

CAPITOLUL I

DEFINIREA SITUAȚIVĂ A PIEȚEI MUNCII ÎN CADRUL ECONOMIEI NAȚIONALE

În condițiile economiei de piață raporturile de muncă se realizează în cadrul pieței muncii și sunt strâns legate de această categorie economică. Piața muncii poate fi definită ca spațiul economic în care tranzacționează, în mod liber, deținătorii de capital în calitate de cumpărători și posesorii resursei de muncă în calitate de vânzători, în care prin mecanismul prețului muncii, al concurenței libere dintre agenții economici, altor mecanisme specifice, cererea și oferta de muncă se ajustează. Într-o formulă mai concentrată, piața muncii reprezintă mecanismul de reglare prin decizii libere ale agenților economici, prin intermediul salariului real, al cererii și ofertei de muncă.

Forța de muncă este acea marfă de tip deosebit care se află în posesiunea și la dispoziția oricărei persoane. Această persoană apare pe piața drept vânzător al resursei pe care o deține, capacitatea sa de muncă. Cu toate că spre cumpărare și utilizare întreprinzătorului îi este oferită capacitatea de muncă a lucrătorului, obiectul tranzacției pe piața muncii este totuși munca sau serviciul de muncă concretizat în capacitatea de muncă oferită de către lucrător întreprinzătorului într-o perioadă concretă de timp. Astfel și în contractul individual de muncă obiectul tranzacției reprezintă nu întregă capacitate de muncă a individului, ci doar serviciile de muncă de o anumită calitate, prestate într-o anumită perioadă de timp.

Piața muncii ca o piață a celui mai important factor de producție este un subsistem al sistemului general al economiei naționale și întrunește un mănunchi de caracteristici care îi conferă o poziție cheie în acest sistem. Aceste caracteristici, de natură demo-economică, psihosocială, comportamentală, instituțională se referă atât la „marfă vie”, care circulă pe această piață, cât și la relațiile cu celelalte piețe ale factorilor de producție, precum și cu piața bunurilor de consum personal. Piața muncii nu este o piață ordinară, obișnuită. Ea are o anumită autonomie internă, având reguli de joc, legi și legități proprii de mișcare și de structurare. Formarea cererii și ofertei forței de muncă, ajustarea acestora pe cea mai imperfectă dintre piețe nu se pot realiza decât pe baza unor astfel de reguli. Procesele de ajustare a cererii și ofertei de muncă se află în permanență sub presiunea condițiilor generale economice și sociale, sub influența stărilor și modificărilor celorlalte piețe, în special, sub cea a pieței capitalului.

În calitatea sa de piață a celei mai importante resurse a economiei și respectiv de factor de producție, piața muncii deține o poziție cheie în economia concurențială. Importanța sa în reglarea fenomenelor și proceselor din economie și societate în prevenirea unor stări conflictuale, în promovarea principiilor stimulării și justiției sociale, sporește în continuu, deoarece procesele de globalizare a economiilor, progresul tehnic accelerat, sporirea competitivității și înasprirea concurenței, nivelul relativ înalt al șomajului precum și evoluțiile fenomenelor demografice ale migrației populației au un puternic impact asupra formării cererii și ofertei de muncă, asupra modelelor de ocupare, asupra mecanismelor de administrare și reglare a pieței muncii.

Prin urmare, piața muncii este o piață de sinestătătoare. Ea este influențată de diverși factori socio-economici, demografici, sociali. Cei mai importanți dintre factorii de influență asupra pieței muncii sunt următorii:

1. Progresul tehnic și productivitatea socială a muncii
2. Procesele demografice și de emigrare-îmigrare
3. Caracteristicile culturale și comportamentale ale populației
4. Nivelul de educație și de calificare a forței de muncă
5. Producția și capitalul
6. Condițiile de muncă

Unii dintre acești factori acționează direct asupra cererii de muncă fie în sensul creșterii fie în sensul diminuării acesteia. Alți factori acționează asupra ofertei de muncă. În definirea pieței muncii se pornește de la următoarele premise metodologice:

- a) Locul și funcțiile factorului uman în sistemul economic
- b) Rolul pieței muncii în cadrul sistemului existent de piețe
- c) Agenții economici care se întâlnesc pe această piață atât în calitate de purtători ai cererii cât și în cea de purtători ai ofertei de muncă
- d) Gradul de organizare și libertate a acestora în reglarea ocupării și utilizării eficiente a forței de muncă inclusiv raportul de forțe dintre aceștia.
- e) Legitățile care guvernează formarea cererii și ofertei de muncă
- f) Mecanismele care intervin în funcționarea pieței muncii, fie ca mecanisme de piață pură cu salariul în calitate de preț al muncii, liberă concurență între agenții economici, fie ca mecanisme care intervin pe diferitele piețe imperfecte

Reieșind din conținutul pieței muncii, elementele definitorii ale acesteia sunt:

1. Actorii sociali de pe piața muncii, purtătorii cererii și ofertei de muncă
2. Actele normative care reglementează raporturile de pe piața muncii
3. Conjunctura pieței muncii, echilibrul dintre cererea și oferta de muncă care determină nivelul salariului de echilibru și cel al ocupării forței de muncă
4. Instituțiile de pe piața muncii
5. Sistemul de securitate socială de pe piața muncii.

Piața muncii trebuie privită într-o dublă ipostază:

- a) Ca o entitate închisă, ca un subsistem al economiei de piață în care mecanismele proprii și anume cererea și oferta de muncă se ajustează
- b) ca un sistem deschis cu intrări și ieșiri, cu legături complexe cu toate celelalte subsisteme sociale.

Din cele spuse mai sus rezultă că piața muncii se poate referi la o localitate, la o zonă mai mică sau mai mare sau chiar la întreaga economie. Prin urmare piața muncii poate avea raze de extindere diferite. În cazul forței de muncă necalificate sau de calificare inferioară, raza este mică, nevoile de forță de muncă putându-se satisface la nivelul unei localități. Pe măsura însă ce nivelul de calificare al forței de muncă crește, aceasta este mai rară, iar raza de extindere a pieței muncii devine mai largă, uneori la nivelul întregului teritoriu al țării sau la nivelul pieței muncii internaționale. De aici rezultă că piața muncii nu constituie un ansamblu omogen ci foarte eterogen compus din piețe ale muncii individualizate până la fiecare profesie sau specialitate. Fiecare piață a profesiei sau specialității funcționează distinct. Între aceste piețe specifice există posibilitatea influențării reciproce prin recalificări profesionale.

1.1 Tipurile, modelele și funcțiile pieței muncii

Piața contemporană a muncii se manifestă prin mai multe forme și tipuri printre care pot fi menționate:

1. Piața externă sau profesională
2. Piața internă
3. Piața națională
4. Piața locală
5. Piața flexibilă
6. Piața oficială
7. Piața duală a muncii.

Piața externă a muncii include în sine totalitatea raporturilor dintre vânzătorii și cumpărătorii serviciilor de muncă la nivel de țară, regiune, localitate sau ramură economică. Ea presupune repartizarea primară a lucrătorilor pe meserii, specialități sau domenii de activitate, precum și deplasarea lor între întreprinderi. Purtătorii ofertei de muncă pentru a fi angajați trebuie să aibă acele calități sau aptitudini de muncă concretizate în meserii sau specialități de care au nevoie întreprinderile. Mecanismul pieței externe se realizează prin intermediul fluctuației cadrelor, prin trecerea liberă a lucrătorilor de la un loc de muncă la altul din cadrul diferitelor întreprinderi. Sistemul de pregătire profesională pe piața externă este orientat spre o formă finită de pregătire, astfel încât lucrătorii pregătiți să poată fi utilizați la diverse întreprinderi. În cadrul întreprinderilor pregătirea profesională se realizează, de regulă, prin intermediul pregătirii la locul de muncă cheltuielile căreia sunt suportate de însuși lucrătorii, care pe perioada de pregătire primesc salarii mult mai mici decât alți lucrători. Pe piața externă a muncii activează sindicate de ramură sau profesionale care apară interesele lucrătorilor dintr-o ramură sau specialitate concretă de la diverse întreprinderi. Piața externă a muncii, asigurând mobilitatea lucrătorilor de la o întreprindere la alta, generează și șomajul. Piața externă a muncii se manifestă ca piața națională a muncii care reprezintă piața muncii la nivel de țară, piața locală a muncii care reprezintă piața muncii la nivel de o localitate, raion sau regiune, piața a muncii la nivel de ramură sau nivel de activitate.

Piața internă a muncii spre deosebire de piața externă funcționează în cadrul unei singure întreprinderi și este legată de deplasarea lucrătorilor de la un loc de muncă la altul în cadrul aceleiași întreprinderi. Această deplasare poate avea loc atât pe orizontală în cazul transferului la un alt loc de muncă de aceeași complexitate și responsabilitate, cât și pe verticală în cazul promovării lucrătorilor la locuri de muncă de o mai mare complexitate și responsabilitate, ce necesită o calificare mai înaltă. Piața internă a muncii se orientează spre întreprinderile care sunt interesate în păstrarea, menținerea și dezvoltarea potențialului lor uman. De aceea unul din obiectivele funcționării acesteia este reducerea pe cât posibilă a fluctuației cadrelor. În cadrul pieței interne a muncii pregătirea și perfecționarea profesională este orientată în principal spre pregătirea specialiștilor pentru necesitățile specifice ale întreprinderii. Sistemul de pregătire profesională presupune cheltuieli mult mai mari, iar durata de pregătire profesională este mult mai îndelungată decât cea a pieței externe. De asemenea în cadrul pieței interne a muncii se dezvoltă și sisteme de instruire continuă concretizate în creșterea sistematică a calificării lucrătorilor întreprinderii. Pe piața internă a muncii sindicatele apară interesele lucrătorilor din cadrul întreprinderii indiferent de specialitate sau profesie și ocuparea forței de muncă este garantată la un nivel mult mai mare decât pe piața externă a muncii.

Piața flexibilă a muncii a apărut ca o modalitate de adoptare a pieței muncii la schimbările conjuncturale ale economiei în țările economic dezvoltate, care a avut drept rezultat reducerea ponderii celor ocupați în sfera producției materiale și creșterea și creșterea celor ocupați în sfera serviciilor, ca urmare a creșterii esențiale a productivității muncii în industrie, agricultură, construcții și alte domenii ramurale. Flexibilizarea pieței muncii presupune schimbarea reglementărilor rigide ale timpului de muncă caracteristice întreprinderilor industriale cu forme flexibile de ocupare și regimuri flexibile ale timpului de muncă răspândite în special în sfera serviciilor. Utilizarea acestora a condus la o creștere a eficienței economice, deoarece ele permit utilizarea capacității de muncă a diferitelor categorii de lucrători, precum femeile cu copii, pensionarii, persoanele cu handicap, imigranții. Formele flexibile de ocupare a forței de muncă presupun introducerea în cadrul întreprinderilor firmelor sau organizațiilor regimuri prescurtate ale timpului de muncă, munca la domiciliu, regimuri flexibile de muncă, munci sezoniere sau ocazionale, angajarea lucrătorilor temporari. De asemenea o formă flexibilă de ocupare poate fi considerată și autoocupare, cea mai răspândită formă de autoocupare reprezintă activitatea de muncă a fermierilor, în cadrul căreia persoanele pe contul și riscul lor își organizează activitatea lor de muncă și a membrilor familiilor lor.

Piata oficiala a muncii include în sine totalitatea persoanelor apte de muncă prezente pe piața muncii cu scopul de a se angaja. Aceasta poate fi divizată în piața *organizată*, care include în sine persoanele angajate prin intermediul serviciului de stat de plasare în câmpul muncii, precum și a absolvenților diverselor școli profesionale și instituții superioare de învățământ plasați în câmpul muncii și cea *neorganizată* care include în sine persoanele care se preocupă de angajare singuri prin intermediul contactelor directe cu angajatorii.

Piata duala a muncii reprezintă totalitatea lucrătorilor ocupați la întreprinderi și organizații fără contract de muncă, care au probabilitate mai mare de a-și pierde locul de muncă. De regulă aceste persoane au un salariu mai mic, nu sunt protejate de sindicatul de ramură sau profesional, nu au perspective de promovare și nu se bucură de bunurile protecției sociale de pe piața muncii la care au acces toți angajații de pe piața oficială a muncii, în această categorie de ocupații pot fi incluse persoanele care se consideră formal angajate la întreprinderi dar real ele nu lucrează și nici nu primesc salariu.

Un model al pieței muncii reprezintă o descriere schematică a fenomenelor, proceselor ce au loc pe această piață, precum și a mecanismului acesteia simultane de funcționare. Reieșind din diversitatea modalităților de formare a cererii și ofertei de muncă, precum și a interacțiunii dintre acestea, sunt definite mai multe modele ale pieței muncii, printre care:

- modelul concurențial sau tradițional al pieței muncii
- modelul monopsonic
- modelul pieței muncii luând în considerație participarea sindicatelor
- modelul monopolului bilateral

Se deosebesc mai multe modele ale pieței muncii și în funcție de specificul național al politicilor de stat promovate pe piața muncii în special în ceea ce privește organizarea și reglementarea pregătirii și perfecționării profesionale, modalității de angajare la locurile de muncă vacante, reglementarea relațiilor de muncă prin concursul activității organizațiilor sindicale. Astfel se disting următoarele modele ale pieței muncii :

- modelul japonez
- modelul american
- modelul suedez

Modelul japonez al pieței muncii relațiile de muncă se bazează pe principiul angajării pe viață. Modelul presupune asigurarea garantată a ocupării lucrătorului până la 55-60 de ani, dar nivelul salariului al acestuia se afla în dependența directă de numărul de ani lucrați. Ridicarea nivelului de calificare a lucrătorilor și promovarea lor la noile locuri de muncă are loc în mod sistematic în conformitate cu un plan strict. O astfel de politică contribuie la educarea lucrătorilor a unei atitudini mai creative și responsabile față de angajamentele lor profesionale, precum și a devotamentului și patriotismului față de întreprinderea în care activează. În cazul reducerii nivelului de producție patronii nu recurg la disponibilizări ale personalului. Ei utilizează diverse forme flexibile de ocupare ca reducerea duratei zilei de muncă, transferul lucrătorilor la alte întreprinderi cu acordul lor.

Modelul american al pieței muncii se caracterizează prin descentralizarea legislației privind ocuparea forței de muncă pentru fiecare stat în parte. Întreprinderile se caracterizează printr-o atitudine mai rigidă față de lucrător care poate fi disponibilizat oricând în cazul reducerii volumului de producție. Totodată, durata zilei de muncă nu se schimbă. Lucrătorii nu sunt anunțați din timp despre disponibilizarea lor, ci chiar în ajunul concedierii. Activitatea sindicală și respectiv semnarea contractului colectiv de muncă acoperă doar o pătrime din toți angajați. Pregătirea profesională în cadrul întreprinderii este puțin răspândită și se utilizează doar în cadrul pregătirii unor specialități specifice, necesare întreprinderii. Promovarea lucrătorilor are loc nu atât în rezultatul creșterii nivelului lor de calificare cât prin transferul lucrătorului la alt loc de lucru sau la o altă întreprindere. O astfel de politică a resurselor umane a întreprinderilor conduce atât la o mobilitate teritorială și profesională a lucrătorilor destul de mare, cât și la un nivel mai mare al șomajului.

Modelul suedez al pieței muncii se caracterizează printr-o intervenție mai activă a statului pe piața muncii, în rezultatul căreia se asigură un nivel minim al șomajului. Obiectivul principal al politicilor de ocupare a forței de muncă este nu atât asistența celor care și-au pierdut deja locul de muncă, cât prevenirea în acest context, asigurarea ocupării depline se realizează prin intermediul următoarelor măsuri:

- promovarea unei politici fiscale-redistributive orientată spre susținerea întreprinderilor mai puțin profitabile și rentabile și restricționarea profitului în cadrul întreprinderilor mai profitabile și rentabile în scopul reducerii concurenței inflaționiste între firme și creșterea salariului
- promovarea unei politici de salarizare de solidaritate în scopul asigurării principiului “salariu egal pentru o muncă egală” indiferent de situația financiară a firmelor. Aceasta contribuie la motivarea întreprinderilor să și lichideze sau să-și reprofileze activitățile neprofitabile, iar întreprinderile rentabile să-și limiteze nivelul de salarizare a lucrătorilor mai jos de posibilitățile lor
- promovarea pe piața muncii unor politici de susținere a lucrătorilor necompetitivi, reprezentanții a grupurilor marginalizate ca tinerii, persoanele cu handicap, femeile cu copii, pensionarii. În acest caz angajatorii beneficiază de subvenții de stat.
- asigurarea unui nivel înalt de ocupare în sectoarele economiei naționale care au remarcat rezultate economice modeste, dar au contribuit la realizarea unor obiective de ordin social.

