect functionality of the labour force intensifies the migration outflows among the working population. Based on the analysed data, a set of practical recommendations with regard to the improvement of the corresponding policies is proposed.

KEY WORDS: employment, economically active population and inactive, Moldova, occupational indicators, the labor market situation, working age population.

Рынок труда, являясь одним из основных сегментов рыночной экономики, формируется под влиянием различных факторов, связанных с организацией процесса воспроизводства. Переход Республики Молдова к рыночной экономике не только заострил проблемы занятости, но и добавил к ним новые, связанные со структурной перестройкой экономики и возникновением новых трудовых отношений, обусловленных появлением и развитием разных форм собственности. Все это не могло не отразиться на функционировании рынка рабочей силы. Как следствие вышеназванных трансформаций, произошло неизбежное высвобождение работников и пополнение ими и без того многочисленной армии безработных. Несмотря на то, что период рыночных преобразований практически начался с момента

¹⁷ © САВЕЛЬЕВА Галина, savelievagalina@rambler.ru

провозглашения независимости более двух десятилетий назад, но и в настоящее время существует множество нерешённых проблем, в том числе связанных с подготовкой молодых специалистов, утратой связи между производством и профессиональным образованием, миграцией трудоспособного населения и другие. Особенно чувствительны к происходящим изменениям локальные рынки труда, что обуславливает состояние национального рынка труда и подтверждает актуальность исследования в данной области.

Ситуация на рынке труда в Республике Молдова складывалась не просто, рост ВВП в Республике Молдова отмечен в условиях сокращения численности занятого населения в 2000-е годы. В результате рыночных преобразований произошли радикальные перемены в сфере социально-трудовых отношений, как одной из самых сложных подсистем экономики. Это нашло отражение в изменении государственной политики в области занятости, добровольном выборе трудоспособного населения занятости или незанятости, сферы деятельности и источников получения дохода.

Ратификация основных (8 базовых) конвенций Международной Организации Труда (МОТ) и присоединение Республики Молдова к различным международным организациям, потребовало внесения определенных корректировок в проводимую государством политику занятости, в том числе приведение национальной статистики труда в соответствие с европейскими стандартами и их внедрение в статистику труда (в частности, участие страны в Пакте стабильности в Юго-Восточной Европе, ратификация Конвенции МОТ nr.122 от 9 июля 1964 о политике в области занятости, Конвенции nr.111 от 25 июня 1958 о дискриминации в области труда и занятий, Конвенции nr.100 от 29 июня 1951 о равном вознаграждении мужчин и женщин за равноценный труд др. Национальная стратегия о политиках занятости рабочей силы на период 2007-2015 годы (11) была разработана с учетом гармонизации национальной политики и параметров занятости с пересмотренной Европейской стратегией занятости и рекомендациями МОТ в области обеспечения более полной, устойчивой и продуктивной занятости на основе соблюдения прав человека и любых форм недискриминации в области занятости и трудовых отношений, а также достойной оплаты труда. Для регулирования различных областей рынка труда, обеспечения занятости трудоспособного населения, его профессиональной подготовки и переподготовки в Республике Молдова создана законодательно-нормативная база, в том числе: Закон о занятости

населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы (6), Трудовой кодекс Республики Молдова (7) и другие.

Подчиняясь законам спроса и предложения, рынок труда является специфическим, существенно отличающимся от товарных рынков, составными частями которого являются совокупное предложение рабочей силы и совокупный спрос или общая потребность экономики в наемной рабочей силе. В условиях многоукладной экономики и наличии различных сфер приложения труда, сам труд становится условием для повышения конкурентоспособности рабочей силы, фактором усиления конкуренции как между работниками, так и за работников. Рынок труда представляет собой структуру достаточно динамичную, колебания экономической активности населения есть следствие осуществления структурных преобразований, секториальных реформ, последствий кризиса, демографической ситуации т.д. Характерной чертой рынка труда является сокращение численности активного, в том числе наемных работников и их доли в занятом населении, уровня занятости при увеличении экономически неактивного населения и усилении миграционных потоков трудоспособного населения (Таблица 1).

