

ASPECTE PRIVIND DISCREPANȚA DINTRE CEREREA ȘI OFERTA PE PIATA MUNCII ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Alina IANIOGLO

*Doctor în științe economice,
Institutul Național de Cercetări Economice,
Chișinău, Moldova
alina.ianioglo@gmail.com*

Abstract

Human capital represents a key resource for the development of the national economy. At the same time, the discrepancy between supply and demand in the labor market is one of the stringent constraints. The purpose of the article is to analyze the problem of the discrepancy between the qualifications of workers and the needs of the labor market, as well as to identify trends in the labor market for determining main skills of the future. The analysis of the quality of human capital and the discrepancy between the supply and demand of the labor force showed a weak level of the quality of the professional training, not being registered a significant improvement of the situation in the field. The results of the study may be useful for decision makers and may serve as a basis for further research.

Key words: *human capital, labor supply and demand, labor market, education.*

JEL Classification: *J23, J24,*

Introducere

Capitalul uman reprezintă elementul principal în dezvoltarea și prosperarea țării, care în Republica Moldova în ultimele decenii rămâne nevalorificat pe deplin. În epoca tehnologiilor informaționale și schimbărilor fulgerătoare este importantă asigurarea creșterii calității resurselor umane și corelării sistemului educațional cu necesitățile reale ale angajatorilor.

Discrepanța existentă între cererea și oferta forței de muncă reprezintă o amenințare serioasă pentru creșterea economică și cauzează utilizarea inadecvată a celui mai important factor de producție – capitalul uman. În același timp, valorificarea capitalului uman prin educație de calitate și

angajare eficientă pe piața muncii poate contribui la integrarea socială și economică, creșterea productivității muncii și dezvoltarea economiei naționale. Respectiv problema utilizării ineficiente a resurselor fundamentale - capitalului uman este una actuală și necesită o atenție deosebită.

Scopul articolului constă în analiza problemei discrepantei dintre calificările lucrătorilor și necesitățile pieței muncii, precum și identificarea tendințelor pe piața forței de muncă pentru identificarea principalelor competențe de viitor. În vederea realizării prezentului studiu, au fost utilizate următoarele metode: studiul literaturii de specialitate, analiza datelor statistice și rapoartelor internaționale.

Rezultatele studiului pot fi utile pentru factorii de decizie, la prognozarea tendințelor pieței muncii și pot servi drept bază pentru următoarele cercetări. Formarea profesională a forței de muncă și recalificarea șomerilor în profesii/meserii solicitate pe piață ar contribui la reducerea ratei șomajului și discrepantei dintre cerere și ofertă pe piața forței de muncă.

2. Revizuirea literaturii

Când vorbim despre neconcordanță între cererea și oferta de competențe ne referim la o situație de dezechilibru în care nivelul sau tipul competențelor disponibile nu corespunde nevoilor de pe piața muncii [1]. Neconcordanța dintre oferta și cererea forței de muncă reflectă discrepanța dintre sistemul educațional și nevoile pieței muncii. Este important ca sistemul educațional să răspundă semnalelor provenite de pe piața muncii.

Educația este esențială pentru orice economie, deoarece, pe de o parte, prin educație relațiile dintre om și societate devin mult mai diverse și, pe de altă parte, actuala societate are nevoie de forță de muncă bine educată în contextul globalizării. În acest sens, modernizarea învățământului “se plasează la intersecția dintre comanda pieții muncii și integrarea în viața activă” [2, p. 30].

Studiile teoretice [3, 4] au arătat că între calitatea sistemului educațional și nivelul dezvoltării economice a țării există o corelație pozitivă, țările dezvoltate având sisteme educaționale mai performante. Această dependență stă la baza interesului sporit pentru dezvoltarea programelor educaționale.

Capitalul uman este și unul din factorii determinanți ai fluxului investițiilor străine directe. Studiile au arătat că există o relație directă între

capitalul uman și investiții [5]. Pe de o parte, nivelul ridicat al capitalului uman condiționează creșterea investiții prin crearea unui climat mai atractiv pentru investitori. O forță de muncă bine educată este percepută ca un stimulent important pentru decizia privind investirea capitalului străin [6]. Pe de altă parte, prezența firmelor multinaționale determină majorarea stocului capitalului uman din țara gazdă, întrucât acestea sunt furnizori activi de programe educaționale și de training, contribuind astfel la dobândirea de noi cunoștințe și abilități [7].