Privită ca sistem de relații între partenerii sociali la scara macroeconomică, sectorială și microeconomică, piața muncii îndeplinește simultan mai multe funcții

- Implică o alocare și realocare a resurselor de muncă pe sectoare, ramuri, ocupații, profesii și calificări în teritoriu. În acest sens sunt puse în acțiune o serie de mecanisme ale pieței muncii, printre care salariul și diferențele salariale, dar și mecanismele din afara pieței muncii propriu-zise.
- Este productiv-creativ-participativă în măsură în care asigură combinarea optimă a factorilor de producție, organizarea producției și a muncii, remunerarea în funcție de performanță, stimularea participării la muncă.
- Are un caracter educativ-formativ în egală măsură pe linia modelării cererii de calificări și recalificări a flexibilizării ofertei de muncă a corelării nevoii de muncă calificată pentru sistemul productiv în relație cu oferta sistemului de pregătire a reconversiei și reintegrării profesionale. Asigură distribuirea veniturilor din muncă în funcție de un sistem de criterii stabilite prin acte normative sau prin contracte individuale sau colective.
- Este socială în sensul cel mai cuprinzător al noțiunii, începând cu asigurarea condițiilor de exercitare a drepturilor fundamentale la muncă, educație, la plata remuneratorie, la calitatea și umanizarea vieții de muncă, continuând cu asigurarea condițiilor normale de reproducție a forței de muncă, egalitatea de șanse și nondiscriminare pe piața muncii, protecția socială a categoriilor defavorizate și terminând cu îngustarea, până la eliminare, a canalelor de adâncire a sărăciei și polarizare socială.

1.2 Piața derivată și complexă

Piața muncii poate fi considerată drept o piață complexă, specifică și derivată. Caracterul specific al pieței muncii se întrapătrunde cu cel derivat. Piața derivată are funcția majoră de a asigura activitatea de muncă a resurselor umane în cantitatea, structura și calitatea necesară pentru producerea unui bun dat. Dacă marfa produsă cu o anumită forță de muncă nu se va comercializa, atunci nici resursa de muncă folosită la producerea acestor mărfuri nu-și va găsi cererea. Caracterul specific al pieței muncii poate fi pus în evidență prin următoarele aspecte:

- cererea de muncă este pe termen scurt practic invariabilă, cererea de noi locuri de muncă presupune dezvoltarea unor activități existente și inițierea altor noi, probleme complexe care nu se pot realiza decât în timp
- oferta de muncă la rândul ei se formează în decursul unui orizont de timp îndelungat timp în care noua generație ajunge la vârsta legală de muncă și se instruieste

- oferta de muncă cu gradul ei de instruire, cu calificările respective își pune amprenta asupra modului de satisfacere a cererii de muncă
- mobilitatea redusă a forței de muncă în sens că oamenii sunt atașați mediului social-economic în care s-au format și trăiesc. Avantajele economice oferite de alte zone își exercită rolul lor cu greu, în ceea ce privește deplasările teritoriale ale oamenilor spre noi locuri de muncă
- oferta de muncă depinde și de alți factori decât cei economici și anume vârsta, starea sănătății, educația, psihologia oamenilor
- eterogenitatea cererii de muncă și a ofertei de muncă, neconcordanța dintre structurile acestora face ca substituirea între diferitele ei componente să se poată face într-o măsură redusă.

Caracteristicile menționate sunt concretizate în continuare:

- piața muncii este o piață cu un grad ridicat de rigiditate și de sensibilitate, ea interconstrucționându-se atât cu echilibrul economic general, cât și cu cel social-politic
- funcționarea ei se constituie în acte economice de justiție socială, de echitate, de echilibru social
- se prezintă ca o piață mai organizată și mai puternic reglementată
- mecanismele acestei piețe au un grad mai ridicat de imperfecțiune.

Deci piața muncii se deosebește de alte piețe prin următoarele caracteristici:

1. Multidimensionalitatea rezultă din modul de formare, dezvoltare și ajustare a cererii și ofertei de muncă. Astfel, piața muncii are dimensiuni demografice, bio-psihologice, economice și educațional-formative :

- dimensiunile demografice se referă la câțiva indicatori importanți care privesc profilul demografic ca rata anuală de creștere a populației, resursele de muncă, structura populației
- dimensiunile bio-psihologice vizează comportamentele și obiceiurile purtătorilor ofertei de muncă
- dimensiunile economice se referă la volumul și structura populației ocupate, la distribuția ei pe sectoare de activitate, pe categorii socio-ocupaționale, la costurile economice și sociale ale șomajului, la participarea populației la activitatea economică, la nivelul veniturilor salariale
- dimensiunile educațional-formative fac trimitere la modul de formare a capitalului uman, la dezvoltarea învățământului

2. Este cea mai imperfectă dintre piețe, marcată de rigidități naturale, dobândite și ale mecanismelor de ajustare a cererii și ofertei de muncă, multe dintre acestea determinate de negocierea colectivă, care se transformă în bariera a mobilității forței de muncă.

3. Piață organizată și reglementată. Este normal ca piața muncii să fie mai reglementată decât alte piețe. Schimbările care se produc aici privesc un bun care merită mai multă proiecție decât oricare altul. Piața muncii operează concomitent cu mai multe mecanisme de reglare:

- libertatea de mișcare și decizie a partenerilor sociali în ceea ce privește locul de muncă
- condițiile de angajare
- salariul

De asemenea pe piața muncii se combină mecanismele pieței propriu-zise cu mecanismele de intervenții, reguli și convenții orientate în direcția corectării imperfecțiunilor acesteia.

4. Piață negociată. La careva termeni, parteneri sociali din întreprinderi negociază conținutul contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, pe baza unui contract de muncă la nivel de ramură și la nivel național. Obiectul negocierilor stipulate în contract se referă la volumul și structura ocupării, nivelul salariului, raporturile dintre salarii, relațiile dintre salariul direct și indirect, primele și sporurile.

5. Piață structurată și segmentată. Analiza pieței muncii necesită utilizarea noțiunii de segmentare, ceea ce presupune că piața muncii, care la scara națională apare ca o piață unică, se împarte în mai multe segmente în funcție de anumite criterii. Segmentarea pieței muncii se bazează pe condițiile generale de existență și manifestare a sistemelor economice reale

contemporane. Pe diferitele segmente există condiții inegale pentru salariați în ceea ce privește condițiile de muncă, nivelul salariilor, cariera profesională. Segmentarea pieței muncii mai presupune și existența unor bariere la cazul trecerii lucrătorului de pe un segment al pieței muncii pe altul, precum și manifestarea mobilității forței de muncă limitele fiecărui segment și mult mai puțin între diferitele segmente ale pieței muncii.

1.3 Indicatorii de monitorizare a pieței muncii

Segmentarea pieței muncii are o mare importanță pentru analiza pieței muncii, a structurii și capacității acesteia în scopul determinării volumului cererii și ofertei de muncă pentru fiecare segment în parte, a perspectivelor lor de dezvoltare, precum și formulării unor măsuri de politică pe piața muncii corecte de prevenire a unor fenomene și procese nedorite. În afara de cele mai simple criterii de segmentare a pieței muncii ca meseriile și specialitățile, alte criterii de segmentare sunt :

- segmentare naturală în principal pe criterii demografice ca sex, vârsta, mediu de reședință
- segmentare în funcție de formă de proprietate ca sector public, privat, mixt
- segmentare în funcție de dimensiunea cererii de muncă ca piața concurențială, piața monopsonică
- segmentare în funcție de gradul de organizare a ofertei de muncă ca piața a salariaților liberi și piața salariaților sindicalizați
- segmentare ocupațional-profesională și educațională

Fiecare segment este caracterizat prin o serie de trăsături specifice pe piața muncii. Diferite tipuri de segmentare se interferează, se combină în proporții diferite. Dincolo de criteriile de segmentare menționate, criteriile economice și sociale au o importanță deosebită. Din acest punct de vedere, piața muncii se divide într-o piață principală, competitivă, caracterizată printr-un grad relativ ridicat de securitate a locului de muncă, nivel înalt de pregătire, salarii mari și respectiv o piață secundară careia îi sunt proprii instabilitatea locului de muncă, calificare scăzută, salarii mici. Este segmentul cu cel mai ridicat grad de risc de pe piața muncii cu vulnerabilitate mare la oscilațiile pieței muncii și grad de utilizare redus.

Formarea pieței muncii proces în care se află Moldova necesită elaborarea și implementarea unui sistem nou de indicatori ai pieței muncii adecvat noilor condiții economice. Noii indicatori sunt determinați în primul rând de noul conținut al ofertei de muncă. Reieșind din definiție oferta de muncă constituie doar acea categorie de populație care desfășoară sau dorește să desfășoare o muncă salariată or într-o economie de piață orice individ are dreptul exclusiv de a-și utiliza capacitățile sale fizice și intelectuale după dorința sa proprie. Orice individ are dreptul de a presta servicii de muncă sau de a nu le presta, de a-și alege locul și regimul de muncă care-i convine, iar ocuparea salarizată în câmpul muncii nu reprezintă unica activitate social utilă pentru comunitate. Prestarea obligatorie a serviciilor de muncă practică în economia centralizată este inadmisibilă într-o economie de piață cu excepția cazurilor prevăzute de legislație. Prin urmare, ocuparea deplină caracteristică economiei centralizate este un caz extrem de rar pentru o economie de piață. Anume acest considerent metodologic impune formularea unor noi indicatori ocupaționali diferiți de indicatorii utilizați în economia centralizată. Stabilirea și alegerea corectă a setului de indicatori cu ajutorul cărora urmează să se analizeze piața muncii are o mare importanță pentru atingerea obiectivelor propuse, atât sub aspectul diagnozei, cât mai ales al inițierii unor măsuri active de gestionare a pieței muncii și de combatere a șomajului. Indicatorii pieței muncii caracterizează sub cele mai diferite aspecte

- Demografic
- Economic
- Educațional
- Social

Acești indicatori care măsoară intensitatea unor fenomene și procese de pe piața muncii se pot grupa astfel :

- indicatori de nivel sunt reprezentați de indicatorii resurselor de munca, indicatorii ocupării forței de muncă și indicatorii șomajului.
- indicatorii de structură sunt reprezentate de diversificări constante ca sex, grupe de vârstă, repartizare teritorială categorii social-ocupaționale, ramuri de activitate, profesii, experiență profesională, mărimea întreprinderilor, experiența profesională a salariaților, formele de plată, timpul lucrat.
- indicatori derivați - sunt indicatorii care combină diferite criterii și caracteristici ale populației, structura populației ocupate pe regiuni.

De regulă, pentru calculul indicatorilor resurselor de muncă, ai ocupării, șomajului se folosesc două surse de informații statistice oficiale:

1. Surse administrative și de cercetare :

- date demografice ale Departamentului de Statistică și Sociologie
- înregistrări ale instituțiilor Ministerului Muncii și Protecției Sociale și organismelor teritoriale
- informații din instituții de învățământ și de cercetare
- informații furnizate de alte instituții guvernamentale și non-guvernamentale

2. Surse generale sau prin sondaj :

- recensământul populației
- ancheta forței de muncă
- cercetarea bugetelor gospodăriilor casnice

În unele situații se poate vorbi și despre a treia sursă, respectiv de estimările oficiale bazate pe combinarea și analiza calitativă a informațiilor provenite din cele două surse anterioare.

CAPITOLUL II ANALIZA INFLUENȚILOR STIMULATIVI A PIEȚII MUNCII

Analiza influențelor presupune determinarea analitică a celor mai esențiali factori, ce au o influență directă asupra pieței muncii, stabilirea evoluției a acestora și volumul impactului contributiv. În perioada actuală cei mai semnificativi se prezintă a fi migrația, șomajul și influența implicativă a statului, care și sunt tratate în capitolul următor.

Migrația actualmente este una dintre cele mai însemnate dificultăți a economiei naționale. Ultimul timp amploarea acestui fenomen a atins dimensiuni uriașe având un impact devastator.

Vorbind despre geografia migrațiunii internaționale de muncă din Republica Moldova nu se poate spune despre un vector concret al acestei mobilități teritoriale. Persoanele plecate peste hotare în căutarea unui loc de muncă migrează atât în țările din vest cât și în țările din est. Un factor esențial ce facilitează și stimulează migrațiunea de muncă spre regiunile estice, comparativ cu cele vestice este cunoașterea limbii, psihologiei și tradițiilor locale de către persoanele migrate. Totodată, declararea independenței Republicii Moldova și liberalizarea societății au condiționat și deschiderea frontierelor cu țările europene. Facilitarea posibilităților de plecare în

țările europene, a condus la diversificarea geografiei migrațiunii de muncă, reorientând tot mai mult vectorul migrațiunii de muncă din Republica Moldova din est spre vest. Ancheta Forței de Muncă a înregistrat pentru anul 2005 un număr de circa 395 mii persoane plecate peste hotare în căutarea unui loc de muncă, cu 50 mii persoane mai mult decât în anul 2004. Alte date, mai puțin oficiale privind amploarea migrațiunii internaționale de muncă oscilează între 500 mii și 1 milion de persoane. Astfel, conform unui studiu realizat în cadrul Departamentului de Stat Migrațiune, din cele 391 mii persoane estimate de studiu ca persoane plecate peste hotare în căutarea unui loc de muncă circa 4 mii se află în Spania, 64 mii, respectiv, în Italia, 243 mii - în Rusia, 8 mii - în Turcia, 17 mii - în Portugalia, 10 mii - în Grecia, 5 mii - în Cehia, 8,5 mii - în Ucraina.

Persoane plecate peste hotare

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Persoane plecate peste hotare la muncă: | 515,7 | 673,2 | 678,4 | 572,3 | 678,2 | 817,9 |

Sursa: Biroul Național de Statistică. <http://www.statistica.md>

Migrațiunea internațională a forței de muncă este un fenomen ce ia o amploare tot mai mare practic în toate țările lumii, fiind influențat de procesele de globalizare ce au loc în prezent în lume. În prezent numărul lucrătorilor migranți de pe glob se cifrează la 200 milioane persoane, fiind în permanentă creștere. Prin urmare, fenomenul dat trebuie privit ca un fenomen obiectiv, determinat de mai mulți factori interni și externi. Migrațiunea internațională contemporană poate fi definită ca o deplasare pendulatoare a forței de muncă între reședința (țara de origine) și locul de muncă (țara de primire). Prima se caracterizează printr-un grad mai redus de dezvoltare economică, o pondere ridicată a tineretului și a populației apte de muncă în totalul populației, absența posibilităților de utilizare pe plan național a forței de muncă disponibile, absența eforturilor de investiții, și, deci, de creare a unor noi locuri productive de muncă. Prin urmare, condiția necesară și suficientă ca migrațiunea să aibă loc constă în existența într-o țară a unei cantități de forță de muncă "disponibile" și a unor agenți economici dintr-o altă țară care să aibă nevoie de forță de muncă, iar aceasta să fie dispusă să se deplaseze spre aceste locuri de muncă. Aceste condiții sunt prezente în Republica Moldova. Timp de 15 ani de tranziție potențialul de muncă s-a redus neesențial, iar excesul de ofertă de muncă a crescut substanțial în urma disponibilizărilor în masă datorate procesului de privatizare și a crizei economice. Perspective mari de absorbție de către economia națională a acestui exces de ofertă de muncă nu se așteaptă. Cu toate acestea, rata oficială a șomajului oscilează în jurul nivelului de 2% - un nivel extrem de mic pentru o economie aflată în criză. Nici nivelul de 7,3% al șomajului real nu poate corela cu amploarea declinului economic din republică.

Persoane plecate peste hotare

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|-------|-------|-------|------|-------|-------|
| Numărul persoanelor plecate peste hotare, în procente față de perioada corespunzătoare a anului precedent. | 170,4 | 130,5 | 100,8 | 84,4 | 118,5 | 120,6 |

Sursa: Biroul Național de Statistică. <http://www.statistica.md>

Emigrarea forței de muncă poate avea loc chiar și în rândul persoanelor care au un loc de muncă în țară, cauza economică principală a emigrării fiind diferențele dintre nivelele naționale ale salariului. Nivelul scăzut al salariilor în țările slab dezvoltate din punct de vedere industrial, determină o parte din muncitori să emigreze în țările dezvoltate, unde salariile sunt inferioare salariului mediu al lucrătorilor autohtoni, dar superioare celor din patria lor. Criza economică din Republica Moldova a condus la o scădere drastică a salariilor reale ale lucrătorilor, astfel încât nivelul lor se plasează pe ultimul loc atât în țările din Europa. Salariile mici și lipsa unor perspective de creștere a lor de asemenea este o cauză a creșterii migrațiunii internaționale a forței de muncă din republică. Prin urmare, nu șomajul este cauza principală a amploarei migrațiunii internaționale de muncă din Republica Moldova ci lipsa oportunităților de angajare care le-ar asigura lucrătorilor un trai decent.

