

## CORELAREA CERERII ȘI OFERTEI PE PIAȚA MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA

*L. Dorofeev, doctorand*

*Universitatea Tehnică a Moldovei*

Desfășurarea activității umane înseamnă, în esență, un continuu proces de combinare a trei factori de producție tradiționali: munca, natura și capitalul. Pentru a putea fi combinați, factorii de producție trebuie să fie mai întâi achiziționați. Procurarea factorilor de producție se realizează prin cumpărarea lor de pe piețe specializate : piața muncii, piața capitalului și piața factorilor naturali. În continuare ne vom referi mai detaliat la piața muncii și categoriile esențiale a ei.

**Piața muncii** poate fi definită ca **loc de întâlnire, în spațiu și timp, pe total și pe structură, a cererii de muncă cu oferta de muncă**. Ea se află într-o relație de dependență, atît cu celelalte piețe ale factorilor de producție, cît și cu piața bunurilor și serviciilor. Având ca obiect al tranzacțiilor factorul muncă, piața muncii, prin structurarea și funcționarea sa, se detașează de celelalte piețe prin trăsături:

- piața muncii este segmentată și nu unică și atotcuprinzătoare la scara întregii economii naționale. Structurarea sa pe două sau mai multe subansamble face ca mobilitatea forței de muncă să fie foarte ridicată în interiorul fiecărui sector, dar mai redusă între ele, datorită lipsei de omogenitate a condițiilor de angajare și remunerare;
- piața muncii este reglementată. În economia contemporană piața muncii nu este perfect concurențială. Astăzi jocul între cererea și oferta de muncă are loc într-un cadru instituțional și juridic bine definit, raporturile între vânzători și cumpărători fiind reglementate prin acte normative și acorduri încheiate între exponenții intereselor angajaților, angajatorilor și uneori și ale puterii publice;

- ca pe oricare altă piață, aici se întâlnesc o mulțime de cumpărători și vânzători. Cumpărătorii sunt angajatorii, iar vânzătorii sunt lucrătorii. Ei realizează în permanență tranzacții cu serviciile de muncă, fiind influențați de deciziile celorlalți participanți;

- obiectul tranzacțiilor îl constituie servicii de muncă de înaltă calificare, ce nu pot fi oferite decât de persoane cu pregătire superioară, cum ar fi, ingineri, medici, informaticieni etc. Aria de căutare și întâlnire a cererii cu oferta se poate extinde la scara întregii economii naționale. În acest caz este

vorba de o **pieță a muncii națională**. Când căutarea se poate limita pe plan local, cum este în cazul unor instalatori, mecanici auto sau cameriste de hotel, avem de a face cu o **pieță a muncii locală**:

- segmentarea pieței muncii îi conferă o anumită dualitate. Astfel, unele piețe ale muncii, în special cele în care vânzătorii de muncă, adică lucrătorii, sunt reprezentați de sindicate, operează în baza unui set formal de reguli care guvernează parțial tranzacțiile cumpărători - vânzători. Un astfel de set formal de reguli și proceduri care constrîng relațiile de angajare în interiorul firmei conferă caracter de **pieță internă**. Adesea însă, tranzacțiile cu servicii de muncă se pot desfășura și în afara unor astfel de reguli scrise, într-un sector al pieței muncii în care slujbele pot fi stabile și bine plătite sau, dimpotrivă, instabile și prost plătite. Se consideră că instabilitatea locurilor de muncă și nivelul scăzut al remunerării lor sunt atribute ale **pieței secundare a muncii**. În contrast cu acestea, piețele muncii caracterizate prin niveluri relativ ridicate de remunerare și stabilitate a locurilor de muncă sunt **piețe primare ale muncii**;
- toate segmentele pieței muncii – piața electroniștilor, piața constructorilor, zidarilor, instalatorilor, piața șoferilor de taxi, a camionagiilor etc.–sunt interrelaționate : participanții, atît lucrătorii cît și angajatorii, pot oricând să-și schimbe intenția, să facă tranzacții pe oricare altă piață.

Ca și pe orice altă piață, pe piața muncii se întâlnesc cererea și oferta de muncă. Purtătorii cererii de muncă – angajatorii se confruntă cu purtătorii ofertei de muncă – lucrătorii.