Таблица 1. Оценка основных параметров рабочей силы в Республике Молдова

Показа тели	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Население 15 лет и старше, тыс.чел.	2905,5	2933,2	2931,8	2941,8	2958,4	2968,7	2975,1	2982,6	2987,0	2988,5
- в том числе удельный вес населения, % к населению 15 лет и выше										
экономически неактивного	51,0	53,7	55,2	55,7	57,2	58,4	57,7	59,3	58,6	58,8
экономически активного	49,0	42,3	44,8	44,3	42,8	41,6	42,3	40,7	41,4	41,2
занятого	45,4	42,9	42,5	42,5	40,0	38,5	39,4	38,4	39,3	39,6
занятое население в % к предыдущему году	100,2	95,3	99,2	100,3	94,7	96,5	102,6	97,7	102,3	101,0
Удельный вес наемных работников, в % к занятому населению	50,0	51,0	67,3	50,7	51,4	52,3	57,6	57,4	68,8	67,3
Динамика численности наемных работников, в % к предыдущему году	99,10	97,20	99,69	99,09	95,98	98,2	113,1	97,4	103,4	98,9
Уровень безработицы (по методологии МБТ), %	7,3	7,4	5,1	4,0	6,4	7,4	6,7	5,6	5,1	3,9
Население, уехавшее за пределы страны на работу или в поисках работы (трудоустроенные мигранты)	394,5	310,1	335,6	309,7	294,9	311,0	316,9	328,3	332,5	341,9
- в том числе из сельской местности, %	71,6	70,1	69,3	68,6	69,7	70,9	70,7	72,5	71,6	71,7
Удельный вес трудовых мигрантов, в % к экономически неактивному населению	26,6	19,7	20,7	18,9	17,4	17,9	18,5	18,6	19,0	19,5

Источник: Анкета Рабочей Силы, Национальное бюро статистики, www.statistica.md

Увеличение доли экономически неактивного населения вызывает необходимость более глубокого понимания причин его существования. Исследования ученых (1, 2) показывают, что решение о выходе на рынок труда или уходе с рынка принимается человеком в зависимости от личных способностей к адаптации к изменяющимся условиям трудовой деятельности, от социально-демографических характеристик, в том числе от возраста, состояния здоровья, возможность получения потребительских благ, сравнение возможностей наличия нетрудовых доходов и реальной заработной платы предлагаемой на рынке труда и др. Структура и основные мотивы нахождения в данной категории представлены ниже.

Таблица 2. Структура и основные мотивы экономической неактивности населения (в %)

Наименование показателей	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Экономически неактивное население в возрасте 15 лет и выше - в том числе:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Дети, студенты	22,82	21,03	20,35	19,61	18,78	18,07	16,62
Пенсионеры (в том числе по инвалидности по потере кормильца)	33,51	33,31	33,19	33,69	33,77	34,76	34,63
Домохозяйства (деятельность осуществляется только в домашних хозяйствах)	7,11	7,89	9,79	9,77	9,81	10,51	10,79
Другие ситуации (на содержании другого лица или государства, имеет другие доходы: сдача жилья в наем, проценты, рента и т.д.)	17,66	20,36	18,72	18,49	19,08	17,66	18,49
Лица, уехавшие за границу в поисках работы (трудовые мигранты)	18,90	17,42	17,94	18,45	18,57	18,99	19,47
Обескураженные лица	1,1	1,3	1,3	1,1	1,2	1,1	0,8
Мотивы экономической неактивности всего, % в том числе:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Учеба/повышение профессионального мастерства	29,3	26,9	25,8	24,6	23,5	22,5	20,8
Семейные обязанности	8,9	9,8	12,3	12,4	12,4	13,4	13,7
Болезни	3,4	3,4	3,7	3,4	3,4	3,5	3,6
Пенсия (по возрасту, по инвалидности, др.)	42,2	41,6	41,9	42,5	42,7	43,8	43,5

Наименование показателей	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Добровольно неактивные	5,6	5,4	1,3	1,8	1,5	0,8	0,9
Работа за пределами страны	6,4	7,5	8,7	9,2	9,7	9,6	11,6
Межсезонный период в сельском хозяйстве или др. областях	3,9	5,1	5,9	5,8	6,4	5,8	5,4
Другие мотивы	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4	0,6	0,5

