

I. SCHIMBĂRILE ȘI FLEXIBILITATEA PIEȚEI MUNCII DIN MOLDOVA¹

A. Introducere

1. **Moldova trece printr-un proces de restructurare economică și a pieței muncii, situația din Moldova reflectând tot mai mult situația din statele care au trecut prin procesul de tranziție mai devreme.** Procesul dat a dus la o pierdere netă a circa un sfert din forța de muncă și a avut un impact profund asupra pieței muncii. În timp ce oferta forței de muncă în unele sectoare ale economiei a sporit, ceea ce a dus la târăgănarea creșterii salariilor, acest fapt a dus, de asemenea, la un nivel substanțial al emigrării și la sporirea productivității muncii.

2. **Pe măsură ce aceste transformări se apropie de sfârșit, în viitor poate fi anticipată o creștere mai rapidă a salariilor reale, ceea ce va accelera procesul de convergență a veniturilor, dar și va urgenta necesitatea asigurării unei flexibilități a pieței muncii.** Analiza noastră demonstrează că, pe măsură ce evoluția în ansamblu a salariilor reale corespunde, în linii generale, principiilor fundamentale, emigrarea a funcționat ca un “amortizor” pe termen scurt pentru economia națională în general și pentru industrie, în special. Pe măsură ce se va reduce oferta forței de muncă în viitor, mecanismul de stabilire a salariilor pe termen scurt se va modifica, probabil, devenind esențială necesitatea de a menține flexibilitatea salariilor pentru a asigura legătura strânsă dintre acestea și productivitatea muncii.

3. **Datele statistice privind populația și forța de muncă au fost revizuite substanțial în urma recensământului din 2004, sporind credibilitatea datelor, dar complicând, totodată, analiza profundă a tendințelor recente.** În timp ce metodologia, modul de instruire și practicile folosite la realizarea sondajelor s-au îmbunătățit, cea mai substanțială revizuire s-a datorat extinderii eșantionului, obținându-se, astfel, o reflectare mai exactă a dinamicii populației, precum și a dinamicii pieței muncii. Dat fiind că nu s-au întreprins încercări serioase de a revizui seriile vechi de date în lumina datelor noi, există întreruperi în seriile unor variabile utilizate în această analiză.

B. Aspecte generale

4. **Restructurarea continuă a economiei Republicii Moldova este similară restructurărilor atestate în alte economii în proces de tranziție cu câțiva ani în urmă** (Diagrama 1). Pe parcursul anilor '90 cota-parte a agriculturii din PIB a constituit circa 30 la sută din PIB, pe când în celelalte sectoare au avut loc doar schimbări modeste. De atunci, cota-parte a agriculturii în PIB s-a redus cu mai mult de jumătate, pe când sectorul serviciilor și cel al construcțiilor s-au extins rapid. Ponderea în PIB a industriei a rămas aceeași, dar

¹ Autor: Johan Mathisen.

aceste date ascund schimbările intra-sectoriale substanțiale – industriile tradiționale au suferit declin, pe când industria producătoare, în special sectoarele stimulate de export, s-au extins.

5. **Dinamica populației din Moldova și dinamica participării la activitatea economică au suferit schimbări, de asemenea** (Diagrama 2). În anii '90, rata sporului natural al populației era pozitivă, nivelul emigrării era relativ scăzut, iar nivelul de ocupare în economie era înalt. În ultimul timp, rata natalității s-a redus brusc, iar rata emigrării a crescut, ducând la o reducere a populației cu 8 la sută comparativ cu anul 2000. Dat fiind că majoritatea emigranților sunt persoane apte de muncă, rata de ocupare în economie (cota-parte a forței de muncă în populația cu vârstă de muncă) a scăzut brusc și a atins în prezent nivelul din România. Eventual, e posibil ca rata ocupării să crească cu încetul – așa cum s-a întâmplat în unele din statele care au trecut mai devreme prin procesul de tranziție – pe măsură ce generațiile următoare vor atinge vârsta de muncă.

6. **Evoluțiile pe piața muncii reflectă fidel transformările din economia reală** (Diagrama 3). La început, distribuția forței de muncă a avut un caracter oarecum diferit de cea din alte state din regiune, cota-parte a angajaților în agricultură fiind comparativ mare. Începând cu anul 2002, importanța agriculturii s-a redus brusc la nivelul atestat în România în 2007 (care este similar celui din Bulgaria în anul 2004). Spre deosebire de alte state în proces de tranziție, transformarea pieței muncii, în special reducerea numărului angajaților, mai ales în agricultură, cu circa 350 mii de persoane (1/4 din forța de muncă din anul 2000) nu a dus la un nivel permanent înalt al șomajului. Probabil, aceasta se explică prin oportunitățile de angajare peste hotare – facilitate de afinitățile lingvistice și culturale cu statele mai mari din vecinătate – care au absorbit, temporar, surplusul forței de muncă. Pe măsură ce distribuția forței de muncă din sectoarele economiei devine tot mai similară celei din alte state din regiune, piața forței de muncă ar putea să înceapă să se reducă treptat. Aceasta, la rândul său, va exercita presiuni în vederea majorării salariilor și va încetini emigrarea.

7. **Câteva segmente ale populației și pieței muncii din Moldova au suferit schimbări substanțiale** (Tabelul 1). Cea mai mare schimbare vizează reducerea forței de muncă, deoarece circa un sfert din numărul de persoane care și-au pierdut locul de muncă (în termeni neti) și numărul redus de șomeri au fost absorbiți de alte sectoare ale economiei, iar lucrătorii rămași au căutat de lucru în afara țării. De asemenea, s-a majorat semnificativ numărul celor inactivi economic (adică cei ce lucrează sub 20 ore de săptămână). Cauza principală a acestei creșteri ar putea fi aceea că circa 187 mii de pensii noi² au fost acordate în 2000-2007 (Tabelul 2). Dacă oamenii aceștia nu sunt în căutare de lucru, atunci noile pensii și numărul

² Ritmul anual de creștere a numărului de pensii noi aproape că s-a triplat din 2000 încoace – în timp ce segmentul celor cu vârsta de peste 65 ani s-a majorat doar cu 11 mii de oameni.

mai mare de studenți în instituțiile de învățământ superior ar explica integral de ce a crescut numărul populației inactive în Moldova din 2000 încoace.

Tabelul 1. Moldova: Evoluția populației și ocupării în câmpul muncii, 2000-2006 (mii persoane)

Populația de jure ³			-54
Populația de facto ⁴		-261	Emigrare netă +207
Persoane ce au atins vârsta de muncă		-53	Persoane cu vârsta sub 15 ani -208
Forța de muncă		-325	
Angajați în câmpul muncii	Șomeri	-246	-79
Agricultură		-344	Populația neactivă +271
Industrie		-8	Studenți (15+) +69
Construcții		+27	Persoane descurajate -32
Comerț, industria hotelieră și alimentația publică		+31	Persoane inapte de muncă -20
Transport și telecomunicații		+3	Pensionari (65+) +11
Administrarea publică		+22	Alții +243
Alte activități		+23	

Sursă: Biroul Național de Statistică (BNS).

8. **A sporit substanțial productivitatea muncii** (Diagrama 4). Nu este surprinzător faptul că cea mai mare creștere a productivității (pe un angajat) s-a înregistrat în agricultură, pe măsură ce volumul producției a crescut, iar numărul de angajați a scăzut brusc. Într-un mod similar cu multe alte state din regiune, majorările de salarii reale au fost, în general, mai mari decât creșterea productivității. Totuși, majorările de salarii în Moldova au fost remarcabil de similare în toate sectoarele (cu excepția industriei și construcțiilor), ceea ce s-ar putea datora procedurilor existente de stabilire a salariilor (vezi mai jos).

9. **Decalajul sporit dintre salariile din Moldova și cele din statele învecinate, în pofida creșterii productivității muncii, constituie, cu siguranță, o enigmă** (Imaginea 5).

³ Populația de jure este populația înregistrată (sau atribuită) unei regiuni geografice, în baza locului de reședință (sursă: OECD).

⁴ Populația de facto este populația înregistrată (sau atribuită) unei regiuni geografice în care ea se află într-un anumit moment în timp (sursă: OECD).

Cauza ar putea fi deplasarea „surplusului” forței de muncă din sectoarele tradiționale, cum ar fi industria și agricultura, în alte sectoare ale economiei, fapt ce a dus la prevenit creșterea salariilor. E posibil însă ca situația să se schimbe, dat fiind că există informație neoficială despre un deficit al forței de muncă în anumite sectoare și încercări sporadice de a atrage moldovenii care lucrează peste hotarele țării. Totodată, deși e posibil ca în unele sectoare să se înregistreze deficit de forță de muncă, pe măsura extinderii acestora (un exemplu ar fi extinderea permanentă a centrelor de deservire prin telefon), cel mai probabil este că oferta pe piața muncii se va reduce treptat, dat fiind că nivelul angajării în agricultură încă rămâne substanțial. Însă nu este clar dacă aceste persoane – mulți dintre ei fiind angajați la negru – reprezintă o rezervă de forță de muncă ușor de mobilizat în sectoarele mai moderne ale economiei.

10. **Nu pare ca emigrarea recentă a forței de muncă să fi afectat în mod substanțial perspectivele creșterii economice** (Diagrama 6). Cea mai mare parte a emigranților o constituie bărbații cu studii medii din regiunile rurale care reprezintă circa 10 la sută al segmentului respectiv în populația din 2005. Se pare că gradul de epuizare a capitalului uman este încă nesemnificativ, în special datorită faptului că persoanele cu studii superioare optează, în mare majoritate, pentru angajarea pe piața autohtonă. Totuși, dacă decalajul dintre salariile din Moldova și statele cu potențial emigraționist nu se va reduce, perspectivele creșterii economice din viitor ar putea fi afectate în mod grav. Pentru a asigura reducerea acestui decalaj (sau, cel puțin, pentru a asigura menținerea lui la nivelul actual) într-un mod durabil, este necesară o flexibilitate suficientă a pieței muncii, astfel încât majorările de salarii să fie strâns corelate cu creșterea productivității muncii.