**Cererea de muncă** reprezintă cantitatea de muncă pe care angajatorii sunt dispuși să o achiziționeze la diferite niveluri ale salariului, pentru a-și desfășura activitatea indiferent de domeniu din cadrul economiei naționale, exprimându-se prin **numărul de locuri de muncă oferite de ei**.

Angajatorii caută să achiziționeze pe piața muncii cantități suplimentare de muncă în măsura în care constată creșteri ale cererii pe piața bunurilor sau serviciilor, care constituie obiectul activității lor. Deaceia, **cererea de muncă este o**

### cerere derivată din cererea de pe piața bunurilor și serviciilor.

Fiind o cerere derivată din cererea de bunuri, este evident că evoluția acesteia din urmă are un rol hotărâtor: în caz extrem, dispariția cererii pentru un anumit bun pe piața acestuia provoacă fără îndoială dispariția cererii înseși pentru forța de muncă de calificarea respectivă. De-a lungul timpului evoluția modului de consum a determinat dispariția multor profesii.

Ca și în cazul oricărei alte mărfi, pe piața muncii cererea este în dependență inversă de prețul obiectului tranzacționat – salariul. Faptul dat este ilustrat grafic prin curba cererii de muncă (fig.1).

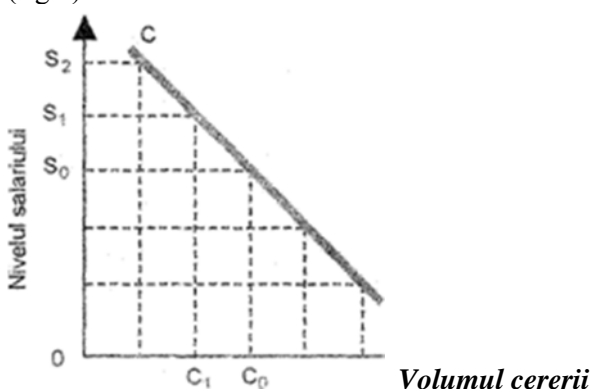


Figura 1. Curba cererii de muncă.

Determinarea efectului modificării salariului asupra cantității de muncă cerute se poate evidenția prin deplasarea în sus sau în jos de-a lungul curbei cererii de muncă. În sus când mărimea salariului crește, iar în jos când salariul scade.

Cererea de muncă și, implicit, nivelul ocupării pot fi influențate și de alți factori, cu acțiune indirectă. Astfel, toți factorii care stimulează cererea globală pot influența și cererea de muncă. Creșterea investițiilor, sporirea exporturilor, implicarea guvernului în economie prin demararea unor proiecte de lucrări publice sau de restructurare a unor ramuri sau activități din economia națională pot determina modificări esențiale ale cererii de muncă, în sensul creșterii ei, dar și al scăderii.

Ori de câte ori acțiunea acestor factori va avea ca efect o restrângere a cererii de muncă, curba acesteia se va deplasa paralel cu ea însăși spre stânga. Creșterea cererii de muncă indusă de acțiunea acestor factori este exprimată grafic prin deplasarea curbei cererii de muncă spre dreapta.

A doua componentă esențială a mecanismului funcționării pieței muncii este **oferta de muncă**. Aceasta reprezintă cantitatea de muncă pe care populația activă, disponibilă de

muncă, dorește să o presteze la diferite niveluri ale salariului, exprimându-se prin **cererea de locuri de muncă**.

*Oferta de muncă reprezintă resursele de muncă de care dispune societatea la un moment dat și care se delimitează pe baza următoarelor criterii: salarizarea (remunerarea), posesia aptitudinilor fizice și intelectuale necesare pentru o muncă, cautarea susținută a unui loc de muncă, precum și disponibilitatea unei persoane de a ocupa imediat un loc de muncă, adică de a presta un serviciu.*

Persoanele care nu îndeplinesc cumulativ asemenea criterii nu se includ în oferta de muncă. Dar un anumit număr din aceste persoane, sub influența unor factori specifici care țin deosebi de multidimensionalitatea populației, pot să apară temporar pe piața muncii.

Oferta este formată din populația aptă de muncă a unei țări și crește (în majoritatea cazurilor) mai rapid decât cererea de muncă. Prin oferta de muncă, populația intră în contact cu toate sistemele și structurile economico-sociale, fiind o formă specifică sub care se manifestă capitalul uman, constituind o resursă productivă și, totodată, o componentă importantă a sistemului de consum.