Alți factori care stimulează creșterea migrațiunii internaționale de muncă din Republica Moldova sunt cel demografic și cultural. Într-adevăr scăderea natalității și îmbătrânirea populației dintr-un șir de țări din Europa, precum și din Rusia au condus la un deficit de forță de muncă care este acoperit, de regulă, de lucrătorii veniți practic din toate țările lumii. În acest context, lucrătorii migrați din Republica Moldova sunt mai agreabili pentru țările de primire comparativ cu cei veniți din țările din Asia și Africa, în primul rând, datorită unor diferențe minime de cultură, religie, limbă, comportament, valori. În afară de aceasta, gradul de pregătire profesională precum și cerințele de salarizare sunt destul de acceptabile pentru potențialii angajatori din aceste țări.

Migrațiunea internațională de muncă ca un fenomen obiectiv are un impact atât pozitiv cât și negativ asupra evoluției potențialului de muncă din Republica Moldova.

În condițiile unei crize economice profunde, cu oportunități minime de angajare, venituri mici și posibilități aproape nule de ieșire din această situație, migrațiunea internațională de muncă se prezintă ca o sursă esențială de soluționare a problemelor de asigurare a unui trai decent pentru o mare parte a locuitorilor republicii. Mijloacele bănești venite în republică în rezultatul migrațiunii externe, ridică simțitor bunăstarea unei mari părți a populației. În același timp, prin creșterea consumului ea stimulează creșterea cererii agregate, asigurând condiții favorabile de creștere economică. Totodată, aceste mijloace bănești care vin în țară, în valută forte, compensează într-o oarecare măsură deficitul balanței comerciale, contribuind astfel la asigurarea stabilității a monedei naționale. După unele estimări, pe parcursul anului 2007 în republică în urma migrațiunii internaționale de muncă au venit pe căi oficiale și neoficiale circa un miliard USD. Cu alte cuvinte, soldul negativ al comerțului exterior care este în permanentă creștere este compensat de exportul de forță de muncă, care, de asemenea, poate fi considerat o valoare similară bunurilor de consum sau investiționale.

Un alt factor benefic al migrațiunii externe a forței de muncă pentru Republica Moldova este și cel educativ. Una din cele mai dificile probleme cu care se confruntă republica în condițiile tranziției este schimbarea comportamentului economic al populației și adaptarea lui noilor exigențe specifice economiei de piață. Migrațiunea externă contribuie în mod direct la adaptarea forței de muncă noilor condiții economice. Persoanele plecate peste hotare la lucru, în special, în țările din Europa, nu numai că își ridică bunăstarea sa, ci și capătă deprinderi noi de lucru, precum și de raporturi de muncă specifice condițiilor unei economii de piață, pe care, utilizându-le acasă, contribuie la consolidarea raporturilor de piață și la reducerea perioadei de tranziție economică.

Rolul economic și social al migrațiunii externe este și benefic și pentru țările „de primire”. El constă, în principal, în satisfacerea necesităților suplimentare de forță de muncă a unor ramuri ale economiei naționale din țările primitoare, în care, datorită specificului structurii producției, deficitul este deosebit de mare. Aceste ramuri sunt: construcțiile și lucrările publice, alimentația publică, deservirea casnică etc., adică ramurile care necesită un număr mare de lucrători necalificați. Faptul că numărul lucrătorilor autohtoni ocupați în una din ramurile menționate mai sus scade și crește cel al lucrătorilor imigranți, demonstrează că acestora din urmă li se dă de

lucru tocmai în sectoarele din care de regulă populația indigenă se retrage. Are loc un proces de diviziune internațională a muncii, condiționat de globalizarea economiei.

Migrațiunea internațională a forței de muncă de o calificare înaltă - trăsătură actuală a forței de muncă, cunoscută sub denumirea de "brain drain" - evocă clar la origine o pierdere a capitalului intelectual. Astfel studiul realizat în cadrul Departamentului de Stat Migrațiuni a arătat că majoritatea persoanelor migrate din Republica Moldova au studii superioare și post liceale (respectiv 27,5% și 26% din totalul persoanelor migrate). Aceste persoane, nerelalizându-se în republică, din cauza lipsei unui loc de muncă atractiv, pleacă definitiv sau temporar peste hotare. Trebuie de menționat faptul că pleacă cei mai buni. Astfel, Republica Moldova se transformă treptat într-un de furnizor de forță de muncă calificată pentru alte țări în detrimentul său.

În condițiile în care forța de muncă calificată nu se poate realiza pe deplin acasă, iar economia republicii nu-i poate găsi o utilizare adecvată, și o remunerare respectivă, această "pierdere de capital uman" poate fi justificată. Capitalul uman, asemeni capitalului fizic are proprietatea de a se deprecia, necesitând investiții permanente de amortizare. Pentru resursele de muncă, aceste investiții sunt concretizate în diferite măsuri de ridicare a calificării, studii, dar nu în ultimul rând, și în utilizarea forței de muncă respective după menirea ei. Dacă forța de muncă nu este utilizată, ea oricum își pierde calificarea. Prin urmare, emigrarea forței de muncă calificate poate fi considerată, în același timp, drept o păstrare a potențialului ei.

Degradarea potențialului uman condiționează dezechilibre deosebit de grave și dăunătoare actualei tranziții, relansării economice, viitorului țării, de aceea problema "exodului creierilor" nu trebuie ignorată de autorități. Lipsa unor măsuri din partea statului privind "exodul creierilor" vor diminua esențial șansele de ieșire din criză.

Un aspect negativ al migrațiunii forței de muncă specific Republicii Moldova poate fi considerat și decalificarea forței de muncă. De regulă, majoritatea persoanelor care emigrează în căutarea forței de muncă, având o pregătire profesională destul de înaltă, se angajează la munci sezoniere, necalificate. Aceste persoane, activând mai mult timp la aceste munci, își pierd calificarea. Asemenea cazuri pot fi întâlnite și printre învățători, medici, ingineri, cercetători științifici și alte categorii profesionale ce necesită investiții mari în pregătirea lor. Ignorarea acestui fenomen de către factorii de decizie poate conduce la o criză intelectuală, depășirea căreia va necesita o perioadă cu mult mai îndelungată, decât redresarea economică din republică.

Un aspect îngrijorător legat de migrațiunea internațională de muncă este extinderea migrațiunii ilegale. Majoritatea persoanelor care pleacă peste hotare în căutarea unui loc de muncă pleacă, de regulă, în mod ilegal, prin intermediul vizelor turistice. Angajându-se, aceste persoane completează piața duală a muncii din țările primitoare, stimulând în aceste țări dezvoltarea sectorului tenebru, iar uneori și cel criminal, de regulă, legat de traficul de ființe umane. Migrațiunea clandestină este o problemă nu numai a țărilor primitoare, ci și a autorităților noastre, care sunt obligate să protejeze cetățenii săi nu numai acasă ci și peste hotare. Pe lângă extinderea sectorului tenebru, migrațiunea clandestină generează și anumite tensiuni pe piața muncii, deoarece lucrătorii migranți, fiind de acord să lucreze la un salariu mai mic decât cel de pe piață ocupă locurile lucrătorilor autohtoni. Riscurile sociale, de pierdere a capacității de muncă, suportate de migranții ilegali sunt foarte mari, iar evitarea lor este deseori incertă.

Prin urmare, putem spune că migrațiunea internațională a forței de muncă nu este nici fenomen negativ, nici fenomen pozitiv. El este un fenomen firesc, condiționat de procesul de globalizare a economiei, ce ia o amploare tot mai mare în ultimul timp. Fenomenul migrației internaționale a forței de muncă are o răspândire destul de mare în lume. Cu acest fenomen s-au confruntat practic toate țările cu o economie de piață. Multe din ele au profitat din ea cu mulți ani mai târziu. De exemplu, majoritatea investițiilor străine din China din perioada actuală, sunt făcute de diaspora chineză, care a emigrat mai mulți ani în urmă.

De aceea, problema migrațiunii internaționale de muncă trebuie să se afle în centrul atenției actualei politici de ocupare a forței de muncă. Migrațiunea internațională de muncă nu

trebuie nici stopată, nici stimulată. Ea trebuie pur și simplu gestionată eficient, astfel încât riscurile posibile să fie minimizate pe fundalul asigurării unei utilizări cât mai eficiente a potențialului uman și, totodată, a dezvoltării lui permanente.

În analiza influenței migrației ilegale asupra economiei în tranziție putem distinge doar influențe negative cu caracter multiplicator și cu acțiune de lungă durată, situația creată se va menține atâta timp cât în economia națională nu vor fi create locuri de muncă atractive și cu salarii decente.

Un alt aspect al procesului de migrație a forței de muncă este cel că în țară lipsește cadrul normativ ce ține de protecția socială a lucrătorului migrant. Cetățenii moldoveni aflați la muncă peste hotare legal sau ilegal practic nu sunt social protejați. Ei sunt lipsiți de protecție în caz de boală, sunt prost remunerați, lipsiți de concedii plătite și de alte garanții sociale.

Un aspect îngrijorător este și activitățile agențiilor private de ocupare a forței de muncă, care acordă și selectează persoane pentru angajare peste hotare. Actualmente ele practic sunt în afara controlului permanent al statului. Majoritatea lor activează de ani de zile fără să arate activități concrete în selectarea și plasarea forței de muncă peste hotare. Anual sunt înregistrate că activează pînă la circa 40 agenții însă numai în anul 2004 au fost înregistrate contracte individuale de muncă pentru angajare la muncă peste hotare doar 193 în anul 2005, 100 în anul 2006 și 41 în anul 2007.

În același timp Biroul Național de Statistică a stabilit doar pentru anul 2005 circa 395 mii cetățeni moldoveni aflați la muncă peste hotare.

În reglementarea fenomenului migrației forței de muncă se recomandă autorităților publice să:

- aprobe actele normative în domeniul protecției sociale a lucrătorului migrant;
- instituie un control efectiv și coordoneze activitățile agențiilor private de ocupare a forței de muncă peste hotare;
- intensifice activitățile de încheiere a acordurilor cu țările străine în angajarea legală a cetățenilor străini peste hotare;
- crearea noilor oportunități de angajare în Republica Moldova.

2.1 Șomajul, obstacol în creșterea economică calitativă

Se consideră șomeri în sens BIM persoanele de la 15 ani, care în cursul perioadei de referință nu au un loc de muncă și nu desfășoară o activitate în scopul obținerii unor venituri, sunt în căutarea unui loc de muncă utilizând în ultimele săptămâni diferite metode pentru a-l găsi și sunt disponibile să înceapă lucrul în următoarele 15 zile, dacă s-ar găsi imediat un loc de muncă.

Un indicator a ocupării forței muncii este rata șomajului dar cert este faptul că rata șomajului poate fi considerat și un indicator al dezvoltării sociale, or piața muncii conține și o componentă socială destul de importantă. Șomajul poate fi considerat și o cauză principală a sărăciei. Într-adevăr, persoanele care nu sunt încadrate în câmpul muncii au un venit mai mic, ocazional, și, prin urmare, sunt supuse unui risc mai mare de a fi sărace.

În condițiile unei economii de piață modernă șomajul ca formă de dezechilibru pe piața muncii poate fi considerat drept unul din indicatorii principali ai funcționalității pieței muncii. Totodată, reieșind din faptul că piața muncii, reprezintă un subsistem principal al economiei naționale, iar funcționarea acesteia este strâns legată de procesele ce se desfășoară și pe alte piețe precum piețele bunurilor și serviciilor, piețele de capital, piața monetară, șomajul reprezintă unul din indicatorii macroeconomici cheie. Șomajul este și un indice al instabilității macroeconomice care reflectă faza ciclică de dezvoltare a economiei, precum și un indice specific de evaluare a politicilor economice promovate în stat, a ideologiei și moralei societății. O influență deosebită asupra dimensiunilor șomajului, precum și asupra formelor lui de manifestare o au particularitățile locale și naționale ale economiei țării.

Șomajul este un fenomen firesc al economiei de piață. Iar scopul politicilor anti-șomaj constă nu în eradicarea lui definitivă, ci mai degrabă în gestionarea lui, adică menținerea unui nivel al șomajului acceptabil pentru asigurarea echilibrului economic și social, precum și evitarea formelor nedorite de șomaj.

Anume o analiză de pe aceste poziții contribuie la formularea unor concluzii corecte în ceea ce privește care ar trebui să fie nivelul optim al șomajului în Republica Moldova, ce forme de șomaj sunt acceptabile și care ar trebui să fie măsurile cele mai potrivite de politici antișomaj.

Distribuția numărului șomerilor pe grupe de vârstă, sexe și medii
%

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 15-24 ani | 31,8 | 26,4 | 30,2 | 29,2 | 26,0 | 26,5 | 29,6 |
| 25-34 ani | 23,2 | 23,2 | 22,0 | 21,7 | 21,7 | 21,7 | 19,4 |
| 35-49 ani | 37,6 | 40,9 | 37,6 | 39,2 | 40,7 | 39,1 | 38,7 |
| 50 ani și peste | 7,4 | 9,5 | 10,2 | 9,8 | 11,6 | 12,7 | 12,2 |
| Masculin | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 15-24 ani | 33,3 | 26,4 | 31,0 | 30,3 | 25,1 | 25,9 | 26,0 |
| 25-34 ani | 22,5 | 24,6 | 22,4 | 20,9 | 21,6 | 22,7 | 21,2 |
| 35-49 ani | 35,4 | 39,4 | 36,1 | 37,3 | 39,8 | 38,8 | 36,7 |
| 50 ani și peste | 8,8 | 9,6 | 10,5 | 11,5 | 13,5 | 12,6 | 16,1 |
| Feminin | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 15-24 ani | 29,3 | 26,5 | 28,9 | 27,7 | 27,3 | 27,3 | 29,6 |
| 25-34 ani | 24,2 | 21,3 | 21,3 | 22,9 | 21,8 | 20,1 | 19,4 |
| 35-49 ani | 41,1 | 42,8 | 39,9 | 42,0 | 42,1 | 39,8 | 38,7 |
| 50 ani și peste | 5,3 | 9,4 | 9,9 | 7,3 | 8,8 | 12,8 | 12,2 |
| Urban | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 15-24 ani | 27,7 | 21,5 | 23,5 | 23,5 | 21,7 | 20,9 | 21,5 |
| 25-34 ani | 23,0 | 23,4 | 22,3 | 22,4 | 21,6 | 22,6 | 22,0 |
| 35-49 ani | 40,6 | 44,2 | 42,2 | 42,7 | 43,9 | 41,5 | 39,4 |
| 50 ani și peste | 8,7 | 10,9 | 12,0 | 11,3 | 12,8 | 15,0 | 17,1 |
| Rural | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 15-24 ani | 42,2 | 42,6 | 53,9 | 45,6 | 35,6 | 37,4 | 41,6 |
| 25-34 ani | 23,5 | 22,4 | 20,8 | 19,7 | 21,9 | 19,9 | 16,8 |
| 35-49 ani | 30,1 | 29,9 | 21,2 | 29,3 | 33,5 | 34,4 | 33,1 |
| 50 ani și peste | 4,2 | 5,1 | 4,1 | 5,4 | 9,0 | 8,3 | 8,5 |

Sursa: Biroul Național de Statistică. <http://www.statistica.md>

În anul 2007 nivelul șomajului calculat conform standardelor BIM a atins cifra de 103,7 mii persoane, cu 10,9% mai puține persoane față de anul 2006, din care 57,7% erau bărbați, iar 42,3%, respectiv femei. 69,9% din șomeri sunt concentrați în mediul urban, iar 30,1%, respectiv, în mediul rural. Durata medie a șomajului a constituit 22 de luni, iar, pentru 45% din totalul șomerilor durata șomajului a depășit 12 luni. De menționat și faptul că peste patru cincimi 85,0% din totalul șomerilor sunt cu experiență în muncă. Analizând structura șomajului pe categorii de

vârstă, se constată că cei mai mulți șomeri – 38,7% din total, sunt concentrați în grupa de vârstă 35-49 ani. Totodată este impunătoare și ponderea șomerilor în vârstă de 15-24 ani - 29,6%.

Prin urmare, nu se poate vorbi despre șomajul feminin sau șomajul tineretului ca despre niște probleme majore în Republica Moldova. Rata șomajului ridicată pentru grupele de vârstă tinere reprezintă o caracteristică legică pentru o piață a muncii modernă și este legată de așa-numitul "șomaj al tineretului", fenomen social negativ, în atenuarea căruia sunt îndreptate mai multe măsuri de politică de ocupare a forței de muncă și de protecție socială a șomerilor. Faptul că această distribuție pe vârste a șomajului se respectă și în Republica Moldova, demonstrează că procesul de constituire a mecanismelor economice de piață în domeniul raporturilor de muncă este în plină desfășurare, complectând piața muncii din Republica Moldova cu tot mai multe aspecte, fenomene, mecanisme specifice acesteia.