Totodată, disparitatea dintre specializarea forței de muncă și domeniile solicitate de potențialii investitori duce la nevalorificarea acestor resurse. În acest context, investirea în educație și resurse umane contribuie la crearea climatului investițional favorabil.

Experții în domeniu diferențiază un șir de concept care se referă la discrepanța dintre cerere și oferta pe piața muncii [1, p.12], cele mai principale tipuri fiind prezentate în Tabelul 1.

Tabelul 1. Principalele tipuri de neconcordanță dintre cerere și ofertă pe piața muncii

Neconcordanță verticală	nivelul de educație este mai ridicat sau mai scăzut decât cel necesar
<i>a) supraeducație</i>	situație în care individul are un nivel de educație superior celui cerut de locul de muncă curent (măsurat în ani)
<i>b) sub-educație</i>	situație în care individul are un nivel de educație inferior celui cerut de locul de muncă curent (măsurat în ani)
Neconcordanță orizontală	nivelul de educație/competențe corespunde cerințelor postului, dar tipul de educație/competențe nu este adecvat locului de muncă curent
Neconcordanță a competențelor	nivelul de abilități ale unei persoane este mai mic sau mai mare decât nivelul necesar de abilități pentru îndeplinirea sarcinilor locului de muncă

a) supra-calificare	situație în care individul nu este capabil să-și folosească pe deplin abilitățile și competențele la locul de muncă curent
b) sub-calificare	situație în care individului îi lipsesc abilitățile și competențele necesare pentru a îndeplini muncă curentă la standarde acceptabile
Deprecierea competențelor	situație în care nivelul de abilități și competențe ale individului necesare pentru a-și menține performanța eficientă în meseria sa se deteriorează sau devin învechite

Sursa: elaborate de autor în baza [1, p.13; 8, p. 2]

După cum a menționat W. Bartlett [9, p.5], deseori metodele de educație sunt învechite și depind primordial de învățarea propriu zisă decât de rezolvarea problemelor. În general, există un deficit de educație în abilitățile transferabile (așa-numitele „soft skills”). Chiar și atunci când oamenii dețin calificarea corectă pentru o ocupație, ei nu neapărat au și abilitățile necesare pentru a îndeplini efectiv lucrul și a satisface așteptările angajatorului.

3. Calitatea capitalului uman în Republica Moldova

Un indicator al concordanței dintre sistemul de formare profesională și piața muncii îl reprezintă gradul în care profilul ocupațional corespunde nivelului de studii al angajaților.

Datele figurii relevă faptul că în Republica Moldova rata de ocupare este cea mai înaltă printre persoanele cu nivelul de educație superior (56,6% în 2018), ceea ce reprezintă cel mai mic nivel printre țările de referință (Figura 1), spre exemplu în Serbia acest indicator a constituit 77,8%, în România 86,1%. Totodată, dacă în țările de referință a fost identificată o tendință pozitivă a indicatorului, în Republica Moldova rata de ocupare printre persoane cu educație superioară a fost în descreștere în ultimii 10 ani cu 5,6 p.p.

În vederea reflectării calității capitalului uman în Republica Moldova au fost analizați unii indicatori din clasamentul internațional Global Competitiveness Index, Pilonul 6. Abilități (Tabelul 2).

