

Piața muncii: tertipuri de creșteri salariale vs. reflecții și realități demografice

Iurie Gotișan,

Director program Macroeconomie, prognoză și modelare economică, „Expert-Grup”

Aprilie 2025

În linii mari, piața muncii poate fi caracterizată și asociată cu mai mulți indicatori de cuantificare specifică, însă cei mai relevanți și sociali derivabili de context sunt doi care ar prezenta un mai mare interes pentru publicul larg și anume, veniturile sau câștigurile salariale și nivelul de încadrare sau ocupare în câmpul muncii. Altfel spus, intrând în albia indicatorilor macroeconomici, cei 2 se pliază simplist pe noțiunea de salariu și șomaj, mergând mână-n mână mai pe tot setul de abordări și tente analitice ale pieței muncii. Totodată, o piață a muncii autentică își are geneza, de regulă, într-un mediu operațional în care converg cererea și oferta de muncă. Or, cea din urmă implică acel set sau masă de lucrători/angajați care sunt dispuși să lucreze, iar cererea de muncă presupune acel grup de companii, firme, întreprinderi, instituții, per se, angajatori, care la rândul își contractează/angajează lucrătorii. Respectiv, piața muncii are o mare importanță pentru societate.

Câștigul populației – generat de efectele distribuției de resurse, productivitate și venituri

Aidoma piețelor specifice regionale, piața muncii din Republica Moldova se află într-un constant proces de dezvoltare și schimbare. Respectiv, acest proces coroborat și conectat cu întreg lanțul economic de producere, aprovizionare, prestare servicii și distribuție, elemente parte ce sunt puse-n aplicare de către subiecții pieței muncii ca atare, adică angajații. Astfel, în cei peste trei decenii de independență au fost dezvoltate și operaționalizate o serie de componente cheie și de funcționare a pieței muncii, implicit cadrul legal și instituțional al acesteia. Inclusiv, au fost elaborate și implementate mai multe strategii și politici în domeniul ocupării forței de muncă.

Totuși, multitudinea de crize și sincope economice, atât pe intern cât și influențele altora de pe extern, nu au avut cum să nu aibă consecințe și în domeniul pieței muncii autohtone, consecințe care necesită o adaptare aparte la diferitele șocuri economice, inclusiv prin ajustarea cadrului de reglementare și a politicilor de ocupare activă aferente pieței muncii. Mai mult, piața muncii din Moldova se află practic în permanență sub incidența provocărilor demografice, atât din punct de vedere a cantității, cât și a calității forței de muncă, provocări influențate și de emigrarea masivă a populației în ultimele decenii.

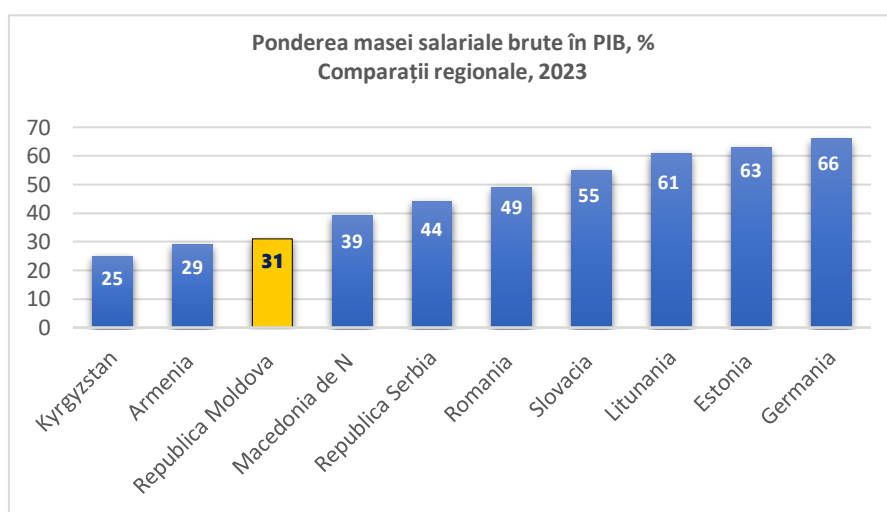
Volens-nolens, îmbătrânirea populației este însoțită inevitabil din perspectiva demografică și de o îmbătrânire a forței de muncă, respectiv. Îmbătrânire care are implicații și asupra evoluției speranței de viață, aflată într-o creștere modestă, comparativ cu statele UE. Totodată, [rata de ocupare](#) în Republica Moldova se află la un nivel destul de redus, având o valoare de puțin peste 40%, în comparație cu media de ocupare în UE care este în jurul valorii de cca 76%. Or, potrivit [Eurostat](#), una din cele mai înalte rate de ocupare fiind înregistrate în Estonia, Lithuania și Cehia.

