

UNELE ASPECTE ALE MANAGEMENTULUI PIETEI FORȚEI DE MUNCĂ DIN REPUBLICA MOLDOVA ÎN CODIȚILE DE CRIZĂ

Valentina POSTOLACHI

Catedra Administrarea Afacerilor

In Republic of Moldova, the labor market has a very complex structure and it built on certain elements, including the general economical development. One of the most important problem is to structure the labor market of Republic of Moldova, because there is a necessity of making and providing all the necessarily conditions and all the efficient mechanisms for employment and for already employed people and also there is a need to take an appropriate position in the period of economical recession.

Economia Republicii Moldova se află într-o criză profundă. Profunzimea crizei este demonstrată de stagnarea practic a tuturor sectoarelor economiei, contractarea cererii agregate de consum pe fundalul reducerii remitențelor și, ca rezultat, a comerțului exterior, precum și de majorarea semnificativă a deficitului bugetar.

Criza economică care s-a extins rapid asupra întregii economii a țării a lăsat repercusiuni nefaste asupra populației. Astfel, în perioada ianuarie-noiembrie 2009 numărul șomerilor oficial înregistrați s-a majorat de circa două ori, fiind plasați în câmpul muncii cu 35,6% mai puțini șomeri decât în anul precedent. Creșterea numărului de șomeri denotă problemele cu care se confruntă nu doar Republica Moldova, ci și alte țări unde activează emigranții moldoveni, o parte din aceștia revenind deja în țară. Aceasta generează atât presiuni crescute asupra bugetului de stat (un număr mai mare de șomeri necesită un volum mai mare de indemnizații de șomaj), cât și asupra economiei reale, incapabilă de a asimila șomerii, inclusiv cei reveniți de la muncă de peste hotarele țării.

În rezultatul crizei economice au fost afectate și categoriile de populație aflate în situație de risc anterior crizei sau care au devenit vulnerabile odată cu instaurarea recesiunii. Contractarea economiei țării a condus la creșterea șomajului, inclusiv din contul emigranților reveniți în țară, crearea unui număr nelimitat de locuri noi de muncă, reducerea veniturilor salariale sau a timpului de muncă de către angajatori, pe fundalul restrângerii pârgghiilor care ar putea fi utilizate de către Executivul țării pentru susținerea persoanelor afectate. Reducerea volumului de remitențe care anterior asigura un nivel de trai decent populației și permitea evitarea sărăciei a constituit factorul decisiv în sporirea vulnerabilității populației.

Conform datelor Cercetării Bugetelor Gospodăriilor Casnice, veniturile disponibile ale populației în trimestrul II 2009 au constituit în medie pe o persoană 1179,6 lei, fiind în descreștere cu circa 3% față de aceeași perioadă a anului 2008. În termeni reali, veniturile au înregistrat o descreștere de 2,0%

În anul 2008, comparativ cu anul 2007, a crescut nivelul sărăciei: rata sărăciei absolute a crescut cu 0,6 puncte procentuale, iar rata sărăciei extreme s-a majorat cu 0,4 puncte procentuale. Această tendință ar putea continua și în viitor, deoarece efectul politicilor asupra consumului și sărăciei nu este imediat.

Analizând evoluțiile pe piața muncii din Republica Moldova din ultimii ani, se observă o reducere continuă a principalilor indicatori ocupaționali (Tab.1).

Tabelul 1

Indicatorii de bază ai pieței muncii, persoane

| Indicatori | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Populația totală | 3631462 | 3623062 | 3612874 | 3338600 | 3589936 | 3572703 | 3567512 |
| Populația economic activă | 1614967 | 1473580 | 1432525 | 1422300 | 1357000 | 1314000 | 1302800 |
| Populația ocupată | 1505117 | 1356479 | 1316042 | 1318700 | 1257000 | 1247000 | 1251000 |
| Numărul salariaților | 891797 | 868160 | 840916 | 830800 | 843000 | 832000 | 850300 |
| Șomeri conform BIM | 109850 | 117102 | 116483 | 103700 | 99900 | 66700 | 51700 |
| Șomeri înregistrați la oficiile de muncă la sfârșitul anului | 24019 | 19666 | 21018 | 21700 | 20300 | 20600 | 17833 |
| Populația inactivă | 2016495 | 2149482 | 2180348 | 1963700 | 2228000 | 2263000 | 1639000 |
| Persoane declarate plecate peste hotare la lucru sau în căutarea unui loc de muncă | 231254 | 290966 | 345266 | 395450 | 310100 | 335600 | 309700 |

Sursă: Piața muncii în Republica Moldova. Biroul Național de Statistică. - Chișinău, 2009.