Curba ofertei de muncă într-o economie reflectă ansamblul deciziilor alternative privind cantitatea de muncă pe care omul este dispus să o presteze în funcție de salariu. Oferta de muncă la firmele mici în condiții de concurență perfectă are o elasticitate ce tinde spre infinit. La firmele mari, curba ofertei are un unghi ascuțit, îndreptat în sus, este inelastică sau puțin elastică, reflectând concurența imperfectă. Curba ofertei de muncă este în fond curba de utilitate a venitului. Curba (dreapta) ofertei este O-O', reflectând relația directă dintre oferta de muncă și nivelul salariului (fig.2).

Dimensiunile ofertei de muncă depind înainte de toate de factorul demografic și se stabilesc prin mai mulți indicatori demografico-economici cum ar fi: populația totală; populația în vârstă de muncă, populația activă (totală sau civilă), populația aptă de muncă (resursele de muncă), populația ocupată, numărul de salariați; populația aflată în șomaj, populația întreținută (tinerii în afara vârstei de muncă și pensionarii) ș.a.

Efectul de venit este raționamentul potrivit căruia o persoană atinge un nivel care permite posesorului muncii să aibă condiții de viață apropiate de aspirațiile sale.

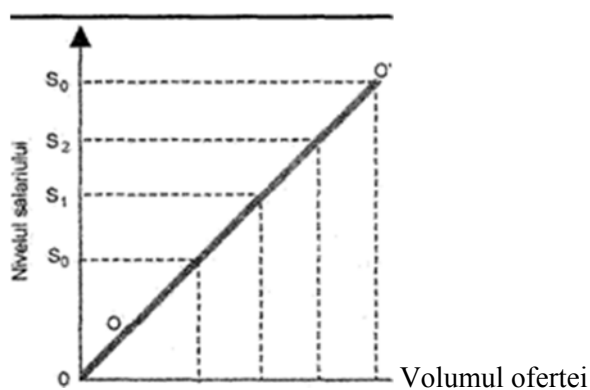


Figura 2. Curba ofertei de muncă.

Efectul de venit presupune că persoana respectivă se bucură de o putere de cumpărare mai mare, datorită unor venituri mai mari, ceea ce îi dă posibilitatea să cumpere mai multe bunuri, inclusiv să dispună de mai mult timp liber.

Efectul de substituție este raționamentul potrivit căruia o persoană salariată înlocuiește o parte mai mare sau mai mică din timpul său liber cu timp de muncă suplimentar care are ca efect un venit mai mare. Pe măsură ce salariul ar crește, anumite persoane caută să lucreze mai multe ore deoarece, pentru ele utilitatea marginală a salariului este superioară celei a timpului liber.

Efectul de substituție stimulează o persoană să lucreze un timp mai mare, iar efectul de venit o stimulează să lucreze mai puțin. Marimea relativă a acestor două efecte determină forma curbei ofertei individuale de muncă. Indivizii hotărăsc atât asupra cantității de muncă pe care o oferă, cât și asupra calității acesteia.

Oferta de muncă sub aspectul cantității reflectă interesul omului de a compara investițiile pentru continuarea educației, pentru sănătate sau pentru formarea sa profesională, cu veniturile pe care le va obține în viitor.

Oferta de muncă sub aspectul calității reflectă dorința omului de a investi în el însuși (capital uman). Creșterea investițiilor în capitalul uman determină creșterea ofertei de muncă, deoarece oamenii mai calificați și mai educați sunt mai productivi în economie.

Oferta de muncă, în genere, are caracter relativ rigid, exprimând o piață a muncii cu concurență totdeauna imperfectă. Acest caracter se explică prin două categorii de factori: economici și teritoriali și demografici, profesionali și ocupaționali.

Factorii economici și teritoriali privesc absența posibilității sau dorinței persoanelor ori familiilor de a lucra în alt teritoriu, fără să renunțe la genul de activitate exercitat. Motivația acestei imobilități a ofertei de muncă poate consta în:

efortul bănesc pe care îl presupune schimbarea locului de muncă în altă localitate, atașamentul omului de mediul economico-social, chiar dacă nu are avantaje economice, surprizele necunoscutului etc.

Factorii demografici, profesionali și ocupaționali privesc absența posibilității sau dorinței persoanelor de a-și schimba ocupația sau locul de muncă. Motivația acestui comportament constă în: calificarea necorespunzătoare, slabă informare privind ocupațiile disponibile, insuficiența șanselor pentru reconversia forței de muncă, starea sănătății, vârsta, avantaje nonsalariale ne semnificative etc.

