

Cât de oportună este liberalizarea condițiilor de admitere a lucrătorilor străini pe piața muncii din Republica Moldova?

Marina Soloviova, Expert-Grup
Februarie, 2023

În circumstanțele tendințelor demografice înregistrate în Republica Moldova care indică un trend de reducere a numărului populației în vârstă aptă de muncă, relaxarea condițiilor de admitere a lucrătorilor străini este discutată tot mai frecvent ca o modalitate de depășire a dezechilibrelor de pe piața națională a muncii. În prezentul articol sunt specificate avantajele potențiale și riscurile liberalizării imigrațiunii economice, este evaluată amploarea constrângerilor pe piața muncii din Republica Moldova și potențialul de mobilizare a resurselor interne, sunt propuse recomandări de politici de ocupare și de admitere a lucrătorilor străini bazate pe necesități efective.

Introducere

Dintre agenții economici chestionați în anul 2022 de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), 17% au raportat că au dus lipsă de forță de muncă în ultimele 12 luni¹. Printre principalele motive s-a numărat lipsa personalului calificat cu experiență (menționată de 71% din agenții economici care s-au ciocnit cu lipsa forței de muncă), numărul redus de solicitanți (60%) și imposibilitatea de a oferi salariul necesar (16%). Drept soluție la această problemă tot mai frecvent se discută relaxarea suplimentară a condițiilor de admitere a lucrătorilor străini în Republica Moldova, după mai multe runde anterioare de reducere a restricțiilor. Condițiile de imigrare în scop de muncă în Republica Moldova sunt actualmente reglementate de *Legea nr. 200 din 16.07.2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova*², care stipulează că imigrarea în scop de muncă a străinilor se efectuează în funcție de necesitățile economiei naționale în forță de muncă calificată, în cazul în care ocuparea locurilor de muncă vacante nu poate fi asigurată cu resurse umane autohtone. Dreptul de ședere se acordă lucrătorului străin pe o perioadă limitată, în baza cererii înaintate de angajator la Biroul Migrație și Azil, iar angajatorul își asumă obligația de a îndeplini procedurile de anunțare și de înregistrare a locurilor de muncă vacante, de a asigura un anumit nivel minimal de salarizare a lucrătorului străin, de a obține dovada existenței unui spațiu de locuit în Republica Moldova ș.a.

Pentru anumite categorii de lucrători străini sunt prevăzute condiții speciale mai concesive (lucrători străini înalt calificați, specialiști din domeniul tehnologiei informației, angajații rezidenților zonelor economice libere, străinii angajați în proiecte investiționale de importanță națională sau în cadrul proiectelor de asistență externă etc.). De asemenea, conform *Dispoziției nr. 4 din 01.03.2022* a Comisiei pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova, pe perioada stării de urgență, prin derogare de la *Legea*

¹ https://www.anofm.md/view_document?nid=19888

² https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133235&lang=ro

nr. 200/2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova, cetățenii ucraineni au dreptul de a munci pe teritoriul Republicii Moldova fără obținerea permisului de ședere provizorie în scop de muncă. Angajarea cetățenilor ucraineni se face în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pentru perioada stării de urgență, cu notificarea ANOFM despre faptul angajării cetățeanului ucrainean⁴. Cu toate concesiile existente, unii angajatori în continuare sunt de părerea că procesul de angajare a lucrătorilor străini este complicat și cer liberalizarea suplimentară a condițiilor (durata mai mare a permiselor de ședere, excluderea unor obligații ale angajatorilor, extinderea admiterii și asupra lucrătorilor necalificați). Deciziile privind eventuala relaxare a angajării lucrătorilor străini în Moldova trebuie să se bazeze pe analiza constrângerilor reale pe piața muncii și a potențialului de mobilizare a forței de muncă locale și să țină cont atât de avantajele, cât și de riscurile posibile.

Avantajele potențiale ale relaxării condițiilor de admitere a lucrătorilor străini

Există un număr mare de cercetări care examinează o gamă largă de efecte pe care imigrația le produce asupra țărilor-gazdă sub aspectul salariilor, șomajului, productivității, prețurilor, finanțelor publice, serviciilor publice, criminalității, bunăstării subiective etc. Cercetările sugerează că imigrația are un impact net mic asupra **salariilor și ocupării** lucrătorilor băștinași, fie nu are niciun impact (dar trebuie de menționat că efectele sunt distribuite neuniform între lucrătorii calificați și necalificați). Bunăoară, studiind efectele migrației în masă din fosta URSS în Israel în prima jumătate a anilor '90, Friedberg (1997)⁵ găsește o legătură nesemnificativă între imigrație și nivelul de ocupare a băștinașilor și un impact ușor negativ asupra salariilor (o creștere cu 10% a ocupării din cauza imigrației este asociată cu o scădere cu 3,8% a câștigurilor salariale reale pe oră). Totodată, autoarea menționează că impactul negativ asupra salariilor medii s-a datorat în întregime efectului compozițional, imigranții intrând în ocupații cu salarii mici și cu creștere salarială lentă, din cauza abilităților lor inferioare de limbă ebraică și transferabilității imperfecte a capitalului uman.

Din punctul de vedere al ofertei forței de muncă, impactul imigrației asupra salariilor și ocupării depinde de faptul dacă abilitățile migranților completează sau substituie abilitățile forței de muncă locale. Atunci când imigranții substituie forța de muncă locală, se poate de așteptat ca imigrația să crească concurența pentru locurile de muncă existente și să reducă salariile. Dacă însă abilitățile migranților sunt complementare competențelor lucrătorilor băștinași, drept rezultat al sinergiei poate crește productivitatea, conducând la majorarea salariilor. În același timp, în măsura în care lucrătorii străini își cheltuiesc banii câștigați în țara-gazdă, ei măresc cererea de consum pentru bunuri și servicii, majorând astfel și cererea de forță de muncă și contribuind la crearea noilor locuri de muncă. Tot aici trebuie de menționat și faptul că neadmiterea lucrătorilor străini din țări mai puțin dezvoltate din considerentul că aceasta ar putea reduce salariile localnicilor oricum nu împiedică diminuarea salariilor prin alte mecanisme: chiar dacă migranții potențiali rămân în țara de origine producând bunuri cu salarii mici, importul acestor bunuri va reduce salariile în țara importatoare. Teoria egalizării prețurilor factorilor de producție⁶ ne sugerează că salariile se pot diminua prin mecanismul comerțului internațional, chiar dacă în țară nu este niciun lucrător imigrant.