În același timp, statistica oficială indică faptul că rata șomajului înregistrează niște parametri, mai mult sau mai puțin, adecvați – aceasta situându-se în limita valorii de 4%. *Grosso modo*, o

simplă constatare este că am avea un paradox funcțional al pieței muncii din Republica Moldova, reprezentată printr-o coabitare, aparent, stranie ar spune unii, între surplus și penurie, adică într-un nivel relativ de scăzut al ratei de ocupare și o rată a șomajului mai mult decât adecvată. Este evident, pe de o parte, că suntem într-un echilibru precar privind piața muncii, tot mai tensionată din cauza migrației, respectiv penuria forței de muncă calificate, nepotriviri între ofertă și cerere, îmbătrânire etc. Pe de altă parte, majorările de salarii din ultima perioadă în complexitatea sectoarelor economice, implică a [salariului mediu](#), atât în sectorul public, cât și cel privat, vin să compenseze, pe alocuri, eventualele derapaje de pe piață. Astfel, conjunctura în cauză prezumă o imperfecțiune a pieței muncii, dar și de comportamentul și cultura forței de muncă locale.

Și în alte economii emergente, în special a celor din Balcani, dar chiar și în România, există presiune de creștere a salariilor în sectoare cu penurie acută (ex. agricultură, silvicultură etc.). În ceea ce privește conjunctura pieței muncii din Republica Moldova, ar fi de semnalat anumite deficiențe ce împing salariile în sus ca tendință. Și anume, o structură duală cu sectoare unde valoarea adăugată este mai ridicată (sectorul IT, de transport, financiar etc.), respectiv fiind posibile salarii mai înalte și sectoare cu numeroase întreprinderi autohtone, unde productivitatea este mai degrabă scăzută, iar creșterea salariilor lovește entitățile unde productivitatea muncii este mică.

Figura 1. Ponderea veniturilor salariale, comparații regionale, în % din PIB, 2023



Sursa: <https://www.worlddata.info/>, [Labour market - Euro indicators - Eurostat](#), calculele autorului

Potrivit aceleiași statistici oficiale, [ponderea pieței muncii](#), mai bine spus a câștigurilor salariale brute, în PIB-ul Republicii Moldova este de cca 31%. De fapt, datele au fost coroborate pentru anul 2023, având în vedere faptul că informații similare au fost identificate și pentru unele state din regiune din punct de vedere comparativ, inclusiv UE. Respectiv, dacă am fi să recurgem la un clasament al aceluiași indicator de retribuție salarială, adică a ponderii masei salariale în PIB, Moldova ar fi cam pe la coada unui uni clasament la capitolul de remunerare a muncii printre mai multe țări din regiune sau din UE.

Bineînțeles, această pondere a scăzut peste tot în Europa, mai ales în alternarea perioadelor de criză cu cele scurte de avânt economic din ultima vreme, dar nivelul pentru Republica Moldova este peste așteptări și aceasta în pofida mai multor etape de majorări salariale și de venit din

ultima perioadă, atât din sectorul public, precum și în cel privat. În plus, având în vedere conjunctura economică internă, de cele mai multe ori creșterea de venituri nu exprimă cu fidelitate calitatea vieții, respectiv intervine și problema distribuțională.

