



Agenția Națională pentru
Ocuparea Forței de Muncă

NOTĂ ANALITICĂ

CEREREA ȘI OFERTA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ULTIMII 5 ANI (2014-2018)

(PE ACTIVITĂȚI ECONOMICE ȘI OCUPAȚII)

OBSERVATORUL PIEȚEI MUNCII



Cuprins

Lista abrevierilor.....	2
Glosar.....	3
Introducere.....	3
<i>Metodologie</i>	3
Capitolul 1. Tendințele pieței muncii	4
<i>1.1. Caracteristicile pieței muncii din țară</i>	4
<i>1.2. Evoluția pieței muncii în Republica Moldova în ultimii 5 ani (2014-2018)</i>	4
Capitolul 2. Cererea forței de muncă în ultimii 5 ani (2014-2018): Caracteristici și tendințe	7
<i>2.1. Analiza cererii de forță de muncă conform datelor BNS</i>	8
<i>2.2. Analiza cererii de forță de muncă conform datelor ANOFM</i>	11
Capitolul 3. Oferta forței de muncă în ultimii 5 ani (2014-2018)	15
<i>3.1. Analiza ofertei de forță de muncă conform datelor BNS</i>	15
<i>3.2. Analiza ofertei forței de muncă conform datelor ANOFM (pe activități economice și ocupații)</i>	22
Capitolul 4. Corelarea cererii cu oferta	25
Concluzii.....	30
Referințe.....	32
Anexă: Note privind măsurile selectate.....	33
<i>Descrierea datelor privind absolvenții a. 2018</i>	33
<i>Descrierea datelor privind absolvenții a. 2014</i>	33
<i>Note privind locurile vacante măsurate de BNS</i>	33

Lista Abrevierilor

ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
AFM	Ancheta Forței de Muncă
BIM	Biroul Internațional al Muncii
BNS	Biroul Național de Statistică
CAEM	Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei
ISCO	Internațional Standard Classification of Occupations
CORM	Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova
EUROSTAT	Oficiul de Statistică al Uniunii Europene
ETF	Fundația Europeană pentru Instruire
ILO/OIM	Organizația Internațională a Muncii
MiDL	Proiectul „Migrație și Dezvoltare Locală”
MSMPS	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
NEET	Tineri în afara sistemului de educație, ocupare și formare profesională
OPM	Observatorul Pieței Muncii
PIB	Produsul Intern Brut
UE	Uniunea Europeană

Glosar

Piața muncii este spațiul economic în care se întâlnesc, se confruntă și negociază liber **cererea de forță de muncă**, reprezentată de angajatori (identificată prin înregistrarea locurilor de muncă vacante) și ofertă forței de muncă, care poate fi recrutată din populația disponibilă pe piața muncii.

Cererea forței de muncă reprezintă cantitatea de muncă pe care angajatorii sunt dispuși să o achiziționeze la diferite niveluri ale salariului, pentru a-și desfășura activitatea indiferent de domeniul din cadrul economiei naționale, exprimată prin **numărul de locuri de muncă** oferite.

Oferta de muncă reprezintă cantitatea de muncă pe care populația activă, disponibilă de muncă, dorește să o presteze la diferite niveluri ale salariului. Oferta de muncă reprezintă resursele de muncă de care dispune societatea la un moment dat și care se delimitează în baza următoarelor criterii: salarizarea (remunerarea), posesia aptitudinilor fizice și intelectuale necesare pentru o muncă, precum și disponibilitatea unei persoane de a ocupa imediat un loc de muncă, respectiv de a presta un serviciu.

Introducere

Nota analitică include proiecții privind evoluția pieței muncii în Republica Moldova în ultimii 5 ani (2014-2018) prin prisma cererii și ofertei forței de muncă după activități economice și ocupații, inclusiv caracteristicile pieței muncii în anul 2018. Totodată, în notă se identifică discrepanțele dintre cerere și ofertă în baza datelor *Biroului Național de Statistică (BNS)* și datelor administrative ale *Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)*.

Nota este structurată după cum urmează: tendințele pieței muncii (capitolul 1), analiza dimensiunilor și caracteristicilor cererii de forță de muncă (capitolul 2), urmată de evoluția ofertei de forță de muncă (capitolul 3). În capitolul 4 este analizată corelarea cererii cu oferta forței de muncă.

Metodologie

În Nota analitică se utilizează datele Biroului Național de Statistică, în special datele din Ancheta Forței de Muncă (2014 - 2018), precum și datele administrative ale ANOFM.

Această notă are drept scop să ofere o imagine de ansamblu asupra pieței muncii din Republica Moldova în ultimii cinci ani, ținând cont de evoluțiile socio-economice din țară.

Obiectivele specifice ale notei analitice sunt:

- analiza situației actuale a pieței forței de muncă;
- evidențierea principalelor probleme cu care se confruntă piața muncii;
- analiza cererii de forță de muncă în contextul dezvoltării social-economice;
- analiza ofertei de forță de muncă din perspectiva șomerilor și absolvenților;
- analiza profilului ocupațional al șomerilor;
- evidențierea principalelor probleme cu care se confruntă piața muncii;
- corelarea cererii cu oferta forței de muncă.

Capitolul 1. Tendințele pieței muncii

1.1. Caracteristicile pieței muncii din țară.

Piața muncii din Republica Moldova, fiind o parte componentă a sistemului economic, este influențată de transformările social-economice prin care trece actualmente Republica Moldova și se caracterizează printr-un deficit de forță de muncă, incapabilă să acopere cererea angajatorilor.

Necătând la scăderea ratei șomajului (de la 3,9% în 2014 la 3,0% în 2018) și creșterii ratei de activitate a forței de muncă și ratei de ocupare a populației în perioada de referință (de la 41,2% la 43,3% și respectiv de la 39,6% la 42,0%) în anul 2018, aproximativ 20,8% a populației cu vârsta de 15 ani și peste au lucrat sau au căutat de lucru peste hotare.¹

Fluxul de moldoveni care pleacă peste hotare în căutarea unui loc de muncă, este în continuă creștere. Una dintre consecințele acestui fenomen este deficitul mare de forță de muncă înregistrat pe piața forței de muncă a RM.

Numărul șomerilor BIM în anul 2018 a constituit 38,4 mii persoane, fiind în descreștere (cu 24% sau 47,5 mii persoane) comparativ cu anul 2014.

Conform datelor ANOFM, numărul șomerilor înregistrați în 2018 (35,5 mii persoane) a scăzut cu 19% față de 2014 (42,2 mii persoane), iar numărul locurilor de muncă vacante înregistrate în 2018 (49,2 mii locuri) a fost în creștere cu 16% (41,5 mii locuri) în raport cu 2014.

Din numărul total al șomerilor înregistrați în banca de date a ANOFM în anul 2018 (35,5 mii persoane) – 49,0% (17434 persoane) aveau vârsta cuprinsă între 30-49 ani, 25,2% (8941 persoane) vârsta cuprinsă între 50-63 ani și 14,8% (5249 persoane) – vârsta cuprinsă între 16-24 ani. Persoanele cu vârsta de 25-29 ani – 11,0% (3920 persoane) au avut cea mai mică pondere, aceeași situație fiind și în anul 2014.

Conform studiilor, din numărul șomerilor înregistrați la ANOFM ponderea cea mai mare o constituie persoanele cu studii primare/gimnaziale (51,5%), urmate de cele cu studii secundar-profesionale (19,9%), liceale (15,5%) și colegiale/universitare (13,1%). În comparație cu anul 2014, se atestă o creștere a ponderii șomerilor înregistrați cu studii primare/gimnaziale și o scădere a ponderii celor cu studii colegiale/universitare. Nivelul de instruire a persoanelor, care apelează la serviciile ANOFM este mai scăzut, ceea ce face dificilă plasarea lor în câmpul muncii.²

1.2. Evoluția pieței muncii în Republica Moldova în ultimii 5 ani (2014-2018)

Evoluția pieței muncii din ultimii 5 ani, în baza datelor BNS, indică o dinamică pozitivă. Populația economic activă a crescut cu 58,3 mii între anii 2014 și 2018, aceeași tendință având și populația ocupată. În consecință, rata de activitate a crescut de la 41,2% în 2014 la 43,3% în 2018 (Figura 1.2.1). Rata de ocupare a populației în vârstă de 15 ani și peste a crescut semnificativ în decursul celor 5 ani, în timp ce indicatorii șomajului s-au diminuat: numărul șomerilor a scăzut cu 21,0%, iar rata șomajului cu 0,9% în 2018 față de 2014.

¹ BNS (2019). „Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în anul 2018” <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6328>

² Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (<http://www.anofm.md/documents>).

În 2018 cea mai joasă rată de activitate a fost înregistrată în rândul tinerilor: în rândul celor cu vârsta între 15-24 ani a fost de 20,8%, 15-29 ani - 30,2%, fiind mai înaltă față de 2014 (15-24 ani - 17,3% și 15-29 ani - 24,2%)³.

S-a înregistrat o creștere și a numărului populației ocupate cu +67,3 mii persoane față de 2014, constituind 1252,2 mii persoane. Rata de ocupare a populației de 15 ani și peste în 2018 a fost de 42,0% cu o creștere semnificativă (+2,4 p.p.) în raport cu anul 2014 (Figura 1.2.2).

Fig.1.2.1. Evoluția indicatorilor privind populația economic-activă, 2014–2018

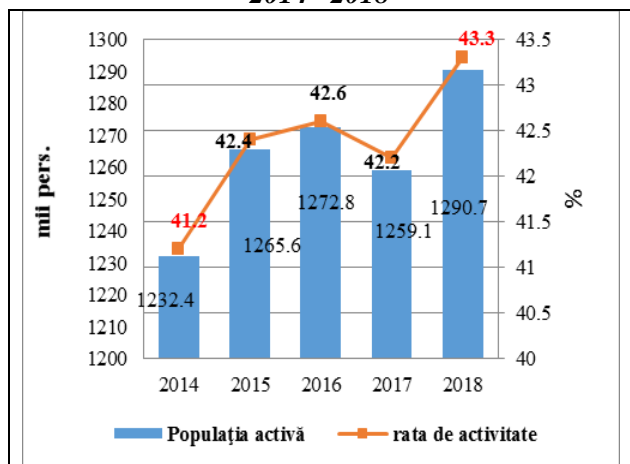
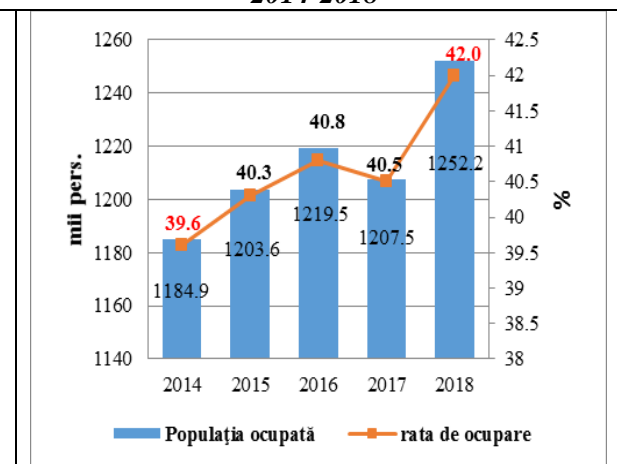


Fig.1.2.2. Evoluția indicatorilor privind populația ocupată de 15 ani și peste, 2014-2018



Sursa: BNS, Ancheta Forței de Muncă.

Cu toate acestea, Republica Moldova rămâne a fi caracterizată drept una dintre țările cu cea mai mică rată de ocupare a populației (42,0%), comparativ cu țările din Europa de Est: de exemplu, România (64,8%), Ucraina (66,1%), Belarusi (68,0%), Armenia (46,2%), dar și în comparație cu media UE (68,6%).

În perioada de referință au persistat disparități privind ocuparea pe sexe, vârstă și medii de reședință. Rata de ocupare în rândul femeilor a atins 40,0% în 2018 (37,4% în 2014), cu 4,4 p.p. mai joasă față de cea a bărbaților. Rata de ocupare în mediul rural a fost mai mare (42,8%) decât în mediul urban cu 2 p.p. Cele mai joase valori ale ratei de ocupare rămân a fi în rândul tinerilor: - 19,3% (17,4% în 2014) la cei cu vârsta cuprinsă între 15-24 ani și la vârsta de 15-29 ani a constituit 28,5% (27,3% în 2014)⁴.