Источник: по данным Национального бюро статистики, www.statistica.md

Из результатов анализа экономически неактивного населения следует: во-первых, снижение (на 6,2 п.п.) удельного веса детей и студентов, во-вторых, увеличение доли занятых в домашних хозяйствах, лиц находящихся на содержании и имеющих нетрудовые доходы, в-третьих, доля пенсионеров варьировала в пределах 33-35%, а доля лиц, декларирующих как уехавшие за границу в поисках работы, начиная с 2010 г. вновь имела тенденцию увеличения, При этом наиболее вероятным резервом для пополнения рынка труда могут быть категории детей и студентов, а при благоприятной политике занятости - лица, занятые в домашнем хозяйстве, особенно, в наиболее трудоспособных возрастах 25-54 лет, добровольно неактивные др. Учитывая важность обеспечения воспроизводства населения, также необходимо принятие действенных мер по возврату в страну трудовых мигрантов (в 2014г. доля трудовых мигрантов возрасте 25-54 года составила 73,65%), см. Таблица 3).

Таблица 3. Структура трудовых мигрантов по возрастным группам, %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
15 - 24 лет	24,51	23,70	22,41	22,47	21,96	20,78	21,15
25 - 34 лет	27,70	28,52	32,86	33,42	33,90	33,59	35,45
35 - 44 лет	25,70	23,53	22,06	20,76	22,08	22,44	20,94
45 - 54 лет	19,41	20,55	18,75	18,52	18,09	18,44	17,26
55 - 64 лет	2,71	3,63	3,92	4,76	3,93	4,66	5,03
65 лет и более	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Источник: по данным Национального бюро статистики, www.statistica.md

Из анализа выявлено, что на 7,75 п.п. возросла доля лиц возрастной группы 25-34 года, то есть можно предположить, что уезжают молодые люди не только в поисках работы, но и те, кто хотел бы реализовать свои амбиции в карьере и бизнесе, поскольку не могут реализовать свои желания у себя в стране. В то же время наблюдается

снижение доли населения в возрасте 15-24 года (на 3,36 п.п.) или молодежи, не имеющей достаточной квалификации и опыта работы, а также более старшего поколения в возрасте 35-44 года (на 4,76 п.п.) и 45-54 года (на 2,15 п.п.), при увеличении доли населения в возрасте 55-64 года в 2014г. на 3,46 п.п. по сравнению с 2008г., занятых, в основном, в сфере оказания услуг по уходу за пожилыми людьми или в других областях обслуживания населения, либо имея цель воссоединения с выехавшими ранее детьми.

Оценка мотивов нахождения в категории экономически неактивного населения дает возможность предположить, что, во-первых, имеется объективная реальность для перетока части данной категории населения в экономически активное, во-вторых, данное предположение возможно при условии осуществления эффективной политики занятости населения, в том числе в области профессионального обучения, подготовки и переподготовки трудоспособного населения, совершенствования систем оплаты труда, в-третьих, повышение уровня занятости трудоспособного населения создаст предпосылки для обеспечения финансовой стабильности пенсионной системы, социальной защиты, сокращения рисков бедности. Возможность вовлечения данной категории вполне оправдана с точки зрения повышения качественных показателей – к 2014 г. возросла на 3,6 п.п. доля населения с высшим образованием и на 1,7п.п. со средним специальным образованием.

Потенциал рабочей силы предусматривает и ту ее трудоспособную часть, которая находится в состоянии безработицы, возможности занятости безработных (Таблица 4).

Показатели трудоустройства безработных показывают наличие резерва рабочей силы: потребность в рабочих местах недостаточна, уровень обеспеченности рабочими местами составил в 2013-2014 годах 4 человека при том, что в докризисный период (2005-2008г.г.) он составлял 2,7-4,1 безработных на рабочее место, тем не менее средняя продолжительность нахождения в безработице уменьшилась.