Evident, există probleme pe filiera de distribuție a resurselor, inclusiv a valorii adăugate. Respectiv, dacă întreprinderile doresc să rețină forța de muncă trebuie să reexamineze distribuția venitului net. Or, fără a dezvolta sectoare cu valoare adăugată mai înaltă, salariile foarte greu se pot apropia de nivele europene. Aparent, că ar exista fluxuri de revenire a unor grupe de migranți acasă nu modifică balanța acestora în ansamblu ei.

Conjunctura demografică și exodul masiv de capital uman, încordează piața muncii

Ca și majoritatea statelor, Republica Moldova a suferit de o hemoragie de capital uman de-a dreptul atipică de-a lungul anilor, iar factorul emigrării masive și-a pus amprenta și asupra pieței muncii, respectiv a calității factorului uman și altor elemente de adaptabilitate a acestuia pe piață. Respectiv, fenomenul în sine îndeamnă să se intervină cu soluții ce ar atenua într-o oarecare măsură breșele și efectele negative care se răsfrâng și asupra pieței muncii, inclusiv printr-o redistribuire rațională a resurselor, coroborată cu acea creștere de productivitate, implicit salarială.

Pe de o parte, similar conjuncturii demografice din Europa Centrală și de Est, Republica Moldova este afectată deopotrivă, implicit dacă se suprapune cu emigrarea forței de muncă active. Este adevărat că fertilitatea este scăzută, că populația îmbătrânește. Pe de altă parte, exodul de capital uman, diminuarea populației economice active rămase și ocupată trebuie să pună la chibzuință autoritățile. Mulți din cei ce mai pleacă fac parte din generațiile în putere, mai tinere, fapt ce dezechilibrează structura pe vârste a populației. Respectiv, a crede totodată că remitențele compensează impactul migrației (judecată cantitativ și calitativ) asupra performanței economice ar fi o pistă greșită.

Este de la sine înțeles că exodul populației active accentuează încordarea pe piața muncii autohtone, pune presiune în sus pe salarii, poate lovi competitivitatea economiei dacă nu există câștiguri de productivitate pe măsură. Exodul complică totodată și starea sistemului asigurărilor sociale. În același timp, salarii mai înalte sunt necesare pentru a reduce plecarea forței de muncă. Dar, spre deosebire de alte state din Europa Centrală și de Est, balanța noastră de plăți externă este vizibil deficitară - peste 16% din PIB [deficit de cont curent](#) estimat în 2024 și, din păcate, în creștere. Pe noi ne ajută aparent serviciile, inclusiv IT și transportatorii, care aduc cca 1 miliard USD pe plus în balanța externă.

Totodată, aspecte legate de competitivitate, implicit a bunurilor și produselor, reprezintă de asemenea o destul de apăsătoare problemă de conjunctură economică. Or, de aceea competitivitate economică depinde și starea balanței de plăți, inclusiv posibilitatea de a oferi populației salarii mai mari, respectiv un trai mai bun, astfel atenuând emigrația. Iar pentru a crește competitivitatea avem nevoie de protejarea echilibrelor economice, de investiții mai mari (inclusiv în capital uman, educație), de o absorbție cât mai bună a fondurilor, inclusiv a celor și în contextul [planului de creștere pentru Moldova](#).

Nu în cele din urmă, este vital să ne plasăm bine în lanțuri importante și cu renume de producție europene, cu valoare adăugată cât mai înaltă; or, politicile specifice de industrializare, de ramură

pot ajuta în acest sens. Iar aici avem de învățat de la țări vecine cu care ne comparăm *per ansamblu*. Marea provocare demografică reclamă politici la nivel național, implicit prin continuarea reformelor de pe piața muncii, creșterea calificărilor, recalificărilor și mobilității forței de muncă, precum și acțiuni plenare de reducere a sub-ocupării, acțiuni care ar merge în tandem cu aplicabilitatea plină a sistemelor integrate de asistență socială.