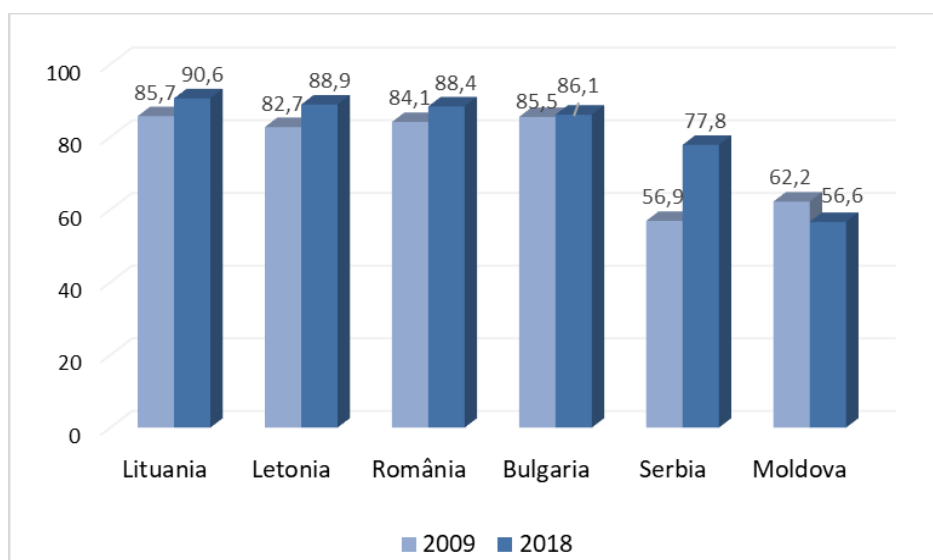


Figura 1. Rata de ocupare după nivelul de instruire – superior în Republica Moldova și țările de referință

Sursa: datele BNS, Eurostat

Este de menționat, că începând cu anul 2018 a fost introdus Global Competitiveness Index 4.0 și respectiv a fost schimbată metodologia de calcul a indicatorilor. Respectiv se evidențiază rolul capitalului uman, inovației, rezistenței și flexibilității ca fiind nu doar forțele motrice, ci și caracteristicile definitorii ale succesului economic în a IV-a revoluție industrială.

Tabelul 2. Dinamica unor indicatori ai Pilonului Abilități, 2018-2019

Indicatori (de la 1-7, cel mai bun)	2018 (140 țări)		2019 (141 țări)		Deviere	
	Valoare	Rank	Valoare	Rank	Valoare	Rank
Nivelul de pregătire a personalului	3,4	117	3,6	112	0,2	+5
Calitatea pregătirii profesionale	3,4	117	3,5	114	0,1	+3
Aptitudinile absolvenților	3,5	115	3,6	106	0,1	+9
Ușurința de a găsi angajați calificați	3,2	135	3,2	136	0	-1
Gândire critică în predare	3,3	74	3,3	81	0	-7

Sursa: elaborat în baza Global Competitiveness Report [10]

În anul 2019 se atestă o creștere nesemnificativă a valorii a trei indicatori, cu excepția indicatorului *Ușurința de a găsi angajați calificați*, pentru care Moldova a menținut scorul foarte mic - de 3,2, devansând totodată de pe locul 135 pe locul 136 în clasament din 141 de țări. Menționăm că Republica Moldova se situează în clasament pe poziții inferioare, fiind în principiu înaintată de alte țări de referință prezentate în Figura 2.

Cu toate că o poziție mai bună a fost înregistrată pentru indicatorul *Gândire critică în predare* – locul 81 în clasament, în anul 2019 țara a coborât cu 7 poziții în comparație cu perioada anterioară.

Indicatorul *Nivelul de pregătire a personalului* a atins o valoare 3,6 puncte în 2019, ceea ce constituie doar 1/2 din valoarea maximă posibilă și este cu doar 0,2 puncte mai mult decât în anii 2014-2015. Totodată valoarea indicatorului *Calitatea pregătirii profesionale* a fost evaluată cu doar 3,5 puțin calitativ (din 7 puncte maximum). Respectiv, nu putem vorbi despre o ameliorare semnificativă a situației în domeniu.