Вследствии реструктуризации экономики, осуществления реформ, финансово-экономического кризиса, неэффективности политики в области занятости, численность занятого населения, по данным Анкеты занятости рабочей силы, за 2000-2014г.г. уменьшилась на 21,8%, что особенно проявилось в период кризиса: в 2009г. по сравнению с 2008г. численность уменьшилась на 5,3%, в 2010г. по сравнению с 2009г. - на 4,5% и на 8,6% по сравнению с 2008г., что, в основном, затронуло наемных работников, численность которых сократилась к 2014 г. по сравнению с 2000г. на 16,1%.

Таблица 4. Характеристика основных показателей трудоустройства безработных

Показатели	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Обратилось по вопросу трудоустройства, тыс.чел.	59,9	51,8	48,4	46,2	79,2	81,5	67,3	51,4	43,5	42,2
Трудоустроено, % к обратившимся	41,1	45,9	48,3	48,1	21,5	18,0	20,2	30,4	38,4	38,9
в том числе:										
- по профессиям рабочих, %	84,6	84,5	82,9	80,6	80,6	80,3	82,4	81,4	80,2	78,0
- служащих, %	15,4	15,5	17,1	19,4	19,4	19,7	17,6	18,6	19,8	22,0
Уровень зарегистрированной безработицы, %	2,0	1,9	1,9	1,6	2,9	4,0	3,6	2,8	1,9	2,3
Количество вакантных рабочих мест, тыс. мест	5,3	7,5	8,1	5,4	1,3	2,7	3,1	3,5	5,2	5,4
В том числе:										
- по профессиям рабочих, %	79,2	81,3	77,8	66,7	61,5	81,5	80,6	74,3	65,4	70,4
- служащих, %	20,8	18,7	22,2	33,3	38,5	18,5	19,4	25,4	34,6	22,2
Количество безработных на 10 вакантных мест, чел.	41	27	23	33	289	149	124	76	40	39
Распределение безработных по продолжительности безработицы, %										
до 6 месяцев	64,7	62,1	62,4	65,5	67,3	58,6	56,2	56,4	63,9	67,2
6 – 12 месяцев	26,9	22,5	23,0	20,1	24,0	24,9	22,9	21,4	19,3	19,2
Более года	8,4	15,4	14,6	14,3	8,7	16,5	20,9	22,2	16,8	13,6
Средняя продолжительность безработицы, месяцев	6,1	7,1	6,9	6,7	6,0	7,1	8,0	8,4	7,2	6,5

Источник: по данным Национального агентства по занятости рабочей силы, www.anofm.md

Однако наемные работники остаются основной категорией занятого населения, их доля увеличилась в 2014г. до 67,3% по сравнению с 62,8% в 2000г. от занятого населения. Среди других категорий работающих наиболее стабильной на протяжении 2000-2014г.г. была категория частных предпринимателей – доля их варьировала от 29,3% до 35%, в том числе в 2014 году – 29,6%.

Практика показывает, что для комплексной оценки уровня занятости важен анализ качественных характеристик, одной из которых является режим работы (полная, частичная занятость, временная др.), поскольку данный фактор является определяющим и в формировании доходов. В Республике Молдова режим работы с наиболее полной занятостью был отмечен в 2004-2005г.г., когда 98,0-98,2% наемных работников был занят на полный рабочий день, а в остальной период в полном режиме работы было занято 96-97% работников, а остальные 4-3 % работали в режиме частичной занятости, режим работы и коэффициент замещения рабочей силы (отношение между принятыми и уволенными работниками) отражены в Таблице 5.

Согласно положений, предусмотренных в статьях 95-97 Трудового Кодекса (7) нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени 24 часа установлена для работников в возрасте от 15 до 16 лет, она не может превышать 35 часов в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет, для занятых на работах с вредными условиями труда согласно перечню, утвержденному Правительством, для отдельных категорий работников, труд которых требует повышенных интеллектуальных и психо-эмоциональных усилий.

Сокращенная продолжительность рабочей недели или 30 часов предусмотрена для инвалидов I и II групп без ущемления права на оплату труда и других прав согласно действующему законодательству, а также неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, по соглашению между работником и работодателем, может быть предоставлена другим категориям: беременные женщины, работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов и другие.