De remarcat că perioada de tranziție la economia de piață a avut un impact semnificativ asupra ocupării, afectând structura, eficiența, instituțiile și politicile pieței forței de muncă.

În primul deceniu al Mileniului III procesul cel mai alarmant la capitolul ocupare îl constituie scăderea populației ocupate. Acest proces reflectă atât exigențele trecerii la un nou model de ocupare, bazat pe alte principii (mecanismele centralizate, administrativ-birocratice de reglare a pieței forței de muncă cedează treptat locul unor mecanisme de piață), cât și maniera în care factorii demografici, economici și sociali acționează pe piața forței de muncă.

Ancheta Forței de Muncă, realizată de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, atestă o reducere atât a numărului șomerilor calculați conform metodologiei BIM, cât și a celor înregistrați la oficiile forței de muncă. În perioada de referință numărul populației economice active, precum și cel al populației ocupate, de asemenea, înregistrează reduceri continue.

În perioada 2002–2008 s-au înregistrat multiple schimbări. Astfel, numărul total al populației Republicii Moldova a înregistrat o scădere cu 2,33 puncte procentuale, în timp ce alți indicatori au înregistrat reduceri mai esențiale. Spre exemplu, în decurs de șapte ani numărul populației economice active s-a redus cu 19,3 la sută, al populației ocupate – cu 16,9%, iar al populației inactive a crescut cu 13,1%. Datele statistice denotă că din anul 2002 până în anul 2008 numărul șomerilor calculați conform metodologiei BIM s-a redus de la 109850 la 51700 persoane, sau cu 52,9%, în timp ce numărul șomerilor înregistrați la oficiile de muncă la sfârșitul anului s-a redus de la 24019 la 17833 persoane, sau cu 25,75%. În aceeași perioadă se înregistrează o creștere de 1,34 ori a persoanelor plecate peste hotare în căutarea unui loc de muncă, între timp ce în Republica Moldova în perioada analizată se observă, potrivit calculului BIM, o scădere cu 52,9% a numărului șomerilor și cu 25,75% a șomerilor înregistrați la oficiile forței de muncă. Toate aceste schimbări și-au lăsat amprenta asupra pieței muncii.

În rândurile populației mai tinere rata șomajului specific este mai mare, însă și durata șomajului este mai mică. Există mulți factori care au determinat această dinamică a ocupării forței de muncă în Moldova, însă migrația pare a fi cu precădere cel mai influent.

De menționat că cu cât mai formată și mai educată este persoana, cu atât mai mari sunt șansele ei de a se angaja. Cu toate acestea, mulți absolvenți ai universităților se angajează la posturi care pot fi ușor suplinite de persoane cu studii medii.

Piața muncii este afectată puternic de schimbările demografice, determinând crearea unei forțe de muncă îmbătrânite în țările dezvoltate, în timp ce creșterea continuă a populației în majoritatea țărilor în curs de dezvoltare creează probleme de șomaj în rândul tinerilor. Chiar și mai acute în impactul lor pe piața muncii sunt forțele competiției globale și tehnologiei informației.

Unul dintre rezultatele acestei revoluții a fost reducerea locurilor de muncă din industrie în țările dezvoltate. Deși are loc un transfer al locurilor de muncă din industria manufacturieră către țările în curs de dezvoltare, schimbările tehnologice vor continua să determine o reducere generală a acestor locuri de muncă pe termen lung.

Locurile de muncă din servicii înlocuiesc locurile de muncă din industrie, dar această tradiție se dovedește a fi dificilă. În timp ce unele dintre noile locuri de muncă din servicii necesită o calificare mai inferioară și un nivel de salarizare scăzut, altele necesită calificări multiple și în continuă schimbare. Mulți observatori consideră că apare o nouă „economie a cunoașterii” care se bazează în primul rând pe educație și abilități moderne de comunicare.