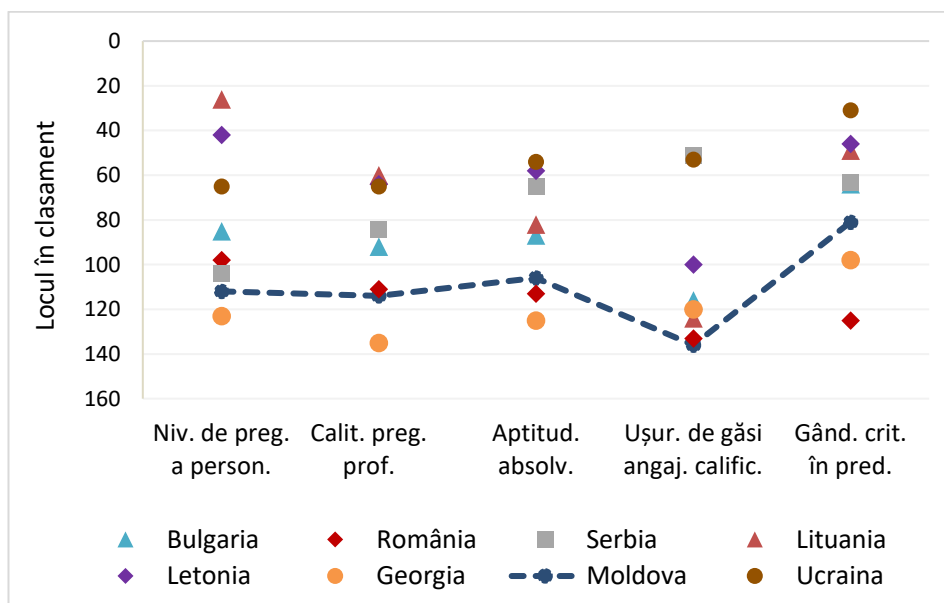


Figura 2. Valoarea unor indicatori ai Pilonului Abilități în Republica Moldova și alte țări de referință, 2019

Sursa: elaborat în baza Global Competitiveness Report [10]

4. Discrepanța dintre cererea și oferta forței de muncă

Conform Enterprise Surveys a Băncii Mondiale [11] 1/3 din firme din Republica Moldova identifică forța de muncă educată inadecvat ca o constrângere majoră.

La acest indicator țara se poziționează la nivel inferior față de alte țări (Bulgaria cu doar 13,5%, 23,1% în Lituania, 20,3% în Serbia), precum și față de nivelul mediu pe țările Europei și Asiei Centrale (unde acest indicator ajunge la 22,7%).

Din analiza empirică a asimetriei ocupaționale prin compararea raportului dintre categoriile persoanelor cu un anumit nivel de educație, în vârstă de 15-64 ani, care lucrează la un nivel de calificare necorespunzător, se observă că în Republica Moldova ponderea persoanelor cu nivel de învățământ terțiar, care lucrează în ocupații semi-calificate, în ultimii ani a fost ușor în creștere (de la 20,9% în 2014 la 23% în 2017).

Astfel, mai mult de o 1/5 din populația cu studii superioare lucrează în locuri de muncă mai puțin calificate.

Acest fapt poate fi explicat printr-o cerere mai mică pentru personalul cu studii superioare, sau prin calitatea și relevanța învățământului superior, care poate să nu corespundă competențelor solicitate pe piața muncii.

Această tendință negativă a fost schimbată în 2018, când nivelul de asimetrie a scăzut până la 21,6%. În același timp menționăm că asimetria profesională în rândul persoanelor cu nivel de învățământ primar și secundar general și învățământul profesional tehnic secundar antrenate în ocupații ce nu necesită calificate a fost în descreștere de la 21% în 2014 la 13,3% în 2018 [12].

Pe piața forței de muncă în țară se menține discrepanța dintre cerere și ofertă (Figura 3).

Pe parcursul ultimilor ani, meseria de cusătoreasă rămâne a fi cea mai solicitată de către angajatori, numărul cărora la finele perioadei de referință constituia 23% din numărul total al locurilor vacante în evidență, iar numărul șomerilor care dețineau această meserie era de 1%.

În același timp au fost înregistrați 9776 șomeri – muncitori auxiliari, pe când oferta pe piața forței de muncă a fost de 10 ori mai mică. În acest context, formarea profesională și recalificarea șomerilor în profesii/meserii solicitate pe piață ar contribui la reducerea ratei șomajului și discrepanței dintre cerere și ofertă pe piața forței de muncă.