Literatura științifică indică și faptul că imigrația ar avea un impact pozitiv asupra inovațiilor și productivității. În timp ce datele privind impactul migrației generale nu sunt complet concludente, studiile

⁴ https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/dispozitia_cse_4_01.03.2022.pdf

⁵ Friedberg, Rachel (1997). The Impact of Mass Migration on the Israeli Labor Market: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/102605/1/1996-28.pdf>

⁶ https://en.wikipedia.org/wiki/Factor_price_equalization

sugerează, conform așteptărilor, că imigranții cu calificare înaltă produc un impact pozitiv mai clar. De exemplu, Campo et al. (2018), studiind efectele imigrației în Marea Britanie în perioada 2004-2015, constată că majorarea cu 1 punct procentual a ponderii imigranților în populația ocupată a unei localități pe parcursul unui an este asociată cu o creștere de aproape 3 puncte procentuale a productivității (măsurată ca creșterea valorii adăugate brute per capita)⁷. La dezagregarea imigranților pe niveluri de instruire, rezultatele arată că legătura pozitivă vine de la imigranții cu studii superioare, în timp ce coeficienții pentru ponderea imigranților cu un nivel de instruire mai scăzut sunt negativi.

În ceea ce privește impactul asupra prețurilor în țările-gazdă, există dovezi că imigrația reduce prețurile la servicii personale, aparent prin canalul salariilor scăzute ale lucrătorilor necalificați. De exemplu, Cortes (2008), evaluând efectele imigrației în SUA asupra prețurilor serviciilor, constată că o majorare cu 10% a ponderii imigranților necalificați în forța de muncă este asociată cu o scădere de 2% a prețului serviciilor intensive în munca imigranților, cum ar fi grădinaritul sau ajutorul casnic⁸. O cercetare efectuată în 2018 la comanda Comitetului Consultativ Pentru Migrație al Marii Britanii de asemenea a arătat că majorarea cu 1 punct procentual a ponderii imigranților din noile state-membre ale UE și din țările non-UE reduce cu 0,5% prețul serviciilor personale necalificate sau calificate mediu⁹.

Aceeași cercetare efectuată la comanda Comitetului Consultativ Pentru Migrație al Marii Britanii a constatat și faptul că imigranții au o contribuție fiscală netă pozitivă, plătind în medie impozite mai mari decât prestațiile sociale primite. Comitetul menționează că există, totuși, o mare eterogenitate în ceea ce privește impactul fiscal al diferitelor categorii de imigranți. Contribuția fiscală netă este strâns legată de vârstă și, mai important, de nivelul veniturilor, ceea ce are implicații pentru politica migrațională dacă se dorește îmbunătățirea finanțelor publice. Cercetarea arată, de asemenea, că imigranții contribuie mai mult decât consumă și în cazul **serviciilor sociale**, așa ca sănătatea și asistența socială (prin resurse financiare și prin contribuții sub formă de muncă în aceste ramuri), fără să reducă din calitatea acestor servicii. Pe lângă aceasta, Comitetul nu a găsit dovezi că imigranții ar majora **rata criminalității**, ei de fapt fiind mai des victime ale infracțiunilor motivate de ură.

În final, se poate de pledat pentru liberalizarea imigrației din considerente umanitare. Între diferite țări există inegalități economice semnificative și obligarea persoanelor de a munci în țara lor de origine pentru salarii mici doar în baza loteriei la naștere este o nedreptate, mai ales într-o lume în care capitalul și bunurile circulă mult mai liber. Oricine trebuie să aibă libertatea de a-și alege angajatorul și admiterea lucrătorilor străini este o modalitate de a asigura realizarea acestui drept.

Riscurile potențiale ale relaxării condițiilor de admitere a lucrătorilor străini

Cercetările arată că cei care beneficiază de pe urma imigrației sunt predominant business-ul și clasele înstărite, iar cei care au venituri joase câștigă mai puțin sau chiar pierd. După cum a fost menționat mai sus, deși prezența imigranților produce în medie efecte slabe asupra nivelului de ocupare și salariilor băștinașilor, aceste efecte variază pentru lucrătorii calificați și necalificați. Conform studiului Comitetului Consultativ Pentru Migrație al Marii Britanii citat mai sus, o creștere cu 1 punct procentual a ponderii

⁷ Campo F., Forte G., Portes, J. (2018). The Impact of Migration on Productivity and Native-born Workers' Training: <https://docs.iza.org/dp11833.pdf>

⁸ Cortes P. (2008). The Effect of Low-Skilled Immigration on U.S. Prices: Evidence from CPI Data: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/589756>

⁹ Migration Advisory Committee (2018). European Economic Area migration in the UK: Final report: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/741926/Final_EEA_report.PDF

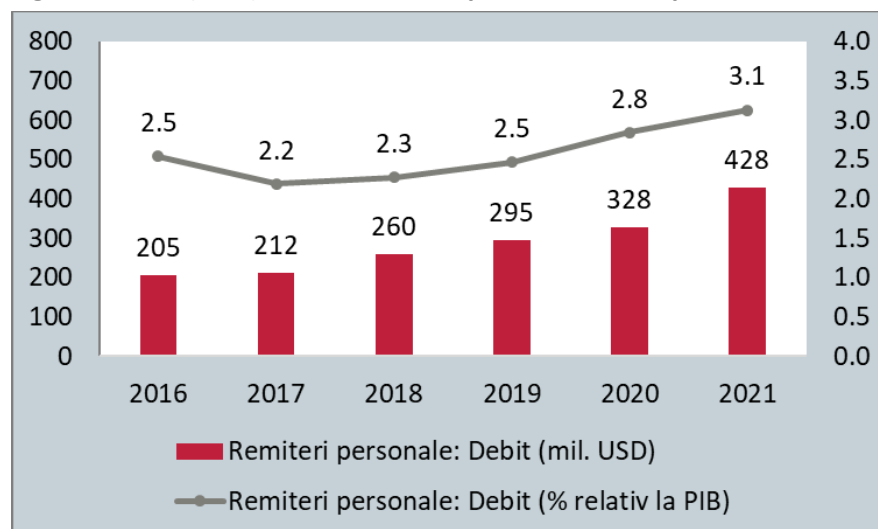
imigranților în populația în vârstă aptă de muncă este asociată cu o scădere de 0,8% a salariilor băștinașilor din a 5-a procentilă (5% din populație cu cele mai mici venituri), o reducere de 0,7% în a 10-a procentilă, o scădere de 0,2% pentru procentila 25, o creștere de 0,2% a salariilor în procentila 50 și de 0,3% în procentila 75 și o majorare de 0,7% și de 0,5% pentru procentilele 90 și 95 (cei cu venituri mai mari decât restul 95% din populație), respectiv.