În țările dezvoltate există un număr impunător de persoane cu studii superioare, care formează un tip de piață pentru informațiile legate de locuri de muncă și piața muncii. În același timp, datorită schimbărilor rapide, oamenii au necesitatea permanentă să-și actualizeze pregătirea și calificarea dacă vor să fie competitivi pe piața muncii. În așa mod, putem spune că există o nevoie de „învățare pe parcursul întregii vieți”.

Piața muncii devine tot mai flexibilă în ce privește locurile de muncă și promovarea în carieră, care durează mai puțin ca înainte. Această tendință este însoțită de o creștere a liberului profesionalism de angajări cu norma parțială și de angajări temporare și cu o mai mare variație a programului de lucru.

Ocuparea forței de muncă, componenta elementară a dezvoltării umane, rămâne una dintre cele mai sensibile probleme ale tranziției, armonizarea performanței economice și a criteriilor de competitivitate cu echitatea și justiția socială generând o multitudine de probleme ce necesită soluționare. În acest fel, piața forței de muncă acumulează importante tensiuni sociale în contextul unui proces de restructurare accelerată și al erodării siguranței locurilor de muncă.

Populația ocupată, cea mai importantă componentă a populației active, este producătoarea efectivă a bunurilor și serviciilor necesare existenței întregii societăți. În același timp, populația ocupată dă măsură cererii de forță de muncă pe piața forței de muncă.

Pe piața forței de muncă funcționează anumite legi – economice, fiscale, chiar și legi educaționale, pe care, spre regret, foarte puțin le cunoaștem, ceea ce provoacă, la rândul său, dezechilibre pe piața muncii din republică.

În opinia noastră, nu trebuie create inechități și dezechilibre suplimentare pe piața forței de muncă în perioade de recesiune economică (iar noi suntem într-o asemenea perioadă), când este inevitabilă apariția dezechilibrelor.

Problema este de a găsi politici adecvate care să nu împiedice mișcarea forței de muncă, în căutarea unui echilibru pe piața.

Considerăm că statul trebuie să asigure politica de flexibilizare pe piață, iar mobilitatea forței de muncă este un rezultat al acestei politici. Însa, până la urmă, liantul acesteia este politica educațională, de instruire, care este catalizatorul pentru toate celelalte.

Flexibilitatea și mobilitatea nu sunt menționate numai de dragul de a bifa două concepții, ci pentru a asigura un echilibru normal și eficient pe piața muncii. Iar politica educațională asigură transmisia mobilă, dinamică, de specialiști de calitate.

A doua problemă care trebuie analizată rezidă în următoarele: ce tipuri de locuri de muncă trebuie să creăm? Deficitul de locuri de muncă înseamnă nu doar cantitate, dar și calitate. Dacă vom crea locuri de muncă numai pentru personal mai puțin pregătit, doar pe acesta îi vom avea. Așadar, trebuie să creăm locuri de muncă și pentru personal bine pregătit profesional, pentru personal de calitate.

Unul dintre factorii decisivi care determină structura ocupațională este salariul; or, anume nivelul salariului influențează, în cea mai mare măsură, atractivitatea locurilor de muncă.

Analizând evoluția salariului mediu lunar în funcție de domeniul de activitate, se observă că există o legătură directă între creșterea gradului de ocupare și nivelul salariului pentru domeniul de activitate dat (Tab.2).