Ponderea persoanelor ocupate în agricultură a crescut: în anul 2018, în sectorul agricol au activat 36% din totalul persoanelor ocupate⁵, ceea ce reprezintă o creștere semnificativă față de anul 2014 (20,0%). Concomitent, în Industrie și Construcții ponderea persoanelor ocupate a scăzut, fiind de 11,8% în anul 2018 (12,3% în 2014) și respectiv 4,7% în 2018 (5,6% în 2014).

În ultimii cinci se atestă o scădere a indicatorilor privind șomajul. Numărul șomerilor, estimat conform Metodologiei BIM⁶, a ajuns la 38,4 mii în 2018, cu o scădere de 19,0% față de anul 2014 (47,5 mii). Rata șomajului în 2018 (3,0%) a fost în scădere cu 0,9% față de anul 2014 (3,9%). Tinerii cu vârsta cuprinsă între 15-29 ani au înregistrat o rată a șomajului de 5,6% în 2018 (Figura 1.2.3), fiind în scădere față de anul 2014 (7,2%).

³ BNS (2019). „Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în anul 2018”

<https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6328>; și BNS (2015). ”Forța de muncă on Republica Moldova: ocuparea și șomajul în anul 2014” <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=4698>

⁴ BNS (2019). „Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în anul 2018” <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6328>;

⁵ BNS (2019). „Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în anul 2018” <https://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6328>

⁶ BNS, Metadate, Concepte și definiții: <https://statistica.gov.md/pageview.php?l=ro&idc=351&id=2255>

Nivelul șomajului de lungă durată este important ca indicator social și economic. Persoanele aflate în șomaj mai mult de 24 de luni în anul 2018 au constituit 12,5% din total șomeri BIM, fiind în creștere cu 2,5 p.p. față de anul 2014 (Figura 1.2.4). Aceasta denotă faptul, că tot mai dificil se plasează în câmpul muncii persoanele aflate în șomaj mai mult de 24 de luni.

Fig.1.2.3. Evoluția ratei șomajului total și în rândul tinerilor, % (2014-2018)

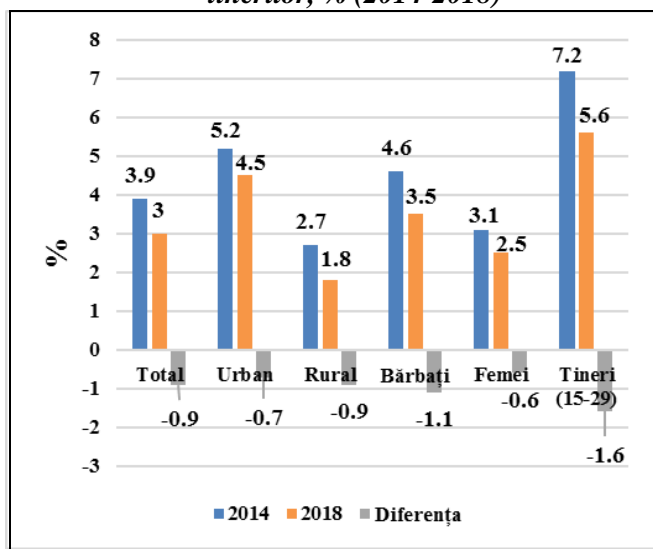
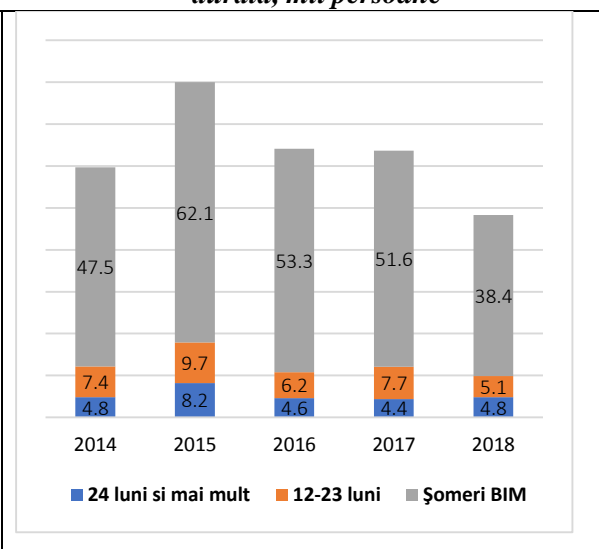


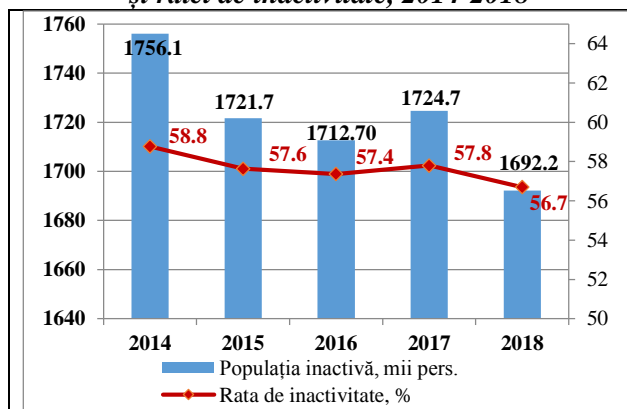
Fig.1.2.4. Evoluția șomajului de lungă durată, mii persoane



Sursa: BNS, Ancheta Forței de Muncă.

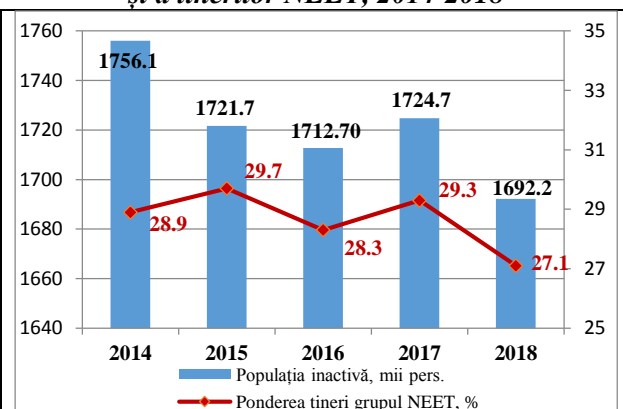
Nivelul relativ mic al șomajului este complementat cu un nivel extrem de mare al populației *inactive*, care în anul 2018 a fost de 1692,2 mii persoane, reprezentând o pondere de 56,7% din numărul persoanelor cu vârstă de 15 ani și peste.⁷

Fig. 1.2.5. Evoluția populației economic inactive și ratei de inactivitate, 2014-2018



Sursa: BNS, Ancheta Forței de Muncă.

Fig. 1.2.6. Evoluția populației economic inactive și a tinerilor NEET, 2014-2018



Migrația internațională de muncă reprezintă unul din cele mai marcante fenomene care caracterizează situația actuală, dar și de durată de pe piața muncii din Republica Moldova.

În perioada anilor 2014-2018, un număr de peste 300 mii de persoane anual se aflau la muncă sau în căutarea unui loc de muncă peste hotare. În anul 2018, numărul celor care se aflau peste hotare a fost de 352,7 mii persoane, cu o creștere de 3,2% față de anul 2014. Tendințele de masculinizare a migrației forței de muncă persistă, bărbații constituind 67,5% în totalul migranților (64,0% în 2014)⁸.

⁷ BNS, Banca de date statistice.

⁸ BNS, Banca de date

https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala__03%20FM__03%20MUN2000__MUN010/?rxid=2345d98a-890b-4459-bb1f-9b565f99b3b9

Un grup important, neimplicat pe piața muncii îl reprezintă tinerii NEET⁹ (15-29 ani), care în 2018 au reprezentat o pondere de 27,1% din numărul total de tineri cu vârsta de 15-29 ani (excluzând persoanele care au lucrat sau au căutat de muncă în străinătate). Această cifră este mult mai mare decât media din țările UE (12,9 %), dar și în comparație cu unele țări din afara UE¹⁰.

Capitolul 2. Cererea forței de muncă în ultimii 5 ani: Caracteristici și tendințe

În acest capitol se analizează cererea de forță de muncă, principalele ei caracteristici și tendințe în ultimii cinci ani. În prima secțiune a capitolului se utilizează datele din banca de date a BNS (*Sondajul anual privind „Mobilitatea salariaților și locurile de muncă”* în anii 2014-2018).

În a doua secțiune sunt utilizate datele administrative din banca de date a ANOFM privind locurile de muncă vacante (*Formularul „Oferta locurilor vacante”*).

Datele BNS arată un număr tot mai mare de locuri de muncă vacante (la finele anului), care au crescut cu 30%¹¹ în perioada de referință (2014-2018). Paralel cu această tendință se atestă și o creștere net pozitivă de locuri de muncă, după cum arată datele despre crearea și lichidarea locurilor de muncă în anii 2014, 2017 și 2018. Crearea locurilor noi de muncă a fost preponderent în: *Comerț cu ridicata și amănuntul, întreținerea și repararea autovehiculelor și motocicletelor; Industria prelucrătoare, Sănătate și asistență socială, Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii și Construcții*.

Datele administrative ale ANOFM din secțiunea a doua a acestui capitol confirmă aceste evoluții. Datele denotă o creștere a numărului de locuri de muncă vacante înregistrate (+18,7%) în perioada 2014-2018, relevând faptul că a devenit din ce în ce mai dificilă ocuparea locurilor de muncă vacante. Acest lucru poate fi observat cel mai bine în cererea de *Muncitori calificați și asimilați și Operatori la mașini și instalații; asamblori de mașini și echipamente*, care au depășit oferta disponibilă, iar cererea de *Muncitori necalificați* dimpotrivă s-a diminuat.

Conform datelor ANOFM, în perioada de referință se remarcă o creștere a numărului de locuri vacante cu salarii mai mari. Cel mai mult a crescut numărul locurilor vacante cu salarii între 3001-5000 lei (+15,2 p.p.), urmate de locurile cu salarii >5001 lei (+10,4 p.p.). Ponderea locurilor vacante care oferă un salariu sub 3000 lei s-a diminuat cu 34,5 p.p.

⁹ NEET sunt persoanele tinere care nu fac parte din ocupații, nu studiază/învață în cadrul sistemului formal de educație și nu participă la nici-un fel de cursuri sau alte instruirii în afara sistemului formal de educație.

¹⁰ EUROSTAT (2019). Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20&lang=en

¹¹ Estimări efectuate în baza datelor BNS, Banca de date statistice:

<https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774>

2.1. Analiza cererii forței de muncă conform datelor BNS

Boxa 1. Descrierea băncii de date a BNS privind locurile de muncă vacante

Banca de date include informații declarate de angajatori în formularul „Mobilitatea forței de muncă”. Fiecare înregistrare corespunde unui angajator din eșantion. Aceasta conține mai multe elemente, inclusiv: IDNO-ul companiei, regiunea, forma proprietății, domeniul de activitate.

Banca de date include informații declarate de angajatori despre:

- numărul locurilor de muncă existente în unitate la începutul anului. Indicatorul cuprinde toate locurile de muncă ocupate și locurile vacante din cadrul unității, indiferent de durata contractului (determinată/nedeterminată) și programul de lucru (complet/parțial);
- numărul total de locuri de muncă noi, create pe parcursul anului după extindere, reorganizarea producției, etc., dintre care locuri de muncă create pentru o perioadă nedeterminată (Codul Muncii, art. 54) și pentru o perioadă specificată, în urma necesității desfășurării de activități fie chiar ocazionale, temporare (Codul Muncii, art. 55);
- numărul de locuri de muncă lichidate pe parcursul anului;
- numărul total de locuri de muncă la sfârșitul anului;
- numărul de locuri vacante care cuprinde numărul de salarii plătite, nou create, neocupate sau care vor deveni locuri vacante, pentru care:
 - angajatorul întreprinde acțiuni concrete pentru a găsi un candidat potrivit pentru ocuparea aceluia loc de muncă (exemple: anunțarea existenței unui loc vacant prin intermediul agențiilor de ocupare, publicitate prin ziare, mass-media, internet, contact direct cu posibili candidați etc.);
 - angajatorul dorește angajare imediată sau într-o perioadă specifică de timp determinată de angajator. Perioada specifică de timp se referă la perioada maximă necesară pentru ocuparea unui loc de muncă vacant.