C. Cadrul instituțional al pieței muncii

11. **Stimulentele de angajare în câmpul muncii pot fi influențate de mulți factori de ordin instituționali de pe piața muncii.** În special în statele în proces de tranziție, factorii legați de ofertă pot influența nivelul de angajare la negru, dimensiunile pieței tenebre, migrația, precum și competitivitatea economiei, în general. În continuare vom discuta factorii care par să fie cei mai relevanți pentru Republica Moldova.

Procesul de stabilire a salariilor

12. **Procesul de stabilire a salariilor în sectorul privat⁵ în Moldova, în mare parte, pare să nu fie corelat cu productivitatea la nivel de sector al economiei sau la nivel de întreprindere.** Procesul dat se realizează într-un cadru tripartit, în care Guvernul joacă un rol decisiv prin intermediul sistemului tradițional de indexare generală a salariilor în baza

⁵ În sectorul public salariile sunt stabilite direct prin Hotărâre de Guvern în urma procesului de consultări tripartite.

salariului minim oficial.⁶ Deși, oficial, așa-numitul sistem de salarizare în baza grilei tarifare a fost anulat, se pare că el rămâne a fi răspândit mai pe larg decât acordurile bilaterale negociate la nivel de sector sau întreprindere, cel puțin în industriile și sectoarele tradiționale. Acordurile colective dintre partenerii sociali la nivelurile național, regional, de ramură și de întreprindere care au loc se axează, de regulă, pe ajustări separate ale salariilor, făcute în cadrul sistemului de indexare. Aceasta explică de ce majorările salariale în Moldova au fost remarcabil de similare în toate sectoarele în pofida productivității diferite. Prevalența sistemului de salarizare în baza grilei tarifare, care pare să fie similar sistemului tarifar de salarizare din Slovacia (FMI, 2006), ar putea fi redusă în viitor prin modificări de ordin legislativ⁷ sau alte modificări (de exemplu, industriile și întreprinderile mai tinere în aparență tot mai des aplică mecanisme mai descentralizate de stabilire a salariilor).

Ecartul fiscal

13. **Ecartul fiscal⁸ în Moldova a constituit 32 la sută în anul 2006, ceea ce constituie un nivel relativ jos în raport cu standardele regionale** (Diagrama 7). Aceasta ar putea indica faptul că efectele potențiale de demotivare financiară a efortului de muncă sunt relativ modeste în Moldova. Mai mult ca atât, se estimează că ecartul fiscal a scăzut și mai mult, până sub 31 la sută, în anul 2007, și, probabil, va rămâne neschimbat în anul 2008, pe măsură ce efectul reducerii ratei impozitelor va fi neutralizat de sporirea modestă a contribuțiilor (FMI, 2007).

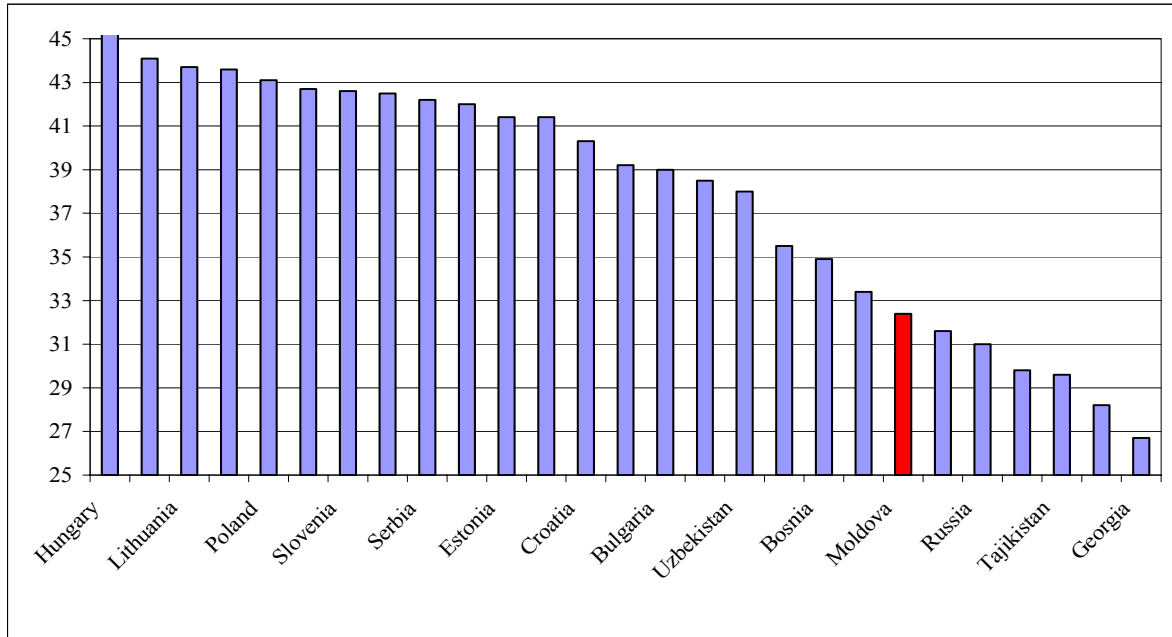
14. **La determinarea ecarterului fiscal, impozitul pe venitul persoanelor fizice joacă un rol mai puțin important decât contribuțiile.** Trei pătrimi din ecartul fiscal se explică prin contribuțiile în Fondul Social. Al doilea factor după importanță sunt contribuțiile combinate în fondul de asigurări medicale obligatorii, care explică 13 la sută din ecartul fiscal. Impozitul pe venitul persoanelor fizice constituie cel de-al treilea factor care explică cele 12 la sută rămase din ecartul fiscal (FMI, 2007).

⁶ Deși este puțin probabil că mulți angajați primesc doar salariul minim (aproximativ 80 dolari SUA – circa jumătate din minimul de subzistență), salariul minim servește ca punct de referință la indexarea nivelurilor salariale în baza tipului și gradului de dificultate a muncii.

⁷ Deși există un cadru legal pentru sistemul de negocieri colective, acest sistem nu este încă pe deplin funcțional.

⁸ În prezentul studiu, ecartul fiscal este definit ca suma dintre impozitul pe venitul persoanelor fizice și contribuțiile sociale, raportată la totalul costurilor de muncă.

Diagrama 7. Ecartul fiscal în câteva state selectate⁹
(procente din salariile brute, 2006)



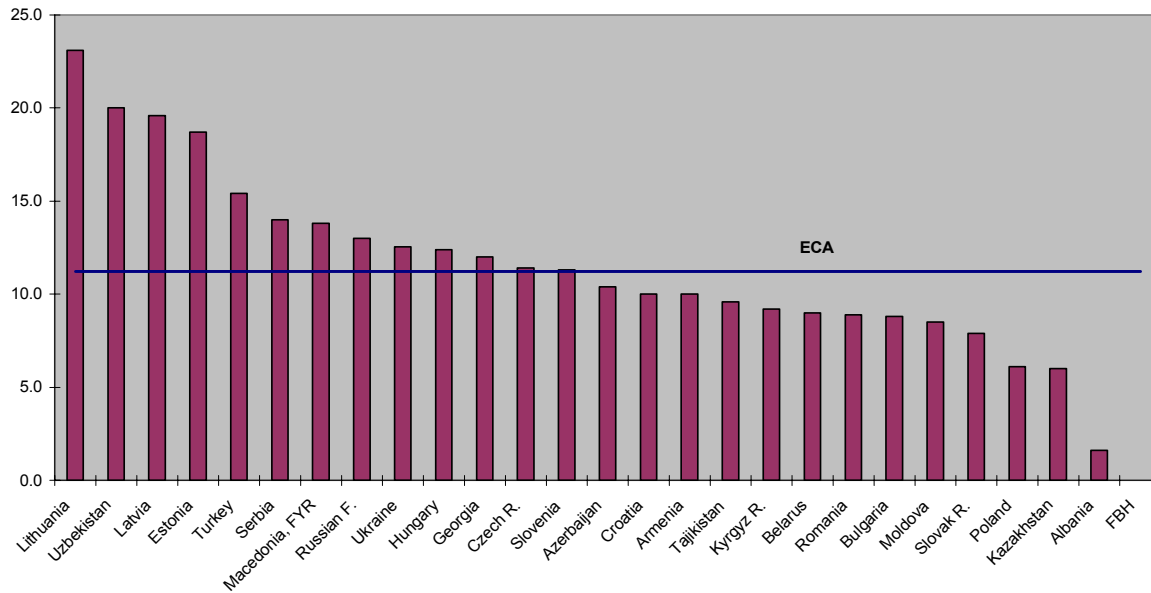
Surse: Eurostat și Banca Mondială.

15. **Ratele impozitului pe venitul persoanelor fizice din Moldova¹⁰ sunt, de asemenea, relativ joase comparativ cu alte state din regiune.** Cea mai bună bază de comparație o constituie, probabil, rata efectivă a impozitului (impozitul pe venitul persoanelor fizice raportat la salariul mediu anual) care este destul de joasă în Moldova (Diagrama 8). Compararea ratelor marginale maxime nu ar fi prea utilă, dat fiind că situația în diferite state diferă (de exemplu, nivelurile diferite ale scutirilor fiscale și distribuția diferită a veniturii contribuabililor), dar pare să indice că rata de 20 la sută în Moldova (cifră redusă până la 18 la sută în 2008) este relativ joasă (de exemplu, în Polonia această rată e de 40 la sută, în Ungaria – 36 la sută, în Slovenia – 41 la sută), deși, în mod evident, este mai înaltă decât în statele cu o rată unică a impozitului, cum ar fi Rusia (13 la sută), România (16 la sută), Macedonia și Serbia (12 la sută).