Imigrația necalificată poate avea efecte adverse asupra investițiilor și productivității. După cum a fost menționat mai sus, admiterea lucrătorilor străini înalt calificați susține inovațiile și adoptarea unor tehnologii mai intensive în cunoștințe. În același timp, imigrația necalificată majorează oferta de forță de muncă, permițând angajatorilor să extindă producția prin angajarea unui număr mai mare de muncitori, în detrimentul investițiilor în tehnologii și echipamente performante pentru a crește productivitatea lucrătorilor existenți.

Cercetările sugerează că în condițiile ofertei rigide pe piața construcțiilor, imigrația poate cauza creșterea prețurilor locuințelor. Comitetul Consultativ Pentru Migrație al Marii Britanii estimează că majorarea cu 1% a numărului populației din cauza migrației duce la o creștere de aproximativ 1% a prețurilor locuințelor. Totuși, Comitetul recunoaște și faptul că muncitorii migranți, lucrând în construcții, contribuie la majorarea ofertei de locuințe, ceea ce atenuează impactul asupra prețurilor.

Imigrația pune presiune pe balanța de plăți, în măsura în care lucrătorii străini își trimit câștigurile în țara lor de origine sub formă de remiteri, iar întreprinderile care beneficiază de munca lor își distribuie profiturile peste hotare. De exemplu, chiar și cu numărul relativ mic de imigranți prezenți în Republica Moldova, estimat de Departamentul Națiunilor Unite pentru Afaceri Economice și Sociale la 104 mii persoane în anul 2020, volumul anual al ieșirilor de remiteri personale din Moldova constituie 300-400 mil. USD sau 2,5-3% relativ la PIB (Figura 1). O creștere a stocului imigranților cu 35-40 mii persoane ar pune anual presiune suplimentară asupra contului curent în mărime de circa 1 punct procentual din PIB. Desigur, această presiune este atenuată dacă munca lucrătorilor străini contribuie la creșterea exporturilor sau la substituirea importurilor.

Figura 1. Evoluția ieșirilor de remiteri personale din Republica Moldova



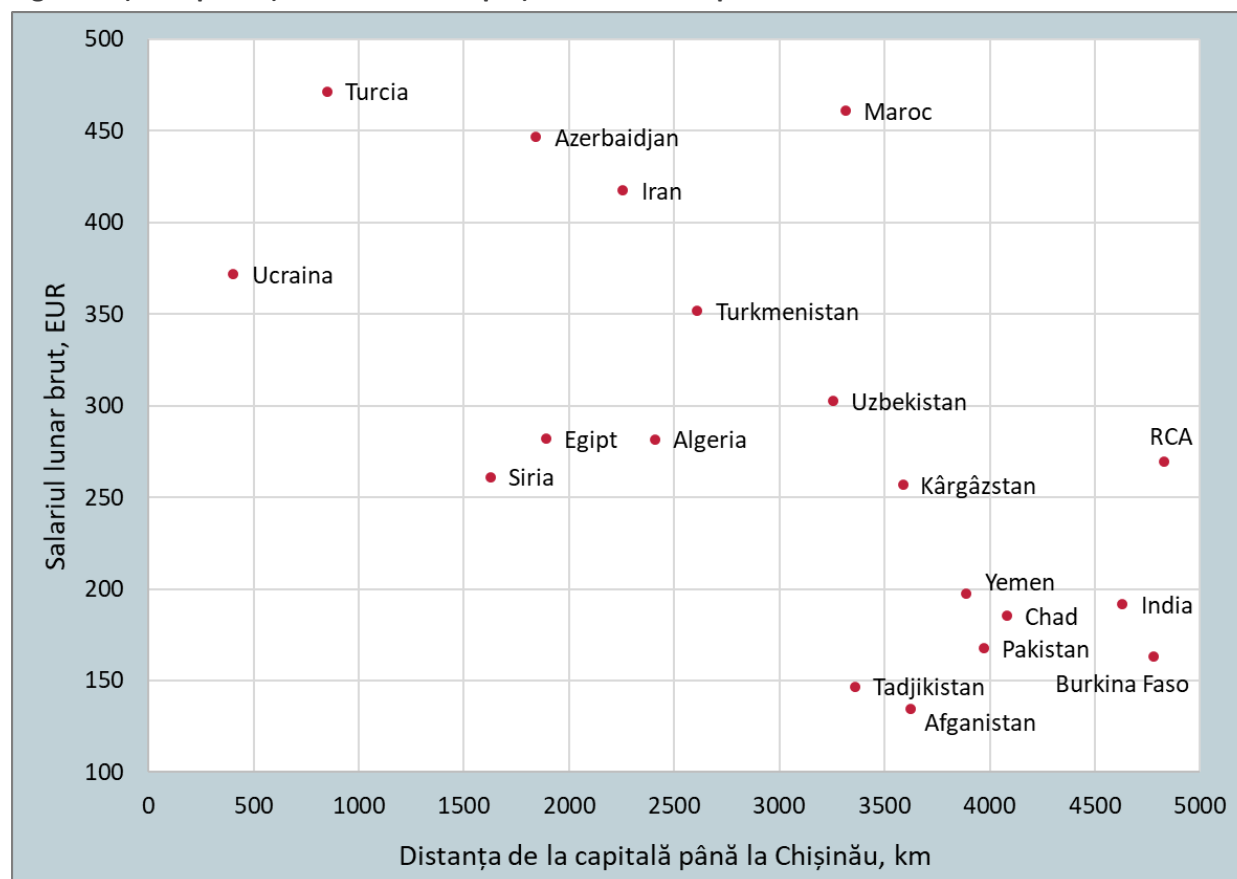
Sursa: elaborată de autor în baza datelor BNM și BNS

Imigrația poate crea riscuri de exploatare a lucrătorilor străini în țara-gazdă. Conform datelor colectate de Comitetul Consultativ Pentru Migrație al Marii Britanii, participarea lucrătorilor migranți în sindicate este considerabil mai scăzută comparativ cu participarea medie a lucrătorilor băștinași. Pentru lucrătorii din noile state-membre ale UE participarea sindicală este cu 15 puncte procentuale mai mică, iar pentru

cei din UE13+ – cu 8 puncte procentuale. Aceasta influențează negativ puterea de negociere atât a lucrătorilor migranți, cât și a localnicilor, poate conduce la încălcarea legislației în domeniul muncii și expune lucrătorii riscului de a fi exploatați.