Таблица 5. Характеристика наемных работников согласно режима работы (в % к общему количеству наемных работников) и текучести рабочей силы

Показатели	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Наемные работники	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
0-20 часов	8,1	6,6	6,9	7,0	8,3	8,7	7,5	8,1	8,6	8,7
21-30 часов	4,6	6,1	6,4	6,2	6,6	6,6	5,9	6,8	6,9	6,9
31-39 часов	4,3	8,3	8,3	7,1	8,1	8,3	8,0	7,3	7,9	9,4
40 часов	61,2	48,8	49,3	52,5	51,3	51,4	52,4	52,9	50,9	49,4
41 час и более	21,8	30,2	29,1	27,2	25,7	25,0	26,2	24,9	25,7	25,6
0-30 часов	12,7	12,7	13,3	13,2	14,9	15,3	13,4	14,9	15,5	15,6
40 часов и более	83,0	79,0	78,4	79,7	77,0	76,4	78,6	77,8	76,6	75,0
Принято работников в течении года, тыс.чел.	166,2	164,0	172,9	181,4	131,4	132,0	166,5	165,5	177,0	179,0
Уволено работников в течении года, тыс.чел.	164,3	173,6	171,4	184,5	149,2	140,9	165,4	167,2	171,2	173,8
Коэффициент замещения рабочей силы	1,012	0,945	1,009	0,983	0,881	0,936	1,007	0,990	1,034	1,030

Источник: по данным Национального бюро статистики, www.statistica.md

Из анализа режима работы следует, что в 2014г. 75% работников с полным режимом занятости имели гарантированный в полном объеме минимальный размер заработной платы, остальные - в зависимости от отработанных часов. По результатам анализа выявлено, что из числа работающих 0-20 часов основная доля (25,3%) приходится на возрастную группу 25-34 года, по 22,9% занимают возрастные группы 35-44 года и 45-54 года, а на молодежь в возрасте 15-24 года приходится только лишь 10,1%. Удельный вес молодежи 15-24 года при режиме работы 21-30 часов составил только 7,6% и 31-39 часов - 5,6%, то есть наименьший среди возрастных групп. Таким образом, 60,2% молодежи в возрасте 15-24 года работает 0-20 часов в неделю, Аналогично можно оценить ситуацию по другим режимам работы, но даже при занятости 40 часов и 41 час и более в неделю полной занятости практически не наблюдается, за исключением занятого населения в возрастной группе 65 лет и выше. Вместе с тем, согласно Закона об оплате труда (5), в Республике Молдова утвержден гарантированный минимальный размер

заработной платы (12, 13), исчисленный из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц. Следовательно, частичная занятость работающего населения является проблемой социального характера, так как работники с частичной занятостью и члены их семей вероятнее всего подпадают под категорию социально уязвимых слоев, в наибольшей степени подверженных риску бедности. Именно поэтому оценка уровня занятости, ее особенностей и последствий, должна быть в центре внимания наряду с безработицей, как характеристика недоиспользования трудового потенциала рабочей силы при его формальной занятости на условиях полного рабочего времени, для оценки предложения и потребности в рабочей силе в процессе экономического развития страны. При этом во внимание принимается величина коэффициента замещения рабочей силы (Таблица 5): если коэффициент больше 1, то имеет место не только возмещение убыли рабочей силы и можно говорить о наличии новых рабочих мест, а если он меньше 1, в этом случае может идти речь об ухудшении ситуации на рынке труда, в том числе как о сокращении рабочих мест, так и увеличении безработных. Так, в результате кризиса в 2009-2010г.г. (коэффициент замещения, соответственно, составил 0,881 и 0,936) количество безработных в 2009г. по сравнению с 2008г. возросло в 1,6 раза и в 2010 году – на 13,6% по сравнению с 2009г. В 2012г. при значении коэффициента замещения 0,990 роста безработных не наблюдалось, что объясняется увеличением на 3,6% по сравнению с 2011г. количества трудовых мигрантов (Таблица 1), В вышеперечисленные годы зарегистрированы самые высокие показатели количества безработных на 10 вакантных мест (в 2009г. – 289, в 2010г. – 149 и в 2012г. – 76 человек) и средняя продолжительность безработицы (соответственно, 6,0, 7,1 и 8,4 месяца). За последние 2 года (2013-2014г.г.) ситуация на рынке труда несколько стабилизировалась, в том числе за счет создания новых рабочих мест (в 2014г. их количество возросло на 20% по сравнению с предыдущим годом), численность безработных сократилась на 24,8%, а количество трудовых мигрантов увеличилось на 2,8% по сравнению с 2013г.