⁹ Datele se referă la ratele efective aplicate salariului mediu.

¹⁰ Până în anul 2008, impozitul pe venitul persoanelor fizice avea structură de impozitare progresivă cu trei niveluri (7, 10 și 20 procente). În 2008, structura impozitului pe venit a fost modificată, noul sistem prevăzând două niveluri de impozitare de 7 la sută și 18 la sută.

Figure 8. **Personal Income Tax Rate (effective)**
2006 a)



Sursă: Calculele personalului FMI.

Beneficiile sociale

16. **Beneficiile sociale nu par să descurajeze angajarea în câmpul muncii în Republica Moldova.** Principalul motiv pentru numărul mic al beneficiarilor de ajutor de șomaj ar putea fi condiția obligatorie de a fi contribuit la fondul de asigurări sociale,¹¹ care a disqualificat circa o treime din forța de muncă angajată la negru (BIM, 2005). Chiar și în cazul persoanelor care satisfac cerințele, mărimea ajutorului de șomaj este foarte mică, în pofida obligațiunii legale care prevede că nivelul minim al ajutorului de șomaj trebuie să fie echivalent cu 50 la sută din salariul mediu pe țară. În afară de aceasta, încă nu există un sistem funcțional de asistență socială direcționată, iar politicile active în domeniul muncii joacă, se pare, un rol foarte minor în Moldova (Tabelul 2). În consecință, orice noțiune de “capcană a șomajului” sau “capcană a venitului mic” nu par să fie prea relevante (FMI, 2006); în schimb, nivelul jos al beneficiilor sociale ar putea ajuta la explicarea nivelului relativ jos al șomajului în Moldova, precum și, parțial, emigrarea.

17. **Totodată, e posibil ca sistemul de pensii să fi redus considerabil stimulentele de angajare în câmpul muncii.** Spre deosebire de alte state în proces de tranziție, utilizarea pensiilor pentru a aplana efectul restructurării economiei nu a fost aplicată pe larg pe parcursul anilor '90 în Moldova, spre deosebire de alte state (Fortuny, Nesporova și Popova,

¹¹ Această condiție a devenit mai strictă în anul 2004, fapt ce a dus la o reducere și mai mare a numărului de persoane care au beneficiat de ajutor de șomaj.

2003). Totuși, din 1999 încoace, numărul de pensii noi acordate în fiecare an aproape că s-a triplat, iar pensia medie s-a majorat de circa 5 ori (în lei, în termeni nominali). În condițiile vârstei relativ mici de pensionare (doar 57 ani pentru femei și 62 ani pentru bărbați)¹² și utilizării pe larg a pensiilor de invaliditate (circa 4 la sută din populația totală), au fost acordate peste 187 mii de pensii noi, pe parcursul anilor 2000-2006. Aceasta, probabil, a dus la majorarea substanțială a segmentului populației inactive din punct de vedere economic (și, în consecință, ne ajută să explicăm scăderea bruscă recentă a ratei de participare). În contrast, segmentul populației cu vârsta de peste 65 ani s-a majorat cu doar 11 mii de oameni. Este posibil că unul din factorii ce au descurajat angajarea în câmpul muncii ar putea fi nivelul încă prea scăzut al pensiilor, care, dacă nu este cuplat cu alte surse de venit, plasează, în general, pensionarii sub limita sărăciei.¹³

Tabelul 2. Beneficiile sociale, 1999-2006

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	Beneficiari ai ajutorului de șomaj							
Ca procent din forța de muncă	1,5	1,4	1,0	0,8	0,5	0,2	0,2	0,3
Ca procent din numărul total de șomeri	16,5	16,9	13,6	11,9	6,5	2,8	2,9	7,0
Ca procent din șomerii înregistrați	43,8	46,7	27,0	19,9	12,2	5,5	5,0	8,2
Notă:								
Ajutorul de șomaj (ca procent din salariul mediu)	33,3	29,4	25,8	19,1	23,0	38,9	38,8	27,9
Cheltuieli de șomaj (procent din PIB)	...	0,14	0,10	0,09	0,08	0,07	0,07	0,10
Politici active de ocupare în câmpul muncii (procent din PIB)	...	0,05	0,03	0,02	0,03	0,03	0,03	0,04
Total pensionari	682 217	668 127	648 157	622 007	616 632	608 776	618 200	620 000
<i>din care:</i> pensii de invaliditate	111 735	113 022	115 526	115 220	117 085	119 925	121 000	124 100
Pensii lunare medii (lei)	89	94	135	166	215	335	338	443

Surse: Ministerul economiei și comerțului al Republicii Moldova și Agenția națională pentru ocuparea forței de muncă.

Legislația privind protecția forței de muncă

18. **Conform studiului „Doing Business” al Băncii Mondiale, legislația de protecție a forței de muncă din Moldova este un pic mai puțin rigidă decât cea din Europa de Est și statele CSI.** De fapt, în multe privințe Moldova are indicatori cu mult mai buni, dar unele

¹² Vârsta de pensionare pentru persoanele care au lucrat în condiții dificile (54 ani pentru bărbați și 49 ani pentru femei) și pentru femeile care au crescut 5 și mai mulți copii (54 ani) este mai joasă.

¹³ Banca Mondială a estimat că 87 la sută din cei care au beneficiat de pensii în anul 2002 trăiau sub limita sărăciei.

obligațiuni legate de disponibilizări (obligațiuni de plată a sumelor substanțial mai mari în caz de disponibilizare a angajaților cu stagiul de muncă mare¹⁴ și obligațiunea de a informa o parte terță despre disponibilizare) au cauzat un scor mai modest. De asemenea, costurile de muncă nesalariale ca procent din salariu sunt relativ înalte, dar aceasta ar putea fi doar o reflectare a nivelului relativ jos al salariilor.

Tabelul 3. Indicatorii angajării în câmpul muncii, 2008.

Regiune sau stat	Indicele dificultății angajării în câmpul muncii	Indicele rigidității orelor de muncă	Indicele dificultății eliberării din funcție	Indicele rigidității angajării în câmpul muncii	Costurile nesalariale legate de forța de muncă (% din salariu)	Costurile eliberării din funcție (salarii săptămânale)
Europa de Est și Asia Centrală	36.3	51.4	32.1	40	25.4	26.1
CSI	25.0	45.5	30.9	33.9	25.6	18.0
OECD	25.2	39.2	27.9	30.8	20.7	25.7
Europa Centrală și de Est	27.8	60.0	30.0	39.4	28.8	24.6
Statele Baltice	38.7	66.7	43.3	49.7	29.3	27.3
Moldova	33	40	40	38	28	37

Sursă: Proiectul “Doing Business”, Banca Mondială, 2008.

1. Indicele rigidității angajării în câmpul muncii constituie media a trei sub-indici: Indicele dificultății angajării în câmpul muncii, Indicele rigidității orelor de muncă și Indicele dificultății eliberării din funcție. Fiecăruia dintre acești indici i se atribuie o valoare între 0 și 100, valorile mai înalte reprezentând reglementări mai rigide.

D. Flexibilitatea pieței muncii – analiza empirică a factorilor ce determină salariile reale

19. **În acest studiu a fost aplicată analiza econometrică pentru evaluarea gradului în care piața muncii a reușit să se ajusteze la schimbările recente în situația economică.** Pentru a testa în mod formal gradul de flexibilitate a salariilor reale, am folosit abordarea propusă de Zovas și Melihovs (2005), conform căreia salariile reale sunt determinate de schimbările legate de productivitate și șomaj. Totodată, pentru a evalua pe deplin nivelul la care salariile au servit în Moldova în calitate de amortizori ai șocurilor am inclus salariile minime (cu indexarea salariilor) și emigrarea, dat fiind că numai circa o treime din șocurile recente au fost absorbite de economia națională, iar restul persoanelor neangajate în câmpul muncii (în termeni neți) au părăsit țara în căutarea unui loc de muncă. În continuare vom descrie succint factorii incluși în analiză:

¹⁴ Media pentru Moldova este de 28,7 salarii săptămânale pentru angajații cu un stagiul de muncă de 20 ani.

- **Salariile minime.** Impactul salariilor minime asupra salariilor reale – și, evident, asupra ratei șomajului – depinde de faptul dacă se stabilește la nivelul echilibrului de piață. În Moldova, salariul minim curent este de 900 lei pe lună pe economie (circa o treime din salariul lunar mediu)¹⁵ și este puțin probabil ca să existe un număr mare de angajați care primesc doar acest salariu. Totuși, după cum am discutat mai sus, principalul impact al salariului minim asupra salariilor reale poate fi indirect, prin intermediul sistemului grilei tarifare. Dacă acest sistem este aplicat pe larg, este de așteptat ca salariul minim să aibă un impact pozitiv asupra salariilor reale, posibil distorsionând legătura dintre productivitate și salariile reale.
- **Productivitatea.** Conform teoriei salarizării bazate pe productivitatea marginală, salariul maxim pe care este dispus să-l plătească patronul este egal cu plusvaloarea generată de un angajat în plus. În consecință, pe măsură ce productivitatea muncii pe economie crește, poate fi anticipată o creștere a salariilor reale. Această teorie ține numai de mecanismul de stabilire a salariilor din perspectiva cererii, adică salariile sunt determinate de suma pe care este dispus să o plătească patronul. În Moldova, este posibil ca mecanismul de stabilire a salariilor să distorsioneze legătura dintre salariile reale și productivitate.
- **Emigrarea** lucrătorilor reduce oferta forței de muncă în economie sau, cel puțin, în sectoarele afectate de acest fenomen. În consecință, angajații care rămân au de câștigat în ceea ce privește majorarea salariilor reale, cu condiția că în economie nu există factori care să anihileze acest scenariu. După cum am menționat mai sus, Moldova s-a confruntat cu o rată substanțială a emigrării, în special pe măsură ce s-a redus numărul angajaților în agricultură și, în măsura în care emigrarea a redus oferta forței de muncă, se poate de așteptat că emigrarea și salariile reale în economie să manifeste o corelare directă.
- **Șomajul** poate fi privit ca indicator al echilibrului pe piața muncii. Când rata șomajului scade, aceasta ar putea fi un indiciu al creșterii cererii pentru forța de muncă și, respectiv, al faptului că patronii consideră că produsul marginal al muncii a crescut, ceea ce, la rândul său, poate influența salariile reale. Dat fiind că rata șomajului în Moldova a rămas mai joasă decât media pe regiune pe parcursul schimbărilor recente în economie și pe piața muncii, pare puțin probabil că rata șomajului a constituit un factor decisiv în procesul de stabilire a salariilor în Republica Moldova.

