

PARTICULARITĂȚILE DEZVOLTĂRII PIETEI MUNCII A REPUBLICII MOLDOVA: PROBLEME ȘI OPORTUNITĂȚI

Larisa PANTEA,
doctorandă, IEFS

Abstract. The efficient functioning of the labour market is one from a set of conditions to ensure a competitive national economy. The study of features of labour market's development is of interest in order to design further policies. The structure of labour market and its evolution provide references about the main economic phenomena. The article describes the sectors where the unemployment occurs, its causes and possible solutions. The analysis of unemployment and its socio-economic consequences help better understand the nature of transformations of labour market and enable forecasting its further development.

Tranziția de la sistemul economiei de comandă la economia de piață a impus serioase transformări la nivelul întregii societăți, influențând în mod crucial viața socio – economică a țării. Închiderea multor unități economice de producție, disponibilizarea în masă a lucrătorilor au ridicat în fața autorităților o serie de probleme, care pînă în ziua de azi nu au fost soluționate definitiv.

Piața forței de muncă reprezintă o parte inseparabilă a sistemului economic în ansamblu, fiind afectată de aceiași factori și evoluînd în conformitate cu trendul general. În vederea analizei stării actuale a pieței muncii în Republica Moldova se impune analiza fenomenelor evoluției demografice, structurale, corelată cu emigrația forței de muncă și alte momente specifice pieței forței de muncă a Moldovei.

Scăderea populației Republicii Moldova (fără Transnistria) de la cca 4345,7 mii locuitori în 1995 la 3563,7 mii persoane în 2010 a reprezentat una dintre tendințele nefavorabile în evoluția pieței forței de muncă a Moldovei. Cauzele acestor tendințe sînt scăderea activității economice, reducerea nivelului de trai și a sporului demografic, diferențierea socială semnificativă, precum și emigrația forței de muncă. Procesele demografice actuale din republică au condiționat nu numai reducerea populației, dar și întărirea procesului de îmbătrînire. Rezervele de creștere a populației în vîrstă aptă de muncă sunt epuizate datorită diminuării drastice a natalității din anii 90', fapt confirmat și de reducerea populației sub vîrsta aptă de muncă și ca pondere, și ca valoare absolută. Astfel, din 2001 pînă în 2010 populația sub vîrsta aptă de muncă s-a redus, respectiv de la 24,8% pînă la 18,2%. [2]

Dacă analizăm evoluția populației Moldovei pe grupe de vîrstă, rezultă nu doar că procesul de îmbătrînire demografică se desfășoară în continuare, dar și că, în ultimii ani, s-a accentuat. Conform datelor Biroului Național de Statistică populația în vîrstă de muncă constituie la momentul actual 66%, populația peste vîrsta aptă de muncă fiind apreciată la 15%, iar sub vîrsta aptă de muncă – 18%. [5]

În ultima perioadă populația economic activă a țării s-a diminuat vizibil în 2003 avînd ponderea de 37,5%, reducîndu-se la 33,2% în 2009.

Cea mai înaltă rată de ocupare în cîmpul muncii (peste 60%) s-a înregistrat la bărbați cu vîrsta cuprinsă între 55 și 59 de ani și femei cu vîrsta între 45 și 49 ani. Rata populației ocupate în anul 2009 în mediul urban a fost de 47,4%, iar în mediul rural s-a estimat la 39,3%. Potrivit structurii populației pe domenii de activitate cca 28% din totalul persoanelor ocupate muncesc în agricultură. Ponderea persoanelor angajate în industrie a fost de 13%, în comerț și activități hoteliere – de cca 18,3%, iar lucrătorii din sectorul administrație publică, sănătate, asistență socială și învățămînt au constituit în total 21%. [2]

Umărul șomerilor a înregistrat valoarea de 2,3 % în anul 2009, demonstrînd agravarea șomajului ca urmare a crizei survenite către sfîrșitul anului 2008. În același timp aceste date sînt considerate incomplete, deoarece este imposibil de a lua în calcul populația plecată peste hotarele țării, cît și șomerii neînregistrați.