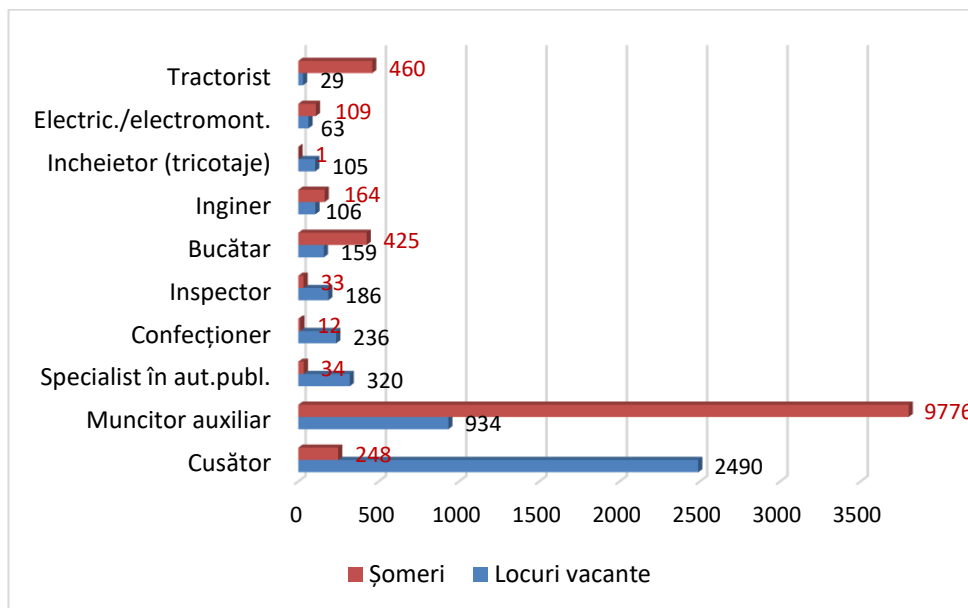


Figura 3. Cererea și oferta forței de muncă la finele anului 2018 pe unele profesii/meserii

Sursa: elaborat în baza datelor ANOFM [13]

Modelul de învățare continuă este o necesitate a pieței muncii moderne. În același timp, în medie pe activități economice ponderea salariaților, care au beneficiat de formare profesională a constituit în 2018- doar 17,5% din numărul total.

Statistica salariaților care au beneficiat de formare profesională continuă pe unele din activități economice principale, atestă o creștere majoră a numărului salariaților, cu precădere în industria prelucrătoare.

Cea mai mare pondere a salariaților – beneficiari ai formării profesionale se atestă în ramurile Activității financiare și asigurări (49,9%) și Informații și comunicații (43,9%), pe când în celelalte activități economice prezentate în Figura 4, ponderea este mai mică decât nivelul mediu pe toate activități, în special în agricultură acest indicator constituie doar 3,7% din salariați.

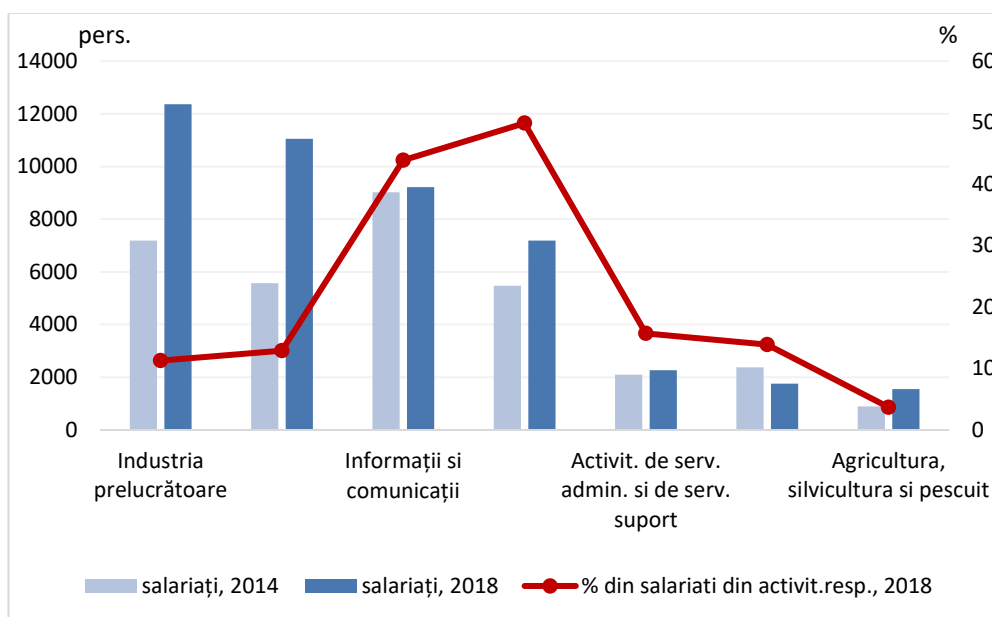


Figura 4. Numărul și ponderea salariaților care au beneficiat de formare profesională continuă pe unele din activități economice principale

Sursa: Elaborat în baza datelor BNS

Vorbind de formare profesională, este important de a considera ponderea firmelor care oferă traininguri de formare profesională din numărul total de firme (Figura 5).