Din punct de vedere al relației cu piața muncii, în cadrul populației inactive distingem două categorii importante: persoane descurajate și persoane care au fost declarate de către gospodăria plecate în alte țări la lucru sau în căutare de lucru. Ponderea persoanelor descurajate în a mai căuta un loc de muncă a constituit circa 4,8% în totalul populației inactive de 15 ani și peste. Numărul persoanelor declarate plecate în alte țări la lucru sau în căutare de lucru a fost de peste 394,5 mii persoane, ceea ce constituie 26,6% în totalul populației inactive de 15 ani și peste, în comparație cu anul precedent numărul lor a crescut cu 14,3%. Două treimi 66,9% din totalul persoanelor plecate au fost bărbați, 71,6% au fost persoane din localități sătești.

Raportul de dependență economică, exprimat prin numărul persoanelor inactive sau în șomaj ce revin la 1000 persoane ocupate a fost de 1733‰, fiind în scădere comparativ cu anul 2004 1745‰. Cele mai înalte valori au fost înregistrate la bărbați 1742⁰/₀₀ în comparație cu femeile și în mediul rural - 1855‰, în comparație cu cel urban

În ceea ce privește numărul șomerilor înregistrați la oficiile de muncă, acesta este destul de mic marcând la 1 ianuarie 2006 nivelul de 21,7 mii persoane, cu 0,7 mii persoane mai multe decât la 1 ianuarie a anului 2005. În funcție de criteriile de vârstă, mediu de reședință și cauză a șomajului se constată că 47,97% din totalul șomerilor aflați la evidență erau tineri în vârstă de 16-29 ani, 59,54% - rezidenți ai mediului rural, iar 20,2% constituiau persoanele disponibilizate de la unitățile economice.

În general, nivelul extrem de mic atât al șomajului real cât și a celui înregistrat este o trăsătură distinctivă a pieței muncii din Republica Moldova din etapa actuală, de aceea promovarea unor politici orientate spre o diminuare continuă a acestui fenomen de pe piața muncii este nejustificată. Problema ar fi mai repede crearea unor condiții și servicii adecvate de reintegrare profesională pentru persoanele aflate în șomaj.

Principali indicatori ai pieței forței de muncă în Republica Moldova și Uniunea Europeană în perioada 2000 – 2004 dau dovadă de careva disproporții exagerate între aceste două piețe în esență analiza ratei de activitate la persoanele în categoria de vârstă 15-64 ani relevă faptul că în Moldova rata de activitate a scăzut de la 65,4% - la 55% (2004), pierzând din valoare în medie câte 2,7 p.p. anual, în timp ce în UE rata de activitate a rămas practic neschimbată - 70%. Analiza pe grupe de vârstă evidențiază o altă trăsătură caracteristică a gradului de activitate al populației din R. Moldova, în țara noastră, rata de activitate a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 25 și 54 ani este mai mică decât cea a persoanelor din aceeași grupă de vârstă din UE - 76% și, respectiv 83% (valori medii pentru perioada 2000-2004). În cazul persoanelor din grupa de vârstă 55-64 ani valorile acestor indicatori sunt exact inverse: 52% în Moldova și 42% în UE. Aceste evoluții ale ratei de activitate se manifestă mai pronunțat în cadrul populației masculine. Disparități similare dintre Moldova și UE au fost înregistrate și la rata de ocupare, care a evoluat analogic ratei de activitate: 50% (2004) în Moldova față de 63% în UE. În aceste condiții, este important de menționat faptul că durata obișnuită a săptămânii de lucru a persoanelor ocupate în Moldova este mai mare decât în UE în mediu cu 2 ore, în cazul femeilor chiar cu 5 ore. Pentru salariați, diferența este și mai mare: 3 ore pe total și 7 ore în cazul femeilor. În perioada studiată rata șomajului din R. Moldova a fost mai joasă decât cea din UE

2.2 Politica statului îndreptată spre piața muncii

Pe parcursul ultimilor ani de tranziție intervenția statului pe piața muncii din Republica Moldova a înregistrat mai multe transformări, în ceea ce privește, tipurile de măsuri de politică de ocupare a forței de muncă promovate. Astfel, dacă la începutul anilor 90 politicile de ocupare erau orientate preponderent spre măsuri active, axate pe asigurarea unei ocupări depline a forței de muncă, ca o inerție politicilor de ocupare din perioada socialismului dezvoltat, indiferent de costurile economice și sociale ale menținerii ocupării depline, în a doua jumătate a deceniului accentul se punea mai mult pe măsuri pasive, care asigurau condițiile necesare de constituire și consolidare ale raporturilor de piață pe piața muncii în formare pe fundalul declinului economic sever de atunci. Totodată, trebuie de menționat faptul, că pe parcursul acestei perioade, politica de ocupare a forței de muncă se îmbunătățește și se raționalizează permanent. Prin urmare, modificarea permanentă a modului și mecanismelor de intervenție a statului pe piața muncii poate fi considerată o trăsătură specifică a pieței muncii din Republica Moldova din etapa actuală.

Pe parcursul acestei perioade de timp, pe lângă schimbarea concepției de ocupare a forței de muncă promovată în republică, au fost modificate de mai multe ori și cadrul instituțional, și legislația în vigoare ce vizează ocuparea forței de muncă, și protecția socială a șomerilor, iar serviciul de plasare în câmpul muncii a înregistrat modernizări esențiale.

În perioada parcursă de evoluție s-a lucrat intens la perfecționarea cadrului legislativ și instituțional al pieței muncii, pentru aducerea în concordanță cu normele convențiilor Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de către Republica Moldova, Cartei Sociale revizuite, precum și cu exigențele standardelor Consiliului Europei evocate în Codul European de Securitate Socială, elaborând și promovând un șir de acte normative.

Întru reglementarea măsurilor și realizarea strategiilor și politicilor de menținere a unui nivel înalt al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii Parlamentul Republicii Moldova a adoptat Legea nr. 102-XV din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (în continuare – Legea 102-XV/2003).

Măsurile prevăzute în legea menționată conduc la atingerea următoarelor obiective:
prevenirea șomajului și asigurarea unui nivel înalt al ocupării forței de muncă;
încadrarea sau reîncadrarea în muncă a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;

sprijinirea ocupării persoanelor din categoriile defavorizate ale populației,
asigurarea egalității de șanse pe piața forței de muncă;
stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;

creșterea mobilității forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale din economie;

susținerea materială a șomerilor și stimularea acestora pentru a ocupa un loc de muncă;

protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
informarea populației despre cererea și oferta forței de muncă.

Conform prevederilor legii în cauză protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă se realizează prin promovarea măsurilor active și pasive.

Măsurile active includ măsurile de stimulare a ocupării forței de muncă, orientarea și formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Măsurile pasive includ plata unor indemnizații bănești pe perioade limitate și diferențiate.

Beneficiari ai prezentei Legi sînt persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă :

persoane provenite din muncă, inclusiv invalizii apti pentru prestarea unei munci, care au rămas fără un loc de muncă din diferite motive, spre exemplu: persoanele care au desfăcut contractul individual de muncă din cauza concedierii (schimbări din organizarea producției și a muncii, inclusiv lichidarea, reorganizarea sau reprofilarea unității, precum și reducerea statelor de personal) ș.a; demisionării, persoanele al căror contract individual de muncă, încheiat pe un termen, a expirat, în conformitate cu prevederile Codului Muncii ș.a,

persoane revenite pe piața muncii după o întrerupere după expirarea perioadei de îngrijire a copilului, după perioada de îngrijire a unui membru al familiei invalid de gradul I, a unui copil invalid în vîrstă de pînă la 16 ani, după locurile din detenție sau de reabilitare socială;

persoanele care caută un loc de muncă pentru prima dată care nu dispun de carnet de muncă și de stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Întru îmbunătățirea protecției sociale a șomerilor și extinderea măsurilor active legea menționată a fost modificată și completată pe parcursul anului 2005, unele prevederi fiind:

accesul la formarea profesională de la vîrsta de 16 ani a persoanelor fără un loc de muncă și fără o profesie, fiind susținute așa categorii vulnerabile pe piața muncii, ca: absolvenții școlilor de tip internat, copiii orfani, copiii rămași fără ocrotire părintească și cei aflați sub tutelă, copiii din familii cu mulți copii, copii din familii monoparentale, precum și victimele traficului de ființe umane ș.a

majorarea cu 10 la sută a indemnizației ce se acordă șomerilor antrenați la lucrările în folosul comunității;

reglementarea normelor de activitate a agenției private de ocupare;

prevederea unei norme ce ține de nepermiterea elementelor discriminatorii bazate pe criterii de naționalitate, origine etnică, sex, vîrstă, apartenență politică sau origine socială în ofertele și anunțurile privind locurile de muncă;

îmbunătățirea condițiilor ce țin de stabilirea și acordarea ajutorului de șomaj (micșorarea stagiului de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat de la 12 luni la 6 luni din ultimele 24 luni calendaristice, premărgătoare datei înregistrării la Agenție; extinderea categoriilor beneficiarilor ajutorului de șomaj cu: persoanele care au demisionat și care într-o perioadă de 3 luni calendaristice au căutat activ un loc de muncă, dar nu s-au putut angaja);

extinderea categoriilor beneficiarilor de alocație de integrare sau reintegrare profesională (care se acordă persoanelor care nu au stagiul de cotizare la bugetul asigurărilor de stat) cu: victimele traficului de ființe umane, care constă într-o sumă lunară fixă neimpozabilă egală cu 15% la sută din salariul mediu pe economie din anul precedent, ce se acordă o perioadă de cel mult 9 luni calendaristice.

Persoanelor îndreptățite să beneficieze de ajutor de șomaj cuantumului se stabilește diferențiat, în funcție de circumstanțele în care a încetat activitatea de muncă a persoanei, mărimea constituind de la 30% la 50% din salariul mediu pe economie din anul precedent.

Perioada de primire a ajutorului de șomaj se stabilește în funcție de stagiul de cotizare a persoane, după cum urmează:

6 luni calendaristice, în cazul unui stagiul de cotizare de pînă la 5 ani, dar nu mai puțin de 6 luni;

9 luni calendaristice, în cazul unui stagiul de cotizare cuprins între 5 și 10 ani;

12 luni calendaristice, în cazul unui stagiul de cotizare de peste 10 ani.

În cazul schimbărilor în organizarea producției și a muncii, inclusiv lichidarea, reorganizarea sau reprofilarea unității, care poate conduce la reducerea numărului de personal, angajatorul are obligația de a informa în scris, cu 2 luni pînă la disponibilizare, agenția pentru ocuparea forței de muncă, în a cărei rază teritorială se află unitatea despre posibila disponibilizare a fiecărui salariat în parte. Angajatorul este obligat să dea preaviz de concediere în situația descrisă mai sus, conform Codului Muncii și contractului colectiv de muncă, salariaților care urmează a fi disponibilizați și să informeze organul sindical al unității. După

emiterea preavizului de concediere, salariații vor participa la serviciile de preconcediere, realizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

În sensul Legii nr. 102-XV/2003 serviciile de preconcediere prevăd următoarele activități:

informarea despre prevederile legale referitoare la protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și la acordarea serviciilor de ocupare și formare profesională;

angajarea la locurile de muncă libere și instruirea în privința modalităților de căutare a unui loc de muncă;

reorientarea profesională în cadrul unității sau la cursuri de scurtă durată;

sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora, cu participarea organului sindical, asupra măsurilor de reducere a șomajului.

Potrivit Legii menționate măsurile active constau în: sporirea posibilităților de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și în stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor.

În conformitate cu Legea 102-XV/2003 și Codul Muncii al Republicii Moldova au prezentat agențiilor informații cu privire la disponibilizarea personalului 619 agenți economici, din care 342 agenți economici cu forma de proprietate publică, 231 cu forma de proprietate privată și 46 agenți economici cu proprietate mixtă. Agenții economici au informat despre disponibilizarea a circa 5 mii de persoane, din care 2,5 mii persoane de la întreprinderile cu proprietate publică, 2,0 mii de la întreprinderile private și 364 persoane de la întreprinderile mixte. Agențiile teritoriale au acordat servicii de preconcediere la 1490 persoane preavizate de disponibilizare, din care 78 persoane au fost susținute la angajarea în câmpul muncii în perioada preavizării. Pe parcursul anului 2005, agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă au înregistrat cu statut de șomer 4580 persoane disponibilizate de la agenții economici, din care 1472 șomeri au fost susținuți la plasarea în câmpul muncii, iar 2229 șomeri au beneficiat de ajutor de șomaj. În ultimii ani se manifestă o tendință de reducere a numărului persoanelor disponibilizate înregistrate la agenții, ceea ce dă dovadă de redresarea situației în economia națională. Pe parcursul a 9 luni a anului 2006 peste 400 agenți economici au informat despre disponibilizarea a circa 4140 persoane. La o parte din ele (558) de către agențiile teritoriale li s-au acordat servicii de preconcediere. Pe parcursul a 9 luni 2006 s-au înregistrat 2749 persoane disponibilizate, inclusiv au fost plasați în câmpul muncii 986 persoane, iar 1790 persoane au beneficiat de ajutor de șomaj.

Principala problemă, care încurcă la realizarea eficientă a serviciilor de preconcediere este numărul mic de personal încadrat la agenții, ceea ce nu permite vizitarea îndeajuns a agenților economici, care au prezentat informații despre disponibilizare, pentru a acorda servicii de preconcediere persoanele preavizate de disponibilizate.

Creșterea posibilităților de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă se realizează prin următoarele servicii publice, care se acordă în mod gratuit și acoperă întreg teritoriul republicii (35 agenții de ocupare a forței de muncă, la nivel de fiecare unitate administrativ teritorială): mediere a muncii, informare și consiliere profesională, consultanță și asistență pentru inițierea unei activități de întreprinzător; subvenționare a costurilor forței de muncă, stimulare a mobilității forței de muncă, orientare și formare profesională.

| Indicatorul | Valoarea actuală (2005) | Țintă intermediară I (2010) | Țintă intermediară II (2015) | Țintă Finală (2020) |
|---|-------------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------|
| Rata generală de ocupare, % | 45,4 | 55,0 | 65,0 | 70,0 |
| Rata de ocupare a populației de 15-64 ani, % | 49,7 | 55,0 | 60,0 | 65,0 |
| Rata de ocupare a femeilor de vârsta 15-54 ani, % | 50,9 | 55,0 | 60,0 | 65,0 |
| Rata de ocupare a persoanelor de vârsta 55-64 ani, % | 54,7 | 56,0 | 58,0 | 60,0 |
| Distribuția populației ocupate pe sectoare ale economiei, % din total | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Agricultură | 40,7 | 36,0 | 30,0 | 25,0 |
| Industrie | 12,1 | 15,0 | 20,0 | 22,0 |
| Servicii | 47,2 | 49,0 | 50,0 | 53,0 |
| Ponderea persoanelor ocupate în sectorul informal, % din total persoane ocupate | 12,1 | 10,0 | 8,0 | 3,0 |
| Rata șomajului, % | | | | |
| General | 7,3 | 7,0 | 6,5 | 6,0 |
| Tineri 15-24 ani | 18,7 | 15,0 | 12,5 | 10,0 |
| Femei | 6,0 | 6,0 | 5,5 | 5,0 |
| Bărbați | 8,7 | 8,0 | 7,5 | 7,0 |
| Urban | 11,2 | 7,5 | 5,5 | 3,5 |
| Rural | 4,0 | 3,8 | 3,6 | 3,4 |
| Ponderea șomajului structural, % din total șomeri | 48,9 | 35 | 30 | 25 |
| Rata plasării în câmpul muncii de către structurile ANOFM, % din numărul mediu persoanelor care s-au adresat | 41,1 | 44,0 | 50,0 | 60,0 |
| Numărul beneficiarilor de alocațiile din Fondul de șomaj pentru mobilitatea forței de muncă | 83 | 300 | 500 | 1000 |
| Rata persoanelor ocupate în industriile și servicii medii și puternic avansate din punct de vedere tehnologic | 10-12 (estimat) | 15 | 17 | 20 |
| Ponderea șomerilor participanți la programe de măsuri active, % din total șomeri înregistrați | | | | 50% |
| Salariul mediu plătit femeilor, % salariul mediu plătit bărbaților | 72,6 | 82 | 95 | 100 |

Sursa: Proiectul Strategiei Naționale privind politicile de ocupare a forței de muncă în RM 2006-2020. www.expert-grup.org.

Medierea muncii este activitatea prin care se realizează colaborarea dintre angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii unor raporturi de muncă. Agenția pentru ocuparea forței de muncă teritorială are obligația de a identifica locurile de muncă la angajatori și a le face cunoscute persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Angajatorii sunt obligați să informeze Agenția în scris despre locurile de muncă libere, în termen de 5 zile de la data în care au devenit libere.

Serviciile de mediere se acordă gratuit și constau în:

informarea privind locurile de muncă libere și condițiile de ocupare a lor prin publicare, afișare, organizare de târguri a locurilor de muncă;

- mediere electronică, avînd ca scop punerea automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnicii de calcul;
- preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile și interesele acestora.