În Moldova analiza șomajului devine complicată din cauza datelor statistice incomplete. În țările economic dezvoltate, șomajul este calculat pe baza datelor înregistrate lunar de oficiile de forță de muncă. În Moldova, aceasta metodă nu funcționează deoarece majoritatea cetățenilor nu se prea grăbesc să se înregistreze la oficiile forței de muncă, considerând aceasta inutil.

Șomajul în Moldova corelează strâns cu emigrarea forței de muncă peste hotare. Mai exact, emigrarea servește ca un factor ce atenuează presiunile asupra pieței muncii și reduce în mod substanțial rata șomajului. Anume din cauza emigrației rata șomajului nu este un indicator prea relevant pentru a caracteriza disfuncțiile pieței muncii naționale. Lucrând în alte țări, emigranții nu pot fi considerați la modul propriu economic inactivi. Dar, privind din interiorul economiei naționale, este clar că emigrarea reprezintă o risipă a forței de muncă, cu efecte negative pe termen lung. Adeseori emigrarea este însoțită de transferuri de venituri de peste hotare care le permit celor rămași acasă să refuze locurile de muncă prost remunerate. Dacă nu ar fi fost emigrarea, numărul celor care ar fi căutat locuri de muncă, chiar și prost remunerate, ar fi crescut, aducând un spor semnificativ la rata șomajului. [4]

Evident, persoanele rămase fără loc de muncă consideră mai multe variante de câștig a venitului, inclusiv lansarea unor afaceri proprii, autoangajarea sau angajarea la un alt serviciu. Dar faptul că emigrarea a prevalat totuși asupra altor opțiuni arată că riscurile unei activități economice în Republica Moldova sînt mult mai mari chiar și decît riscurile unei emigrații ilegale. [4]

Căutînd căi pentru a se asigura cu un nivel de venituri minim, o bună parte de populație s-a orientat spre lucru ilegal peste hotare. Suferind anumite transformări această modalitate de câștig a devenit principala sursă de venituri atît pentru anumite pături ale populației, cît și o susținere financiară pentru economia țării. Remitențele trimise de peste hotare au impulsivat consumul menajelor, ducînd la creșterea substanțială a PIB-ului.

Statistica demonstrează că șomajul îi afectează în mod deosebit pe cei cu vîrsta cuprinsă între 15 și 24 de ani. Nu întîmplător, ei sînt și categoria cea mai mare în rîndul emigranților. Cu cel mai mare risc de șomaj se confruntă tinerii de vîrsta de 20-24 de ani, majoritatea fiind absolvenți ai instituțiilor superioare de învățămînt. Situația este deosebit de gravă pentru bărbații tineri care locuiesc în orașe, riscul lor de a nu găsi un loc de muncă pe potrivă fiind mai mare decît în mediu pe țară. [4]

Numărul mare al șomerilor în rîndul tineretului, sporirea numărului tinerilor care vor să plece la muncă în străinătate, din păcate, de cele mai multe ori ilegal, perioada relativ mare de aflare în căutarea unui loc de muncă, cerințele exagerate al angajatorilor față de tinerii angajați sunt doar unele repere care ne permit să afirmăm că situația tinerilor pe piața muncii nu este cea mai bună. Cu toate că migrarea temporară în străinătate ar putea avea repercusiuni asupra viitorului profesional, există tendința de creștere a numărului tinerilor care vor să plece la muncă în străinătate.

Destul de relevante sunt și datele privind numărul persoanelor tinere în vîrstă de 15-29 ani declarate plecate peste hotare care, fiind în componența populației inactive, au constituit în 2007 139,1 mii persoane sau 41,5% din totalul persoanelor declarate plecate peste hotare din republică, din care 103,4 mii persoane sunt din mediul rural și numai 35,7 mii persoane sunt din mediul urban. Diferența mare dintre numărul persoanelor tinere declarate plecate peste hotare din mediile rural și urban poate fi explicată prin faptul că dacă tinerii inactivi din mediul urban, în mare parte, sunt antrenați în activități de formare profesională și investire în capitalul lor uman, tinerii inactivi din mediul rural, din cauza lipsei unor oportunități de angajare reale, precum și a lipsei unor instituții de învățămînt profesional sunt motivate fie să plece în localitățile din mediul urban, în scopul formării lor profesionale, fie să părăsească țara în căutarea unui loc de muncă mai atractiv și mai bine remunerat. [3]