Locuri de muncă vacante sunt considerate locurile de muncă pentru persoanele din afara unităților (dar pentru care pot intra în concurență și persoane din interiorul unității), indiferent dacă sunt locuri vacante pe o durată de timp determinată sau nedeterminată, cu un program de lucru normal sau part-time și pentru care angajatorul întreprinde acțiuni concrete pentru a găsi un candidat potrivit pentru ocuparea aceluia loc de muncă sau angajatorul dorește angajare imediată sau într-o perioadă specifică de timp, stabilită de angajator.

Indicatorii locurilor de muncă se referă la totalul locurilor de muncă, indiferent dacă acestea sunt ocupate, angajate sau cumulate din exterior.

Locul de muncă este considerat cadrul, determinat în spațiu și timp, în care se desfășoară o activitate și în care se materializează relații legale de muncă. Începând cu anul 2016, locurile de muncă se consideră în unități întregi, indiferent de durata programului de lucru (deplin sau parțial). La unitățile care operează în mai multe schimburi, numărul de locuri de muncă se înmulțește la numărul de schimburi.

Datele din anul 2018 nu sunt comparabile cu anii precedenți, deoarece începând cu anul 2018 datele includ unitățile economice și sociale și instituțiile bugetare cu 1 și mai mulți salariați.

Pentru anii 2015-2017 datele includ unitățile economice și sociale cu 4 și mai mulți salariați și toate instituțiile bugetare, indiferent de numărul de salariați.

Informația este prezentată fără datele raioanelor din partea stângă a Nistrului și mun. Bender

Conform datelor BNS se atestă o tendință de creștere, atât la crearea locurilor noi de muncă, cât și la locurile de muncă vacante. Crearea locurilor de muncă a depășit numărul locurilor de muncă lichidate în 2014, 2017 și 2018, în timp ce în 2015 și 2016 s-a înregistrat o lichidare netă a locurilor de muncă (Figura 2.1.1).

Fig.2.1.1. Locuri de muncă create și lichidate (2014 - 2018)

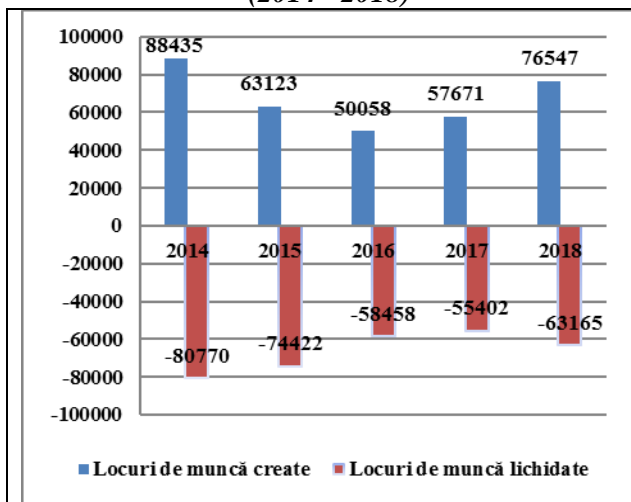
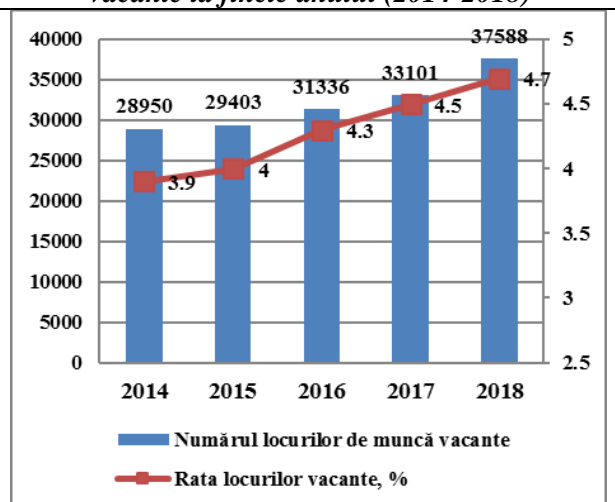


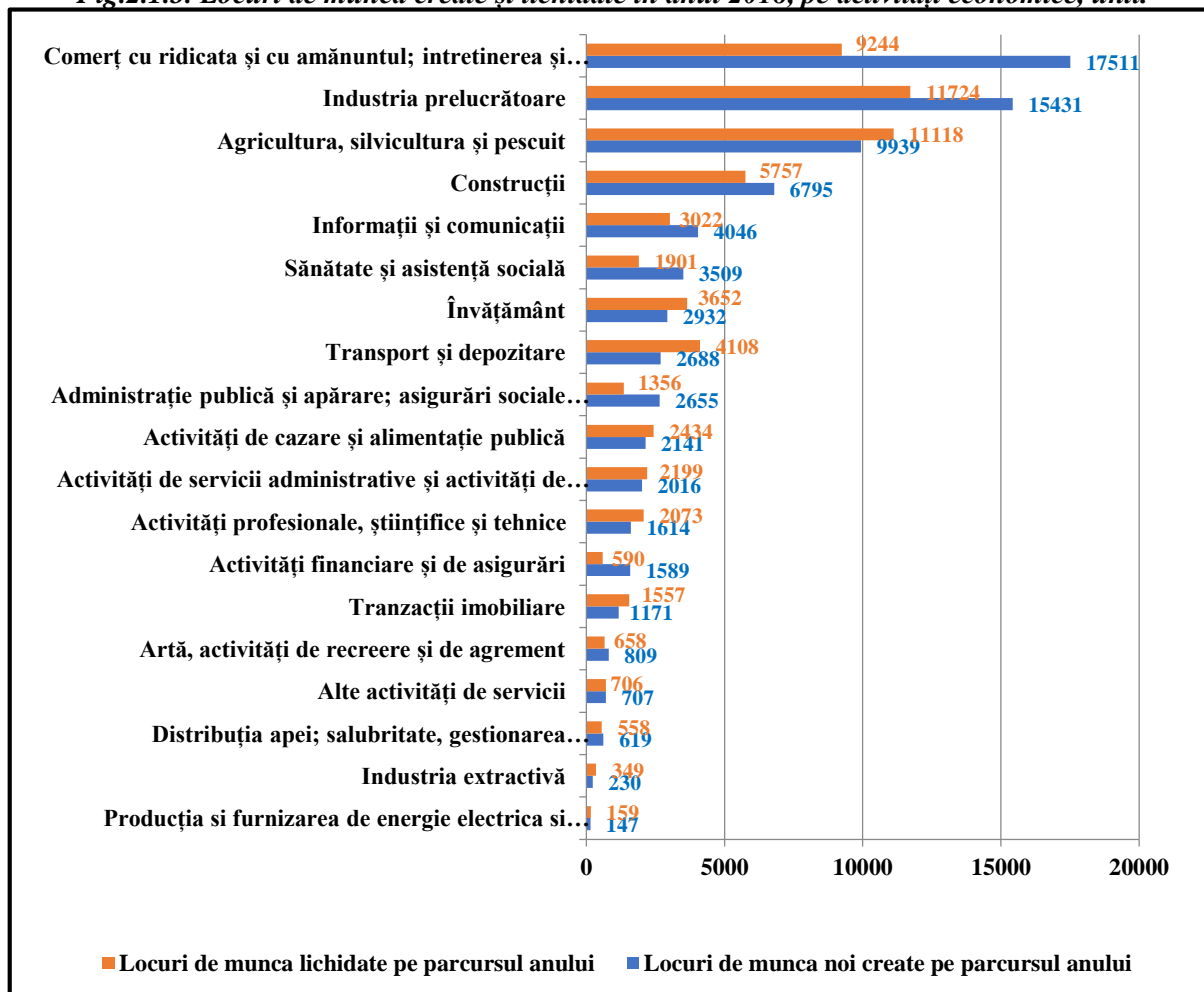
Fig.2.1.2. Numărul și rata locurilor de muncă vacante la finele anului (2014-2018)



Sursa: BNS, Cercetarea statistică, „Mobilitatea salariaților și locurile de muncă”. Calculele autorilor în baza datelor din Banca de date.

Numărul locurilor de muncă vacante la finele anului 2018 înregistrează o tendință de creștere cu 30% în raport cu anul 2014 (Figura 2.1.2). Rata locurilor de muncă vacante din numărul total de locuri de muncă urmează tendințe similare, crescând de la 3,9% în anul 2014 la 4,7% în anul 2018¹².

Fig.2.1.3. Locuri de muncă create și lichidate în anul 2018, pe activități economice, unit.



Sursa: BNS, Cercetarea statistică, „Mobilitatea salariaților și locurile de muncă”

¹² Estimări efectuate în baza datelor BNS, Banca de date statistice:

<https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774>

Crearea și lichidarea locurilor de muncă pe activități economice a avut evoluții diferențiate.

Pe parcursul anului 2018 în *Comerțul cu ridicata și amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și motocicletelor*, au fost create +17511 locuri de muncă, în timp ce - 9244 au fost lichidate, obținând un sold pozitiv de +8267 locuri de muncă (Figura 2.1.3).

Industria prelucrătoare ajunge pe locul doi, cu un sold pozitiv de +3707 locuri de muncă, urmată de *Sănătate și asistență socială* +1608 locuri, *Administrația publică și apărare; asigurări sociale obligatorii* +1299 locuri și *Construcții* +1038 locuri.

Cele mai mari pierderi de locuri de muncă în anul 2018 au fost înregistrate în *Transport și depozitare* (-1420 locuri), *Agricultură, silvicultură și pescuit* (-1179 locuri), *Învățământ* (-720 locuri), precum și în *Activitățile științifice și tehnice profesionale* (-459 locuri)¹³.

Fig.2.1.4. Locuri de muncă vacante pe activități economice (2015 și 2018)

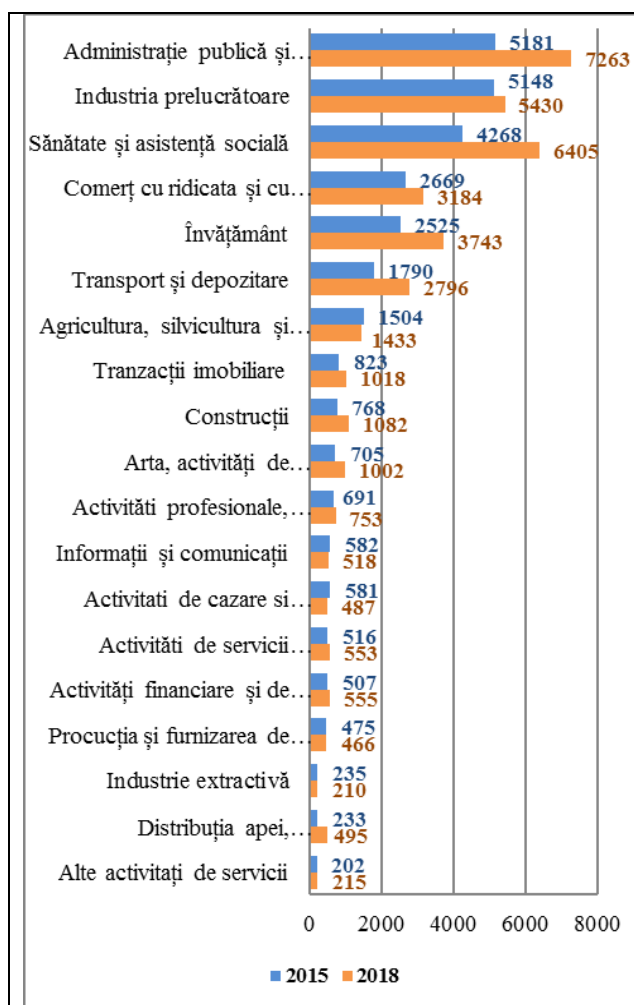


Fig.2.1.5. Ponderea activităților economice în numărul total de locuri de muncă vacante (2015 și 2018),%



Sursa: BNS, Cercetarea statistică, „Mobilitatea salariaților și locurile de muncă”. Calcule autori în baza datelor din Banca de date.