Indicatori de performanță a politicii fiscale

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|------|------|------|------|------|-----------|
| Deficitul (-) / excedentul (+) bugetar, % din PIB | -1,0 | 0,0 | -0,5 | +1,6 | 0,4 | +0,8-+1,2 |
| Cheltuieli bugetare, % din PIB | 36,4 | 31,5 | 34,2 | 33,1 | 35,2 | 36,2 |
| Datoria externă a sectorului guvernamental, % din PIB | 63,3 | 50,7 | 46,6 | 40,8 | 26,9 | 21,5 |

Sursa: Biroul național de statistică. Banca națională a Moldovei. www.expert-grup.org.

De servicii gratuite de mediere beneficiază la cerere și persoanele încadrate, care doresc să-și schimbe locul de muncă. Pe parcursul anului 2005, agențiile pentru ocuparea forței de muncă au înregistrat 59894 șomeri, din care 25456 femei. În perioada gestionată, s-au înregistrat cu 313 șomeri mai mulți decât în anul 2004. Din numărul total de șomeri înregistrați, un număr mai mare revine persoanelor cu studii secundare profesionale - 17719 șomeri, persoanelor cu studii gimnaziale - 17328 șomeri și persoanelor cu studii liceale și medii de cultură generală - 15363 șomeri. Un număr mai mic de șomeri este reprezentat de persoanele cu studii medii de specialitate - 5183 șomeri și cu studii superioare - 4301 șomeri. În anul 2005, numărul șomerilor cu o durată a șomajului până la 6 luni și a celor aflați în șomaj cu o durată de 12-24 luni a fost mai mare în comparație cu anul 2004, însă a fost mai mic numărul șomerilor cu o durată a șomajului cuprins între 6-12 luni și peste 12 luni. Crearea acestei situații a fost influențată de numărul mai mare de șomeri înregistrați în anul 2005 în comparație cu anul 2004, trecerea dintr-o perioadă a șomajului în alta și ieșirea din șomaj. Pe parcursul a 9 luni 2006 la agențiile pentru ocuparea forței de muncă au fost înregistrate 41105 persoane, din care 17332 au fost plasate în câmpul muncii, fiind în descreștere în comparație cu aceeași perioadă a anului precedent care au constituit 49285 și respectiv 18886 persoane.

În activitatea de mediere a muncii, un rol important revine colectării informațiilor despre locurile de muncă libere. În conformitate cu art.13 din Legea nr.102-XV/2003 cu completările și modificările ulterioare, angajatorii sunt obligați să informeze, în scris, agențiile despre locurile de muncă libere și în termen de 3 zile despre angajarea șomerilor la locurile de muncă declarate anterior. Pe parcursul anului 2005, agențiile au înregistrat 42357 locuri de muncă libere declarate de 5823 agenți economici (tabelul 18). Au fost înregistrate cu 1274 locuri de muncă libere mai multe față de anul 2004. Pe parcursul a 9 luni 2006 numărul locurilor de muncă libere este în creștere față de aceeași perioadă a anului 2005 și constituie 38115 unități.

Actualmente rolul principal în realizarea politicilor de ocupare a forței de muncă din republică îi revine Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și oficiilor teritoriale de ocupare a forței de muncă, care își realizează funcțiile lor în baza Legii nr. 102-XV din 13.03.2003 privind Ocuparea Forței de Muncă și Protecție a Persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Activitatea Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă este axată în principal, asupra prevenirii șomajului și asigurării unui nivel înalt al ocupării forței de muncă, încadrarea sau reîncadrarea în muncă a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; sprijinirea ocupării persoanelor din categoriile defavorizate ale populației, asigurarea egalității de șanse pe piața

forței de muncă, stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, creșterea mobilității forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale din economie, susținerea materială a șomerilor și stimularea acestora pentru a ocupa un loc de muncă, protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, informarea populației despre cererea și oferta forței de muncă, măsuri care sunt stipulate și în lege.

Printre cele mai importante funcții ale serviciului de ocupare a forței de muncă din Republica Moldova este prestarea serviciilor de informare și mediere la angajarea în câmpul muncii a persoanelor afectate de șomaj. Trebuie menționat faptul că pe an ce trece, în contextul modernizării serviciului național de ocupare a forței de muncă, pe lângă creșterea volumului de servicii prestate, a avut loc și o diversificare a acestora. Astfel, în ultimii ani Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a implementat astfel de servicii noi ca stimularea și susținerea mobilității teritoriale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în vederea facilitării găsirii unui loc de muncă potrivit pentru persoana în cauză, diversificarea categoriilor de persoane care pot beneficia de servicii de reconversiune profesională, pregătire profesională și orientare profesională, prestarea serviciilor de consultanță psihologică persoanelor descurajate etc. totodată volumul serviciilor prestate crește din an în an. Astfel, în anul 2005 de către serviciul de ocupare a forței de muncă au fost înregistrate 59,9 mii persoane care s-au adresat la agențiile teritoriale pentru susținerea la angajare, au fost înregistrate 42,3 mii de locuri vacante, au fost plasate în câmpul muncii 24,6 mii persoane

În scopul selectării cât mai operative de către agenții economici a forței de muncă serviciile de ocupare a forței de muncă organizează tot mai multe târguri ale locurilor de muncă. Pe parcursul anului 2005 au fost organizate 86 asemenea târguri. A fost înființat Clubul Muncii care în 2005 a organizat 351 traininguri pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

O măsură de politică activă a ocupării forței de muncă destul de populară în prezent în Republica Moldova reprezintă lucrările publice remunerate care sunt organizate de către oficiile forței de muncă în comun cu autoritățile administrației publice. Lucrări publice remunerate sunt considerate orice tip de activități temporare, care nu necesită o pregătire profesională și sunt accesibile tuturor șomerilor. Lucrările respective au menirea atenuării consecințelor economice și sociale ale șomajului, deprinderea cu activitatea de muncă a persoanelor care au o întrerupere îndelungată peste un an de activitate de muncă. În anul 2005 volumul lucrărilor publice remunerate, precum și numărul persoanelor aflate în șomaj implicate în acestea a crescut considerabil – circa 3097 persoane în 2005. În scopul îmbunătățirii serviciilor de mediere a muncii serviciul de ocupare a forței de muncă introduce periodic metode și tehnici moderne de conlucrare cu agenții economici. Un rol important în acest proces joacă implicarea partenerilor sociali.

Politicile de ocupare a forței de muncă din Republica Moldova se concretizează în programele naționale și locale de ocupare a forței de muncă care se aprobau pe o perioadă de 2-3 ani. Aceste programe includ în sine totalitatea măsurilor de politică de ocupare, responsabilii de realizarea lor, precum și sursele de finanțare a acestor măsuri. Scopul principal al acestor programe constă în prevenirea șomajului în masă, menținerea locurilor de muncă existente, plasarea în câmpul muncii a șomerilor, organizarea lucrărilor publice remunerate, asigurarea protecției sociale a șomerilor, susținerea activității antreprenoriale.

Alte măsuri prevăzute de Programul Național de Ocupare a Forței de Muncă și Protecție Socială a Șomerilor sunt axate asupra orientării și reintegrării profesionale, calificării și recalificării șomerilor, precum și a persoanelor neîncadrate în câmpul muncii. Pregătirea profesională a șomerilor este asigurată de către instituțiile de învățământ secundar profesional școli profesionale polivalente, școli de meserii, centrele și combinatele de instruire prin cursuri, în instituțiile de învățământ mediu de specialitate și superior, organizațiile non-guvernamentale, instituțiile private.

În afară de programe naționale și locale, politicile de ocupare a forței de muncă se realizează și prin intermediul strategiilor de ocupare a forței de muncă.

Strategia de ocupare a forței de muncă are drept obiective principale, realizarea unui nivel înalt al ocupării, reducerea șomajului, protecția socială a șomerilor, repartizarea eficientă a forței de muncă pe domenii de activitate și repartiția cât mai echitabilă a veniturilor. Conținutul strategiei pieței muncii îl constituie procesul de stabilire a principalelor direcții de acțiune, în funcție de condițiile concrete istorice și de elaborare a unui model de politici, care vizează echilibrarea cererii cu oferta de muncă în contextul dezvoltării economico-sociale a țării. Acest proces trebuie să se bazeze pe analiza datelor furnizate de organisme specializate în evidența nivelului și structurii cererii și ofertei de muncă și să aibă în vedere tendințele ce se manifestă în funcționarea pieței muncii și dimensiunea acțiunii factorilor economici, sociali, politici, etc., identificați în procesul analizei.

Direcțiile strategice de acțiune, ca și modelul politicilor ce vor fi utilizate depind, în mod direct, de condițiile economice, sociale și politice în care funcționează piața muncii. În condițiile economiei de piață ea este racordată la motivația individului, pârghiile utilizate accentuând efectele produse de stimulente monetare și nemonetare asupra atitudinii față de munca și comportamentul uman în procesul ocupării. În perioada tranziției la economia de piață, când statul, ca principal acționar în economie, deține putere de monopson în angajarea forței de muncă, strategia trebuie să reflecte tocmai prioritățile economico-sociale ale acestei perioade. Ea trebuie să dea dovadă de suplețe și flexibilitate pentru a putea fi corectă pe parcurs, în funcție de modificarea condițiilor de funcționare ale pieței muncii sub efectul timpului.

Alegerea obiectivelor strategiei pieței muncii trebuie făcută în deplină concordanță cu celelalte obiective pe care guvernul și le propune să le realizeze în perioada pentru care îi este încredințată conducerea macroeconomică. Efectul global pozitiv pe care guvernul scontează în elaborarea strategiilor sale este direct dependent de gradul de armonizare a diferitelor obiective propuse, el putând fi integral anihilat dacă aceste obiective se află în discordanță.

Pentru realizarea obiectivelor strategice, guvernul își stabilește pe etape de timp scurt sarcinile politice ce-i revin sub forma unor mărimi specifice și influențează în mod direct variabilele macroeconomice prin intermediul politicilor de care dispune. Deoarece sarcinile și instrumentele politice sunt interdependente, realizarea simultană a obiectivelor strategice depinde esențialmente de gradul de coordonare al politicilor guvernamentale utilizate.

La 15 mai 2002 în Republica Moldova a fost aprobată „Strategia Ocupării Forței de Muncă” scopul de bază al căreia constă, în primul rând în asigurarea funcționalității pieței muncii. Aceasta presupune, în primul rând, crearea condițiilor favorabile de formare a unor comportamente ale cererii și a ofertei de muncă adecvate economiei de piață moderne. Mediul concurențial pe care se bazează economia de piață ar permite asigurarea unui nivel optim al ocupării, creșterea durabilă a productivității muncii, și, prin urmare, a veniturilor salariale ale lucrătorilor, iar pe de altă parte, valorificarea cât mai deplină a potențialului uman existent în republică. Cu toate că termenul de realizare a strategiei în cauză nu s-a finalizat, în anul 2006 Republica Moldova s-a lansat în elaborarea unei noi strategii de ocupare a forței de muncă. Elaborarea unei noi strategii, mai perfecte și mai moderne, a fost determinată, în primul rând de noile obiective politice în care s-a angajat Republica Moldova, de integrare europeană, fapt ce a impus armonizarea cât mai deplină a valorilor, principiilor și a pârghiilor de intervenție a statului pe piața muncii cu cele europene.

Alte strategii lansate în Republica Moldova care au tangențe puternice cu piața muncii și au influențat realmente în mod pozitiv situația ocupării forței de muncă din republică sunt Strategia de Creștere Economică și Reducere a Sărăciei, Strategia de dezvoltare a localităților rurale „Satul Moldovenesc”.

Totodată, indiferent de succesul strategiilor și politicilor de pe piața muncii, precum și de calitatea acestora, trebuie menționat faptul că un lucru este cert. Piața muncii este o piață derivată. Ea reflectă pe deplin succesele și insuccesele din economie. Din acest considerent, doar o creștere durabilă a economiei, înviorarea afacerilor și a investițiilor pot să absoarbă excesul de ofertă de muncă din republică concretizat fie în populația șomeră, fie în populația inactivă aptă

de muncă și să asigure realizarea obiectivelor strategiilor și politicilor în cauză – de reducere a nivelului șomajului și de creștere a nivelului ocupării forței de muncă.

Rezultatele economice pe care le înregistrează economia Republicii Moldova în ultimii ani permit revederea modalităților de intervenție a statului pe piața muncii. În condițiile actuale dezechilibrele de pe piața muncii, precum și crearea premiselor de reducere a sărăciei a populației ocupate pot fi realizate printr-un mix de politici active și pasive de ocupare a forței de muncă care ar fi în stare în mod real să stimuleze creșterea veniturilor salariale și diminuarea șomajului real. Ele pot fi considerate cele mai eficiente și cele mai importante politici de combatere a sărăciei, deoarece prin acestea se stimulează consumul, completându-se totodată resursele necesare statului pentru politicile redistributive, aplicate grupurilor social-vulnerabile în combaterea sărăciei.

O cale eficientă în realizarea scopului sus-numit poate fi considerată promovarea micului business. Micul business este acel sector, în care își găsesc posibilitățile de asigurare a ocupării și de depășire a riscului sărăciei o mare parte a populației economic active. Deși dimensiunile lui devin din ce în ce mai semnificative, acest gen de activitate se confruntă cu o serie de impedimente economice, financiare și administrative: povara fiscală, accesul limitat la piața externă, birocrația și corupția funcționarilor publici, lipsa de experiență managerială. Politica incoerentă promovată de stat privind acest sector al economiei stimulează trecerea lui în economia tenebră. Statul trebuie să vadă în dezvoltarea micului business o cale reală de menținere a unui nivel înalt al ocupării și de combatere a sărăciei și nu o sursă esențială de completare a bugetului. De aceea, businessul mic trebuie susținut prin diferite înlesniri fiscale și administrative, deoarece într-o perspectivă apropiată el poate fi sursa de bază de investiții atât de necesară relansării economiei naționale a Republicii Moldova.

O altă cale în asigurarea funcționalității pieței muncii este și atragerea investițiilor străine directe. Or, investițiile străine nu presupun doar resurse financiare sau tehnologii avansate. Investițiile străine presupun și un management eficient, ce poate servi o sursă sigură în educarea purtătorilor cererii de muncă și ai ofertei de muncă autohtoni a unor deprinderi noi, adecvate economiei de piață modernă.

Prin urmare, se poate constata că evoluția neadecvată a indicatorilor ocupaționali din Republica Moldova în contextul unor tendințe favorabile a situației macroeconomice contemporane este determinată de mai mulți factori de ordin obiectiv și subiectiv. Printre cei mai relevanți pot fi menționați următorii:

excesul de ofertă de muncă, care este determinat de densitatea populației destul de mare, comparativ cu regiunile din imediata vecinătate. Acest exces de ofertă de muncă prezent în republică de o perioadă de timp mai îndelungată condiționează inevitabil o utilizare ineficientă a forței de muncă. Din acest considerent, orice reducere a nivelului ocupării pe fundalul unor creșteri macroeconomice conduce indispensabil la o creștere a eficienței în utilizarea forței de muncă, a productivității sociale a muncii și, prin urmare, a veniturilor salariale;

1. structura ocupațională – tradițional, o parte destul de impunătoare a populației ocupate din Republica Moldova activează în agricultură (în anul 2004 ponderea populației ocupate în agricultură a constituit 41,0%), ramură care nu poate asigura o creștere rapidă a productivității muncii, și prin urmare, o creștere a veniturilor reale ale populației active iar o altă parte, destul de impunătoare a forței de muncă (25,1% în 2004), este ocupată în sectorul public, unde salariile lor depind de posibilitățile limitate ale bugetului de stat;

2. formularea greșită a scopurilor programelor de ocupare a forței de muncă – practic toate programele de ocupare a forței de muncă erau orientate spre măsuri de politici active de ocupare, în special spre crearea noilor locuri de muncă în scopul diminuării sau chiar și a eradicării șomajului. Or, în condițiile de declin economic caracteristic primilor 10 ani de tranziție la economia de piață eforturile de creare a unor noi locuri de muncă, cu excepția celor care înlocuiesc locurile de muncă vechi și neproductive, au generat cheltuieli nejustificate care puteau fi orientate spre alte activități economice. Din acest considerent, noile locuri de muncă create nu

erau nici durabile, nici atractive pentru potențialii pretendenți. În condițiile contemporane un nou loc de muncă poate fi creat doar cu enorme cheltuieli investiționale, într-un mediu macroeconomic adecvat de creștere continuă a cererii de consum, capabil să producă o producție competitivă atât pe piața internă, cât și pe cea externă și să asigure un venit salarial necesar pentru un trai decent, precum și pentru motivarea angajatului. Și în prezent, în condițiile de creștere continuă economică, politica de ocupare a forței de muncă din Republica Moldova, de asemenea, este orientată spre măsuri active. Însă intențiile de azi a întreprinderilor în crearea noilor locuri de muncă sunt justificate pe fundalul creșterii cererii de consum determinată de creșterea veniturilor populației atestate în ultimii ani. Totodată, doar unele din aceste noi locuri de muncă, în special, de la întreprinderile cu un management performant și cu prezența unor investiții străine s-au dovedit a fi durabile și productive, ceea ce confirmă datele statistice privind descreșterea continuă a numărului salariaților, precum și a mobilității lor excesive.