Pe lângă aceasta, ne confruntăm cu nedorința patronilor de a angaja tineri fără experiență în muncă, pe de o parte, și lipsa oportunităților tinerilor de a căpăta experiență relevantă pentru un loc de muncă satisfăcător pe viitor. În acest sens evidențiem nevoia unei conlucrări eficiente a universităților, colegiilor și altor instituții de învățământ cu agenții economici, agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă, cu autoritățile publice locale, organizațiile non-guvernamentale etc. În condițiile în care tinerii nu pot fi asigurați cu locuri de muncă, ar fi oportun ca aceștia să fie stimulați să-și dezvolte propria afacere. Angajarea și menținerea tinerilor în mediul rural este o problemă care preocupă de ceva timp instituțiile guvernamentale. Spre deosebire de mediul urban, în mediul rural se observă un deficit de forță de muncă pentru anumite meserii și profesii. Pentru majoritatea tinerilor, mediul rural nu reprezintă un mediu atractiv, de aceea și există exodul de forță de muncă dinspre rural spre urban. În vederea ameliorării situației se impun luarea unor măsuri precum: oferirea unor facilități de asigurare cu spațiu locativ, crearea locurilor de muncă mai atractive din punct de vedere financiar, crearea infrastructurii pentru petrecerea timpului de odihnă și dezvoltare personală, a infrastructurii comunicaționale etc.

Ca proces macroeconomic, șomajul are mai multe fațete: psihologică, socială și economică. O rată înaltă a șomajului reduce venitul național, iar remitențele primite de peste hotare nu întotdeauna sînt canalizate în direcțiile compatibile cu prioritățile de creștere economică.

Alte caracteristici negative ale pieței muncii autohtone ar fi numărul mare de locuri de muncă cu productivitate joasă și nivel de salarizare redus; mecanisme de stabilire a salariilor insuficient dezvoltate pentru a reflecta corespunzător productivitatea și nivelul de calificare; ponderea înaltă a activităților informale într-o serie de sectoare și ramuri de producție, care fac imposibilă monitorizarea nivelului salariilor angajaților. O trăsătură ce merită menționată ar fi și dimensiuni salariale foarte diferite pe sectoare și arii geografice. La utilizarea indicatorului „salariul mediu” trebuie de ținut cont de faptul că relevanța lui este redusă din cauza polarizării regional-economice. Spre exemplu, în 2005 salariul mediu plătit în municipiul Chișinău depășea cu 40% salariul mediu plătit în țară, iar în Bălți – cu 25%. Decalajele pe sectoare de activitate sînt semnificative: salariul primit în agricultură fiind chiar sub 50% din cel mediu, iar cel primit în sfera financiar-bancară situîndu-se la un nivel dublu. Pe parcursul ultimilor ani s-a înregistrat o creștere puternică a salariilor pentru cei care activează în construcții, factor care explică sporirea cererii pentru achiziții imobiliare. [4]

Salariile angajaților joacă rol dublu: pe de o parte reprezintă sursa principală de venit a populației, iar pe de altă parte constituie factorul de creștere a atractivității ramurii sau sectorului economic respectiv, astfel că oferta de forță de muncă în acest sector peste o perioadă de timp înregistrează un excedent semnificativ.

Conform datelor Biroului Național de Statistică salariul lunar mediu pe economie în anul 2010 a constituit 2971,7 lei. În același timp, analizat pe sectoare și ramuri economice salariul mediu se diferențiază foarte mult, abaterea de la valoarea salariului mediu pe economie constituind în jur de 160%. Astfel, cel mai înalt nivel al salariilor se înregistrează în domeniul activității financiare – 6368,2 lei, reprezentînd 214% din salariul mediu pe economie; urmează sfera de transporturi și comunicații, aici salariul mediu atinge valoarea de 3913,9 lei, constituind 131% din salariul mediu. Astfel, angajații băncilor și companiilor de comunicații sînt lideri în ce privește nivelul veniturilor salariale.