Toate acestea dovedesc că oferta de muncă are un dinamism specific, reflectând totodată corelarea strânsă între nevoia socială de a cunoaște și a se dezvolta omul sub aspect profesional-cultural și nevoia economică de a valorifica pregătirea și de a obține un venit, ambele aspecte interesând atât pe lucrător, cât și pe patron. Astfel, deciziile privind oferta de muncă sunt luate în familie, pe baza analizei veniturilor acestora și a interesului de majorare a lor.

Așadar, oferta de muncă depinde de dimensiunile populației, rata de activitate a forței de muncă, durata programului de lucru, calitatea forței de muncă, structura populației etc. Activitățile care se inițiază sau există în societate impun nevoia de muncă, respectiv constituirea cererii de muncă, în acord cu mecanismul pieței muncii.

Studierea mecanismelor menționate ale pieței muncii ne permite să analizăm mai profund situația reală, care s-a creat actualmente în R.Moldova în domeniul ocupării forței de muncă. Analiza evoluției proceselor de pe piața muncii din Republica Moldova, din ultimii 10 ani, atestă o reducere continuă a principalelor indicatori ocupaționali (tab.1).

Ancheta forței de muncă, realizată de Biroul Național de Statistică, atestă o reducere atât a numărului populației economic active, cât și a celei ocupate. Astfel, din 2004 până în 2013, numărul populației economic active s-a redus de la 1432 mii de persoane în 2004 până la 1235,9 mii de persoane în 2013, iar numărul populației ocupate s-a redus de la 1316,0 mii de persoane până la 1172,8 mii de persoane. Totodată numărul șomerilor calculați conform metodologiei BIM înregistrează o descreștere semnificativă. Dacă în anul 2004 numărul șomerilor menționați a constituit 116 mii de persoane, apoi în 2013 numărul acestora s-a redus la 63,1 mii.

**Tabelul 1.** Evoluția ofertei forței de muncă în Republica Moldova (2004 – 2013) (mii persoane).

Indicatori	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Populația totală	3607,4	3600,4	3589,9	3581,1	3572,7	3567,5	3563,7	3560,4	3559,5	3559,3
Populația economic activă	1432	1422	1357	1314	1303	1263	1235	1258	1223,7	1235,9
Populația ocupată	1316,0	1318,7	1257,3	1247,2	1251,0	1184,4	1143,4	1173,5	1145,8	1172,8
Șomeri conform BIM	116,0	104,0	100,0	67,0	52,0	81,0	92,0	90,0	67,7	63,1
Rata de activitate, %	49,7	49,0	46,3	44,8	44,3	42,8	41,6	43,3	40,7	41,4
Rata de ocupare, %	45,7	45,4	42,9	42,5	42,5	40,0	38,5	39,4	39,3	35,3
Rata șomajului conform BIM	8,1	7,3	7,4	5,1	4,0	6,4	7,4	6,7	5,6	5,1

**Sursa:** Elaborat de autor în baza datelor statistice a BNS al Republicii Moldova.

**Oferta de muncă depinde foarte mult și de mobilitatea populației.** Oamenii își pot schimba domiciliul din diferite motive: familiale, de sănătate, politice, de plecare la studii sau, cel mai adesea, din motive economice. Motivele economice se referă îndeosebi la posibilitatea de a munci pentru a obține un câștig superior celui din locul de origine sau de a găsi o ocupație mai potrivită pentru nivelul de pregătire, înclinațiile și dorințele individului. Deaceia, în cadrul mobilității populației un loc important îl ocupă **mobilitatea forței de muncă**. Aceasta este o **mobilitate geografică**, cunoscută sub numele de **migrație a forței de muncă**.