3.funționalitatea imperfectă a pieței muncii – actualmente, raporturile de muncă din republică au loc pe o piață a muncii în formare. Această piață include în sine atât elemente și mecanisme moștenite de la economia socialistă, precum și elemente noi, specifice unei economii de piață modernă. Situația dată a provocat o serie de dezechilibre ce se manifestă, pe de o parte, prin creșterea șomajului, și degradarea sistemului de protecție socială pe piața muncii, iar pe de altă parte, prin utilizarea ineficientă a forței de muncă, însoțită de descreșterea productivității muncii și, prin consecință, de reducerea substanțială a salariilor reale ale lucrătorilor. Anume din acest considerent, o mare parte a populației apte de muncă nu este prezentă pe piața muncii din Republica Moldova cauza principală fiind salariile extrem de mici, precum și, uneori, întârzierea plății lor. Aceste persoane preferă fie emigrarea peste hotare în căutarea unui loc de muncă mai bine remunerat, fie o activitate la negru, care, de asemenea, le poate asigura un venit mai mare decât un loc de muncă oficial. Prin urmare, funcționalitatea imperfectă a pieței muncii este determinată de procesul de formare a acesteia. Iar formarea pieței muncii din republică este un proces anevoios și de lungă durată, una din cele mai dificile probleme în acest context fiind, pe de o parte, adaptarea forței de muncă noilor condiții de piață, schimbarea atitudinii lucrătorilor față de muncă, or o piață modernă a muncii necesită de la participanți un comportament specific unui mediu concurențial, bazat, în primul rând, pe o responsabilitate individuală, comportament care va conduce inevitabil la creșterea productivității muncii și a calității ei. Pe de altă parte, formarea pieței muncii necesită și o restructurare a managementului întreprinderii, a comportamentului conducătorilor de întreprinderi care continuă și în prezent să utilizeze metode vechi de management, inclusiv și pe piața muncii din republică. Cu alte cuvinte, este vorba despre formarea cererii și ofertei de pe piața muncii din Republica Moldova.

CAPITOLUL III ANALIZA EVOLUȚIEI PIEȚII MUNCII ÎN RM

Dacă analizăm evoluția populației Moldovei pe grupe de vîrstă potrivit datelor celor două recensăminte din 1989 și respectiv 2004 se observă că grupa populației active situată între vîrsta de 15-60 ani nu se mărește într-un ritm proporțional cu cel în care scade populația tînăra 0-14 ani și sporește cea bătrîna 60 ani și peste, deci în mod normal veniturile pentru programele sociale nu pot crește decît printr-o mărire, peste valorile obișnuite, a productivității muncii. La baza acestei afirmații se află și teoria conform căreia comportamentul economic individual variază în funcție de vîrstă. Țările cu o proporție ridicată a tinerilor și/sau bătrînilor tind să aloce un mai mare volum de resurse acestor grupuri, aducînd adesea prejudicii creșterii economice, acest fenomen este sesizabil și la noi. Spre exemplu, în totalul populației Republicii Moldova aceste grupuri nu dețin o pondere semnificativă, dar avînd în vedere ultimele tendințe demografice, procesul de emigrare masivă, îmbătrînirea populației, apoi situația este departe de a fi îmbucurătoare. În ultima perioadă populația economic activă a țării a diminuat vizibil. Dacă la începutul anului 2002 aceasta constituia cca 1,58 milioane persoane, apoi la sf. lui septembrie 2006 populația economic activă a înregistrat valoarea de 1,48 milioane persoane. Totodată, trebuie să menționăm că datele statistice oficiale nu reflectă adevărata față a problemei. Unul din ultimele rapoarte ale BNS cu privire la populație arată că populația economic activă (populația plasată în cîmpul muncii plus șomerii) din Republica Moldova a constituit 1484 mii persoane. Or, populația ocupată a constituit 1404 mii persoane, iar cca 80 mii au fost înregistrate ca persoane ce se află în șomaj. Cea mai înaltă rată de ocupare în cîmpul muncii (70%) s-a înregistrat la persoanele cu vîrsta cuprinsă între 50 și 54 de ani. Potrivit structurii populației pe domenii de activitate cca 40% din totalul persoanelor ocupate muncesc în agricultură. Ponderea persoanelor angajate în industrie a fost de 10,6%, în comerț și activități hoteliere – de cca 15%, iar lucrătorii din sectorul de sănătate și învățămînt au constituit în total 13,1%.

Populația ocupată în cîmpul muncii în funcție de grupa de vîrstă, sex și statut

| | Total pe grupe de vîrstă | 15-24 | 25-34 | 35-49 | 50 de ani și peste |
|---------------------------------------|---------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------------------|
| Bărbați | 631456 | 66551 | 114682 | 274639 | 175585 |
| salariați | 398919 | 44610 | 77401 | 176006 | 100902 |
| Angajatori | 5181 | 0 | 0 | 2917 | 1440 |
| Persoane care muncesc pe cont propriu | 223759 | 19428 | 35793 | 95335 | 73202 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Alte categorii | 3597 | 2308 | 0 | 0 | 0 |
| Femei | 684586 | 59078 | 134240 | 311777 | 179491 |
| salariați | 441998 | 42641 | 94039 | 214633 | 90684 |
| Angajatori | 3247 | 0 | 0 | 2180 | 0 |
| Persoane care muncesc pe cont propriu | 229220 | 14168 | 37653 | 91830 | 85570 |
| Alte categorii | 10121 | 2020 | 2210 | 3134 | 2094 |

Sursa: Biroul Național de Statistică.<http://www.statistica.md/>

În ceea ce privește populația ce cuprinde contingentul feminin fertil 15-49 ani, creșterea de 2,3%, înregistrată de grupa respectivă de vîrstă în anul 2004, este nesemnificativă în comparație cu rata anuală a îmbătrînirii demografice (0,2%). Pe termen lung, asemenea tendințe vor provoca îmbătrînirea populației, depopularea, scăderea drastică a forței de muncă și degradarea calității acesteia. Pentru menținerea unor indicatori economici acceptabili, este posibil ca, și în Republica Moldova, în condițiile în care ar exista atractivitate, să se practice importul forței de muncă, ceea ce ar putea provoca alte riscuri pentru care societatea este puțin pregătită. Deși scăderea calității vieții, inegalitățile și excluderea socială, numărul mare încă a celor care trăiesc sub pragul sărăciei, ca principale consecințe ale evoluției demografice a Moldovei, constituie priorități guvernamentale, riscurile și amenințările chiar și la adresa securității naționale se pot concretiza în: creșterea gradului de intoleranță și afectarea solidarității sociale, scăderea inacceptabilă a nivelului de siguranță a cetățeanului, intensificarea fenomenului emigraționist. În plus, toate acestea constituie o serioasă amenințare la adresa procesului de integrare a Moldovei în structurile europene.

Teoria economică arată că creșterea economică generează o creștere a locurilor de muncă datorită modernizării și re tehnologizării întreprinderilor, a atragerii investițiilor interne și externe etc. Cu toate acestea, Republica Moldova demonstrează o contraperformanță vizibilă, economia crescînd cu ritmuri relativ înalte dar în paralel cu reducerea locurilor de muncă. Față de 1999 numărul de salariați în 2005 era cu 20% mai mic (în agricultură – cu 50%, inclusiv femeile cu 53%, iar în construcții – cu 30%). Dinamica negativă a locurilor de muncă va avea pe viitor o influență negativă asupra productivității și creșterii economice, deoarece salariile au cea mai mare pondere în veniturile populației.

În ultima perioadă salariile au crescut, mai ales pentru sectorul administrației publice. În același timp, salariul mediu plătit în agricultură nu atinge nici jumătate din media pe economie. Potrivit statisticii oficiale numărul de angajați în acest sector scade continuu: în primul trimestru al anului personalul angajat în agricultură a scăzut cu 11,5%. În industrie spre exemplu, salariul real a crescut cu doar 3% în primele opt luni, observîndu-se o reducere semnificativă 14% a salariilor în ramura vinificației intrată în recesiune. În acest sector a început un reflux puternic de personal care caută ocupații în alte sectoare, încearcă să deschidă mici afaceri sau evaluează posibilitățile de emigrare.

Pentru a majora salariile, firmele recurg la cea mai la îndemînă metodă, de a concedia din forța de muncă. În al doilea rînd, există o presiune în sus pe piața muncii, adică spre creșterea salariilor, lucru care obligă firmele la introducerea de tehnologii noi, care economisesc forța de muncă, dar și la economisirea în sine de forță de muncă prin eliberarea rezervelor în exces. Avem în vedere aici nevoia de restructurare masivă din industrie și din alte sectoare, pe fondul circumstanțelor în care ne-am pomenit, circumstanțe care presupun creșteri la costuri – tarife la utilități, de pildă, dar și o concurență mai puternică. Pe de altă parte, statisticile oficiale nu includ munca la negru, deși fenomenul este consistent în Moldova, influențînd nivelul salariilor și a productivității reale. Munca la negru în primul rînd scade costurile angajatorilor. Altfel spus, productivitatea reală este mai mică decît cea calculată statistic, prin raportarea la numărul de salariați. În termeni reali, aceștia sînt mai numeroși decît cei declarați oficial. Este dificil de estimat influența în procente a muncii la negru asupra productivității, dar potrivit informațiilor existente, fenomenul începe să scadă în amploare, probabil că și reducerea fiscalității în ultimii

ani a influențat fenomenul. De fapt, toate statele în care birocrăția este solidă, iar legislația insuficient de clară, munca la negru proliferază, Republica Moldova nefiind o excepție în acest sens.

3.1 Corelarea dezvoltării economiei regionale și pieții muncii

Analizând evoluțiile de pe piața muncii din Republica Moldova din ultimii ani, se observă o reducere continuă a principalilor indicatori ocupaționali în pofida faptului că pe parcursul ultimilor ani, economia Republicii Moldova înregistrează vădite semne de ameliorare a situației. După o perioadă de mai mult de zece ani de criză profundă și declin economic fără precedent, legat de tranziția la economia de piață, principalii indicatori macroeconomici au semnalat o redresare a evoluției lor. Astfel, atât Produsul Intern Brut, cât și indicatorii producției industriale, producției agricole, a volumului investițiilor în capitalul fix, a volumului vânzărilor cu amănuntul, a volumului serviciilor prestate, începând cu anul 2000 înregistrează creșteri continue, în timp ce, rata inflației, rata șomajului, mărimea deficitului bugetar, precum și alți indicatori macroeconomici ne vorbesc despre o „însănătoșire” relativă a economiei naționale. Indicatorii sociali ca nivelul veniturilor, al salariilor, indicatorii demografici confirmă aceste tendințe pozitive.

Referindu-ne la creșterea economică din republică, se poate constata că aceasta în ultimii ani a fost determinată de o stabilitate macroeconomică și de o expansiune a cererii interne și externe. Astfel, în anii 2000-2005 rata medie de creștere a PIB a constituit 6,1%, situându-se la nivelul creșterii înregistrate de țările din Comunitatea Statelor Independente și puțin peste media din țările Europei Centrale și de Est. Un factor esențial care a influențat creșterea economică din republică sunt veniturile persoanelor plecate peste hotare în căutarea unui loc de muncă trimise rudelor rămase acasă care în 2005 au atins nivelul de 30% din PIB. Creșterea a fost asigurată în proporție de 30% de expansiunea serviciilor de transport, telecomunicații și tranzacții imobiliare, sectoare în care este ocupată numai 8-9% din populație. Anumiți indicatori sugerează că creșterea este puternică în comerț și construcții, dar aceasta se produce în principal în sectorul informal al economiei. Deși predomină în totalul populației ocupate, agricultura a contribuit puțin la creșterea PIB, sectorul confruntându-se cu probleme acute care împiedică eradicarea durabilă a sărăciei rurale. Această repartizare a creșterii pe sectoare arată că creșterea este relativ îngustă și din ea beneficiază un număr limitat de angajați, ceea ce a și determinat lichidarea unui număr important de locuri de muncă și diminuarea indicatorilor ocupaționali.

Din cauza evoluției sale lente, agricultura a contribuit cu numai 15% la variația PIB în perioada de creștere economică. În industria prelucrătoare a fost obținută a cincina parte din creșterea PIB. Se observă o tendință clară de reducere a ponderii agriculturii în valoarea adăugată brută de la 27% în 1999 la 21% în 2004, o expansiune puternică a sectorului serviciilor de la 53,1% la 57,8% și o reducere mai puțin semnificativă a cotei industriei de la 17,0% la 16,4%

Din acest considerent, se poate menționa că cea mai mare contribuție la creșterea din 2000-2005 a avut-o capitalul fizic și sporirea productivității totale a factorilor (progresul tehnologic și câștigurile de eficiență în combinarea factorilor). Capitalul uman a avut o contribuție relativ modestă, în timp ce emigrarea factorului muncă în general a redus din creșterea economică.

Contribuția componentelor cererii la PIB

| | Ponderea în PIB, % | Creșterea reală, % | Contribuția la PIB, p.p. |
|---------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| Consumul final | 106,2 | 9,1 | 9,7 |
| Gospodăriii | 89,8 | 9,9 | 8,9 |
| administrația publică și locală | 16,4 | 4,2 | 0,8 |

| | | | |
|-------------------------------|-------|-------|-------|
| Formarea brută de capital | 27,5 | 19,4 | 5,4 |
| Formarea brută de capital fix | 23,4 | 13,9 | 3,2 |
| variația stocurilor | 4,1 | 54,4 | 2,2 |
| Export net | -33,7 | -20,1 | -6,7 |
| Export | 47,1 | 14,6 | 6,6 |
| Import | -80,8 | 16,5 | -13,3 |
| PIB | 100 | 8,4 | 8,4 |

Sursa: Biroul Național de Statistică. <http://www.statistica.md>

În anul 2007 creșterea economică în Moldova s-a accelerat. Astfel, în ianuarie-septembrie 2007, comparativ cu aceeași perioadă a anului 2006 PIB s-a majorat cu 10,3%, în timp ce pentru aceeași perioadă a anului 2004, comparativ cu perioada de referință a anului 2003 a fost înregistrată o creștere de 5,7%. În primele trei trimestre a crescut și producția industrială - cu 6,1%, iar producția agricolă s-a majorat, respectiv cu 6,0%. Agricultură, spre deosebire de industrie, a accelerat semnificativ față de 2004 când a crescut cu 3%

O analiză mai detaliată a creșterii PIB după metoda valorii adăugate arată că anume serviciile au reprezentat forța motrice a creșterii. Majorându-se cu 8,1%, serviciile au contribuit la creșterea PIB cu 4,4 puncte procentuale. Contribuția de bază au adus-o comerțul en-gros și cu amănuntul, serviciile hoteliere și restaurantele, care în total au crescut spectaculos cu 15%. De asemenea, în aceeași ordine pot fi menționate și transportul, comunicațiile și tranzacțiile imobiliare. Ponderea serviciilor în PIB s-a majorat cu 2,5 puncte procentuale comparativ cu anul 2004.

Evoluția altor domenii ale sectorului real din RM :

Agricultura a majorat valoarea sa adăugată cu 9,9%, din contul creșterii producției în sectorul zootehnic cu 8,7% și a producției vegetale cu 4,6%. Conform datelor preliminare producția animală și-a majorat volumele de producere pe parcursul anului 2005 cu 8,7%, iar producția vegetală a înregistrat și micșorări pentru astfel de produse ca fructele cu 8,8%, tutunul cu 23,2%, floarea-soarelui cu 1,8% și strugurii cu 25%. Totodată s-a majorat cu 61,2% producerea soiilor. Factorii de bază care au influențat pozitiv dezvoltarea agriculturii din republică sunt:

- 1 condițiile climaterice favorabile;
- 2 politica agrară benefică pentru dezvoltare a sectorului agrar (au fost acordate subsidii de stat gospodăriilor agricole (80 lei pentru fiecare hectar);
- 3 sporul consumului intern.

Printre factorii care au influențat negativ dezvoltarea agriculturii republicii pot fi numiți:

- 1 majorarea prețurilor la carburanți;
- 2 restricțiile la exporturile unor categorii de produse agricole, introduse de Federația Rusă.

Industria a crescut mai lent, cu doar 4,5%, influențând modificarea PIB numai cu 0,6%.

Într-o anumită măsură, o creștere atât de lentă a industriei poate fi explicată prin incapacitatea ei de a îndestula întregul spectru de necesități materiale care sunt în ascensiune, lucru pe care îl face importul. Astfel, pe parcursul perioadei analizate importurile au crescut cu 16,5%.