Rezultatele analizei econometrice

20. **Rezultatele pe termen lung și pe termen scurt prezentate mai jos au fost obținute prin aplicarea unui model de corectare a erorilor vectoriale, cu utilizarea unui set de date lunare pentru perioada 2000-2006.** Toate variabilele folosite în această analiză au fost

¹⁵ În agricultură, salariul minim constituie 700 lei pe lună, ceea ce constituie circa o treime din salariul mediu din acest sector.

testate pentru a determina dependența de factorii sezonieri și în cazul determinării unei astfel de dependențe au fost ajustate prin aplicarea metodologiei X-12 ARIMA. Aplicând testul modificat al lui Dickey-Fuller (ADF), s-a atestat că toate variabilele au caracter staționar în cazul primelor diferențe și toate ecuațiile au cel puțin câte un vector co-integrant. Majoritatea variabilelor nu au fost afectate de schimbarea metodologiei (iar cele care au fost afectate au fost ajustate, aplicând trendurile din seriile de date vechi); respectiv, am considerat (și, cu certitudine, părerea ne-a fost confirmată) că nu este necesară introducerea unui parametru fictiv.

Factorii ce determină salariile reale pe termen lung

21. Ecuțiile de mai jos descriu mecanismul de stabilire a salariilor pe termen lung în general pe economie și pentru câteva sectoare concrete:

Economia <i>t-statistic</i> $R^2 = 0.56$	$RW_t = -5.80$	$+0.48(RMINWG_t)$ (7.82)	$+0.88(RPROD_t)$ (3.49)	$+0.02(EMIGR_t)$ (0.20)	$-0.11(UNMP_t)$ (-2.85)	$+\varepsilon_t$
Industria <i>t-statistic</i> $R^2 = 0.71$	$RW_t = 0.22$	$+0.25(RMINWG_t)$ (5.77)	$+0.03(RPROD_t)$ (0.31)	$+0.24(EMIGR_t)$ (4.53)	$-0.03(UEMP_t)$ (-0.97)	$+\varepsilon_t$
Construcțiile <i>t-statistic</i> $R^2 = 0.58$	$RW_t = -5.52$	$-0.29(RMINWG_t)$ (-4.51)	$+0.75(RPROD_t)$ (6.88)	$+0.54(EMIGR_t)$ (6.23)	$+0.13(UEMP_t)$ (3.36)	$+\varepsilon_t$
Comerțul <i>t-statistic</i> $R^2 = 0.32$	$RW_t = 8.97$	$+0.48(RMINWG_t)$ (4.45)	$-1.49(RPROD_t)$ (-3.66)	$+0.38(EMIGR_t)$ (3.19)	$-0.20(UEMP_t)$ (-2.84)	$+\varepsilon_t$
Agricultura <i>t-statistic</i> $R^2 = 0.18$	$RW_t = -3.28$	$+0.23(RMINWG_t)$ (3.44)	$+0.16(RPROD_t)$ (0.89)	$+0.53(EMIGR_t)$ (7.08)	$-0.03(UEMP_t)$ (0.41)	$+\varepsilon_t$

Unde toate variabilele sunt în formă de logaritmi, iar RW sunt salariile lunare medii, RMINWG – salariul mediu pe sector ajustat la IPC, RPROD – creșterea reală a valorii adăugate, EMIGR – numărul total al emigranților, UEMP – devierea ratei șomajului de la trendul pe termen lung.

22. **Se pare că rezultatele confirmă, în ansamblu, faptul că factorii specificați contribuie, după cum s-a așteptat, la determinarea salariilor reale pe termen lung în economie, în general.** Coeficienții estimați arată că o creștere cu 1 la sută a salariului minim duce la creșterea salariilor reale cu 0,5 la sută, creșterea cu 1 la sută a productivității muncii duce la o creștere cu 0,9 la sută, și, în cele din urmă, o deviere (creștere sau descreștere) cu 1 la sută a ratei șomajului de la trendul pe termen lung duce la creșterea (descreșterea) salariilor reale cu 0,1 la sută. O interpretare posibilă a acestor rezultate ar putea fi că, în pofida utilizării frecvente a indexării salariilor, a existat o corelare strânsă între productivitate și salariile reale. În timp ce șomajul a jucat doar un rol foarte minor în determinarea salariilor pe termen lung în perioada de redistribuire a forței de muncă, emigrarea nu a avut un impact

semnificativ, deoarece a afectat (în termeni neți), în mare parte, „surplusul” forței de muncă din sectoarele tradiționale.

23. **Rezultatele pe sectoare ne prezintă un tablou oarecum diferit.** Impactul salariilor minime asupra majorității sectoarelor evaluate (care reprezintă doar o parte a economiei) este similar celui asupra economiei în general, cu excepția sectorului de construcții, pentru care a fost negativ și semnificativ. Motivul acestei situații ar putea fi că indexarea salariilor în acest sector nu este răspândită pe larg; impactul salariului minim în alte sectoare ale economiei a generat disponibilizări și, respectiv, a dus la creșterea ofertei forței de muncă pentru sectorul de construcții (exercitând, în consecință, presiuni asupra salariilor reale). În ceea ce privește creșterea productivității, se pare că numai în sectorul de construcții creșterea productivității s-a reflectat direct în majorarea salariilor reale; legătura în comerț pare a fi negativă, indicând, probabil, faptul că creșterea recentă reală a productivității a fost cauzată de creșterea numărului de angajați (în mare parte, în acest sector angajații lucrează la negru) din contul salariilor reale mai joase. După cum s-a așteptat, există o corelare pozitivă cu emigrarea în toate sectoarele analizate, deoarece reducerea ofertei forței de muncă a exercitat presiuni asupra salariilor reale. Impactul șomajului a fost semnificativ numai pentru comerț și construcții; în cazul sectorului de construcții, se pare că rata mai mare a șomajului corelează pozitiv cu majorarea salariilor, indicând, probabil, că șomerii tind să se înregistreze oficial în loc să emigreze când cresc salariile reale în sectorul de construcții – sector în care au fost create cele mai multe locuri de muncă noi.

Flexibilitatea pieței muncii pe termen scurt

24. **Pentru analiza flexibilității pieței muncii, fluctuațiile salariale pe termen scurt și ajustările la trendul pe termen lung ar putea fi mai importante decât evoluția situației pe termen lung.** Rezultatele sunt următoarele (sunt prezentate numai rezultatele semnificative din punct de vedere statistic):

Economia <i>t-statistic</i>	$\Delta(RW_t) =$	+0.66(RW(-1)) (8.07)	0.09(EMIGR _t) (2.26)	-0.03 ε_t (-2.08)	+ ε_t
Industria <i>t-statistic</i>	$\Delta(RW_t) =$	+0.69(RW(-1)) (9.43)	0.09(EMIGR _t) (3.39)	-0.05 ε_t (-2.90)	+ ε_t
Construcțiile <i>t-statistic</i>	$\Delta(RW_t) =$ 0.01 (2.10)	+0.71(RW(-1)) (9.03)	-0.22 ε_t (-5.59)		+ ε_t
Comerțul <i>t-statistic</i>	$\Delta(RW_t) =$ 0.01 (2.98)	+0.33(RW(-1)) (3.2)	-0.06 ε_t (-3.37)		+ ε_t
Agricultura <i>t-statistic</i>	$\Delta(RW_t) =$ 0.01 (2.65)	+0.36(RW(-1)) (3.2)	-0.16 ε_t (-2.09)		+ ε_t

25. **Rezultatele date indică faptul că emigrarea a constituit un „amortizor de șocuri” pe termen scurt pentru economia națională aflată în procesul redistribuirii forței de**

muncă. Coeficienții estimați demonstrează că, pe termen scurt, pentru economia națională în general și pentru industrie, procesul emigrării poate explica majorarea salariilor reale cu 0,9 la sută în alte sectoare. Nu s-a atestat un impact semnificativ pe termen scurt al emigrării, ceea ce ar putea indica faptul că procesul de redistribuire a forței de muncă a asigurat o ofertă suficientă a forței de muncă în sectoarele respective, precum și faptul că factorii de rigiditate legați de oferta forței de muncă, cum ar fi existența abilităților profesionale, nu au caracter obligatoriu în aceste sectoare.