Conform activităților economice, pe primul loc se plasează *Administrația publică și apărare; asigurări sociale obligatorii*, urmate de *Industria prelucrătoare*, *Sănătate și asistență socială*, *Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și motocicletelor* și *Învățământ*. Activitățile economice în care rata locurilor de muncă vacante a crescut considerabil în perioada anilor 2014-2018 sunt cele din *Sănătate și asistență socială*, *Administrația publică și apărare; asigurări sociale obligatorii* și *Învățământ*.

¹³ Estimări efectuate în baza datelor BNS.

https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala_03%20FM_SAL050/SAL050070.px/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774

2.2. Analiza cererii de forță de muncă conform datelor ANOFM

În timp ce în secțiunea anterioară s-au utilizat datele BNS, această secțiune are la bază datele administrative ale ANOFM (Boxa 2). Evoluțiile pozitive menționate în secțiunea anterioară (conform datelor BNS) sunt confirmate în mare parte și în această secțiune (conform datelor ANOFM). Creșterea cererii de forță de muncă se manifestă printr-un număr mai mare de locuri de muncă vacante, ceea ce denotă că ocuparea locurilor de muncă vacante a devenit mai dificilă. În perioada de referință crește cererea de forță de muncă calificată, totodată crește și numărul locurilor vacante cu salarii medii (+15,2 p.p) și salarii mai mari (+10,4 p.p), în timp ce numărul locurilor de muncă cu salarii mai mici se diminuează (-34,5 p.p).

Boxa 2. Descrierea băncii de date ANOFM privind locurile de muncă vacante.

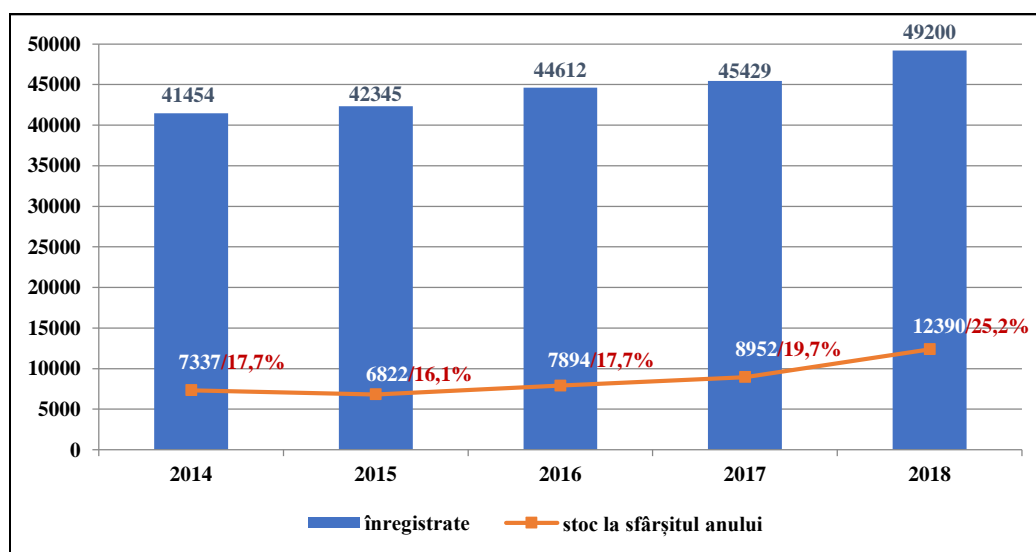
Banca de date ANOFM include informații ale angajatorilor în formularul „Oferta locurilor vacante”. Fiecare înregistrare corespunde unei oferte de la un anumit angajator la un moment dat. Oferta conține mai multe elemente, printre care: IDNO-ul întreprinderii, regiunea, forma de proprietate, domeniul de activitate, datele înregistrării și radierii locului vacant, funcția (ocupația), codul ocupației format din 6 cifre, conform Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova, numărul de locuri vacante cu cerințe și descriere, studiile și experiența necesară, nivelul minim și maxim al salariului oferit, tipul contractului de muncă (pentru o perioadă determinată, nedeterminată, prin cumul), tipul locului de muncă vacant (recent creat sau existent), trei indicatori variabili care arată dacă un anumit loc de muncă este relevant pentru studenți, pensionari și persoane cu dizabilități, precum și descrierea locului prezentat ca un formular deschis.

Variabilele privind forma de proprietate, activitatea economică și nivelul de studii solicitate sunt clasificate în conformitate cu nomenclatorul Republicii Moldova.

Pentru analiza ocupațiilor este utilizat Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14) armonizat la Clasificarea Internațională a Ocupațiilor (ISCO-08) la nivel de două cifre.

Clasificatorul stabilește denumirea ocupațiilor (profesii și funcții) exercitate de populația activă a Republicii Moldova și clasificarea acestora pe grupuri în funcție de nivelul de omogenitate al activității desfășurate.

Fig.2.2.1. Locuri de muncă vacante înregistrate pe parcursul anului și locuri vacante la finele anului



Sursa: ANOFM, Raportul statistic lunar și trimestrial

În perioada de referință se atestă o tendință de creștere a numărului de locuri de muncă vacante înregistrate, cu +18,7% în 2018 față de 2014¹⁴.

¹⁴ ANOFM, Banca de date administrative, Raportul statistic lunar și trimestrial, site anofm.md:

Ponderea locurilor de muncă vacante care au rămas neocupate la finele anului, raportat la numărul total de locuri vacante înregistrate într-un an, la fel a fost în ascendență, majorându-se cu +7,5 p.p. în 2018 față de anul 2014. Aceasta denotă că ocuparea locurilor vacante a devenit mai dificilă, motivul de bază fiind lipsa forței de muncă calificate solicitată de angajatori.

Tab. 1. Ponderea locurilor vacante înregistrate pe ocupații, conform grupelor majore, 2014-2018

Conform grupeii majore (%):		2014	2015	2016	2017	2018	Tendințe,p.p.	
1	Legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice	3,2	3,2	2,7	2,4	2,1	↖	-1,1
2	Specialiști în diverse domenii de activitate	9,1	10,4	10,7	10,1	10,0	↗	+0,9
3	Tehnicienii și alți specialiști cu nivel mediu de calificare	14,1	6,6	7,2	6,3	5,4	↘	-8,7
4	Funcționari administrativi	4,6	4,4	4,4	3,4	3,0	↘	-1,6
5	Lucrători în domeniul serviciilor și comerț	13,1	13,8	11,9	12,8	12,6		-0,5
6	Lucrători calificați în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit	0,8	1,5	1,6	1,5	1,0	↗	+0,2
7	Muncitori calificați și asimilați	21,4	22,9	25,0	25,0	26,8	↗	+5,4
8	Operatori la mașini și instalații, asamblori de mașini și echipamente	6,9	8,9	8,2	10,6	14,4	↗	+7,5
9	Muncitori necalificați	26,8	28,3	28,3	27,9	24,7	↘	-2,1

Sursa: ANOFM. Calculele autorilor în baza datelor din Banca de date.

Locurile de muncă vacante divizate pe grupe majore (Tabelul 1) arată o reducere cu -8,7 p.p. a ponderii locurilor vacante din grupa majoră 3 (*Tehnicienii și alți specialiști cu nivel mediu de calificare*) în anul 2018 față de 2014, ceea ce denotă o diminuare semnificativă a cererii la aceste ocupații. Totodată, ponderea locurilor vacante din grupele 7 și 8 (*Muncitori calificați și asimilați*, precum și *Operatori la mașini și instalații, asamblori de mașini și echipamente*) a crescut cu +5,4 p.p și +7,5 p.p. respectiv, fapt ce semnaleză o sporire a solicitării acestor ocupații pe piața muncii. Ponderea locurilor vacante pentru *Muncitori necalificați* a fost în creștere până în 2016, iar începând cu 2017 a început să scadă, respectiv în 2018 s-a micșorat față de 2014 cu -2,1 p.p, ceea ce indică o diminuare a cererii de *Muncitori necalificați* în această perioadă.

Tab. 2. Ponderea locurilor de muncă vacante la finele anului pe ocupații, conform grupelor majore, 2014-2018

Conform grupeii majore (%):		2014	2015	2016	2017	2018	Tendințe,p.p	
1	Legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice	1,9	4,3	2,4	2,5	2,2	↗	+0,3
2	Specialiști în diverse domenii de activitate	14,7	15,7	14,8	11,5	10,8		-3,9
3	Tehnicienii și alți specialiști cu nivel mediu de calificare	8,0	8,5	7,9	8,7	5,5		-2,5
4	Funcționari administrativi	6,5	3,8	4	3,3	2,3	↘	-4,2
5	Lucrători în domeniul serviciilor și comerț	14,9	12,4	10,6	12,2	10,9		-4,0
6	Lucrători calificați în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit	0,8	1,3	1,2	0,6	0,4		-0,4
7	Muncitori calificați și asimilați	33,7	30,7	32,2	35,1	40,6	↗	+6,9
8	Operatori la mașini și instalații, asamblori de mașini și echipamente	6,6	7,2	8,2	8,3	15,6	↗	+9,0
9	Muncitori necalificați	12,9	16,1	18,7	17,8	11,7	↘	-1,2

Sursa: ANOFM, Calculele autorilor în baza datelor din Banca de date.

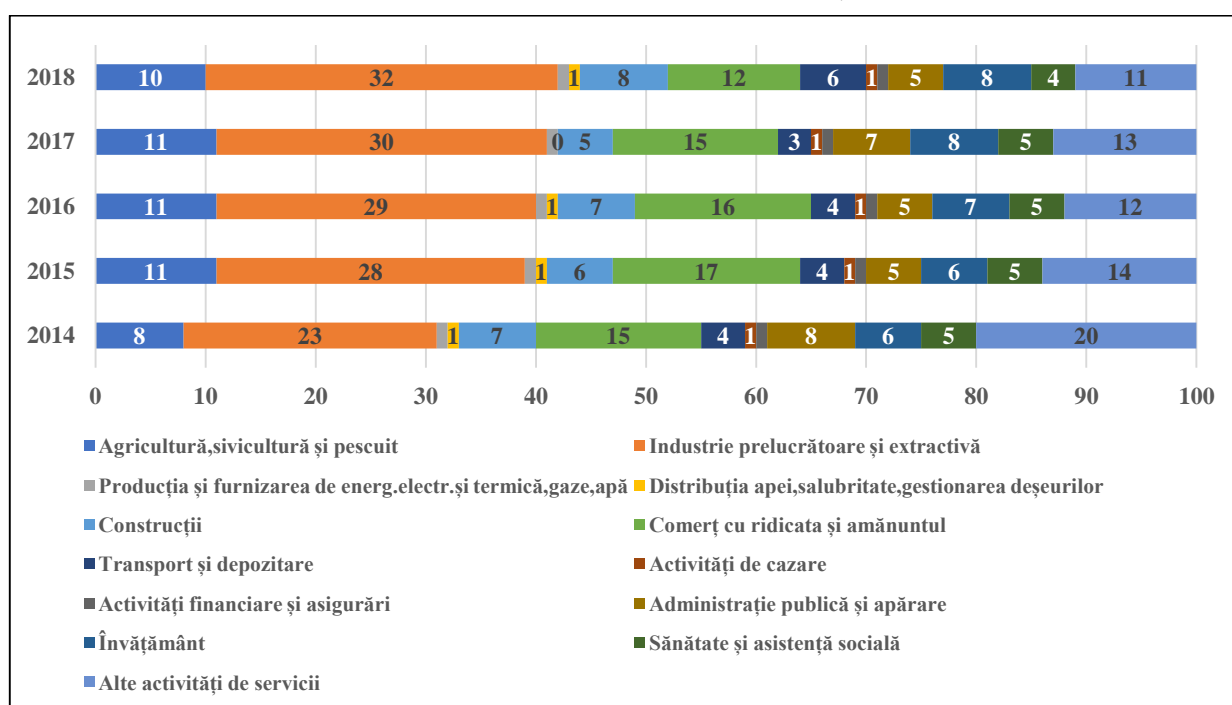
În Tabelul 2 (calcul efectuat la finele anului) sunt prezentate locurile de muncă vacante neocupate la finele anilor 2014-2018, divizate pe grupe majore. *Muncitori calificați și asimilați* (grupa 7), precum și *Operatori la mașini și instalații, asamblori de mașini și echipamente* (grupa 8) arată o pondere din ce în ce mai mare a locurilor vacante neocupate. Aceasta denotă o insuficiență de forță

de muncă cu aceste ocupații pe piața muncii/o eventuală lipsă a lor. O creștere nesemnificativă a locurilor vacante neocupate se observă în Grupa majoră 1, *Legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice* (+0,3 p.p.), în timp ce restul grupelor indică o tendință descrescătoare a ponderii locurilor vacante neocupate.