Analiza creșterii PIB după componentele cererii agregate pun în evidență o serie de tendințe mai puțin benefice pentru o dezvoltare durabilă a economiei republicii. Astfel, datele statistice pentru anul 2005 arată că sporul PIB datorează preponderent creșterii consumului final al gospodăriilor – cu 8,9 puncte procentuale, iar formarea brută de capital fix a contribuit numai cu 5,4 puncte procentuale dar ponderea acestei componente s-a majorat cu 5,9 puncte, exportul, respectiv, cu 6,7 puncte, iar importul a redus cu 13,3 puncte procentuale rata de creștere a PIB. Analiza PIB după metoda cheltuielilor constată astfel de evoluții negative ca creșterea ponderii importurilor în PIB cu 7,6 puncte procentuale, reducerea exporturilor cu 0,2 puncte și a stocurilor cu 1,2 deși creșterea lor a constituit 54,4 la sută comparativ cu anul 2004.

Creșterea consumului gospodăriilor a fost asigurat preponderent din importuri, iar producătorii autohtoni au supraestimat posibilitățile pieței interne. Creșterea consumului intern se datorează preponderent factorului de ordin extern - sporul transferurilor valutare celor angajați peste hotare, dar și factorului intern - majorarea salariilor nominale și reale.

Totodată trebuie de menționat și faptul că procesul investițional se desfășoară într-o direcție pozitivă. Din suma totală a investițiilor în capital fix 48,7% îi revin lucrărilor de construcții-montaj, iar 47,2% - investițiilor în utilaje, unelte și inventar. În sfera productivă au fost alocate 72% din volumul total al investițiilor.

Perioada de creștere economică a fost caracterizată și de o evoluție pozitivă a veniturilor bugetare, o proporție semnificativă din care a fost utilizată pentru onorarea plăților datoriei publice externe.

Reducerea poverii datoriei externe va permite, dacă va persista creșterea economică, să fie majorate cheltuielile în programe economice și sociale. Totodată, bugetul public național a rămas dependent de impozitele indirecte care taxează cetățenii indiferent de nivelul lor de venituri. Analiza riguroasă a impactului social al majorării cheltuielilor bugetare asupra reducerii sărăciei și asupra performanțelor în domeniul sănătății și educației în 2000-2005 este dificilă. Deși cheltuielile social-culturale au crescut în esențial nu se poate spune exact cum au beneficiat cei mai săraci cetățeni din această expansiune fiscală. Pe de altă parte, se poate constata că Moldova cheltuiește prea puțin în domeniul economic, în particular, sunt foarte mici investițiile publice în infrastructură. Anume investițiile de capital în drumuri, telecomunicații și energetică ar putea să comunice un nou impuls procesului de dezvoltare a sectorului privat. Ignorarea acestei necesități ar putea compromite realizările economice pozitive obținute în perioada de creștere economică și să anihileze progresele în dimensiunea educațională și de sănătate a dezvoltării umane.

Politica monetară a Băncii Naționale a Moldovei a fost relativ restrictivă, controlul inflației fiind obiectivul principal. Rata inflației a coborât la un nivel de 10% în 2005, dar presiunile inflaționiste în economie se mențin la cote înalte. Creșterea bruscă a prețurilor ar avea un impact negativ deosebit asupra cetățenilor săraci și asupra celor cu venituri fixe. O consecință a politicii antiinflaționiste sunt ratele dobânzii relativ înalte, dar acestea vor putea să scadă în termeni reali odată cu intensificarea concurenței bancare. În condițiile de azi din Moldova, politica promovată de BNM pare optimală din punct de vedere a politicii de stabilizare macroeconomică combinată cu obiectivul reducerii sărăciei.

La prima vedere, aceste schimbări structurale indică asupra unui început de modernizare a sistemului economic național. Dar această modernizare generează costuri sociale foarte înalte, producându-se nu prin realocarea forței de muncă de la sectoarele neperformante la sectoarele performante, ci prin eliminarea forței de muncă din categoria economic activă, ceea ce și indică evoluția negativă a principalilor indicatori ocupaționali. Consecința practică a unei asemenea „modernizări” este numărul mare de moldoveni forțați de climatul economic nefast din țară să plece peste hotare. Există și alte aspecte îngrijorătoare legate de creșterea economică din Moldova.

Situația dificilă din domeniul ocupării forței de muncă vorbește și despre o funcționalitate imperfectă a pieței muncii. Într-adevăr, actualmente, raporturile de muncă din republică au loc pe o piață a muncii în formare care include în sine atât elemente și mecanisme moștenite de la economia socialistă, cât și elemente noi, specifice unei economii de piață modernă, ceea ce a provocat o serie de dezechilibre ce se manifestă, pe de o parte, prin descreșterea indicatorilor ocupaționali, iar pe de altă parte, prin utilizarea ineficientă a forței de muncă, însoțită de descreșterea productivității muncii și, prin consecință, de reducerea substanțială a salariilor reale ale lucrătorilor. În aceste condiții corelația dintre productivitate, calificare și nivelul salariului al lucrătorilor deseori lipsește, iar persoanele încadrate în câmpul muncii uneori trăiesc în sărăcie. Sunt frecvente și cazuri când persoanele ocupate au venituri mai mici decât cele neocupate. Anume din aceste considerente o mare parte a populației apte de muncă nu este prezentă pe piața muncii din Republica Moldova. Aceste persoane preferă fie emigrarea peste hotare în căutarea

unui loc de muncă mai bine remunerat, fie o activitate la negru, care, de asemenea, îi poate asigura un venit mai mare decât un loc de muncă oficial.

Funcționalitatea imperfectă a pieței muncii datorează procesului extrem de anevoios de formare a acesteia. Or, formarea pieței muncii presupune, în primul rând, crearea elementelor ei definitorii, și anume cadrul instituțional-legislativ; cererea de muncă; oferta de muncă; sistemul de protecție socială pe piața muncii; noul mecanism de stabilire a salariului pe piața muncii la nivel național sau pe un segment al acesteia. Este vorba, în special, despre schimbarea comportamentului economic al indivizilor, a rolurilor lor pe care aceștia trebuie să le joace în cadrul noilor raporturi economice, independent de statutul lor social-economic și ocupațional, care se vor prezenta pe piața muncii atât în calitate de purtători ai ofertei de muncă, cât și în calitate de purtători ai cererii de muncă. Totodată, o importanță destul de mare în constituirea noilor raporturi de muncă are și formarea unui nou mecanism de determinare a salariului de echilibru, care constituie un factor determinant în comportamentul actorilor sociali de pe piața muncii. Or, salariile joase pot deveni nu numai unul din factorii determinanți ai instabilității social-economice, dar și a celei politice din republică.

Prin urmare, procesele de modernizare ale economiei naționale din Republica Moldova pot fi considerate un alt factor esențial al reducerii indicatorilor ocupaționali. Într-adevăr, însăși procesul de creare a economiei de piață presupune asigurarea unui mediu concurențial viabil care impune noi reguli de joc pentru toți actorii sociali din cadrul raporturilor economice și de muncă. Astfel, pentru ca o marfă produsă să fie competitivă și să poată fi realizată, ea trebuie să corespundă unor exigențe de calitate și să fie ieftină. Or, minimizarea costurilor are loc, în primul rând, prin reducerea numărului de lucrători. În acest context, întreprinderile mari din republică, create în perioada economiei centralizate, care au supraviețuit în condițiile tranziției la economia de piață nu mai pot face față în calitate de principala sursă de absorbție a potențialului uman disponibil și de creare a unor noi locuri de muncă durabile, precum presupun actualele politici de ocupare a forței de muncă. Viitorul unei economii moderne de piață reprezintă întreprinderile mici adaptabile, cu un număr de lucrători nu mai mare de 100-200 de lucrători. De aceea, întreprinderile din republică sunt puse în situația fie să se adapteze la noile exigențe economice prin optimizarea numărului de locuri de muncă, punând accent pe indicatorii de productivitate, eficiență și calitate, asigurând astfel, și o dezvoltare continuă a calității vieții de muncă a lucrătorilor, și o creștere durabilă a salariilor, fie să promoveze în continuare o politică de „supraviețuire”, menținând potențialul lor uman la un nivel ridicat, economic nejustificat, compensând aceste costuri prin salarii mici, care, la rândul lor vor provoca fluctuații mari a cadrelor, demotivare a muncii etc. Trebuie de înțeles, în sfârșit, că creșterea nivelului ocupării forței de muncă din republică va avea loc nu prin crearea unor noi locuri de muncă la întreprinderile existente, ci prin crearea unor noi întreprinderi, moderne și competitive, prin crearea unor noi „debușuri”, adică a unor noi piețe de bunuri și servicii, ceea ce necesită un efort enorm intelectual și de ingeniozitate din partea întreprinzătorilor, investiții enorme, un mediu de afaceri favorabil, un management performant, precum și o înțelegere corectă a problemei în cauză de către autoritățile în competența cărora politicile de ocupare a forței de muncă.

3.2 Componentele pieții muncii, delimitarea prin diferențiere.

Reformele economice și structurale au avut implicații deosebite asupra evoluției proceselor de pe piața muncii. După cum s-a menționat anterior, situația pe piața muncii în perioada actuală este determinată de o reducere puternică a indicatorilor ocupaționali populația economic activă, populația ocupată, numărul salariaților, de reducerea șomajului precum și de creșterea populației inactive. Totodată, se observă anumite modificări și a structurii ocupaționale din republică atât după sex, vârstă, mediu de reședință, cât și după formele de proprietate a unităților economice în care sunt angajate persoanele ocupate, după domeniu de activitate, statut

ocupațional. Cele mai reprezentative grupuri ocupaționale din punct de vedere socio-demografic în populația economic activă și ocupată sunt bărbații și femeile. Trăsăturile caracteristice ale acestor grupuri determină domeniul de utilizare a muncii acestora. Bărbații tind să se afirme în domeniile industriale, financiare, comerciale, pe când femeile își aleg profesiuni care pot fi considerate drept o continuare a activităților lor casnice - educație, ocrotirea sănătății, sfera serviciilor. Un rol determinant în specificul forței de muncă feminine reprezintă maternitatea, care influențează esențial caracterul ocupării acestui grup. Pentru economiile de piață, rata de activitate a forței de muncă feminine este de regulă mai joasă decât a forței de muncă masculine cu excepția grupei de vârstă 15-24 de ani. Acest fapt este determinat de funcțiile reproductive pe care femeile le îndeplinesc în vârstele 25-40 de ani. După 40 de ani femeile revin în câmpul muncii și nivelul lor de activitate crește nesemnificativ. Spre deosebire de țările cu o economie de piață, țările aflate în tranziție, inclusiv și în Republica Moldova caracterul ocupării forței de muncă feminine este apropiat celui al forței de muncă masculină. Societatea socialistă, prin promovarea principiilor egalității de gen, trata femeia după aceleași criterii ca și bărbatul, ignorând funcțiile reproductive ale femeii. Astfel, în ultimele decenii se înregistrează o creștere în activitatea economică feminină în toate grupele profesionale, chiar și în acele care au un caracter masculin pronunțat. Aceste tendințe în activitatea economică a forței de muncă feminină sunt prezente și în prezent.

Oferta ridicată de muncă feminină, trăsătură moștenită din perioada anterioară, este un fenomen nedorit pentru piața muncii din Republica Moldova. Ea provoacă anumite tensiuni și poate conduce la unele consecințe sociale imprevizibile. În condițiile de dezechilibru economic, când veniturile salariale ale populației scad vertiginos, femeile sunt impuse să activeze din greu la diferite munci rău plătite pentru a supraviețui, lăsând pe planul doi activitățile lor de reproducere, de educație, de menaj, ceea ce se reflectă în evoluțiile social-demografice din republică.

Alte două grupuri ocupaționale în funcție de criteriile socio-demografice care prezintă interes în analiza evoluțiilor structurale de pe piața muncii reprezintă tineretul - forța de muncă în categoria de vârstă 15 - 24 de ani și lucrătorii de peste 50 de ani. De regulă, tineretul este, mai puțin prezent pe piața muncii, deoarece o mare parte din ei sunt încadrați în sistemul de învățământ. Cu toate acestea evoluția ocupării tineretului decurge într-un mod neunivoc. Pe de o parte această categorie reprezintă ponderea cea mai mare în structura șomajului, iar pe de altă parte, veniturile medii ale forței de muncă tinere pot fi considerate, cu unele excepții, cele mai mari. În condițiile tranziției economice, în rezultatul proceselor de liberalizare a activității economice pentru o mare parte din tineret s-au creat condiții favorabile de câștig a unor venituri mari fără eforturi deosebite (intelectuale și fizice), în special în sectorul informal al economiei. Anume sectorul informal atrage forța de muncă tânără, de regulă, masculină. Prin consecință, problema șomajului tineretului este o problemă mai mult a șomajului feminin. În același timp anume tineretul este acel grup social care s-a adaptat cel mai bine condițiilor noii ordini economice, activând în domeniile cel mai bine remunerate.

În ceea ce privesc lucrătorii peste 50 de ani, în ultimii ani, în rezultatul proceselor demografice, această categorie înregistrează creșteri. În general, analizând evoluția structurală a populației economice active, precum și a celei ocupate după categoriile de vârstă, pe parcursul perioadei de referință (2000-2005), se observă o tendință de îmbătrânire a forței de muncă din Republica Moldova. Caracteristic pentru lucrătorii cu vârsta peste 50 ani, este faptul că ei, într-o oarecare măsură, se află permanent într-o nesiguranță în ceea ce privește menținerea la locul de muncă. Schimbările tehnologice, organizatorice și structurale care au loc în cadrul întreprinderilor conduc la dispariția unor posturi de muncă considerate depășite și la apariția unor locuri de muncă noi, cu calificări și abilități noi. De cele mai multe ori, posturile de muncă considerate depășite și care urmează a fi lichidate din cadrul întreprinderilor sunt ocupate de persoane cu vârstă înaintată, adică de acele persoane care au depășit vârsta de 50 ani care au activat, pe parcursul vieții profesionale, la astfel de locuri de muncă. De obicei, astfel de persoane sunt puse în situația de a accepta un alt loc de muncă cu responsabilități și competențe

mai inferioare care nu necesită calificări suplimentare, doar pentru a-și putea continua activitatea profesională sau sunt nevoite să părăsească întreprinderea din cauza incompetenței profesionale. Or, posturile noi create impun noi cerințe și anume: un nivel de calificare mai avansat, mai multe cunoștințe profesionale, o mai mare libertate în activitatea care urmează să fie desfășurată, ceea ce persoanele date cu greu sau aproape că nu pot face față noilor cerințe. Acestea, precum și oferta de forță de muncă superioară față de cererea de muncă face ca aceste persoane să se afle perioade îndelungate de timp în căutarea unui loc de muncă. Anume din acest considerent rata șomajului pentru această categorie ocupațională este mult mai redusă decât media pe republică și, totodată durata șomajului pentru ei este cea mai mare.

În ceea ce privește distribuția domeniilor de activitate ale persoanelor cu vârsta peste 50 de ani, se observă că cea mai mare pondere din ei este concentrată în administrația publică, învățământ, sănătate și asistență socială, domenii în care nivelul salariilor este mult mai mic decât în alte domenii de activitate și, din acest considerent nu sunt atractive pentru alte grupuri ocupaționale. O altă explicație a acestui fapt constă în siguranța locului de muncă care este caracteristică mai mult pentru persoanele de vârstă mai înaintată care acceptă un loc de muncă cu un salariu mai mic, dar sigur. Poate fi menționat și faptul că ponderea mare a persoanelor în cauză datorează și numărului relativ mare al persoanelor cu vârsta peste 60 ani ocupați din administrația publică, învățământ, sănătate și asistență socială care, aflându-se deja la pensie, continuă să activeze datorită insuficienței de specialiști, mai ales în mediul rural. De asemenea, trebuie menționată și ponderea destul de înaltă a persoanelor cu vârsta peste 50 de ani antrenate în agricultură (51,1% din totalul populației ocupate în agricultură în 2005).

Aceasta demonstrează faptul că pentru persoanele cu vârsta trecută de 50 de ani agricultura rămâne unica soluție pentru ca aceste persoane să aibă o anumită ocupație. Lipsa locurilor de muncă în alte domenii de activitate, reticența agenților economici de a angaja persoane cu vârstă înaintată obligă indirect această categorie de persoane de a presta anumite munci agricole în schimbul unui anumit venit. Or, salariile practicate în agricultură sunt cele mai mici comparativ cu salariile aplicate în celelalte sectoare ale economiei naționale.