E. Sumar și implicațiile pentru politici

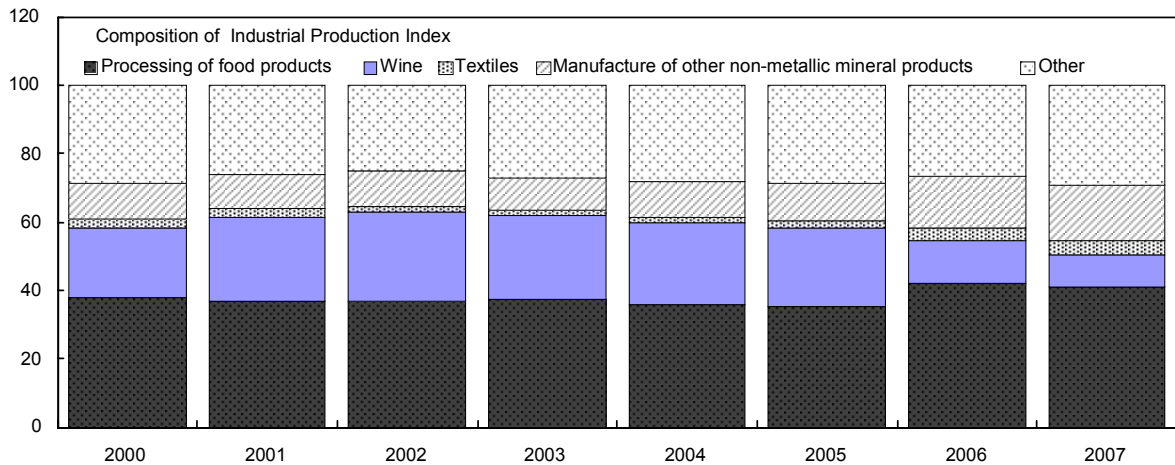
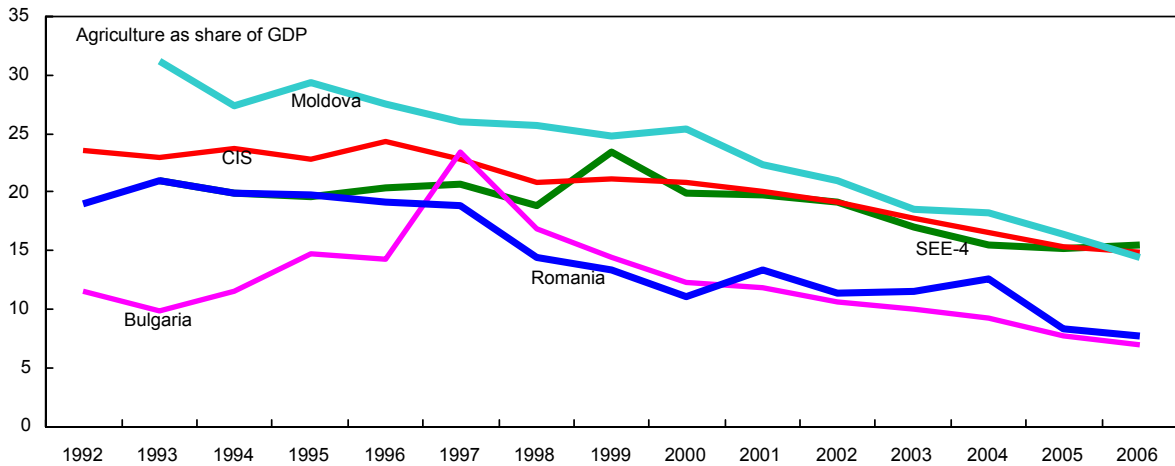
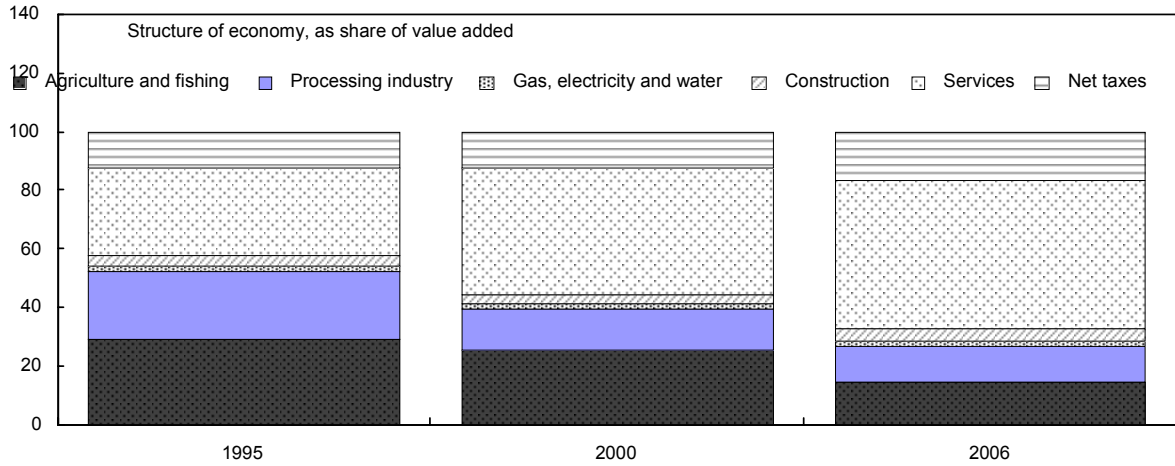
26. **Procesul de redistribuire a forței de muncă pare să se apropie de sfârșit, pe măsură ce structura economică și structura pieței muncii din Republica Moldova devin tot mai asemănătoare celor din alte state în proces de tranziție.** În timp ce oferta sporită a forței de muncă în unele sectoare a contribuit la reținerea creșterii salariilor, ea a dus, de asemenea, și la un nivel substanțial al emigrării, precum și a dus la sporirea productivității muncii. În viitor, ne putem aștepta la o contractare treptată a pieței muncii, care, la rândul său, ar putea exercita presiuni asupra salariilor reale. Acest fapt sporește necesitatea de a asigura flexibilitatea pieței muncii pentru a asigura o corelare strânsă între salariile reale și creșterea productivității muncii. Respectiv, ar putea exista următoarele implicații legate de politici:

- **Reformarea mecanismului de stabilire a salariilor.** Pe viitor, ar putea să nu mai fie posibil să contăm pe deplasarea numărului de angajați din sectorul agricol spre alte sectoare, pentru a ține în frâu creșterea salariilor. În loc de aceasta, va trebui de depus eforturi în vederea asigurării că mecanismul de stabilire a salariilor pe termen scurt reflectă diferențele în productivitatea muncii dintre diverse industrii și între diferite întreprinderi. Câștigurile salariale diferențiate ar putea, la rândul lor, să ajute la eliminarea unor discrepanțe salariale sectoriale cu țările vecine, ca în consecință să fie redusă emigrația.
- **Implementarea măsurilor pe planul ofertei de forță de muncă.** Pentru a reduce riscul unei contractări bruște a pieței forței de muncă, trebuie de reformat sistemul de pensii, în vederea extinderii ofertei de forță de muncă, pentru a preveni riscurile legate de deficitul forței de muncă în anumite sectoare, posibil prin atragerea forței de muncă de peste hotare, dar și prin asigurarea flexibilității intersectoriale a forței de muncă. Pentru a atenua deficitul de forță de muncă care s-ar putea reliefa în anumite sectoare, reformele respective ar trebui complementate prin măsuri specifice, în dependență de sectoarele vizate, probabil inclusiv atragerea lucrătorilor de peste hotare și asigurarea flexibilității intersectoriale a forței de muncă.