Pe parcursul ultimilor ani, indicatorul *Firmele care oferă formare (traininguri)* nu s-a schimbat, constituind 32,4% în 2019, în același timp Republica Moldova a urcat în clasament cu 9 trepte în comparație cu anul 2014, plasându-se pe locul 46, și fiind înaintată de alte țări: Serbia (locul 36), România (locul 33), Lituania (locul 31), Bulgaria (locul 29).

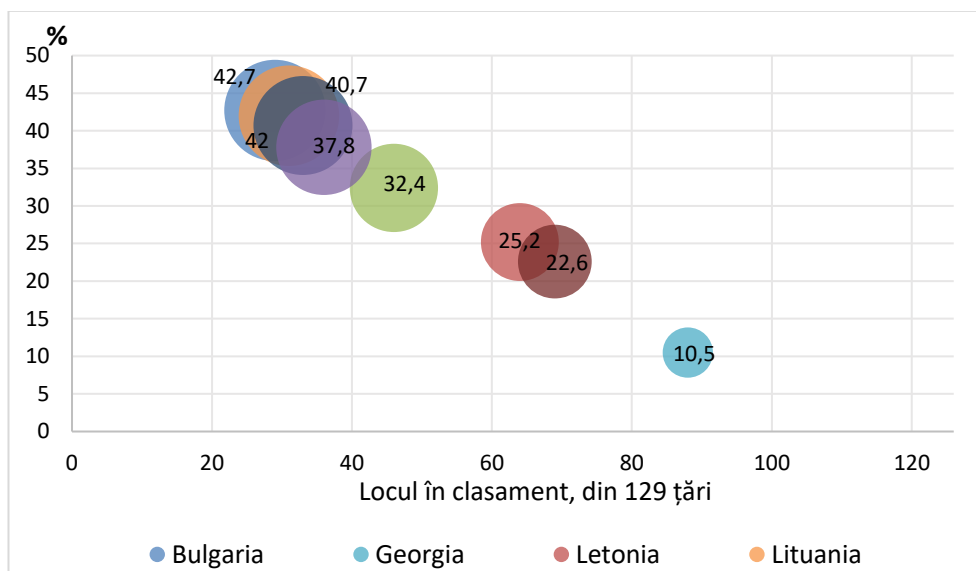


Figura 5. Poziția Republicii Moldova și țărilor de referință la indicatorul Firmele care oferă traininguri (% din firme total), 2019

Sursa: elaborat de autor în baza Global Innovation Index [15]

5. Viitorul forței de muncă

Revoluția a IV-a industrială creează cerere pentru milioane de noi locuri de muncă, cu posibilități noi de îndeplinire a potențialului și aspirațiilor oamenilor. Cererea pentru factorii „digitali” și „umani” determină creșterea în profesiile viitorului [16].

Studiile privind faptul cum locurile de muncă vor fi afectate de inteligența artificială și automatizare au fost efectuate de McKinsey Global Institute. Este de menționat că în raport abilitățile de lucru se clasifică în cinci categorii: abilități fizice și manuale; cognitive de bază; cognitive superioare; sociale și emoționale; și abilități tehnologice.

Se menționează că lucrătorii cu primele două seturi de abilități vor avea de suferit cel mai mult, deși nu în fiecare profesie. În același timp, studiul evidențiază că sunt 3 seturi de abilități (cognitive superioare; sociale și emoționale; și abilități tehnologice), pe care lucrătorii vor trebui să le dezvolte până în anul 2030 dacă nu doresc să fie „lăsați în urmă” [17].

Un raport al Băncii Mondiale *Digital Jobs in Moldova* indică faptul că până în anul 2040, aproximativ 14% din locurile de muncă ar putea fi

automatizate și 60% din locurile de muncă s-ar putea modifica semnificativ în componența sarcinilor efectuate [18]. Astfel, investițiile în capitalul uman ar trebui să fie o prioritate pentru Republica Moldova. Oportunitățile de educație de înaltă calitate și formare sunt necesare tuturor. Este oportun oamenii să înțeleagă importanta educației continue și să poată dobândi abilitățile necesare în condițiile schimbării pieței muncii.

6. Concluzii

Putem concludiona că o problemă majoră în Republica Moldova reprezintă discrepanța dintre calificările lucrătorilor și competențele solicitate la locurile de muncă, faptul confirmat prin datele Enterprise Surveys a Băncii Mondiale, conform căruia 1/3 din firme din Republica Moldova identifică forța de muncă educată inadecvat ca o constrângere majoră. Deasemeni, din clasamentul internațional Global Competitiveness Report a fost stabilit că la indicatorii *Nivelul de pregătire a personalului* și *Calitatea pregătirii profesionale* Republica Moldova a fost evaluată cu doar respectiv 3,6 și 3,5 puțin calitativ (din 7 puncte maximum), ceea ce nu dă dovadă de o ameliorare semnificativă a situației în domeniu.