Важным определяющим элементом рынка труда является заработная плата, которая в настоящее время не может в полной мере реализовать присущую ей экономическую и социальную функции, в том числе воспроизводственную и стимулирующую, а также не отражает реальную стоимость рабочей силы. В последние 5 лет

снизилась доля дохода в форме заработной платы и в структуре доходов домашних хозяйств (Таблица 6).

Таблица 6. Динамика изменения основных показателей дохода от оплаты труда

	2010	2011	2012	2013	2014
Удельный вес доходов от оплаты труда (заработная плата), % от располагаемых доходов	42,6	44,7	42,7	41,6	41,6
Среднемесячная заработная плата 1 работника в национальной экономике, лей	2971,7	3193,9	3477,7	3765,1	4172,0
Среднемесячная заработная плата 1 работника в национальной экономике, доллар США	240,3	259,1	287,2	299,0	297,2
Рост среднемесячной заработной платы 1 работника в национальной экономике в % по сравнению с предыдущим годом	108,2	111,6	108,9	108,3	110,8
Рост реальной среднемесячной заработной платы 1 работника в национальной экономике, предыдущий год = 100%	101	103,7	104,1	103,5	105,4
Индекс потребительских цен, %	107,4	107,6	104,6	104,6	105,1
Индекс потребительских цен на продовольственные товары, %	105,7	108,4	103,8	106,6	106,5

Источник: по данным Национального бюро статистики, www.statistica.md

В контексте достойной оплаты труда работающих, следует отметить, что в Республике Молдова минимальный размер заработной платы самый низкий среди стран ЕС. Так, с 1 октября 2014г. в стране была установлена минимальная среднемесячная заработная плата в размере 1000 лей, что эквивалентно 48,42 евро [12] при продолжительности рабочего времени 169 часов или 5,92 лея в час равносильно 0,28 евро (в 2008г. данный показатель составлял 400 лей, что было эквивалентно 24,6 евро, в 2009г.-600 леев эквивалентных 40,7 евро). Начиная с 1 мая 2015 г. гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе (независимо от вида собственности и организационно-правовой формы) установлен на уровне 11,25 лея в час или 1900 леев в месяц, который определен исходя из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц [13]. В условиях девальвации национальной валюты эквивалент данных величин составил на 01.06.2015г. – 95,92 евро в месяц или 0,57 евро в час (при курсе Национального Банка Молдовы (НБМ) на 01.06.2015 -19,8082 лея за евро), на 01.08.2015 г. - 91,17 евро в месяц и 0,54 евро в час (при курсе НБМ на 01.08.2015 -20,8394 лея за евро), то есть покупательная

способность установленного гарантированного минимального размера заработной платы только за 2 месяца снизилась на 5%. В то же время в странах ЕС наблюдается противоположная картина: в соседней Румынии минимальный размер среднемесячной заработной платы за период 2008-2015г.г. увеличился на 57%, на 1 января 2015г. он составил 217,50 евро, а на 1 июля 2015г. увеличился до 234,77 евро или на 7,9%. Аналогичная ситуация наблюдается и по другим странам: по данным Евростата (Code: tps00155) в Болгарии минимальный размер среднемесячной заработной платы на 1 января 2015г. он составлял 184,07 евро, а на 1 июля 2015г. увеличился до 194,29 евро или на 5,6%, в Польше, соответственно, на 1 июля 2015г. он составлял 417,55 евро по сравнению с 409,53 евро на 1 января 2015г. или рост составил 3,0%, в Испании размер данного показателя не изменился и составляет 756,70 евро, то есть минимальный заработок в странах ЕС значительно превышает величину минимального заработка, установленного в Республике Молдова (например, в Люксембурге, который является в этом плане лидером, минимальный размер заработной платы на 1 июля 2015 г. составлял 1922,96 евро, в Нидерландии – 1507,80 евро, в Бельгии – 1501,82 евро, в Германии - 1473,0 евро, во Франции – 1457, 52 евро, в Словении – 790,73 евро, в Греции – 683,76 евро, в Португалии – 589,17 евро и т.д.). Республика Молдова по данному показателю занимает практически последнее место в Европе, что и является одним из мотивов трудовой миграции, вызывает необходимость реформирования системы оплаты труда.