Surse de referință

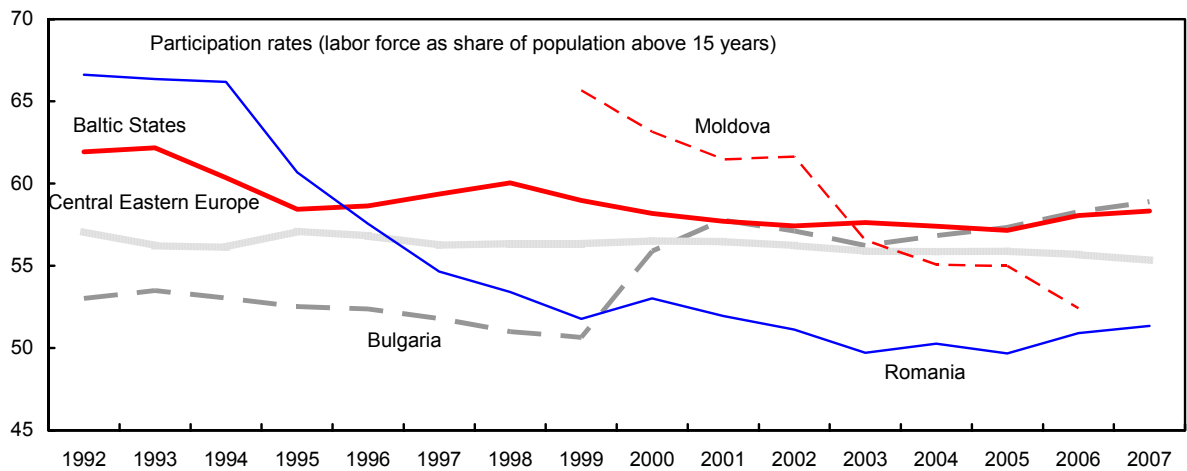
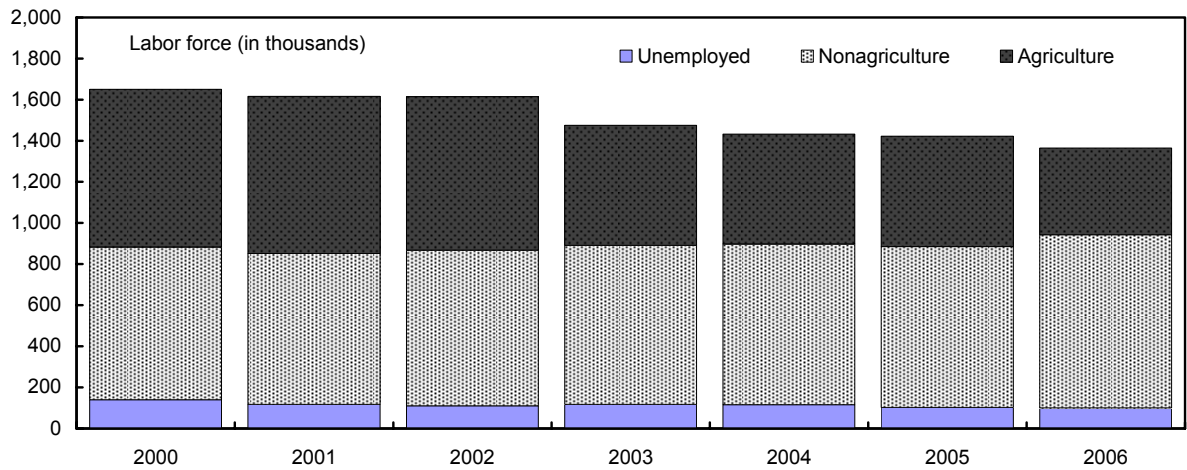
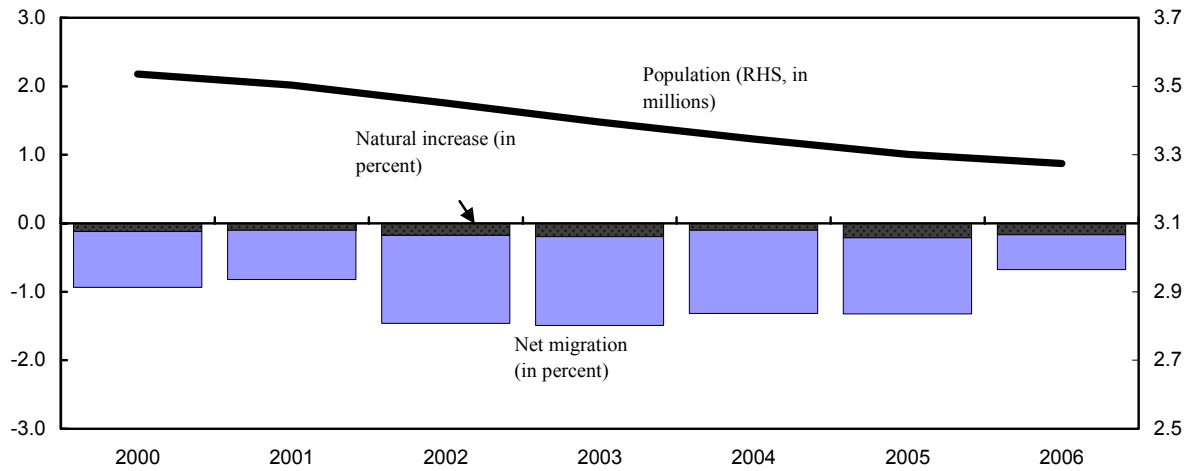
- Banca Europeană de Reconstrucții și Dezvoltare (2005), “Transition Report 2005: Business in Transition”, Londra, Marea Britanie.
- Banca Mondială, “Costul activității de afaceri 2008: Moldova” (2007), *proiectul “Doing Business”*, Banca Internațională pentru Reconstrucții și Dezvoltare / Banca Mondială.
- Biroul Internațional al Muncii și Consiliul Europei, “Country Review of the Employment Policy of Moldova”.
- Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (2007), “Forța de muncă în Republica Moldova: Ocupare și șomaj, 2007”, ancheta forței de muncă, Chișinău, Moldova.
- Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (2007), “Piața forței de muncă în Republica Moldova”, compilație statistică, Chișinău, Moldova.
- Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (2007), “Anuarul statistic al Republicii Moldova”, Chișinău, Moldova.
- Fondul Monetar Internațional (2006), “Republic of Latvia: Selected Issues”, raportul de țară al FMI nr. 06/354, *Fondul Monetar Internațional*, Washington, DC, S.U.A.
- Fondul Monetar Internațional (2007). “Moldova: Reforming the Income Tax”, *Fondul Monetar Internațional*, Washington, DC, S.U.A.
- M. Fortuny, A. Nesporova și N. Popova (2003), “Employment promotion policies for older workers in the EU accession countries, the Russian Federation and Ukraine”, studiu al ocupării forței de muncă, 2003/50. *Biroul Internațional al Muncii*, Geneva.
- Matthias Lücke, Toman Omar Mahmoud (), “Patterns and Trends of Migration and Remittances in Moldova: the CBSAXA Survey 2006”, Organizația Internațională pentru Migrație (OIM), oficiul din Moldova, Institutul Economiei Mondiale din Kiel.
- Anna Zasova, Aleksejs Meļihovs (2005), “Assessment of Labour Market Elasticity in Latvia”, studiul nr. 3/2005, *Banca Letoniei*.

Figure 1. Structure of Moldovan Economy



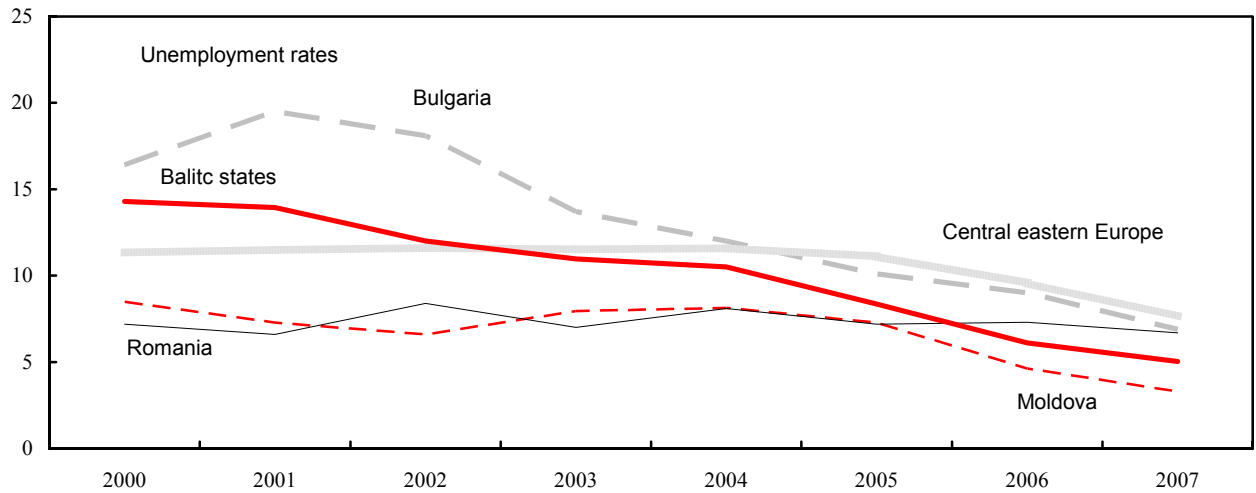
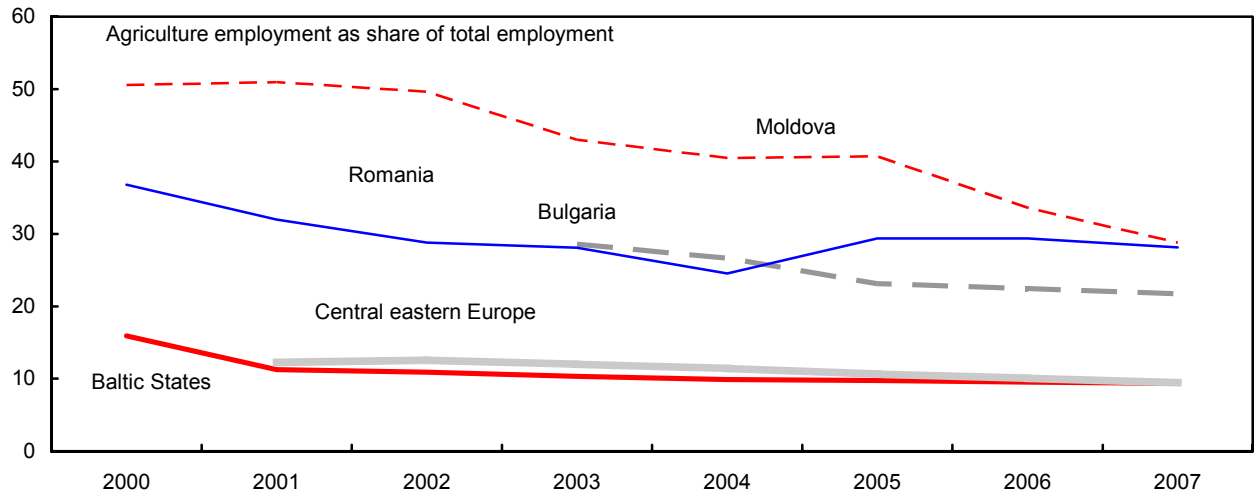
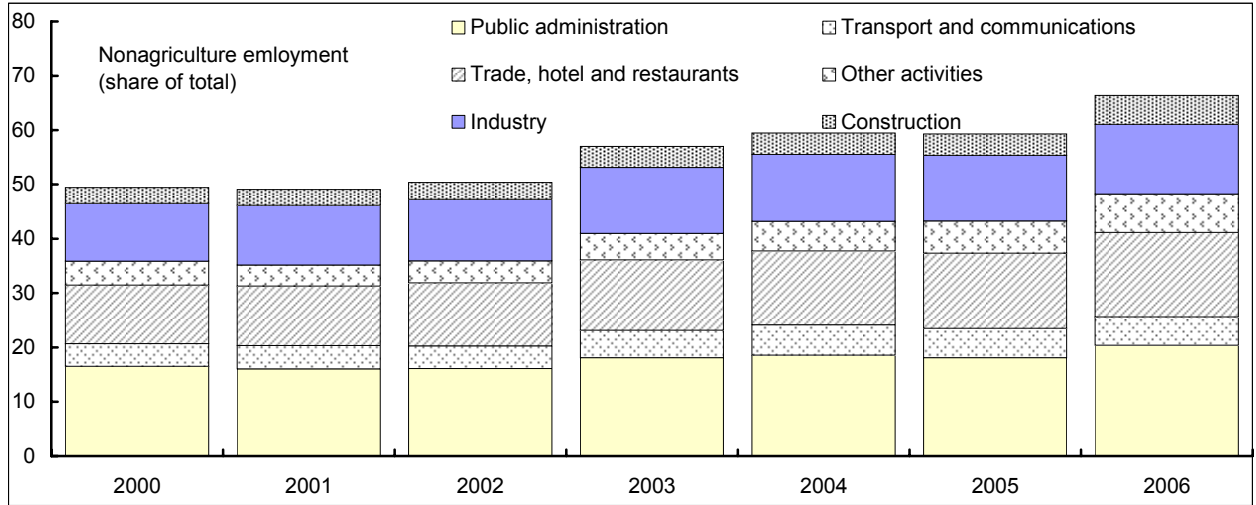
Source: National Bureau of Statistics.