Cu toate că sentimentul de fericire subiectivă și coeziune socială a populației locale nu este o categorie economică, el poate fi afectat de o imigrare excesiv de diversă și trebuie luat în considerație la formularea politicilor economice. Analiza atractivității Republicii Moldova pentru potențialii lucrători străini după criteriul remunerării muncii (mai mică decât în Moldova cu cel puțin 10%) și distanței geografice (în raza a 5 000 km) arată că piața națională a muncii ar putea fi de interes preponderent pentru locuitorii țărilor care se deosebesc mult de noi din punct de vedere cultural și religios (cu excepția Ucrainei), ceea ce ar putea produce tensiuni (Figura 2). Potrivit *Studiului privind percepțiile și atitudinile față de egalitate*¹⁰ realizat în anul 2021 la comanda Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, în Republica Moldova valoarea indicelui distanței sociale față de persoanele din țările africane și persoanele de religie musulmană a constituit 3 puncte pe o scară de la 0 la 6 puncte, ceea ce înseamnă că locuitorii Moldovei sunt în medie gata să-i accepte pe africani și musulmani în calitate de colegi de lucru, dar nu sunt gata să-i accepte ca vecini, prieteni sau membri ai familiei. 43% și 42% din respondenți au răspuns că nu ar accepta ca copiii lor să învețe în aceeași clasă cu copiii africanilor și, respectiv, musulmanilor. Atitudinile xenofobe și rasiste nu trebuie validate, ci educate, dar acesta este un obiectiv care nu poate fi atins în termen scurt.

Figura 2. Țările potențial interesate de piața muncii din Republica Moldova



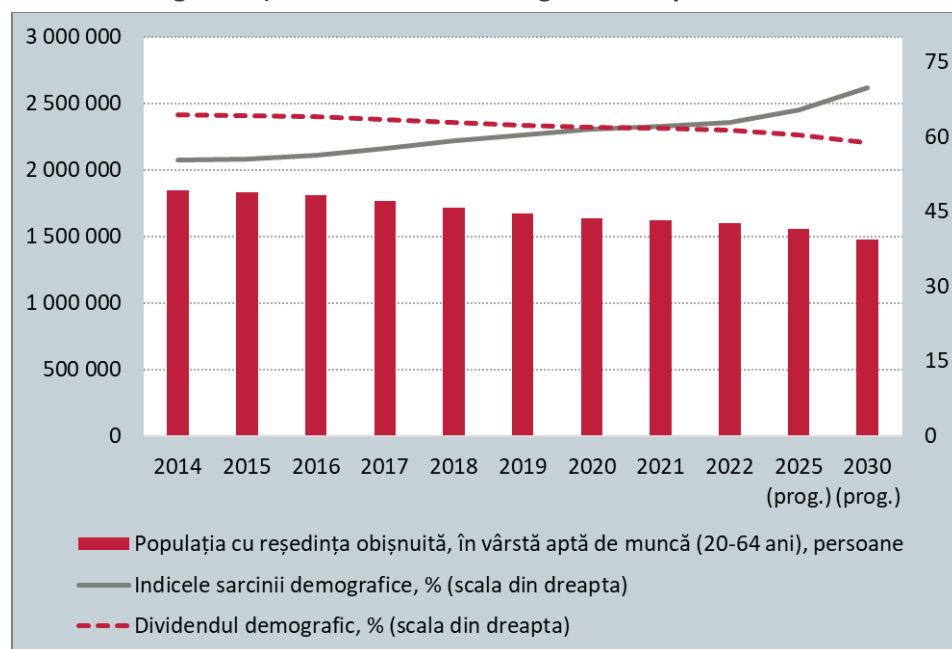
Sursa: elaborată de autor în baza datelor OIM (Global Wage Report 2022-2023), autorităților naționale de statistică și agențiilor de recrutare (ultimele date disponibile)

¹⁰ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/studiu-privind-perceptiile-si-atitudinile-fata-de-egalitate_study-on-perceptions-and-attitudes-towards-equality.pdf

Tendențele demografice și ale pieței muncii în Republica Moldova

Tendențele demografice în Republica Moldova arată perspective negative pe termen lung pentru oferta forței de muncă. Numărul populației cu reședință obișnuită în vârstă aptă de muncă (20-64 de ani) a scăzut în medie cu 2% anual în ultimii 5 ani, iar către anul 2030 se prognozează că se va reduce cu circa 8% comparativ cu situația de la începutul anului 2022, sau cu 120 mii persoane (Figura 3). Aceasta va determina constrângeri atât pentru angajatori, cât și pentru sistemul de asigurări sociale: dacă la începutul anului 2022 indicele sarcinii demografice a constituit 63% (deci la 100 de locuitori în vârstă aptă de muncă au revenit 63 de copii și vârstnici), atunci către anul 2030 el va ajunge la 70%, conform prognozei Departamentului Națiunilor Unite pentru Afaceri Economice și Sociale (scenariul mediu). Totodată observăm că și în anul 2030, în pofida scăderii, ponderea populației în vârstă aptă de muncă în populația totală cu reședință obișnuită va depăși 50%, deci Republica Moldova încă va beneficia de dividendul demografic (deși situația poate varia în distribuție pe raioane).