Tabelul 2

Salariul mediu lunar în ramurile economiei naționale, perioada 2002 – 2008

| Indicatori | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Salariul mediu pe țară, lei | 691,5 | 890,8 | 1103,1 | 1318,7 | 1697,1 | 2065,0 | 2529,7 |
| Agricultură, economia vânatului și silvicultură | 393,8 | 498,6 | 642,6 | 744,0 | 914,5 | 1098,6 | 1484,4 |
| Piscicultură | 455,1 | 585,7 | 860,2 | 1043,1 | 1191,0 | 1281,0 | 1367,7 |
| Industrie – în total | 1001,8 | 1270,7 | 1501,9 | 1764,5 | 2084,5 | 2540,7 | 3041,7 |
| - industria extractivă | 1008,0 | 1190,0 | 1598,9 | 2037,3 | 2623,8 | 3098,3 | 3739,7 |
| - industria prelucrătoare | 971,8 | 1216,1 | 1417,8 | 1651,6 | 1914,5 | 2314,1 | 2762,8 |
| - energia electrică și termică, gaze și apă | 1134,9 | 1534,0 | 1946,6 | 2223,6 | 2872,3 | 3598,8 | 4316,4 |
| Construcții | 838,1 | 1194,0 | 1639,1 | 1972,8 | 2429,1 | 2967,6 | 3468,9 |
| Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor, motocicletelor, a bunurilor casnice și personale | 641,7 | 794,9 | 1051,0 | 1228,1 | 1555,2 | 2088,7 | 2530,7 |
| Hoteluri și restaurante | 571,3 | 827,4 | 975,0 | 1150,5 | 1384,6 | 1759,5 | 2111,9 |
| Transporturi și comunicații | 1054,5 | 1453,5 | 1786,3 | 2142,9 | 2549,1 | 3039,5 | 3533,1 |
| Activități financiare | 2564,4 | 2926,4 | 3254,8 | 3450,6 | 3863,3 | 4648,3 | 5446,3 |
| Tranzacții imobiliare | 889,6 | 1133,4 | 1382,0 | 1671,4 | 2051,7 | 2583,6 | 3215,6 |
| Administrație publică | 999,1 | 1049,9 | 1204,6 | 1363,8 | 2164,3 | 2389,0 | 2802,4 |
| Învățământ | 463,3 | 610,2 | 710,7 | 881,8 | 1209,3 | 1351,2 | 1670,5 |
| Sănătate și asistență socială | 439,1 | 578,8 | 844,7 | 1016,7 | 1333,5 | 1703,2 | 2265,5 |
| Alte activități de servicii colective, sociale și personale | 505,3 | 671,4 | 801,9 | 1010,9 | 1302,2 | 1600,3 | 2013,9 |
| Activități recreative, culturale și sportive | 528,1 | 573,8 | 653,2 | 795,7 | 1058,9 | 1337,8 | 1734,5 |

Sursa: Biroul Național de Statistică. www.statistica.md

Salariul mediu lunar în perioada menționată a crescut de aproape patru ori, iar în unele ramuri ale economiei naționale se observă o creștere de 5,2 ori (sănătate și asistență socială). Între timp, cea mai mică creștere a salariului mediu lunar s-a înregistrat în activități financiare: în perioada analizată acesta a crescut de 2,1 ori. În același timp, nu putem spune că salariile din această ramură sunt mici; dimpotrivă, în anul 2008 salariul mediu lunar din această ramură depășea de 2,15 ori salariul mediu pe economie și de 3,26 ori pe cel din învățământ. Totuși, cel mai mare salariu mediu lunar în perioada respectivă s-a înregistrat în activități financiare în anul 2008, fiind de 5446,3 lei, iar cel mai mic salariu mediu lunar s-a înregistrat în agricultură – 1484,4 lei în 2008. Acest lucru demonstrează o dată în plus că politica salarizării din Republica Moldova trebuie revizuită și adaptată cerințelor economiei contemporane.

Mai multe studii de specialitate optează pentru reformarea sistemului de remunerare a muncii. În acest sens, este salutabilă inițiativa mediului de afaceri care optează pentru metode noi de motivare a personalului bazate pe managementul participativ.

În acest context, managerii trebuie să se gândească în egală măsură la ceea ce oferă angajaților și la ceea ce se așteaptă de la ei, dacă doresc obținerea unor performanțe notabile pe viitor. Managerul Charles Handy, făcând o comparație dintre modul cum o firmă își gestionează resursele umane și modul cum un club de fotbal își gestionează angajații, atrage atenția asupra necesității de a schimba atitudinea față de personal, care este tratat în contabilitatea afacerii (și nu numai) ca un capital de cheltuieli, nu ca un capital de investiții pentru dezvoltarea ulterioară a întreprinderii.

A administra eficient personalul unei firme înseamnă a desfășura o activitate complexă, care necesită anumite studii, aptitudini, capacități și experiență. Resursele umane sunt singurele resurse capabile să producă și să reproducă toate celelalte resurse aflate la dispoziția unei organizații. Oamenii sunt resursele active ale organizației, deoarece potențialul, experiența și pasiunea lor, inițiativele și dezvoltarea contribuie energic la eficiențizarea calităților organizaționale. Fără prezența efectivă a omului este pur și simplu imposibil ca o organizație să-și atingă obiectivele. În acest sens, managerii trebuie să trateze și să motiveze eficient forța de muncă.