Analiza locurilor de muncă vacante conform activităților economice permite identificarea deficitului de forță de muncă pe anumite sectoare (Figura 2.2.2).

În anii 2014-2018, ponderea *Industriei prelucrătoare și extractive* a crescut de la 23,4% la 32,3%. Alte sectoare cu creșteri mai mici, dar importante, au fost *Agricultura, silvicultura și pescuit* (+1,9 p.p.), *Transport și depozitare* (+1,8 p.p.) și *Învățământ* (+2,3 p.p.). Principala reducere a locurilor vacante înregistrate se regăsește în *Alte activități de servicii* (-8,9 p.p.), urmate de *Comerț cu ridicata și amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor* (-3,6 p.p.) și *Administrația publică și apărare; asigurări sociale obligatorii* (-2,3 p.p.). În *Sănătate și asistență socială*, precum și în *Activități financiare și asigurări*, se observă, de asemenea o ușoară scădere.

Fig.2.2.2. Locuri vacante înregistrate conform activităților economice, %



Sursa: ANOFM, Banca de date administrativă

Conform mediilor de reședință, ponderea locurilor vacante în mediul rural nu s-a schimbat esențial în perioada de referință și a constituit practic aceiași valoare de cca 1/7 din numărul total de locuri vacante înregistrate, ceea ce arată că cererea de forță de muncă continuă a fi solicitată preponderent în mediul urban (85%) (Figura 2.2.3).

Se atestă o tendință de creștere a numărului de locuri vacante pentru muncitori de la 68,0% în 2014 la 71,5% în 2018, iar pentru slujbași locurile vacante au fost în descreștere de la 32,0% în 2014 la 28,5% în 2018 (Figura 2.2.4).

Fig.2.2.3. Ponderea locurilor vacante înregistrate pe medii de reședință (urban/rural), %

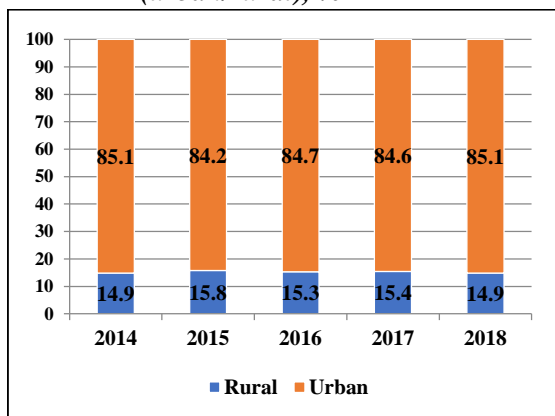
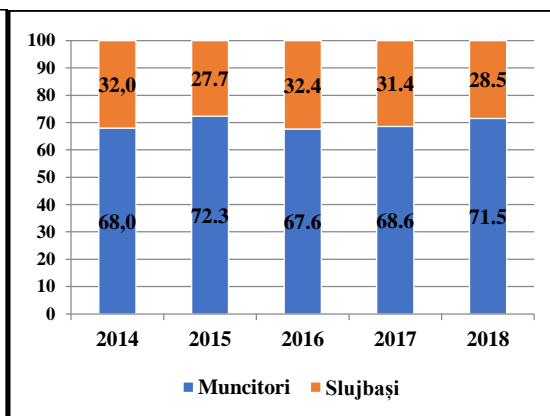


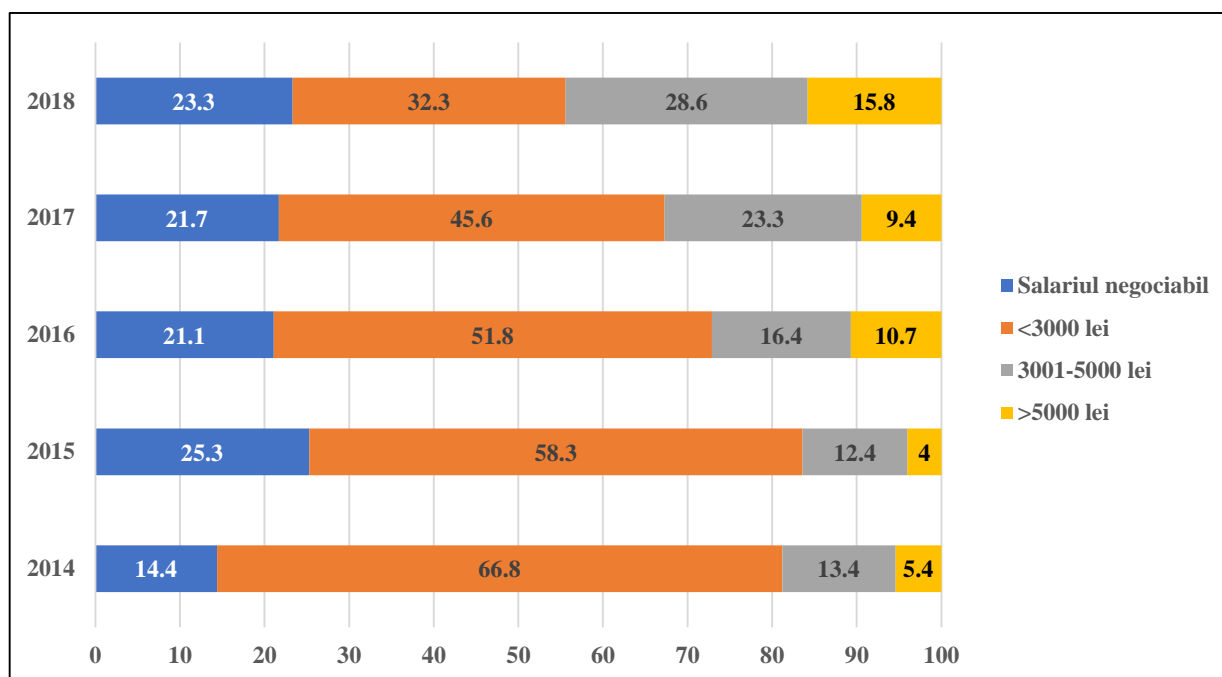
Fig.2.2.4. Ponderea locurilor vacante înregistrate pentru muncitori și slujbași, %



Sursa: ANOFM, Calculele autorilor in baza datelor din Banca de date.

Analizând locurile vacante în perioada 2014-2018 conform salariilor (Figura 2.2.5), se observă o creștere a numărului de locuri vacante (+15,2 p.p.) cu salarii între 3001-5000 lei, urmate de locurile cu salarii >5001 lei (+10,4 p.p.) și cu salarii negociabile (+8,9 p.p.). Ponderea locurilor vacante care oferă un salariu sub 3000 lei a scăzut cu -34,5 p.p. în 2018 față de 2014.

Fig. 2.2.5 Locuri de muncă vacante, conform salariilor (%)



Sursa: ANOFM, Calculele autorilor in baza datelor din Banca de date.

Capitolul 3. Oferta forței de muncă în perioada 2014-2018

În acest capitol se analizează oferta forței de muncă, principalele ei caracteristici și tendințe în ultimii cinci ani. Oferta de muncă a unei țări depinde atât de mărimea, cât și de structura populației. Cu cât populația este mai numeroasă cu atât crește oferta de muncă. Creșterea gradului de educație și a calificării forței de muncă, deci a calității acesteia influențează structura ofertei de muncă. Oferta potențială de forță de muncă este constituită din populația activă, respectiv persoanele deja ocupate, dar și cele apte de muncă și aflate în cautarea unui loc de muncă (șomerii), la care se adaugă segmente importante ce pot fi atrase pe piața muncii din populația inactivă. Totodată, se analizează și datele cu privire la tineri, punând accent atât pe domeniile de educație ale absolvenților, cât și pe alți indicatori, precum rata NEET¹⁵.

În prima secțiune sunt utilizate datele BNS, iar a doua este suplimentată cu date din sursele administrative ale ANOFM.

Conform datelor BNS, pe parcursul anilor 2014-2018, Republica Moldova a atins un nivel critic al coeficientului de îmbătrânire al populației (numărul de persoane cu vârsta de 60 de ani și mai mult la 100 de cetățeni). În 2018, cca 18,0% din populația Republicii Moldova avea peste 60 de ani¹⁶.

Conform datelor BNS, numărul total al șomerilor este în descreștere în perioada de referință. În 2018, erau cu 9,1 mii de șomeri mai puțini față de 2014. De asemenea, scade și șomajul în rândul tinerilor. Tranziția tinerilor de la școală la muncă rămâne a fi încă dificilă din cauza lipsei de experiență sau a cunoștințelor practice obținute. Rata tinerilor NEET rămâne a fi ridicată, deși s-a mai ameliorat în perioada dată.

Datele administrative ale ANOFM confirmă aceste evoluții. În timp ce cererea de forță de muncă a crescut, oferta scade. Numărul șomerilor înregistrați a scăzut cu 15,7% în perioada de referință. Deși declinul numărului de șomeri s-a produs mai mult în mediul urban, numărul șomerilor din mediul rural a crescut ușor. În plus, ponderea muncitorilor necalificați în rândul șomerilor a crescut, iar ponderea celor cu studii superioare a scăzut. De asemenea, este în creștere și ponderea șomerilor mai în vârstă.

3.1. Analiza ofertei de forță de muncă conform datelor BNS

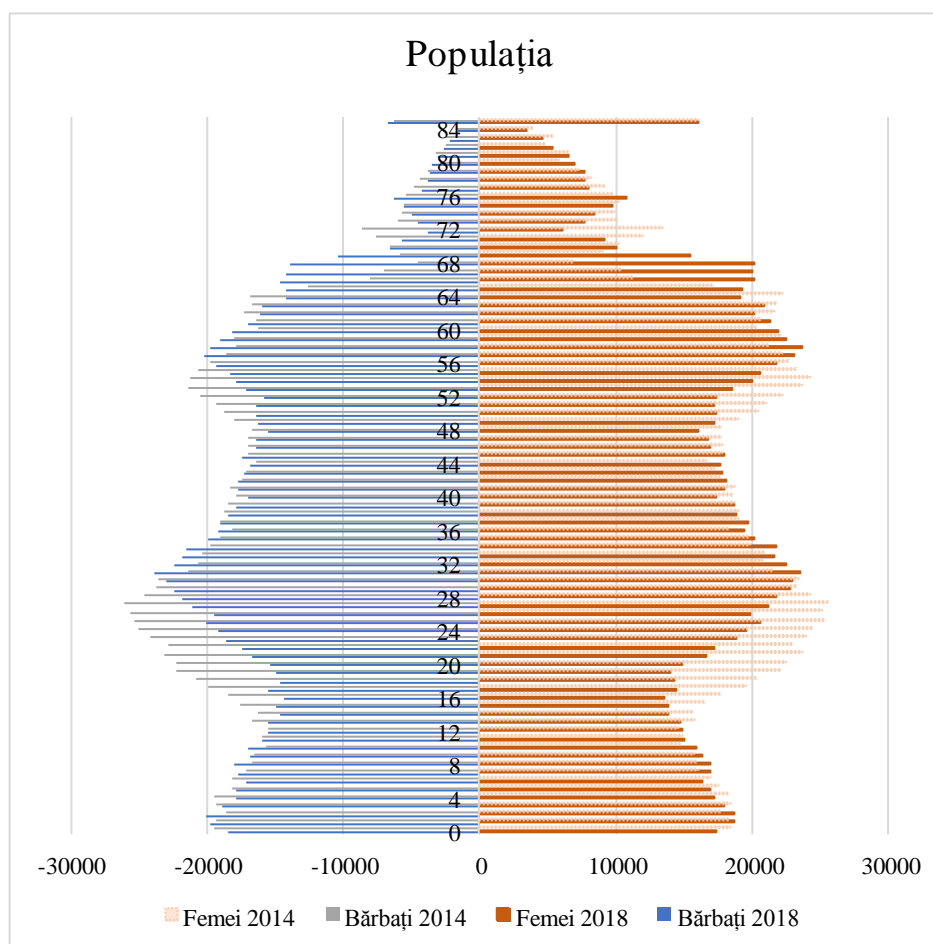
Evoluția populației din 2014 până în 2018 reprezentată în Figura 3.1.1 sub forma unei piramide, remarcă faptul, că există o creștere din 2014 până în 2018 a populației cu vârstă mai înaintată și o scădere a populației mai tinere¹⁷. Aceste elemente aferente dinamicii populației neapărat vor afecta și evoluția ofertei, deoarece îmbătrânirea populației provoacă ca rezultat deficit de forță de muncă pe piața muncii.