Mobilitatea geografică sau teritorială a forței de muncă, numită și migrație, reprezintă un

proces spațial de adaptare a forței de muncă la cererea sistemului productiv, realizat fie sub forma schimbării domiciliului, a apropierei acestuia de locul de muncă (migrație definitivă), fie prin păstrarea domiciliului și deplasarea la locul de muncă (migrație pendulatorie). Ea îmbracă mai multe forme:

- în funcție de **mediul** din care fac parte localitățile între care se produce acest proces există migrație rural-urban, urban-rural, rural-rural sau urban-urban;

- în funcție de **durată**, există migrație definitivă, cu schimbarea totală sau parțială a

domiciliului și migrația temporară, neînsoțită de schimbarea domiciliului stabil al migrantului;

- la rândul ei, migrația temporară, în funcție de **durata și scopul deplasării**, poate îmbrăca următoarele forme: migrație zilnică, denumită și navetism, care este o mișcare pendulatorie a populației, o deplasare a populației dintr-o localitate în alta, de la domiciliu la sediul locului de muncă;

- **migrație sezonieră**, întâlnită îndeosebi în agricultură;

- **migrație de week-end** sau migrație turistică;

- dacă migrația temporară acoperă o durată mai îndelungată și necesită aprobarea organelor administrative locale de destinație, devine **mișcare migratorie flotantă**;

- în funcție de **teritoriul** pe care se desfășoară acest fenomen, migrația poate fi: internă când fluxurile migraționiste se desfășoară în interiorul granițelor, între regiuni aparținând aceluiaș teritoriu și internațională, când are loc între țări.

**Migrarea internațională a forței de muncă** în ultimii ani ia o amploare din ce în ce mai mare. În 2013, potrivit anchetei forței de muncă, numărul celor plecați peste hotarele republicii în căutarea unui loc de muncă a atins cifra de 332,5 mii de persoane, fiind în continuă creștere. Cauza principală care a generat acest proces este lipsa oportunităților de angajare pe piața autohtonă a muncii. Într-adevăr, deficitul de locuri de muncă productive disponibile, atractivitatea joasă a celor

existente, atât din punctul de vedere al nivelului de salarizare, cât și din cel al perspectivei de creștere a carierei profesionale, a calității vieții active de muncă motivează, din ce în ce mai mult, populația aptă de muncă din republică să-și caute un loc de muncă pe piețele muncii din afara țării. Amploarea acestui fenomen este determinată și de înlesnirea procesului de penetrare a persoanelor migrante pe piețele muncii din exterior, precum și de găsirea acolo a unor locuri de muncă, care sunt mult mai atractive decât cele de pe piața națională a muncii. Exodul masiv al populației apte de muncă compromise procesele de reproducere a populației și conduce la reducerea nivelului ocupării din republică.

Migrația forței de muncă se prezintă sub forma unor fluxuri de persoane care, atunci când părăsesc un anumit spațiu se numesc **emigrare**, iar atunci când sosesc la o anumită destinație se numesc **imigrare**. Același teritoriu poate fi concomitent zonă de emigrare și zonă de imigrare.

Oferta de muncă totală a zonei va crește (dacă numărul imigranților este mai mare decât cel al emigranților), se va diminua (în situația inversă) sau va rămâne neschimbată cantitativ (când cele două fluxuri sunt egale).

Efectele migrației sunt însă mult mai complexe decât simpla schimbare cantitativă a ofertei de muncă. Migrația afectează nu numai numărul, ci și structura populației, pe vârste, sexe, profesii, nivel de pregătire, evoluția unor fenomene demografice și chiar a modelelor comportamentale de pe piața muncii.

Pe fundalul descreșterii indicatorilor ocupaționali au avut loc modificări semnificative în ceea ce privește structura populației ocupate în funcție de vârstă, sex, mediu, domeniu de activitate etc. Astfel, se observă o reducere semnificativă a ponderii populației ocupate în ramurile care nu pot asigura o productivitate a muncii ridicată și, prin urmare, o creștere a veniturilor salariale, spre exemplu, în agricultură. Cu toate acestea, descreșterea numărului celor ocupați în ramurile neproductive nu presupune și o creștere semnificativă a productivității în acestea.

Modificări semnificative se observă și în structura populației ocupate în funcție de vârstă. Se are în vedere procesul de îmbătrânire continuă a potențialului uman din republică din ultimii ani. Coeficientul îmbătrânirii populației în anul 2013 a constituit în R.Moldova 15,7%. Aproximativ 16,1% din populația rurală a depășit vârsta de 60 de ani și peste. În totalul populației feminine din mediul rural ponderea femeilor vîrstnice fiind de 19%. Referitor la câmpul de muncă, într-adevăr, în

majoritatea întreprinderilor mari vârsta medie a personalului este apropiată de cea de pensionare. Totodată, încercările persoanelor tinere, în special cele cu studii medii profesionale, de a se angaja în întreprinderile date, de regulă, sunt, nerezultative din mai multe considerente, și anume: patronii nu sunt dispuși să angajeze persoane fără experiență în domeniu; persoanele tinere nu acceptă salariile propuse de întreprinderile respective, iar persoanele de vîrstă pensionară nu se grăbesc să se pensioneze și să ofere locul lor de muncă tinerilor.