La modul general, motivarea determină în mod direct sub multe aspecte rezultatele muncii. O motivare suficientă a angajaților este o premisă a productivității, o îmbunătățire treptată a rezultatelor muncii. Crearea condițiilor pentru o bună motivare semnifică atenuarea factorilor care provoacă sentimente negative și amplificarea celor care generează satisfacție.

Pentru a obține satisfacție de la munca depusă, angajații trebuie să simtă că munca prestată este o reală valoare. Este important să precizăm că fiecare angajat are nevoie de propria motivare pentru a obține performanțe. Aceasta permite evitarea abordării standardizate a motivării.

După cum e știut, organizațiile cheltuiesc resurse importante pentru angajații lor, iar datorită costurilor antrenate, nu numai remunerarea personalului, ci și angajarea, menținerea, pregătirea și dezvoltarea personalului reprezintă, după cum afirmau savanții în materie L. Lloyd Byors și Leslie W. Rue, unele dintre cele mai evidente investiții în resursele umane.

Investiția în oameni s-a dovedit a fi calea cea mai sigură de a garanta supraviețuirea unei organizații sau de a asigura competitivitatea și viitorul acesteia. În literatura de specialitate apar tot mai multe opinii, potrivit cărora capitalul uman trebuie supus aceleiași logici de raționalitate care implică bine cunoscuta comparație între eforturi și efecte. Resursele umane sunt unice în ceea ce privește potențialul lor de creștere și dezvoltare, precum și capacitatea lor de a-și cunoaște și depăși propriile limite, pentru a face față noilor provocări sau exigențelor actuale și de perspectivă. Importante și folositoare sunt toate resursele organizației, însă resursele umane și managementul lor sunt cele mai importante și valoroase în confruntarea cu necunoscutul. În acest sens, individul, prin mentalitatea, cultura și educația sa, constituie principala „necunoscută” pentru orice organizație care poate frâna sau favoriza activitatea desfășurată de acesta. Așadar, atât potențialul uman, cât și modul de manifestare a acestuia nu sunt aceleași pentru toți angajații, ele fiind condiționate genetic, biologic, social, cultural, educațional de o serie de factori care formează un tot unitar, specifici fiecărui angajat din cadrul oricărei organizații sau chiar într-o anumită țară. Totodată, acești factori pot fi de neconceput în altă organizație sau în altă țară datorită diferențelor de cultură, educație, tradiții etc.

Omul este concomitent subiect, obiect și scop al diferitelor activități, fiind totodată creator și consumator de resurse. Resursele umane sunt, de asemenea, singurele resurse inepuizabile de creativitate, de soluții și de idei noi, originale și valoroase.

Pe măsură ce organizațiile doresc să fie competitive, resursele umane joacă un rol important în susținerea acestora de a se afirma într-un mediu nou și în permanentă schimbare. În acest sens, agenții economici trebuie să aplice metode atractive de motivare și stimulare a personalului.

Concluzii

Principalele concluzii care se desprind din cele analizate constau în necesitatea promovării unor măsuri atractive pe piața muncii prin politica salarială. Rolul principal în acest proces îi revine Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei și altor instituții care au competențe în promovarea obiectivelor strategice pe piața muncii și care pot interveni eficient pentru a evita dezechilibre în domeniul politicii motivaționale.

Cu toate acestea, se mai poate interveni și prin politicile economice generale, precum și prin cele fiscale promovate de Executivul țării, mai ales în perioade de criză economico-financiară.

Bibliografie:

1. Ursachi I. Management. – Bucuresti: Editura ASE, 2001.
2. Papaghiuc V. ConfExpert – promotor al educației continue. - Iași, 2006.
3. Gheorghiu, R., Drăgan, I. Despre educația permanentă. – București: Litera, 2001.
4. Marcis M., Petean F. Managementul strategic al resurselor umane.– Cluj: CDM, 2000
5. Anuarele statistice ale Republicii Moldova, 2002 – 2008
6. <http://www.statistica.md>

Prezentat la 11.11.2009