Pe piața forței de muncă în țară se menține discrepanța dintre cerere și ofertă, există meserii care sunt solicitate de angajatori (spre exemplu cusătoreasă), dar nu sunt destule resurse umane calificate, și invers, spre exemplu în cazul muncitorilor auxiliari, oferta de muncă fiind de 10 ori mai mică decât numărul șomerilor înregistrați.

În acest context, formarea profesională și recalificarea șomerilor în profesii/meserii solicitate pe piață ar contribui la reducerea ratei șomajului și discrepanței dintre cerere și ofertă pe piața forței de muncă.

Eficiența cu care resursele umane sunt dezvoltate în sistemul educațional și utilizate pe piața forței de muncă trebuie să fie o prioritate pentru factorii de decizie. Este important de a asigura în continuu consolidarea parteneriatului și corelarea dintre cererea de competențe profesionale pe piața muncii și oferta educațională. Dat fiind faptul că una din principalele provocări o reprezintă anticiparea cerințelor pieței muncii, este important de a asigura pregătirea pentru locuri de muncă care se schimbă rapid datorită dinamicii dezvoltărilor în tehnologii și în organizarea muncii.

Bibliografie

- [1]. Cedefop. The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
- [2]. Ianioglo, M. Modernizarea învățământului în contextul integrării în spațiul european educațional. În: „Perspectivele și Problemele Integrării în Spațiul European al Cercetării și Educației”. Cahul: Universitatea de Stat „B.P. Hașdeu” (Tipogr.„Centrografic”), 2016, vol..2, p. 30-34.
- [3]. Cicea, C.; Dobrin, C. Contribuția educației la dezvoltarea economică. In *Economia seria Management*, Nr.1, 2005, p. 44-53.
- [4]. Breton, T.R. The role of education in economic growth: theory, history and current returns. *Educational Research*, Vol. 55 (2), 2013, p. 121-138.
- [5]. Kheng, V.; Sun, S.; Anwar, S. Foreign direct investment and human capital in developing countries: a panel data approach. *Economic Change and Restructuring*, Springer, vol. 50(4), 2017, p. 341-365.
- [6]. Dorożyńska, A.; Dorożyński, T. The role of human capital in attracting FDI the case of the Lodz Region. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 2014, XCII (92), p.221-241.
- [7]. Diaconu, L. Investițiile străine, capitalul uman și creșterea economică, Editura Universității „Al. I. Cuza”, Iași, 2017.
- [8]. Sloane, P. J. Overeducation, Skill Mismatches, and Labour Market Outcomes for College Graduates, *IZA World of Labour* 2014: 88, 2014.
- [9]. Bartlett W. Skill Mismatch, Education Systems and Labour Markets in EU Neighbourhood Policy Countries, 2013.
https://www.researchgate.net/publication/258286624_Skill_Mismatch_Education_Systems_and_Labour_Markets_in_EU_Neighbourhood_Policy_Countries
- [10]. Schwab, K.; *The Global Competitiveness Report 2019*, World Economic Forum, 2019.
- [11]. Enterprise Survey. The World Bank <https://www.enterprisesurveys.org>
- [12]. Kriechel, B.; Vetter, T. Skills mismatch measurement in Moldova. European Training Foundation, 2019.
- [13]. Buletin Informativ. Cererea și oferta forței de la finele anului 2018. ANOFM, 7p.

- [14]. Cornell University, INSEAD, and WIPO. The Global Innovation Index 2019: Creating Healthy Lives—The Future of Medical Innovation, Ithaca, Fontainebleau, and Geneva, 2019.
- [15]. Jobs of Tomorrow Mapping Opportunity in the New Economy. World Economic Forum 2020.
- [16]. Skill shift. Automation and the future of the workforce. McKinsey Global Institute, 2018.
- [17]. Digital Jobs in Moldova. World Bank Group, 2018. <http://documents.worldbank.org/curated/en/165681548705998410/pdf/Final-version-of-report-on-digital-jobs-in-Moldova.pdf>