Figura 3. Dinamica numărului populației în vârstă aptă de muncă, indicilor sarcinii demografice și a dividendului demografic în Republica Moldova



Sursa: elaborată de autor în baza datelor BNS

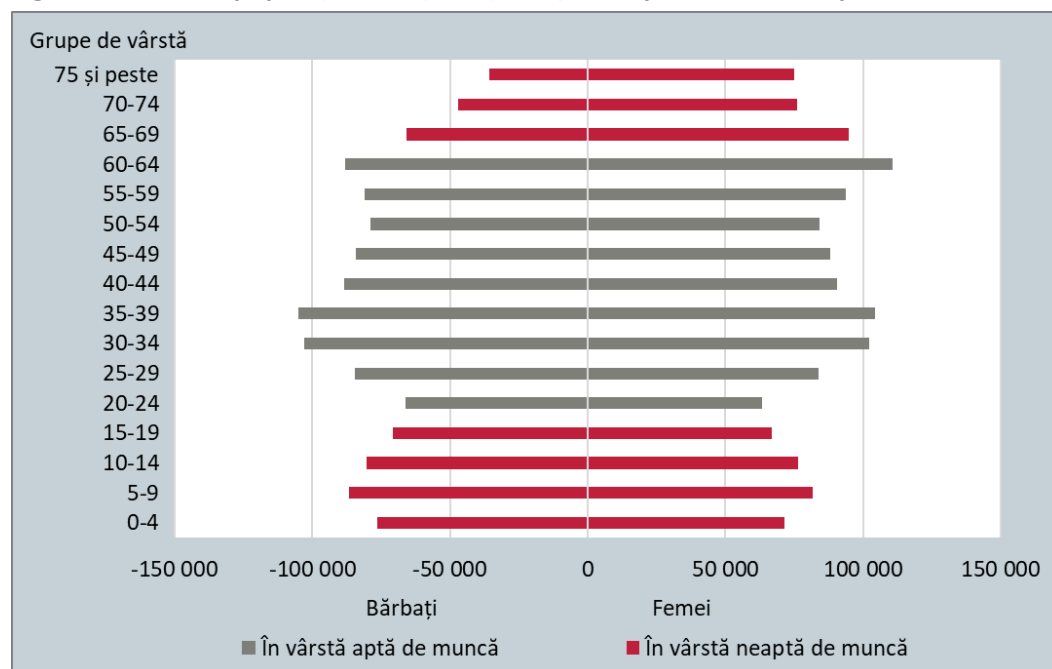
Indicele sarcinii demografice calculat ca raport între numărul populației în vârstă neaptă de muncă (0-19 ani și 65+ ani) și numărul populației în vârstă aptă de muncă (20-64 ani)

Dividendul demografic calculat ca ponderea populației în vârstă aptă de muncă în populația totală cu reședință obișnuită

Prognoza Departamentului Națiunilor Unite pentru Afaceri Economice și Sociale din World Population Prospects 2022

Structura populației pe grupe cinciinale de vârstă arată că numărul populației în vârstă aptă de muncă îl depășește în prezent pe cel al populației neapte de muncă (Figura 4). În următorii 10 ani, însă, vârful piramidei se va lărgi din cauza pensionării grupului actualmente numeros de 55-64 ani, iar în două-trei decenii – din cauza îmbătrânirii copiilor numeroși ai acestora, care în prezent au 30-40 de ani, în timp ce mijlocul piramidei se va îngusta.

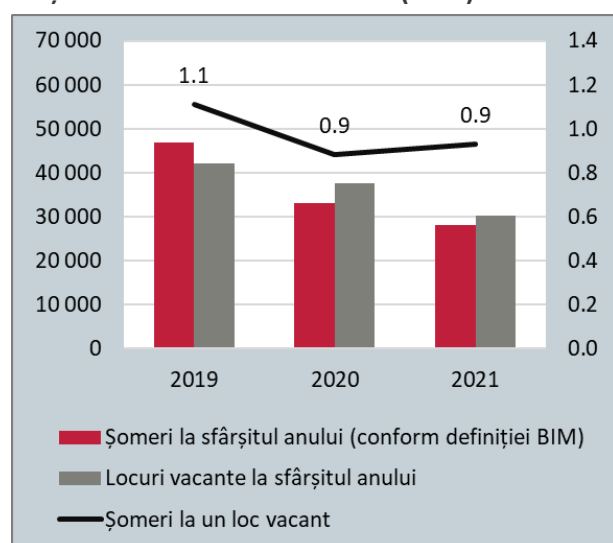
Figura 4. Piramida populației cu reședință obișnuită, persoane la începutul anului 2022



Sursa: elaborată de autor în baza datelor BNS

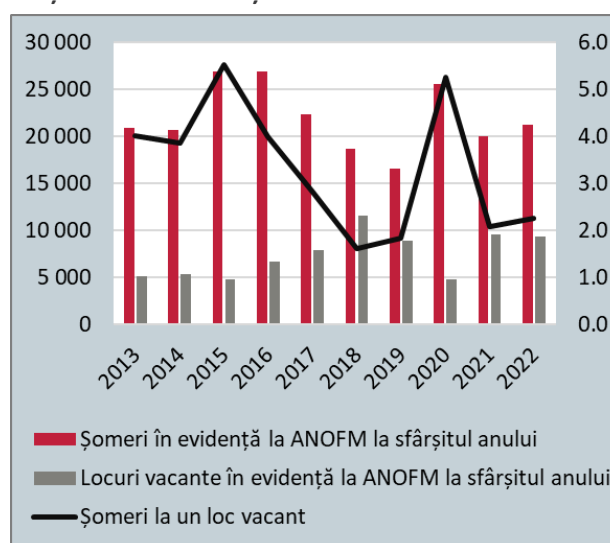
Conform datelor BNS, pe piața muncii din Republica Moldova se înregistrează un excedent ușor al locurilor de muncă vacante față de numărul șomerilor. Cu toate că în anul 2021 a scăzut atât numărul locurilor de muncă vacante, cât și numărul șomerilor comparativ cu perioada pre-pandemică, ritmul de scădere a numărului șomerilor a fost mai rapid (Figura 5). Astfel, la sfârșitul anului 2021, la 10 locuri de muncă vacante au revenit 9 șomeri, iar deficitul aritmetic al forței de muncă a constituit 2 mii persoane. Totodată, nu orice angajator încearcă să-și completeze locurile vacante cu personal, înregistrându-le la ANOFM: la sfârșitul anului 2022, în evidență la ANOFM erau 9 370 de locuri de muncă vacante sau aproximativ o treime din numărul total de locuri vacante, în timp ce numărul de șomeri la evidență a fost de două ori mai mare (Figura 6).