Analizând distribuția forței de muncă ocupată pe sectoare de activitate, se observă că până în anul 2003, aproape o jumătate din populația ocupată activa în sectorul agrar. Totodată, pe parcursul ultimilor trei ani, ponderea populației active ocupate în agricultură s-a micșorat, majorându-se, în același timp, ponderea populației ocupate în sfera serviciilor. Ponderea populației ocupate în agricultură în Republica Moldova depășește cu mult ponderea populației ocupate în agricultură din țările europene. Spre exemplu, în Belgia acest indicator a constituit doar 2,5% din ansamblul populației ocupate, în Danemarca – 4,4%, în Franța – 4,7%, în Germania – 3,2%, în Olanda – 3,6%, în Portugalia – 11,6%, în Grecia – 20,4%.

Totodată, în aceeași perioadă de referință, ponderea populației ocupate în industrie se află într-o ușoară creștere, de la 10,62% în anul 2000 până la 12,08% în anul 2005. Republica Moldova după acest indicator se află cu mult în urmă în comparație cu majoritatea țărilor europene. Astfel, ponderea populației ocupate în industrie a constituit, respectiv, 21,0% în Belgia, 20,8% în Danemarca, 20,0% în Franța, 26,5% în Germania, 16,6% în Olanda, 24,55% în Portugalia și 16,6% în Grecia.

A crescut și ponderea populației ocupate în construcții, respectiv, de la 2,91% în anul 2000 până la 3,91% în anul 2005. Comparativ cu alte țări europene, acest indicator înregistrează cel mai mic nivel. În Belgia populația ocupată în construcții a constituit 6,5% din totalul populației ocupate, în Danemarca, respectiv, 6,2%, în Franța – 6,5%, în Germania – 9,4%, în Olanda – 5,9%, în Portugalia – 8,2% și în Grecia – 6,6%.

De asemenea, o oarecare creștere a ponderii populației ocupate se înregistrează și în comerț, restaurante și hoteluri. Ponderea populației ocupate în acest domeniu de activitate a crescut de la 10,76% în anul 2000 până la 13,8% în anul 2005, dar este la fel inferior nivelurilor indicatorilor respectivi din țările luate drept punct de referință.

Același lucru se poate spune și despre ponderea populației ocupate în transporturi și comunicații care a crescut din anul 2000 până în 2005 de la 4,22% până la 5,38%.

Cu toate că, în economia națională a Republicii Moldova s-au înregistrat schimbări structurale pozitive în ceea ce privește structura populației ocupate, precum și structura PIB-ului în funcție de contribuția ramurii în crearea valorii adăugate (ponderea populației ocupate în agricultură, precum și ponderea producției agricole în PIB sunt în descreștere în favoarea altor ramuri și domenii de activitate mai productive), acestea nu sunt suficiente pentru constituirea unei economii funcționale și performante în Republica Moldova, capabile să concureze cu economiile altor țări. Nivelul populației ocupate în agricultură se află încă la un nivel destul de înalt. De aceea, se impun ample măsuri de reajustare structurală a economiei Republicii Moldova care ar atrage și reorienta populația ocupată din agricultură spre celelalte ramuri ale economiei naționale producătoare de bunuri și servicii.

Un interes deosebit prezintă și analiza distribuirii forței de muncă pe activități profesionale în funcție de sex. Această distribuție în anul 2005 atestă o concentrare a femeilor în activitățile legate de sfera serviciilor, cu precădere, sfera administrație publică, învățământ, sănătate și asistență socială (68%), comerț, hoteluri și restaurante (59,5%). Ponderea femeilor ocupate în agricultură depășește cea a populației masculine ocupate în agricultură (51,7%). Cea mai mică pondere de ocupare a populației feminine a fost înregistrată în construcții (12%), transport (26,%) și industrie (43,8%)

În ceea ce privește distribuția populației ocupate în funcție de statutul ocupațional pe grupe de vârste, și sex, se poate constata că majoritatea angajatorilor sunt totuși de sex masculin. În 2004 numărul angajatorilor de sex masculin a constituit circa 5 mii de persoane sau 0,82% din totalul populației ocupate, în timp ce numărul femeilor-angajatori s-a cifrat la nivelul de 3,2 mii persoane sau 0,47% (tabelul 10). Totodată, se observă că majoritatea angajatorilor, atât de sex masculin cât și de sex feminin sunt concentrați în grupa de vârstă 35-49 ani.

Analizând rata de ocupare a forței de muncă din Republica Moldova comparativ ce cele din statele membre ale UE se observă că ea este cu mult mai mică – 45,4% comparativ cu 63,3% în 2005, ceea ce accentuează încă o dată că atât funcționalitatea pieței muncii, cât și calitatea creșterii economice din republică din ultimii ani lasă mult de dorit, deoarece acestea nu pot asigura rezolvarea problemelor majore ale societății moldovenești și anume un loc de muncă care ar asigura un trai decent, siguranța în ziua de mâine, protecție socială în caz de incapacitate de muncă, acces la servicii sociale calitative etc. probleme care în perspectivă poate compromite dezvoltarea durabilă precum și degradarea capitalului uman existent.

Unul din factorii decisivi care determină structura ocupațională este salariul mediu lunar, or, anume nivelul salariului, influențează, în cea mai mare măsură, atractivitatea locurilor de muncă. Analizând evoluția salariului mediu lunar în funcție de domeniul de activitate se observă că există o legătură strânsă dintre creșterea gradului de ocupare nivelul salariului pentru domeniul de activitate dat. Astfel, în afară de angajații din agricultură, un salariu mediu lunar inferior salariului mediu lunar pe economie îl au angajații din învățământ, sănătate și asistență socială (problema salariului din Republica Moldova va fi analizată mai detaliat în capitolele ce urmează).

Anume faptul că cele mai răspândite domenii de activitate din mediul rural sunt domeniile sus-numite, nivelul salariului al cărora este destul de mic, populația economic activă din mediul rural preferă în schimbul locurilor de muncă disponibile din domeniile de activitate date, locuri de muncă din alte domenii de activitate, mai atractive, din mediul urban sau de peste hotarele republicii. Datele statistice demonstrează acest fapt – din anul 2001 până în anul 2005 populația ocupată din mediul rural s-a redus cu 179,4 mii persoane – de la 924,5 mii până la 745,1 mii persoane. De aceea, studiul ocupării forței de muncă din mediul rural prezintă un interes major în contextul formulării atât a politicilor de ocupare a forței de muncă, cât și a altor politici de ordin social, ca politici anti-sărăcie, de dezvoltare comunitară.

Încheierea

Analiza efectuată prezintă faptul că Republica Moldova trece printr-o criză demografică pronunțată care va influența semnificativ piața muncii pe viitor. Această criză este determinată de tranziția demografică care se conturează pe plan global, scăderea fertilității în paralel cu scăderea nivelului de mortalitate infantilă. Efectele tranziției demografice au fost agravate de greutatea tranziției economice și de emigrarea populației. Pe parcursul ultimilor 15 ani se observă o creștere constantă a coeficientului de îmbătrânire a populației de la 12,8 în 1990 până la 14,0 în 2005 coeficientul de îmbătrânire se definește ca număr al persoanelor de 60 ani și mai mult raportat la 100 de locuitori. Procesul de îmbătrânire avansează deosebit de rapid în mediul rural. Ponderea populației tinere sub 15 ani a scăzut vertiginos de la 23,8% în 2000 la 19,0% în 2005.

Moldova este țara europeană cu cel mai scăzut grad de urbanizare, în localitățile urbane locuind numai 41,4% din populație. Această distribuție a populației pe medii de reședință are implicații majore pentru politicile de ocupare ale forței de muncă atât prin crearea locurilor de muncă în mediul rural, cât și în sectoare de producție alternative agriculturii. Piața forței de muncă în Republica Moldova se află încă în proces tranzitoriu, este rigidă și generează puternice dezechilibre structurale, teritoriale, ocupaționale și profesionale. Această piață include atât mecanisme moștenite de la economia socialistă, cât și elemente specifice unei economii de piață. În pofida creșterii economiei naționale, nivelul ocupării forței de muncă scade continuu. Majoritatea populației economic active locuiește în mediul rural, unde în virtutea stagnării economice a sectorului rural și nivelului de studii mai puțin avansat, activitățile economice sunt mai puțin rentabile, iar salariile mai mici decât în mediul urban. Asemenea distribuție nu face decât să contribuie la descurajarea activității economice și să mențină inegalitatea de venituri la cote înalte. Pe fundalul schimbărilor radicale care s-au produs pe parcursul ultimilor 15 ani în viața social-economică, se atestă o situație

relativ tensionată pe piața forței de muncă. Deși rata șomajului estimat prin Ancheta forței de muncă nu este foarte înaltă chiar mai mică decât în majoritatea țărilor europene, aceasta nu ține cont de ponderea mare a persoanelor trimise în concedii administrative pe termen lung, de faptul că o bună parte din salariați nu lucrează cu program complet și de faptul că în mediul rural existența unei ocupații nu înseamnă în mod necesar și obținerea unor venituri în bani sau în natură. De asemenea, nu se ține cont de faptul că șomajul efectiv ar fi fost mult mai înalt dacă nu ar fi existat opțiunea emigrării. Persoanele ocupate în sectorul formal constituie 77,6% din totalul persoanelor ocupate în economie, în sectorul informal lucrează 12,1%, iar în sectorul gospodăriilor casnice – peste 10,3%, aceștia fiind ocupați în deosebi cu producerea bunurilor pentru consum propriu.

Din punct de vedere al relației cu piața muncii, în cadrul populației inactice distingem două categorii importante: persoane descurajate și persoane care au fost declarate de către gospodării plecate în alte țări la lucru sau în căutare de lucru. Ponderea persoanelor descurajate în a mai căuta un loc de muncă a constituit circa 4,8% în totalul populației inactice de 15 ani și peste. Numărul persoanelor declarate plecate în alte țări la lucru sau în căutare de lucru a fost de peste 394,5 mii persoane, ceea ce constituie 26,6% în totalul populației inactice de 15 ani și peste, în comparație cu anul precedent numărul lor a crescut cu 14,3%. Două treimi 66,9% din totalul persoanelor plecate au fost bărbați, 71,6% au fost persoane din localități sătești.

Raportul de dependență economică, exprimat prin numărul persoanelor inactice sau în șomaj ce revin la 1000 persoane ocupate a fost de 1733‰, fiind în scădere comparativ cu anul 2004 1745‰. Cele mai înalte valori au fost înregistrate la bărbați 1742⁰/100 în comparație cu femeile și în mediul rural - 1855‰, în comparație cu cel urban

În ceea ce privește numărul șomerilor înregistrați la oficiile de muncă, acesta este destul de mic marcând la 1 ianuarie 2006 nivelul de 21,7 mii persoane, cu 0,7 mii persoane mai multe decât la 1 ianuarie a anului 2005. În funcție de criteriile de vârstă, mediu de reședință și cauză a șomajului se constată că 47,97% din totalul șomerilor aflați la evidență erau tineri în vârstă de 16-29 ani, 59,54% - rezidenți ai mediului rural, iar 20,2% constituiau persoanele disponibilizate de la unitățile economice.

În general, nivelul extrem de mic atât al șomajului real cât și a celui înregistrat este o trăsătură distinctivă a pieței muncii din Republica Moldova din etapa actuală, de aceea promovarea unor politici orientate spre o diminuare continuă a acestui fenomen de pe piața muncii este nejustificată. Problema ar fi mai repede crearea unor condiții și servicii adecvate de reintegrare profesională pentru persoanele aflate în șomaj.

În ultima perioadă salariile au crescut, mai ales pentru sectorul administrației publice. În același timp, salariul mediu plătit în agricultură nu atinge nici jumătate din media pe economie. Potrivit statisticii oficiale numărul de angajați în acest sector scade continuu: în primul trimestru al anului personalul angajat în agricultură a scăzut cu 11,5%. În industrie spre exemplu, salariul real a crescut cu doar 3% în primele opt luni, observându-se o reducere semnificativă 14% a salariilor în ramura vinificației intrată în recesiune. În acest sector a început un reflux puternic de personal care caută ocupații în alte sectoare, încearcă să deschidă mici afaceri sau evaluează posibilitățile de emigrare.

Pentru a majora salariile, firmele recurg la cea mai la îndemână metodă, de a concedia din forța de muncă. În al doilea rând, există o presiune în sus pe piața muncii, adică spre creșterea salariilor, lucru care obligă firmele la introducerea de tehnologii noi, care economisesc forța de muncă, dar și la economisirea în sine de forță de muncă prin eliberarea rezervelor în exces. Avem în vedere aici nevoia de restructurare masivă din industrie și din alte sectoare, pe fondul circumstanțelor în care ne-am pomenit, circumstanțe care presupun creșteri la costuri – tarife la utilități, de pildă, dar și o concurență mai puternică. Pe de altă parte, statisticile oficiale nu includ munca la negru, deși fenomenul este consistent în Moldova, influențând nivelul salariilor și a productivității reale. Munca la negru în primul rând scade costurile angajatorilor. Altfel spus, productivitatea reală este mai mică decât cea calculată statistic, prin raportarea la numărul de salariați. În termeni reali, aceștia sînt mai numeroși decât cei declarați oficial. Este dificil de

estimat influența în procente a muncii la negru asupra productivității, dar potrivit informațiilor existente, fenomenul începe să scadă în amploare, probabil că și reducerea fiscalității în ultimii ani a influențat fenomenul. De fapt, toate statele în care birocrăția este solidă, iar legislația insuficient de clară, munca la negru proliferază, Republica Moldova nefiind o excepție în acest sens.

Sumar putem remarca o cât de cât atenuare a efectului negativ și apariției a evoluției pozitive a tuturor indicatorilor analizați.

Bibliografie

1. Minica Boaja Tendinte in evolutia pietei muncii, Craiova, 1999, p. 36.
2. Migrația forței de muncă și remitențele în Republica Moldova, 2004. Studiu realizat de către B. Ghencea și I. Gudumac, Chișinău, 2005.
3. Piața forței de muncă, 2003, 2006, BNS, Chișinău 2003, 2006.
4. Anuarul statistic 2005, BNS. Chișinău 2005.
5. Munca și cadrele, DSS, Chișinău 1991.
6. Piața muncii și parteneriatul social în Republica Moldova. IM al Sindicatelor din Republica Moldova, Chișinău 2006.

7. Raportul Național „Piața Muncii 2005”, ANOFM, Chișinău 2006.
8. Raporturi de muncă nr. 4/2005, nr. 9/2006. Revistă lunară, Romania
9. Anuarele statistice ale Republicii Moldova, 1992–2000. – Chișinău: Departamentul Statisticii al Republicii Moldova.
10. Businessul mic în Moldova. Starea, evoluția, problemele și necesitățile de susținere. – Chișinău: Ministerul Economiei și Reformelor din Republica Moldova, 1999.
11. Ciobanu V., Gorelov E. Evoluția ocupării în Republica Moldova. // Economie și sociologie. 1996, nr.3, p.3-9.
12. Codin M., Zecheriu M. Starea de șomaj și comportamentul șomerilor. – București: Seria “Politica socială”, 1992, nr.4.
13. Guslikova N. Piața muncii: formarea și managementul în mediul instabil al tranziției. Informație de sinteză. – Chișinău: ICȘITE, 1998.
14. Guțu I. Protecția socială a populației în proces de reformare. // Revista economică. 1999, nr.3, p.42-68.
15. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.976 din 25.09.2000 “Privind modul și condițiile de susținere financiară a agenților economici pentru crearea locurilor de muncă noi”.
16. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.152 din 23.02.2001 “Privind susținerea financiară a șomerilor în scopul organizării activității antreprenoriale”.
17. Keynes J.M. Teoria generală a folosirii mâinii de lucru, a dobânzii și a banilor. – București: Ed. Științifică, 1970.
18. Legea Republicii Moldova nr.878-XII din 21.01.1992 privind utilizarea forței de muncă.
19. Legea Republicii Moldova nr. 489-XIV din 8.07.1999 privind sistemul public de asigurări sociale.
20. Măsuri active pentru combaterea șomajului. – București: FIMAN, 1995.
21. Piețele forței de muncă și politica socială în Eur.Centrală și de Est. Tranziția și dincolo de aceasta. Coord. N.Barr. 2 vol. – Oxford University Press, 1995.
22. Rojco A., Stremenovskaia Z., Trofimov V. Formarea sistemului de dialog social și parteneriat. Informație de sinteză. – Chișinău: ICȘITE, 2000.
23. Trofimov V., Holban I. Aspecte socio-demografice ale comportamentului șomerilor indemnizați. // Economie și sociologie. 1999, nr.1, p.57-65.
24. Trofimov V., Holban I., Dogaru R., Izman A., Aprecieri tradiționale și alternative ale șomajului în Republica Moldova, Informație de sinteză. Chișinău, 2001
25. Vaculovschi D. Situația actuală a pieței muncii din Republica Moldova la etapa actuală. // Economie și finanțe. 2001, nr.1 (38), p.98-105.

26. Vaculovschi D. Reformarea sferei sociale în contextul asigurării unei dezvoltări durabile în Republica Moldova. // *Economica*. 2000, nr.2, p.120-123.