¹⁵ Tinerii (15-29 ani) care nu fac parte din ocupați, nu studiază/învață în cadrul sistemului formal de educație și nu participă la nici-un fel de cursuri sau alte instruirii în afara sistemului formal de educație.

¹⁶BNS, https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/20%20Populatia%20si%20procesele%20demografice/20%20Populatia%20si%20procesele%20demografice_POP_POP010/POP011600.px/table/tableViewLayout1/?rxid=9a62a0d7-86c4-45da-b7e4-fecc26003802

¹⁷<https://statistica.gov.md/pageview.php?!=ro&idc=479>

Fig.3.1.1 Populația în funcție de vârstă și sex, 2014 și 2018



Sursa: BNS. Banca de date: Populatia si procesele demografice.

Oferta potențială de forță de muncă reprezintă populația activă, ce constituie populația ocupată și șomerii, care sunt în căutarea unui loc de muncă. Rezervele pieței muncii includ segmente, care pot fi atrase pe piața forței de muncă din populația inactivă. Deficitul de forță de muncă poate fi soluționat prin re-instruire și recalificare a șomerilor (și, eventual, a populației inactive), dacă ei nu dispun de competențele solicitate de angajatori.

Alături de cele două categorii ale populației active (populația ocupată și șomeri), analiza dată mai asigură și o împărțire a populației inactive în următoarele categorii: pensionari, persoane plecate peste hotare la lucru, elevi și studenți, persoane casnice, persoane care se aflau în țară, dar au un loc de muncă peste hotare sau planifică să lucreze peste hotare și alte categorii de persoane inactive din punct de vedere economic.

Tab.3. Structura populației cu vârsta de 15 ani și peste în funcție de gradul de participare în activitatea economică, în anul 2018

Populația activă 1290,7		Persoanele cu vârsta de 15 ani și peste - 2982,9 mii persoane					
		Populația inactivă 1692,2					
Populația ocupată	Șomeri	Pensionari	Persoane plecate în străinătate la lucru	Elevi și studenți	Persoane casnice /îngrijirea familiei	Persoane care se aflau în țară, dar au un loc de muncă peste hotare sau planifică să lucreze peste hotare	Alte categorii de persoane inactive din punct de vedere economic
1252,2	38,4	597,3	352,7	241,5	189,2	197,4	114,1

Sursa: BNS Banca de date: Populatia si procesele demografice.

Îmbătrânirea demografică și declinul masiv al populației cu care Republica Moldova se confruntă deja timp de două decenii și care, cel mai probabil, va continua în viitor, vor afecta dimensiunea și structura populației în vârstă aptă de muncă, având un impact negativ asupra dezvoltării economiei.

Republica Moldova a atins nivelul critic al coeficientului de îmbătrânire (număr de persoane în vârstă de 60 de ani și peste la 100 de locuitori). Acest fapt s-a produs în anul 2018, când aproximativ 18% din populația Republicii Moldova avea vârsta de 60 ani sau mai mult (vezi Tabelul 4). Dacă această tendință se va menține, populația în vârstă va atinge o treime din totalul populației către anul 2050.¹⁸

**Tab. 4. Coeficientul de îmbătrânire al populației
(numărul persoanelor cu vârsta de 60 ani și peste la 100 de locuitori)**

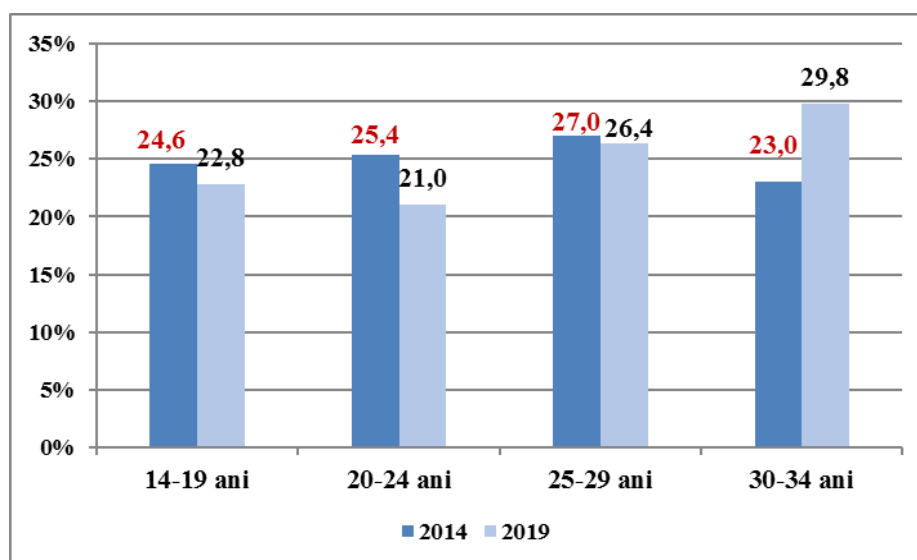
Anul	2014	2015	2016	2017	2018
Coeficientul	16.2	16,7	17.2	17.7	18.4

Sursa: BNS Banca de date: Populatia si procesele demografice

Populația tânără este în descreștere continuă. În ultimii ani, populația cu vârsta de 14-19 ani a scăzut cu -58,2 mii persoane, iar ponderea acestei categorii în numărul total al tinerilor a scăzut de la 24,6% la începutul anului 2014 la 22,8% la începutul anului 2019¹⁹. Numărul persoanelor din categoria de vârstă 20-24 ani a scăzut cu -79,0 mii persoane sau cu -4,4 p.p. Numărul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 25-29 de ani este, de asemenea în scădere (-53,0 mii), iar numărul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 30-34 de ani a crescut cu +8,6 mii persoane sau +6,8 p.p.(Figura 3.1.2).

Nivelul de educație influențează oportunitatea de angajare a persoanelor. De asemenea, calificarea mai înaltă este adesea echivalată cu o productivitate mai mare. Prin urmare, uneori poate exista un echilibru între calitate și cantitate.

Fig.3.1.2. Structura populației tinere pe grupe de vârstă, la 1 ianuarie 2014 și 2019



Sursa: BNS Banca de date: Populatia si procesele demografice

Elevii cu vârsta de 16 ani și mai mult, precum și studenții trec în categoria persoanelor active când părăsesc sistemul de învățământ. În acest context al tranziției de la școală la muncă, valorificarea numărului de absolvenți este un aspect important în analiza ofertei de muncă.

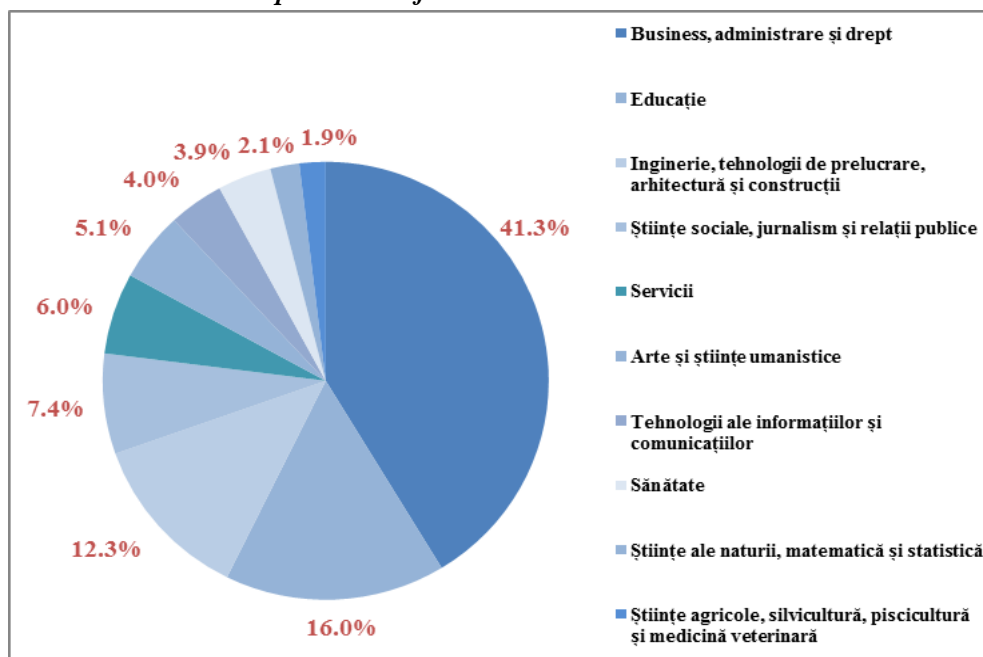
¹⁸ S. Zaharov, Teză de doctor „Piața muncii în condițiile de reducere a populației și îmbătrânirii demografice în Republica Moldova”, Chișinău 2019.

¹⁹ Estimări efectuate în baza datelor BNS.

https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/20%20Populatia%20si%20procesele%20demografice/20%20Populatia%20si%20procesele%20demografice_POP_POP010/?rxid=9a62a0d7-86c4-45da-b7e4-fecc26003802

În anul universitar 2018/19, 41,3% din absolvenți au fost din domeniul *Business, administrare și drept*, 16% au absolvit domeniul *Educație*, în timp ce absolvenții din domeniul *Inginerie, tehnologii de prelucrare, arhitectură și construcții* au avut o pondere de 12,3% (Figura 3.1.5).

Fig. 3.1.5. Distribuția absolvenților instituțiilor de învățământ superior (master, licență) pe domenii fundamentale 2018/2019

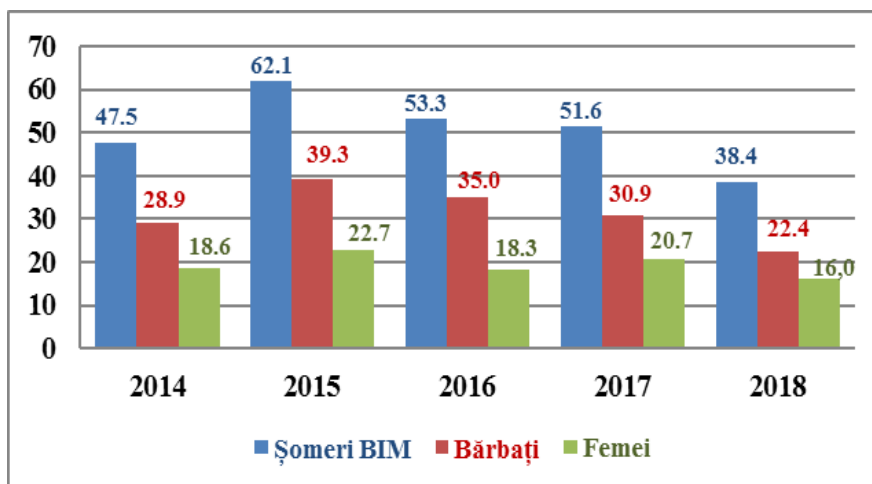


Sursa: BNS. Cercetare, „Tinerii în Republica Moldova în anul 2018.”

Un alt element important al ofertei de forță de muncă și evoluției acesteia sunt șomerii. Aceștea sunt, conform BIM²², oferta care este direct disponibilă pentru piața muncii, deoarece aceste persoane ar trebui să poată începe lucrul în următoarele 15 zile dacă li se oferă un loc de muncă corespunzător.