Figura 5. Dinamica locurilor vacante și a stocului de șomeri conform datelor BNS (AFM)



Sursa: elaborată de autor în baza datelor BNS

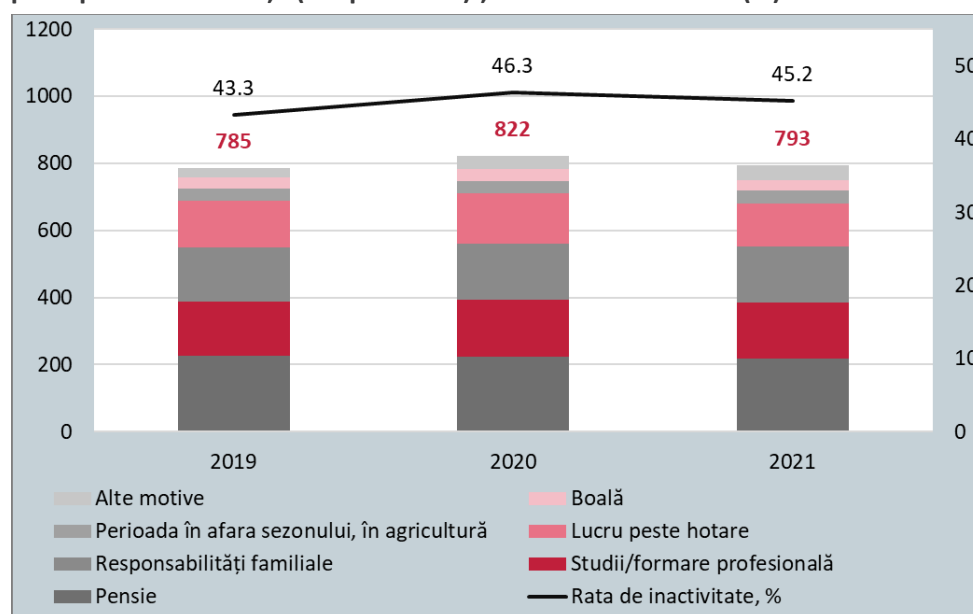
Figura 6. Dinamica locurilor vacante și a stocului de șomeri în evidență la ANOFM



Sursa: elaborată de autor în baza datelor ANOFM

Numărul relativ mic de șomeri trebuie privit însă în ansamblu cu un număr excepțional de mare al populației inactive. În anul 2021, conform datelor BNS, numărul populației inactive în vârstă de 15-64 de ani a crescut cu 1% față de nivelul pre-pandemic și a constituit 793 mii persoane, ceea ce reprezintă **45%** din totalul populației din categoria de vârstă respectivă (Figura 7). Pentru comparație, în Uniunea Europeană, în anul 2021, rata de inactivitate a constituit **26%** din populația totală în vârstă de 15-64 de ani¹¹. Din persoanele inactive de 15-64 de ani, înregistrate în Republica Moldova, 27% nu au lucrat din cauza statutului lor de pensionari (de vârstă, dizabilitate, etc.), 21% – din cauza studiilor, 4% – din motiv de boală, iar 42% (sau 334 mii persoane) nu au lucrat din motive ce pot fi abordate prin măsuri de politici publice: îndeplinirea responsabilităților familiale (21%), pregătirea pentru plecarea / sosirea recentă de la lucru peste hotare (16%), perioada în afara sezonului în agricultură (5%). Aceste 334 mii persoane plus 28 mii șomeri reprezintă potențialul intern de mobilizare a forței de muncă, a cărei realizare este condiționată de măsura în care angajatorii sunt gata să ofere remunerație și condiții de muncă adecvate, precum și de implementarea de către stat a politicilor de prevenire a emigrării și majorare a ocupării, cum ar fi creșterea accesului părinților la serviciile extrafamiliale de îngrijire a copiilor, flexibilizarea orarelor de muncă, îmbunătățirea securității și altor condiții de muncă, susținerea investițiilor în majorarea productivității muncii, programe de mobilitate a muncitorilor sezonieri ș.a.

Figura 7. Populația în vârstă de 15-64 ani economic inactivă după motivul principal al inactivității (mii persoane) și rata de inactivitate (%)



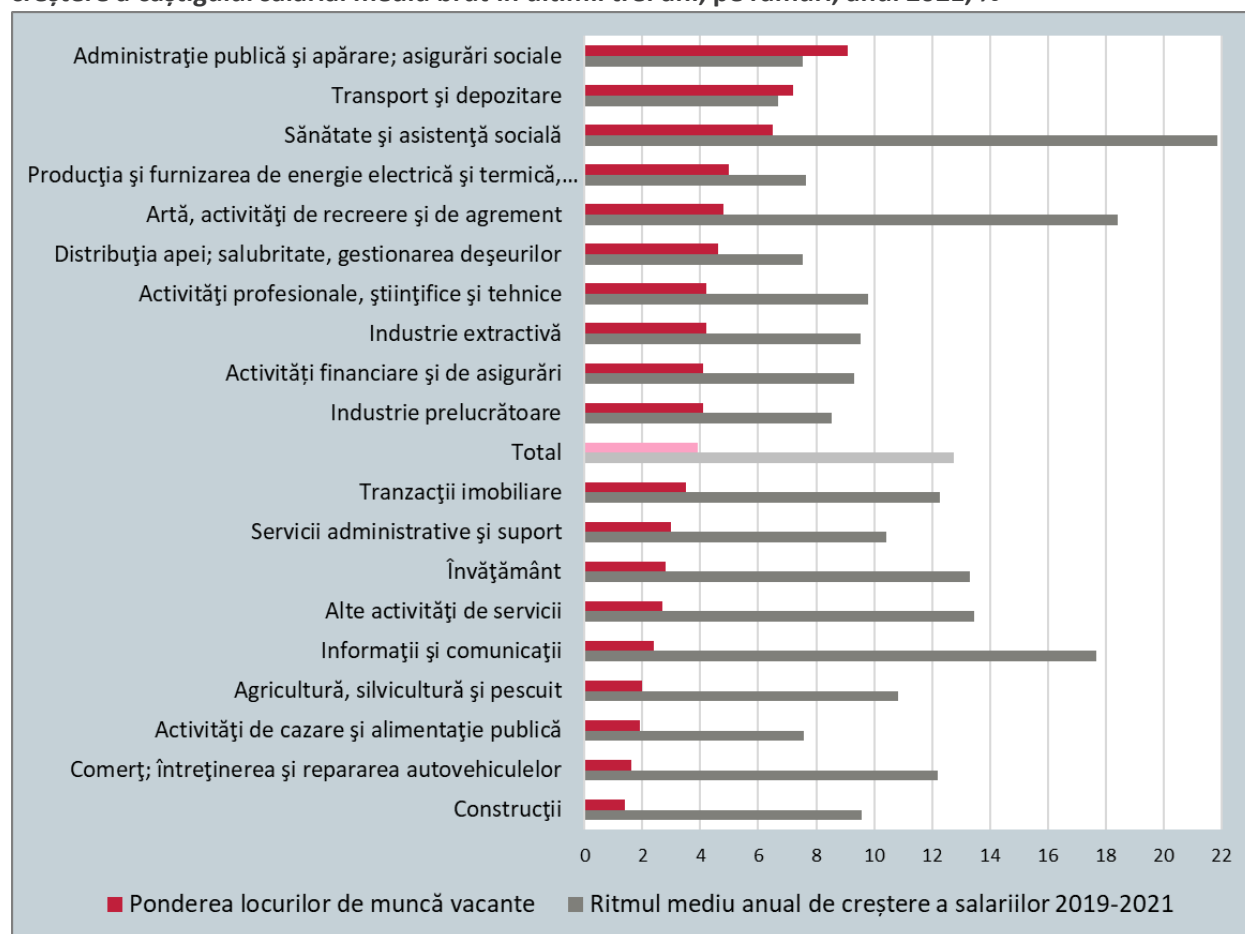
Sursa: elaborată de autor în baza datelor BNS