La celălalt pol se situează sfera ocrotirii sănătății și asistenței sociale – 2886,3 lei, respectiv 97% din salariul mediu pe economie, sfera învățămîntului – 2361 lei și 80% și domeniul agriculturii – 1638,6 lei, respectiv 55% din salariul mediu pe economie pentru anul 2010.

Totodată, în Republica Moldova persistă două aspecte privind tensiunea de pe piața muncii: existența de surplus și, în același timp, deficit de forță de muncă. Într-o economie de piață, persistența surplusurilor cu deficitele exprimă o funcționare mai puțin flexibilă a pieței muncii, care face ca excedente pe unele segmente ale pieței să nu fie ușor transferabile pe alte segmente. Aceasta situație se datorează restructurărilor economice care au avut loc pe parcursul perioadei de tranziție, restructurări neînsoțite de recalificarea forței de muncă și ajustarea acesteia la cerințele pieței. Deși în Moldova avem coabitare de șomaj și deficit de forță de muncă, presiunea salarială va fi în creștere – în principal din cauza migrației masive. Proximitatea Republicii Moldova față de Uniunea Europeană ar putea genera și ea presiuni ascendente asupra nivelului salariilor. [4] În condițiile globalizării, piața muncii a Republicii Moldova trebuie să fie orientată spre creșterea competitivității. Aceasta presupune, inclusiv, și direcționarea ofertei de forță de muncă în ramurile corespunzătoare dezvoltării durabile.

Prognozele elaborate de ANOFM privind situația pe piața muncii în anul 2011 sînt destul de pesimiste. Nu se prevede o îmbunătățire semnificativă a indicilor șomajului, ocupării populației rurale sau a tineretului. În acest context, următoarele măsuri pot fi considerate necesare în vederea redresării situației pe piața muncii: adaptarea întreprinderilor la noua realitate economică, la cerințele determinate de progresul economic, dezvoltarea unor noi specialități; colaborarea constantă dintre agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă și mediul de afaceri, organizații non-guvernamentale, instituțiile de învățămînt în vederea promovării oportunităților de angajare; promovarea și îmbunătățirea învățămîntul tehnic, profesional și de meserii; flexibilizarea pieței forței de muncă prin dezvoltarea aptitudinilor și abilităților impuse de progres și tendințele pieței; organizarea campaniilor de informare a elevilor și studenților absolvenți privind oportunitățile de angajare și riscurile existente pe piața muncii; gestionarea adecvată a migrației și remitențelor, canalizarea acestora în direcțiile prioritare pentru economie; încurajarea inițiativei private și susținerea autoangajării prin acordarea asistenței la demararea afacerilor mici și mijlocii; promovarea pregătirii profesionale și recalificării pentru compensarea deficitului de forță de muncă în anumite sectoare etc.

Bibliografie:

1. Hotărîrea Guvernului pentru aprobarea Strategiei naționale privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015 nr.605 din 31.05. 2007. Anexa nr.1. Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015.
2. <http://anofm.md/Alte> Prognoza pieței muncii 2011.
3. <http://anofm.md/stratstudii> Bîrcă A., Vaculovschi D., Cojocaru L., Boguș A., Hîrbu E., Rusu V., Situația tinerilor pe piața muncii (studiu). Chisinau, 2008.
4. <http://www.expert-grup.org/?go=biblioteca&n=60> Gotișan Iu. “Evoluții, tendințe și pronosticuri referitoare la piața muncii din Republica Moldova în apropierea acesteia de standardele UE”. Studiu realizat în cadrul proiectului “Planul de acțiuni Uniunea Europeană – Republica Moldova: document accesibil publicului”, 2007.
5. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/piata_forței_de_munca/Piata_Muncii_2010.pdf Piața forței de muncă în Republica Moldova (2010). Culegere statistică. Chișinău, 2010.