Выводы. Формирование рынка труда в Республике Молдова это длительный процесс, связанный со становлением рыночного механизма и присущими ему институтами, формированием нормативно-законодательной базы, социальнo-трудовых отношений, что естественно требует проведения реформ в сфере управления, отношения к труду, в том числе и поведения со стороны работников. Развитие рынка труда происходило в условиях последствий кризиса, связанного с финансово-экономической дестабилизацией в России, что нашло отражение в Молдове в форме затянувшейся кризисной ситуации (высвобождение рабочей силы, резкое увеличение безработицы и трудовой миграции), а также и последствий мирового финансово-экономического и национального кризиса 2008-2009г.г. (сокращение спроса и высвобождение рабочей силы, усиление миграционных процессов как внутренних (между районами) так и внешних). В принципе, сокращение предложения труда условиях кризисной экономики явилось благоприятным, так как способствовало как снижению напряженности на рынке труда, так

и издержек связанных с безработицей. Вместе с тем, сокращение предложения труда способствовало и ухудшению деловой активности в связи с выходом с рынка труда лиц трудоспособного возраста и определенной профессиональной подготовкой, которые пополнили практически экономически неактивное население (в большинстве своем ряды трудовых мигрантов, работающих в других странах и содействующих их экономическому развитию) или ряды безработных, что обуславливает несовершенство и нестабильность развития национального рынка труда.

Сокращение предложения рабочей силы в качестве показателя характеристики устойчивого социально-экономического развития, в том числе трудового потенциала может стать фактором, лимитирующим шансы по выходу или преодолению кризисных ситуаций, однако в Республике Молдова предложение труда сталкивается с проблемой профессиональной подготовки рабочей силы в соответствии с требованиями развивающейся инновационной экономики. Анализ занятости рабочей силы, особенно, в период 2005-2014 г.г., четко определил тенденцию сокращения занятого населения, в том числе существенное сокращение наемных работников, наличие скрытой безработицы (отпуска по решению администрации, неполный рабочий день, неделя), однако в последние годы фактор вынужденных отпусков имел стабильную тенденцию к уменьшению. Низкая мотивация заработной платы и ее реального уровня явилась источником снижения мотивации качественного труда, наличия свободных рабочих мест на конец года при реально имеющихся безработных, существование теневого сектора в экономике (в том числе зарплаты «в конверте»). Процесс создания новых рабочих мест происходит параллельно с ликвидацией существующих рабочих мест и при этом сложно определить реальный спрос на рабочую силу, так как экономические агенты при ликвидации рабочих мест, во избежание затрат связанных с сокращением работников, стараются уволенных работников подвести под другие формы – выход на пенсию, перевод на другую работу, увольнение по собственному желанию (анализ данных за 2014 году показал, что из уволенных работников 91,6% фигурируют как уволенные «по собственному желанию» и только 2,7% из общего их количества – «по сокращению штатов»), а что касается созданных рабочих мест, то и данные места не являются гарантированными – по данным за 2014 год из общего количества созданных в течении года только 67,2% носят постоянный характер, а 32,8% являются временными, 16,9% из общего количества рабочих мест имеют сезонный характер. Вышесказанное не дает

основание делать вывод о спросе на рабочую силу, наоборот, занятость следует рассматривать комплексно, с учетом ликвидируемых мест и характером их функционирования во времени (реально созданные места).