Din datele de mai sus privind compoziția populației inactive rezultă că problema deficitului de personal este legată nu de absența fizică a potențialilor solicitanți în Republica Moldova, ci parțial de eșecul angajatorilor de a-i motiva să participe pe piața muncii, oferind remunerație atractivă și condiții de muncă ce ar ușura îmbinarea rolurilor profesionale și familiale. Într-adevăr, deficitul de personal înregistrat în unele ramuri deseori nu sunt însoțite de creșteri adecvate ale salariilor care ar echilibra piața (Figura 8). Astfel, în anul 2021, în ramurile care au înregistrat ponderi superioare ale locurilor de muncă vacante în numărul total de locuri de muncă, comparativ cu media națională de 3.9%, ritmurile medii anuale de creștere a salariilor în ultimii trei ani au fost mai mici decât ritmul mediu pe țară de 12.8% (cu excepția ramurilor *Sănătate și asistență socială* și *Artă, activități de recreere și de agrement*, unde au fost înregistrate ritmuri relativ înalte de creștere a remunerației). În ramurile cu un număr mare de locuri

¹¹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ipga/default/table?lang=en

vacante – *Administrație publică și apărare* (5 486 de locuri vacante la sfârșitul anului 2021), *Industria prelucrătoare* (4 388 de locuri), *Transport și depozitare* (3 219 locuri) – creșterea salarială a fost mai lentă decât în medie pe țară. Aceasta poate însemna că în aceste ramuri încă nu au fost utilizate toate soluțiile rezonabile pentru ca oferta internă de muncă și cererea să ajungă în punctul de echilibru, înainte de a trece la importul de forță de muncă. Cercetările confirmă că salarizarea adecvată este un factor important pentru atragerea și reținerea angajaților: în cadrul studiului „*Problemele-cheie în integrarea tinerilor în câmpul muncii*”¹² s-a constatat că principalul motiv pe care îl invocă tinerii angajați în explicarea dorinței de a demisiona este salariul mic (50,3%). Totodată, trebuie de menționat că în domeniul sănătății există un deficit efectiv de cadre pe care nici creșterea substanțială a salariilor nu l-a putut remedia în termen scurt-mediu, ceea ce înseamnă că problema e pe partea ofertei de muncă.

Figura 8. Ponderile locurilor de muncă vacante în totalul locurilor de muncă și ritmurile medii anuale de creștere a câștigului salarial mediu brut în ultimii trei ani, pe ramuri, anul 2021, %



Sursa: elaborat de autor în baza datelor BNS

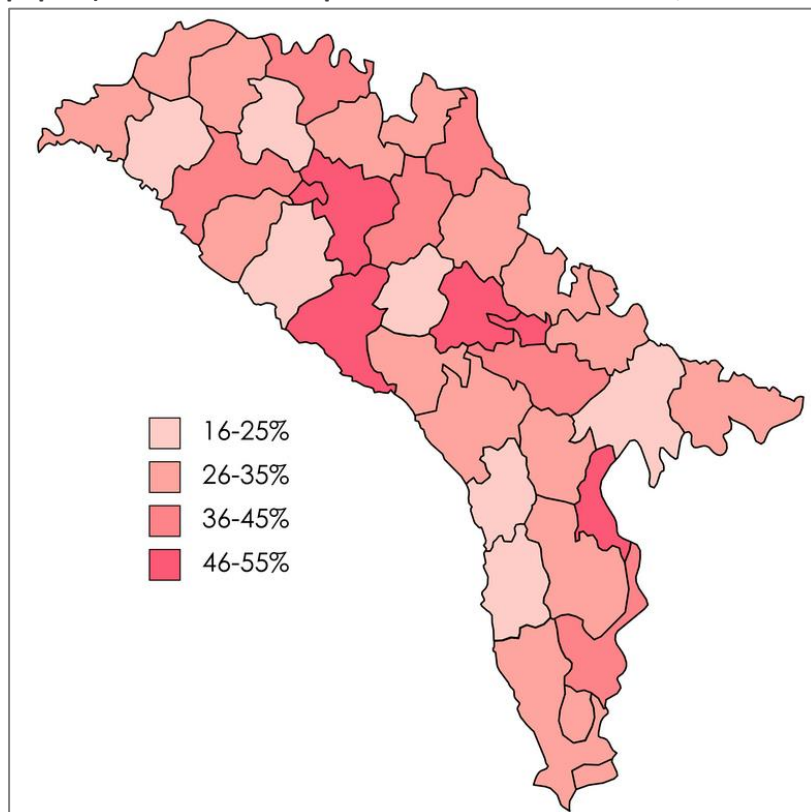
De asemenea, nu au fost explorate suficient soluțiile legate de amplasarea regională a capacităților de producție, situația privind rezervele de forță de muncă fiind eterogenă în diferite raioane ale Republicii Moldova. În mun. Chișinău și mun. Bălți piața muncii este mai densă, fiind înregistrate cele mai înalte rate de ocupare ale populației în vârstă de 15-64 de ani (55% și 53% în anul 2020, respectiv, conform datelor colectate în cadrul Generations and Gender Survey¹³) (Figura 9). În același timp, există raioane, în special în sudul Moldovei, unde rata de ocupare este foarte joasă: Cantemir (19%), Căușeni (25%), Leova (25%) etc. Potențialul de mobilizare a forței de muncă din aceste raioane ar putea fi valorificat dacă la alegerea

¹² http://ccd.ucoz.com/Id/0/68_Probleme_cheie_.pdf

¹³ <https://www.ggp-i.org/moldova/>

locației capacităților de producție investitorii ar ține cont de disponibilitatea regională a brațelor de muncă, iar statul ar accelera realizarea programelor de dezvoltare regională pentru a îmbunătăți infrastructura necesară funcționării business-ului. Menționăm că susținerea amplasării capacităților de producție în raioane este coerentă și cu obiectivele *Planului național de dezvoltare pentru anii 2023-2025*¹⁴, care prevede atenuarea inegalităților, inclusiv a celor regionale. Una din țintele planului este majorarea ponderii PIB-ului produs în afara mun. Chișinău de la 40% până la 55%.