În baza AFM efectuată de BNS, în anul 2018 erau 38,4 mii șomeri, ceea ce constituie o scădere cu 9,1 mii față de 2014²³. În timp ce numărul șomerilor a crescut din 2014 până în 2015, în continuare acesta a scăzut lent în anii 2016 și 2017. O scădere accentuată a avut loc în perioada 2017-2018, conform datelor BNS (Figura 3.1.6).

Fig.3.1.6. Numărul șomerilor BIM pe sexe, 2014-2018, mii persoane



Sursa: BNS, Ancheta forței de muncă

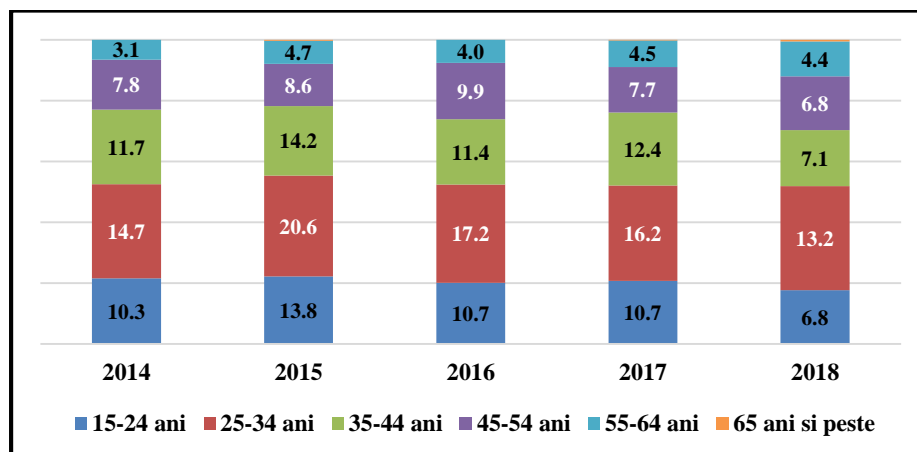
²² BNS, Metadate, Concepte și definiții: <https://statistica.gov.md/pageview.php?l=ro&idc=351&id=2255>

²³ Estimări efectuate în baza datelor BNS.

https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala_03%20FM_03%20MUN2019_MUN060/?rxid=2345d98a-890b-4459-bb1f-9b565f99b3b9

Șomajul nu afectează în egală măsură toate categoriile de vârstă ale populației. Șomerii sunt preponderent bărbați și locuiesc în mediul urban. Tinerii sunt mai vulnerabili, după cum se observă în distribuția șomerilor pe grupe de vârstă (Figura 3.1.7). La fel, se constată că numărul șomerilor cu vârsta de 15-24 ani a fost de 6,8 mii de persoane în 2018, mai puțin cu 3,5 mii persoane în comparație cu anul 2014. În cazul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 25-34 ani, de asemenea, se observă o descreștere cu -1,5 mii de persoane față de 2014²⁴. Totuși, angajarea tinerilor rămâne a fi dificilă din cauza lipsei de experiență și a stagiului de muncă.

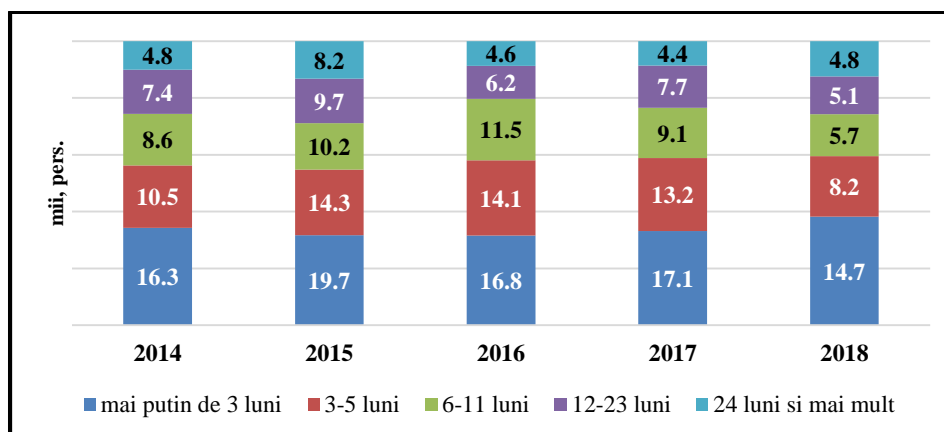
Fig.3.1.7. Numărul șomerilor BIM pe grupe de vârstă (2014-2018), mii persoane



Sursa: BNS, Ancheta forței de muncă

Creșterea numărului total al șomerilor în 2015 s-a reflectat proporțional în toate grupele de vârstă. Cu toate acestea, în anii următori (2016-2018), tinerii din grupele de vârstă mai mici au ieșit din șomaj într-un număr mai mare decât persoanele din grupele de vârstă mai mari. Cele două grupe de vârstă mai mari (55-64 ani și 65 și peste) au rămas în mare parte la nivelul ridicat de șomaj pe care l-au avut în 2015.

Fig. 3.1.8. Șomeri BIM după durata șomajului, 2014-2018, mii persoane



Sursa: BNS, Ancheta forței de muncă

Ponderea șomerilor de lungă durată (>12 luni) a crescut considerabil între anii 2014 până în 2015²⁵, care ulterior a scăzut sub cotele anului 2014.

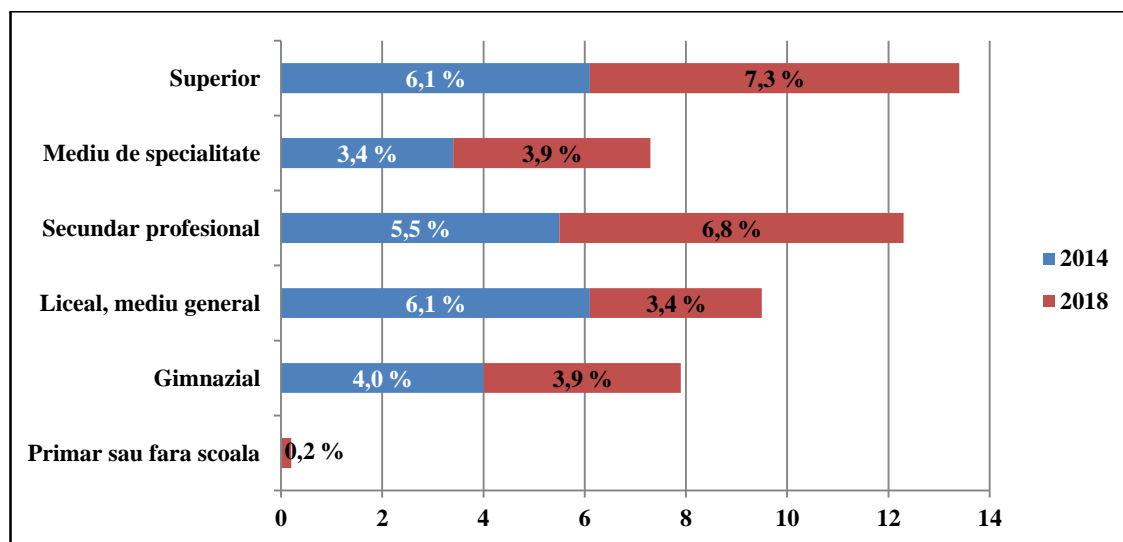
²⁴BNS, Banca de date

https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala_03%20FM_03%20MUN2019_MUN060/MUN160200.px/table/tableViewLayout1/?rxid=2345d98a-890b-4459-bb1f-9b565f99b3b9

²⁵BNS, Banca de date

https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala_03%20FM_03%20MUN2019_MUN060/MUN160200.px/table/tableViewLayout1/?rxid=2345d98a-890b-4459-bb1f-9b565f99b3b9

Fig.3.1.9. Șomeri BIM de lungă durată după nivelul de instruire (2014-2018), %

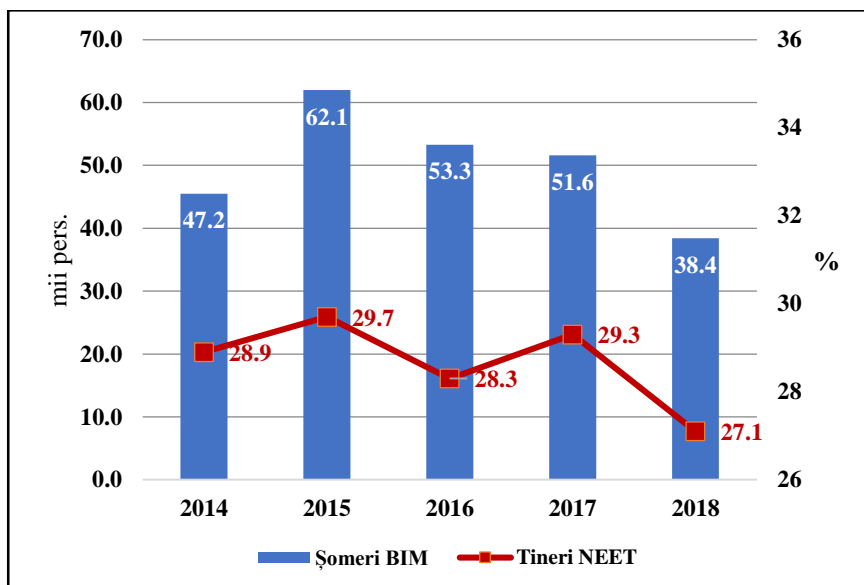


Sursa: BNS, Ancheta forței de muncă

Dacă analizăm care este nivelul de *de instruire* a persoanelor care se află în șomaj de lungă durată constatăm, că mai pronunțat acesta s-a manifestat în rândul șomerilor cu un nivel de pregătire secundar profesional.

În timp ce rata șomajului este calculată pentru categoriile care sunt disponibile pe piața forței de muncă, mai există încă o parte a populației tinere care nu este încadrată în educație, învățământ și nici nu lucrează, aceștea sunt tinerii NEET. Numărul lor este destul de ridicat în R. Moldova. Printre principalii factori care au contribuit la o rată sporită a tinerilor NEET sunt: nivelul scăzut de educație și pregătire la momentul tranziției spre piața muncii, neconcordanța dintre calificările lor și competențele cerute de angajatori, așteptările prea înalte ale tinerilor de la un loc de muncă (salariul, mediul de lucru, alte beneficii), etc. Odată cu intrarea în vigoare a Legii 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj sunt implementate măsuri active pentru stimularea și activizarea tinerilor din această categorie.

Fig.3.1.10 Numărul șomerilor BIM și tinerii NEET



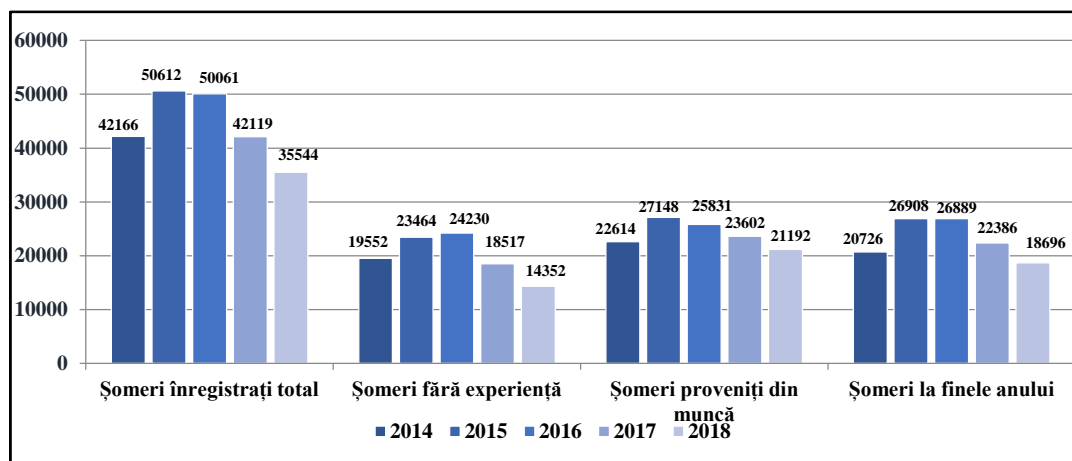
Sursa: BNS, Ancheta forței de muncă

3.2. Analiza ofertei forței de muncă conform datelor ANOFM (pe activități economice și ocupații).

În timp ce secțiunea anterioară a avut ca bază sursele BNS, în secțiunea curentă se utilizează datele administrative ANOFM. Secțiunea anterioară s-a bazat pe un eșantion reprezentativ, care permite calculul măsurilor standardizate, cum ar fi ratele de șomaj (OIM), clasificarea populației active și inactive și ocuparea forței de muncă.