Отличительной чертой рынка труда Республики Молдова являлся низкий уровень зарегистрированной безработицы - менее 2% практически до 2009 года, но в результате последствий финансово-экономического кризиса в 2010 году данный показатель увеличился до 4%. Однако низкий уровень безработицы не является отражением благоприятной ситуации в области занятости рабочей силы, а является результатом наличия скрытой безработицы, несовершенства статистического учета, а также того, что показатель рассчитывается исходя из данных учета обратившихся в государственные службы занятости. Вместе с тем, учитывая что государство реально не в состоянии помочь в трудоустройстве высвобожденных работников, последние стараются трудоустроиться самостоятельно, в том числе и в теневом секторе или работать на основе самозанятости, о чем также свидетельствуют статистические данные Национального бюро статистики (Анкета Рабочей Силы).

Учитывая сложившуюся ситуацию на рынке труда, необходимость создания конкурентоспособного отечественного рынка рабочей силы для обеспечения стабильного социально-экономического развития страны, в контексте исследования считается целесообразным:

- разработать научно-аргументированный механизм определения предложения и спроса на рабочую силу;
- разработать стратегию занятости рабочей силы до 2025 года с учетом реформирования рынка труда в соответствии с рыночными отношениями, продвижения новых гибких форм занятости, повышения качества рабочей силы (уровень образования, профессиональная подготовка, состояние здоровья, мобильность);
- усовершенствовать законодательную базу с учетом реалий настоящего уровня социально-экономического развития страны и рыночных форм хозяйствования;
- совершенствование законодательства об оплате труда с учетом опыта других стран, определения реальной стоимости рабочей силы и на основе разработанных социальных стандартов;
- участие социальных партнеров в практической реализации политики занятости.

Библиография:

1. Лыжина Е.В. Исследование динамики предложения труда работников различных возрастных групп в современной экономической литературе. М.: ГУ ВШЭ, Уральский ГУ им. А. М. Горького, Екатеринбург, [econorus.org>consp/files/r35j.doc](http://econorus.org/consp/files/r35j.doc)
2. Рощин С.Ю. Предложение труда в России: микроэкономический анализ экономической активности населения // Препринт WP3/2003/02. М.: ГУ ВШЭ, 2003.
3. www.statistica.md
4. www.anofm.md
5. Закон об оплате труда nr.847-XV от 14 февраля 2002г., Официальный Монитор Республики Молдова, 2002, nr.50-52, ст.336.
6. Закон о занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы, nr.102-XV от 13 марта 2003г., Официальный Монитор Республики Молдова, 2003, nr.70-72, ст.312
7. Трудовой кодекс Республики Молдова, утвержденный Законом nr.154-XV от 28 марта 2003г. Официальный Монитор Республики Молдова, 2003, nr.159-162, ст. 648.
8. Закон Республики Молдова о миграции, nr.1518-XV от 6 декабря 2002г., Официальный Монитор Республики Молдова, 2003, nr.1-2, ст.2.
9. Закон Республики Молдова об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин, nr.5-XVI от 9 февраля 2006г., Официальный Монитор Республики Молдова, 2006, nr.47-50, ст.200.
10. Концепция профессиональной ориентации, подготовки и профессионального обучения людских ресурсов, Постановление Парламента nr.253-XV от 19 июня 2003г., Официальный Монитор Республики Молдова, 2003, nr.155-158, ст.640.
11. Постановление Правительства Республики Молдова nr.605 от 31 мая 2007 года «Об утверждении Национальной стратегии о политиках занятости рабочей силы на период 2007-2015 годы», Официальный Монитор Республики Молдова, 2007, nr.82-85, ст.660.
12. Постановление Правительства Республики Молдова nr.550 от 9 июля 2014 «Об установлении размера минимальной заработной платы по стране» (Официальный Монитор Республики Молдова, 2014, nr.185-199, ст.596)
13. Постановление Правительства Республики Молдова nr.219 от 29 апреля 2015 «Об изменении пункта 1 Постановления Правительства nr.165 от 9 марта 2010 г.» (Официальный Монитор Республики Молдова, 2015, nr.105-199, ст.230).