Figura 9. Distribuția raioanelor Republicii Moldova după ponderile populației de 15-64 ani implicate în muncă remunerată, anul 2020



Sursa: elaborată de autor în baza datelor colectate în cadrul Generations and Gender Survey (2020)

Concluzii și recomandări

Tendențele demografice în Republica Moldova arată un trend de scădere a populației în vârstă aptă de muncă și creșterea indicilor sarcinii demografice, cu implicații pentru piața muncii și sistemul de asigurări sociale. Aceasta înseamnă că, pe termen lung, liberalizarea admiterii în Moldova a lucrătorilor străini este inevitabilă ca modalitate de depășire a dezechilibrelor pe piața muncii. Însă, ținând cont de eventualele efecte negative pe care imigrația le poate avea asupra ocupării și remunerării populației locale, în special a celei necalificate, pe termen scurt-mediu este preferabilă valorificarea potențialul intern de mobilizare a forței de muncă. Acest potențial include 28 mii șomeri și peste 330 mii persoane inactive din alte motive decât vârsta, boala sau studiile, la cele 30 mii locuri de muncă vacante, înregistrate actualmente.

O cerere înaltă de forță de muncă în condițiile ofertei limitate ar trebui să conducă la creșterea rapidă a salariilor, ceea ce nu întotdeauna se întâmplă. Analiza pieței muncii în Republica Moldova arată că cele

¹⁴ https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/9979

mai mari rate ale locurilor de muncă vacante sunt raportate prevalent în ramurile care sunt codașe la capitolul majorarea salariilor: administrație publică și apărare, transport și depozitare, industria prelucrătoare. Aceasta înseamnă că insuficiența de cadre în anumite ramuri este cauzată nu de oferta limitată de forță de muncă, ci de constrângerile care există pe partea cererii de forță de muncă (incapacitatea obiectivă de a oferi salarii adecvate calificării dorite din cauza ineficienței sau miza strategică greșită pe forța de muncă ieftină). Dacă problema este pe partea cererii de forță de muncă și nu pe partea ofertei, atunci deficitul declarat de cadre nu trebuie abordat în termeni migraționali, ci trebuie prioritizate obiectivele de creștere a eficienței întreprinderilor / majorarea grilelor salariale în administrația publică.

Acolo unde imposibilitatea de a completa posturile vacante este totuși cauzată de ofertă, există mai multe arii de intervenție din partea statului. Calificarea inadecvată a personalului necesită îmbunătățiri în sistemul de învățământ, susținerea întreprinderilor în crearea condițiilor pentru instruirea internă a angajaților (de exemplu, prin deductibilitatea cheltuielilor de achiziție a echipamentelor didactice și organizare a cursurilor interne), oferirea de vouchere pentru instruire. Inactivitatea din cauza îndeplinirii sarcinilor familiale trebuie abordată prin creșterea accesului părinților la serviciile creșelor/grădinițelor, inclusiv în cadrul întreprinderilor, flexibilizarea orarelor de muncă și introducerea muncii la distanță acolo unde este posibil (în special în administrația publică), implementarea programelor de mobilitate a muncitorilor sezonieri (migrația de la sat la oraș în afara sezonului agricol), asigurarea unui grad mai mare de incluziune pe piața muncii pentru grupurile vulnerabile (persoane cu dizabilități, minorități naționale) ș.a. În ceea ce privește ramura sănătății și asistenței sociale, în care creșterea rapidă a remunerării nu a rezultat în completarea posturilor vacante din cauza timpului îndelungat de pregătire a cadrelor, este recomandabilă relaxarea condițiilor de imigrare în scop de muncă a personalului medical și simplificarea și accelerarea procedurilor de recunoaștere a diplomelor obținute peste hotare.

De asemenea, pot fi relaxate fără întârziere condițiile de admitere a lucrătorilor străini înalt calificați din orice domeniu. Cercetările nu arată efecte negative ale imigrării lucrătorilor înalt calificați asupra ocupării sau salarizării lucrătorilor locali, din contra, aceasta mărește productivitatea totală și conduce la creșterea remunerării altor lucrători. Veniturile înalte ale lucrătorilor înalt calificați înseamnă că aceștia vor avea și o contribuție fiscală netă pozitivă.

Trebuie valorificate și oportunitățile legate de prezența în Republica Moldova a unui număr mare de refugiați ucraineni. În prezent, statutul lor, inclusiv dreptul la muncă în Republica Moldova, este determinat de dispozițiile CSE care se referă la perioade de timp scurte (câteva luni). Aceasta creează dificultăți de planificare atât pentru refugiați, cât și pentru angajatori și explică parțial eșecul integrării refugiaților ucraineni pe piața națională a muncii, înregistrat până acum. Dreptul lor la muncă, precum și accesul la serviciile de educație, protecție socială și medicală trebuie permanentizat prin modificări la cadrul normativ general, așa încât ele să fie motivate să se angajeze și să rămână în Moldova după consumarea războiului.

Până la liberalizarea completă a admiterii lucrătorilor străini în Republicii Moldova, populația trebuie pregătită să accepte diversitatea. Liberalizarea imediată ar genera un flux de imigranți din țări predominant africane și de religie musulmană, față de care în Moldova există prejudecăți accentuate. Pentru atenuarea atitudinilor rasiste și xenofobe și pentru lărgirea ferestrei overtoniene de politici migraționale acceptabile, sunt necesare măsuri educative de cultivare a toleranței, politici de protejare a diversității, precum și aplicarea consecventă a cadrului normativ existent. Deși instigarea la ură sau violență pe motive de prejudecată (pe temei de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie etc.) este formal interzisă de legislația în vigoare, ea a fost mult timp privită cu indulgență, iar diviziunile etnice și lingvistice

au fost cultivate și folosite în scopuri politice. Acum intoleranța a devenit o piedică în calea dezvoltării și trebuie recunoscută și tratată ca atare.