În ceea ce privesc modificările structurale ale ocupării în funcție de mediu, acestea sunt legate de procesul de depopulare a localităților rurale. Lipsa oportunităților de angajare, precum și atractivitatea practic nulă a locurilor de muncă disponibile din localitățile rurale impune populația economic activă din mediul rural să aleagă între două oportunități. Pe de o parte, să accepte o muncă care aduce un venit modest, realizată în condiții nefavorabile de muncă și sub riscul sporit al îmbolnăvirii, fiind sortită, totodată, la o viață în sărăcie. Pe de altă parte, cetățeanul este nevoit să aleagă calea emigrării în mediul urban în vederea găsirii unui loc de muncă mai atractiv și mai bine plătit sau a plecării peste hotare în căutarea unui loc de muncă care i-ar asigura un venit necesar pentru întreținerea sa și a familiei sale. Depopularea localităților rurale este determinată și de faptul că majoritatea tinerilor plecați la studii în localitățile urbane refuză a se mai întoarce după absolvirea studiilor în satul de baștină, pentru a-și continua activitatea de muncă. Un factor al neatractivității localităților rurale îl reprezintă și spectrul îngust al ocupațiilor și meseriilor solicitate în mediul rural.

Prin urmare, o mare parte a populației tinere care-și face studiile în instituțiile de învățămînt mediu de specialitate și de învățămînt superior din orașe nu pot și nu doresc să se întoarcă în satul de baștină, deoarece nu-și pot găsi un loc de muncă pe specialitatea sau meseria obținută. În caz contrar, studiile s-ar transforma într-o investiție nejustificată în capitalul lor uman. O altă cauză este și infrastructura socială degradată și subdezvoltată din mediul rural care, inevitabil, determină pentru populația rurală o calitate a vieții net inferioară celei din mediul urban.

Reducerea continuă a indicatorilor ocupaționali din republică reprezintă un semnal convingător privind vulnerabilitatea economiei naționale, precum și a securității sociale. Astfel, rata de ocupare din Republica Moldova, comparativ cu cea din statele-membre ale UE, este cu mult mai mică – 38,5 % față de circa 68,6% în 2013 (conform obiectivului UE 2020 privind o ocupare a forței de

muncă de 70% a tuturor persoanelor cu vârstă 20 – 64 ani), ceea ce arată 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, siguranță în ziua de mâine, protecție socială în caz de incapacitate de muncă, acces la servicii sociale calitative etc., probleme care în perspectivă pot compromite dezvoltarea durabilă a republicii, constituind cauza degradării capitalului uman existent.

Ținând cont de cerințele economiei de piață putem prognoza următoarele consecințe:

- cererea de forță de muncă în R.Moldova se va extinde în paralel cu creșterea și modernizarea economiei și a societății;

- schimbarea climatului economic va conduce și la importante modificări calitative în cererea forței de muncă atât în mediul urban cât și cel rural;

- va crește cererea pentru forța de muncă calificată și se va reduce cererea pentru forța de muncă de calificare scăzută sau necalificată.

Ca urmare a semnării de către R.Moldova a Acordului de Asociere cu Uniunea Europeană, R.Moldova are șansă de a deveni o destinație mai atractivă pentru investițiile străine directe și ca locație pentru diviziunile regionale ale unor companii multinaționale. Ținând cont de avantajele relative de care dispune R.Moldova la moment și în viitorul previzibil, aceste companii se vor specializa în procesarea produselor agricole, industria alimentară, comerțul internațional, serviciul de business și logistică, asamblarea echipamentelor electronice și mecanice. Apariția noilor locuri de muncă va duce la ridicarea nivelului de trai a populației și la prosperarea țării în ansamblu.

### ***Bibliografie***

1. *Ancheta forței de muncă.Principali indicatori ai Pieței Forței de Muncă* (BIM/Eurostat), - Biroul Național de Statistică, Chișinău, 2014
2. *Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj*. BNS, Chișinău 2013.
3. *Prognoza pieței muncii*. Chișinău, 2012.
4. [www.scritub.com](http://www.scritub.com)