Figure 2. Moldova: Population and Overall Labor Market Developments



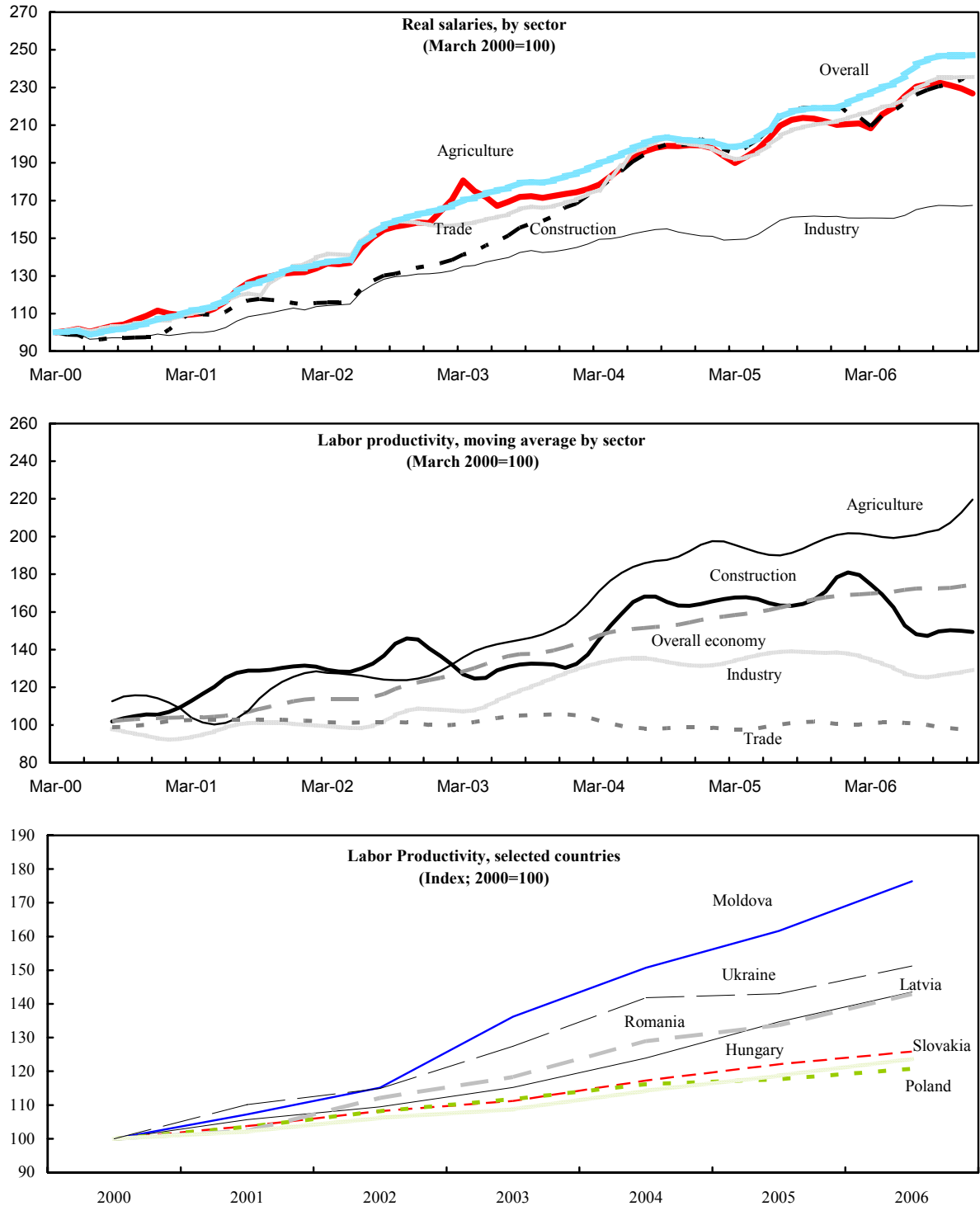
Source: National Bureau of Statistics and Eurostat.

Figure 3. Moldova: Labor Market Developments



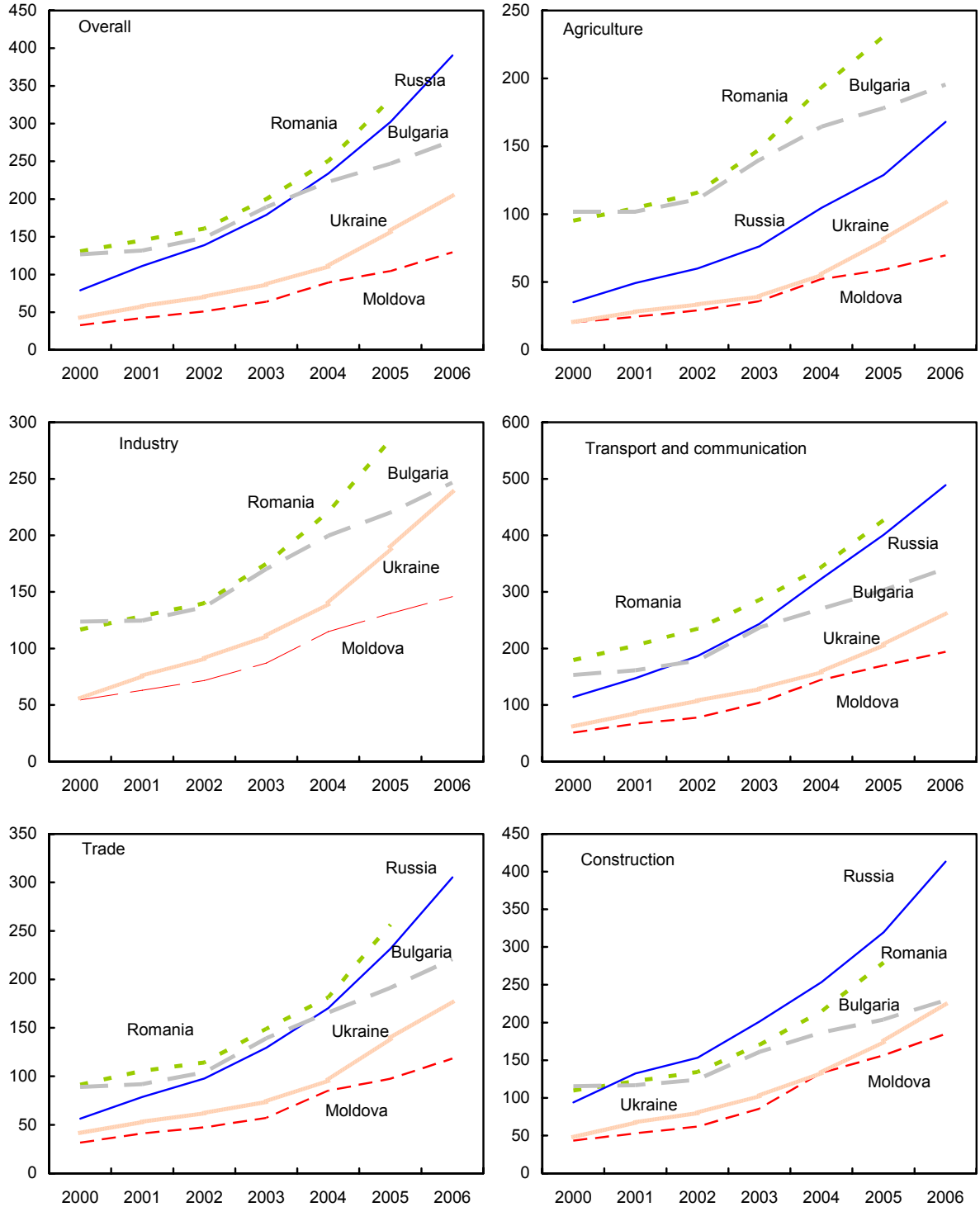
Source: Eurostat and National Bureau of Statistics.

Figure 4. Moldova: Labor productivity and real salaries, 2000-06



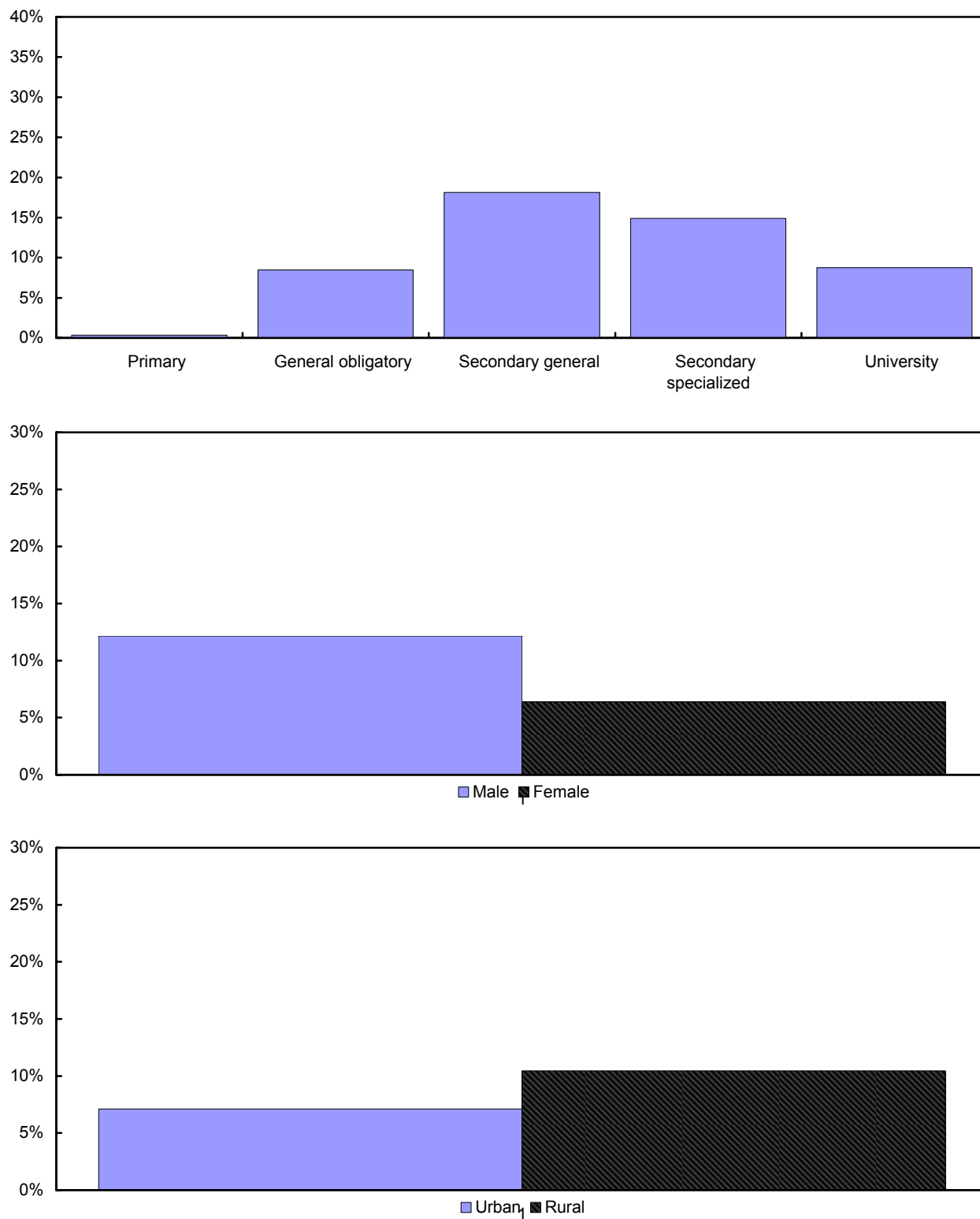
Source: World Economic Outlook, and National Bureau of Statistics

Figure 5. Monthly wages, Selected Countries 2000-06
(In US dollars)



Sources: National Bureaus of Statistics.

Figure 6. Moldova: Share of 2004 population abroad in 2006, by demographic category



Source: Labor force survey.

Figure 7. Moldova: Demographic background of emigrants

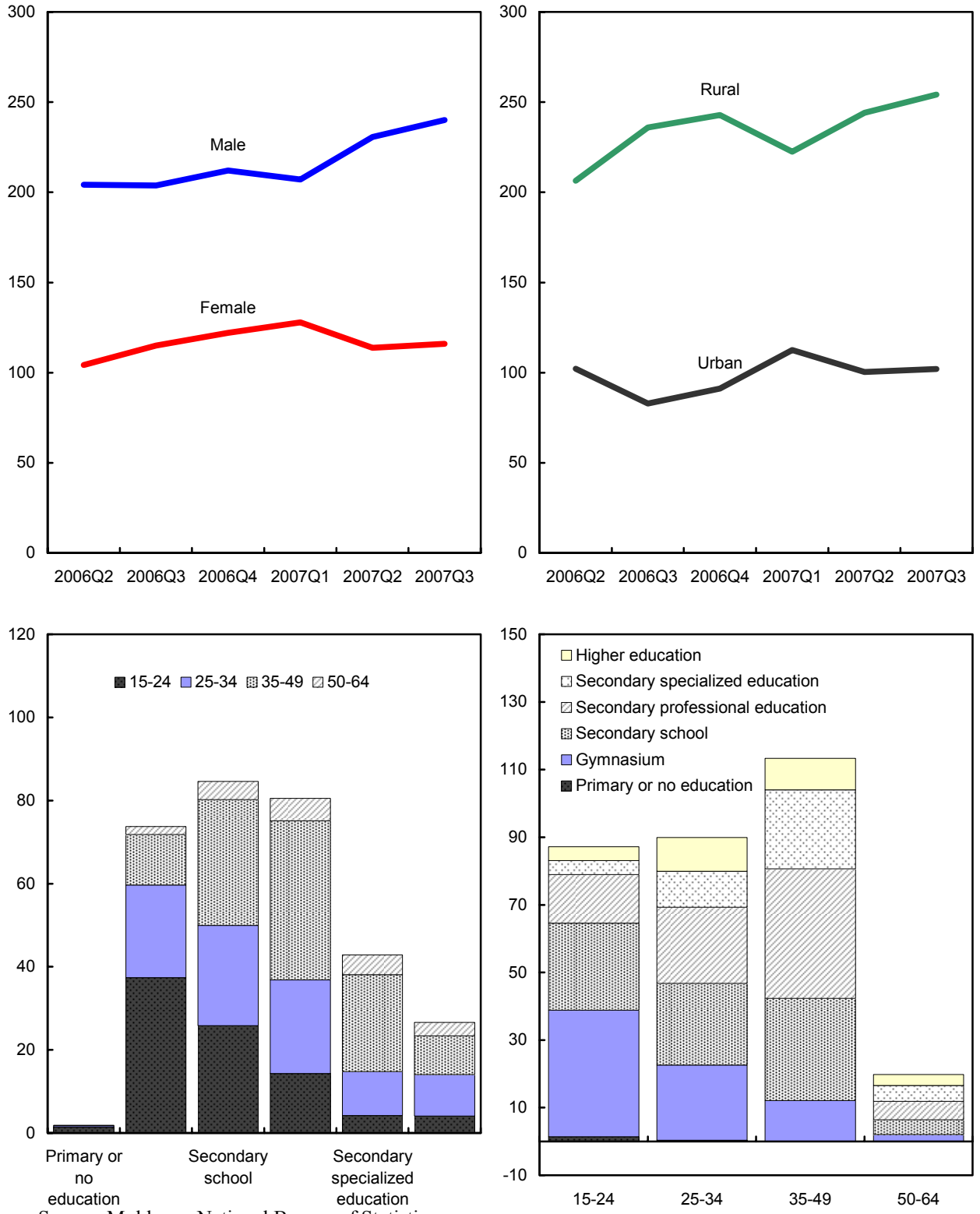


Table __.Employing Workers:Answers and Scores, Selected countries, 2008

Employing Workers Indicators	Moldova		Romania		Bulgaria		Ukraine		Russia	
	Answer	Score	Answer	Score	Answer	Score	Answer	Score	Answer	Score
Rigidity of Employment Index		38		66		29		45		44
Difficulty of Hiring Index		33		78		17		44		33
Are fixed-term contracts prohibited for permanent tasks?	Yes	1	Yes	1	No	0	Yes	1	Yes	1
What is the maximum duration of fixed-term contracts (including renewals)? (in months)	No limit	0	24	1	36	0.5	No limit	0	60	0
What is the ratio of mandated minimum wage to the average value added per worker?	0.12	0	0.27	0.33	0.24	0	0.34	0.33	0.06	0
Rigidity of Hours Index		40		80		60		60		60
Can the workweek extend to 50 hours (including overtime) for 2 months per year to respond to a seasonal	Yes	0	No	1	Yes	0	No	1	Yes	0
What is the maximum number of working days per week?	6	0	5	1	5	1	6	0	6	0
Are there restrictions on night work?	Yes	1	Yes	1	Yes	1	Yes	1	Yes	1
Are there restrictions on "weekly holiday" work?	Yes	1	Yes	1	Yes	1	Yes	1	Yes	1
What is the paid annual vacation (in working days) for an employee with 20 years of service?	20	0	21	0	20	0	18	0	22	1
Difficulty of Firing Index		40		40		10		30		40
Is the termination of workers due to redundancy legally	Yes	0	Yes	0	Yes	0	Yes	0	Yes	0
Must the employer notify a third party before terminating one redundant worker?	Yes	1	No	0	No	0	No	0	Yes	1
Does the employer need the approval of a third party to terminate one redundant worker?	No	0	No	0	No	0	No	0	No	0
Must the employer notify a third party before terminating a group of 25 redundant workers?	Yes	1	Yes	1	Yes	1	No	0	Yes	1
Does the employer need the approval of a third party to terminate a group of 25 redundant workers?	No	0	No	0	No	0	No	0	No	0
Can an employer make redundant a worker only if the worker could not have been reassigned or retrained?	Yes	1	Yes	1	No	0	Yes	1	Yes	1
Are there priority rules applying to redundancies?	Yes	1	Yes	1	No	0	Yes	1	Yes	1
Are there priority rules applying to re-employment?	No	0	Yes	1	No	0	Yes	1	No	0
Firing costs (weeks of wages)		37.3		8.3		8.6		13		17.3
What is the notice period for redundancy dismissal after 20 years of continuous employment? (weeks of salary)		8.7		4		4.3		8.7		8.7
What is the severance pay for redundancy dismissal after 20 years of employment? (weeks of salary)		28.7		4.3		4.3		4.3		8.7
What is the legally mandated penalty for redundancy dismissal? (weeks of salary)		0		0		0		0		0
Nonwage labor cost (% of salary)		28		31		23		38		31

Source: World Bank Doing Business project, 2008.

1.The Rigidity of Employment Index is the average of three sub-indices: Difficulty of Hiring Index, Rigidity of Hours Index, and Difficulty of Firing Index. Each of these indices assigns values between 0 and 100, with higher values representing more rigid regulations.