Datele administrative cuprind persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, înregistrate cu statut de șomer în banca de date ANOFM. În cazul dat, se utilizează numărul de șomeri înregistrați. Definiția șomerului conform metodologiei BIM utilizat în datele de la BNS diferă de definiția șomerului înregistrat la ANOFM²⁶.

Fig.3.2.1 Șomeri înregistrați și șomeri la finele anului, pers.



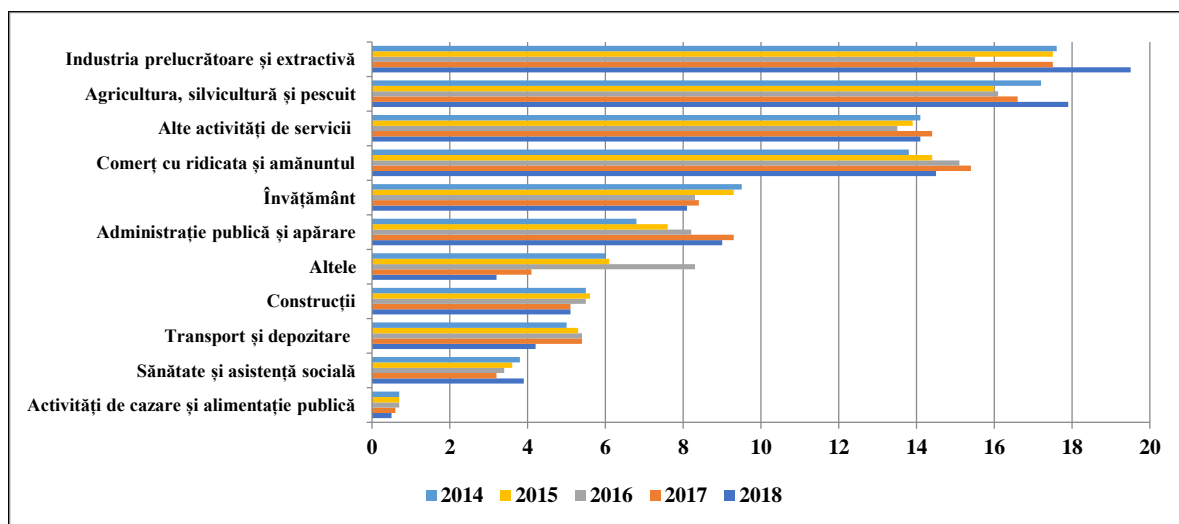
Sursa: ANOFM, Raportul statistic trimestrial

Tendința de scădere a numărului de șomeri se menține și conform datelor ANOFM²⁷. La fel ca și în secțiunea precedentă, se observă o creștere inițială a numărului de șomeri înregistrați (2014-2015) și apoi o scădere în perioada de referință rămasă, ajungând până la 35544 șomeri înregistrați în 2018 (Figura 3.2.1). Numărul șomerilor înregistrați în anul 2018 a scăzut comparativ cu 2014 cu 15,7%, iar față de 2015 cu 30%. Cu toate acestea, ponderea șomerilor aflați în evidență la finele anului 2018 din numărul șomerilor înregistrați a fost în creștere cu 3,4 p.p. față de 2014, ceea ce denotă că plasarea în câmpul muncii a devenit mai dificilă.

²⁶ ANOFM, site anofm.md: http://anofm.md/files/documents/lex.justice.md_.pdf

²⁷ ANOFM, Raportul statistic trimestrial, site anofm.md: <http://anofm.md/documents/57>

Fig. 3.2.2. Șomeri înregistrați pe activități economice (după ultima angajare), %



Sursa: ANOFM, Banca de date administrativă

Structura șomerilor înregistrați pe activități economice, pe parcursul anilor 2014-2018 a rămas practic stabilă, cu mici devieri: a crescut ușor ponderea șomerilor proveniți din *Administrația publică și apărare*; *asigurări sociale obligatorii și Industria prelucrătoare și extractivă* cu cca 2 p.p. și din *Comerț cu ridicata și cu amănuntul*; *întreținerea și repararea autovehiculelor și motocicletelor* cu cca 1 p.p., în timp ce ponderea persoanelor provenite din *Învățământ* a scăzut cu 1,4 p.p. (Figura 3.2.2) .

Tab.5. Șomeri înregistrați pe ocupații (după ultima angajare)

	Conform grupeii majore (%):	2014	2015	2016	2017	2018	Tendințe,p.p.
1	Legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice	1,2	1,2	1,0	1,0	2,3	↗ +1,1
2	Specialiști în diverse domenii de activitate	6,5	5,9	5,7	5,3	5,3	↘ -1,2
3	Tehnicienii și alți specialiști cu un nivel mediu de calificare	3,2	3,1	2,7	2,8	2,9	↘ -0,3
4	Funcționari administrativi	1,8	1,8	1,9	1,7	1,6	↘ -0,2
5	Lucrători în domeniul serviciilor și comerțului	5,8	6,2	5,8	6,2	6,1	↗ +0,3
6	Lucrători calificați în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit	0,5	0,4	0,3	0,5	0,5	-----
7	Muncitori calificați și asimilați	7,5	7,5	7,1	7,9	7,5	-----
8	Operatori la mașini și instalații, asamblori de mașini și echipamente	6,1	6,5	5,9	6,4	7,3	↗ +1,2
9	Muncitori necalificați	21,0	21,0	21,1	23,8	27,5	↗ +6,5
	Persoane fără experiență de muncă	46,5	46,4	48,4	44,3	40,4	----- -6,1

Sursa: ANOFM, Banca de date administrativă

Analiza șomerilor în funcție de ocupația deținută până a deveni șomer arată că a avut loc o creștere semnificativă a *Muncitorilor necalificați* în perioada de referință (o creștere de +6,5 p.p. în 2018 față de 2014). *Ponderea Tehnicienilor și altor specialiști cu un nivel mediu de calificare* a scăzut ușor iar ponderea *Muncitorilor calificați și asimilați* a rămas stabilă pe parcursul acestor ani (aproximativ 7,5%).

Fig.3.2.3. Șomeri înregistrați după studii, 2014-2018, %

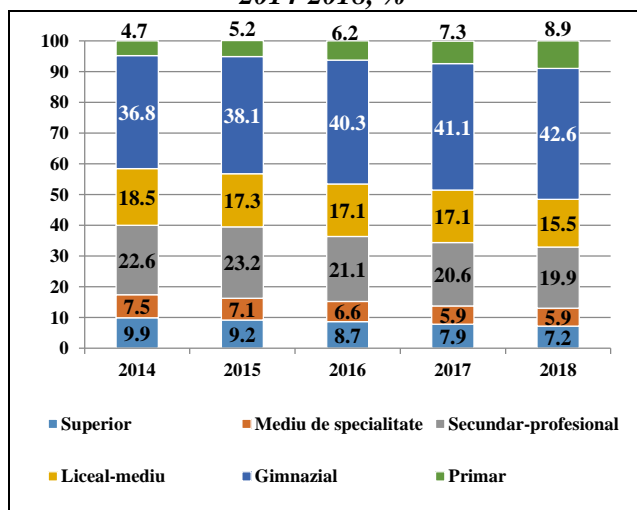
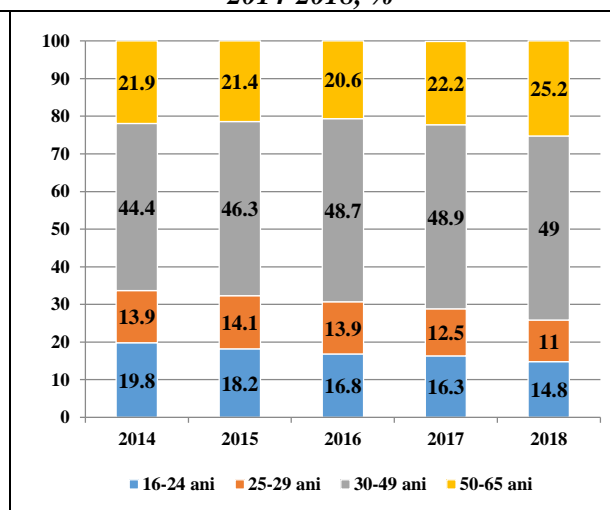


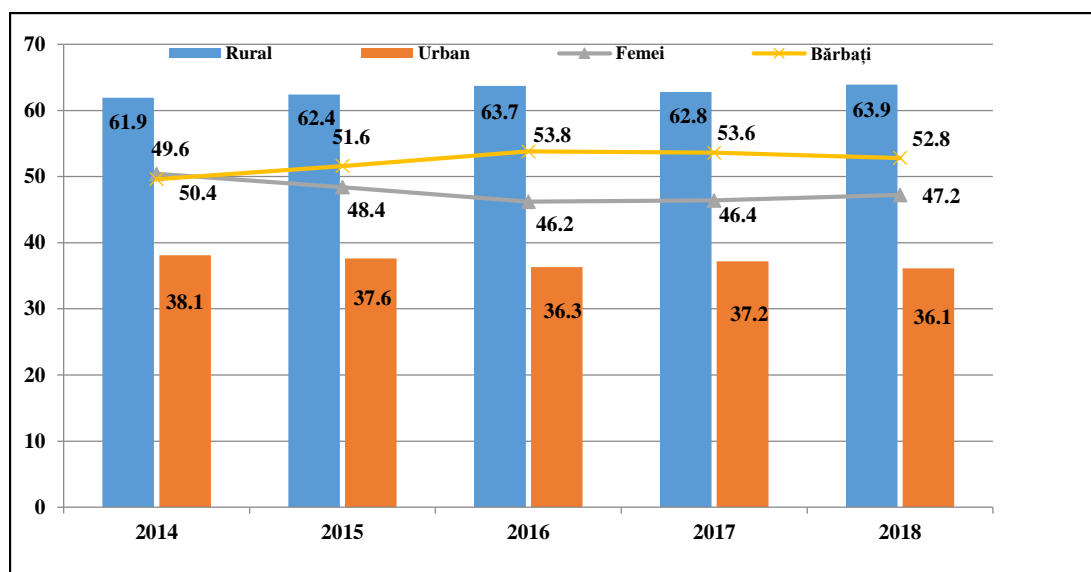
Fig.3.2.4. Șomeri înregistrați după vârstă, 2014-2018, %



Sursa: ANOFM, Raportul statistic

Dezagregarea șomerilor înregistrați după studii (Figura 3.2.3) denotă o modificare a structurii șomerilor din 2014 până în 2018. În timp ce ponderea șomerilor cu studii primare s-a dublat, ponderea celor cu studii gimnaziale a crescut ușor (+5,8 p.p.), iar ponderea persoanelor cu studii superioare a scăzut (-2,7 p.p). Șomajul devine mai puțin obișnuit în rândul tinerilor, după cum se observă în Figura 3.2.4, iar în rândul șomerilor cu vârsta mai mare de 30 ani crește²⁸.

Fig.3.2.5. Șomeri înregistrați după medii de reședință și sex (2014-2018), %



Sursa: ANOFM, Raportul statistic

Din numărul total de șomeri înregistrați, ponderea celor care locuiesc în mediul rural a crescut ușor de la 61,9% în 2014 la 63,9% în 2018²⁹. Femeile, începând cu o cotă aproximativ egală în 2014, și-au redus ponderea în 2018 la 47,2%. De reținut, că numărul total de șomeri înregistrați a scăzut în această perioadă cu cca 16%. Ponderea șomerilor plasați în câmpul muncii din total șomeri înregistrați a crescut cu +2,6 p.p. în 2018 față de 2014 (Tabelul 6).

²⁸ ANOFM, Raportul statistic trimestrial, site anofm.md: <http://anofm.md/documents/57>

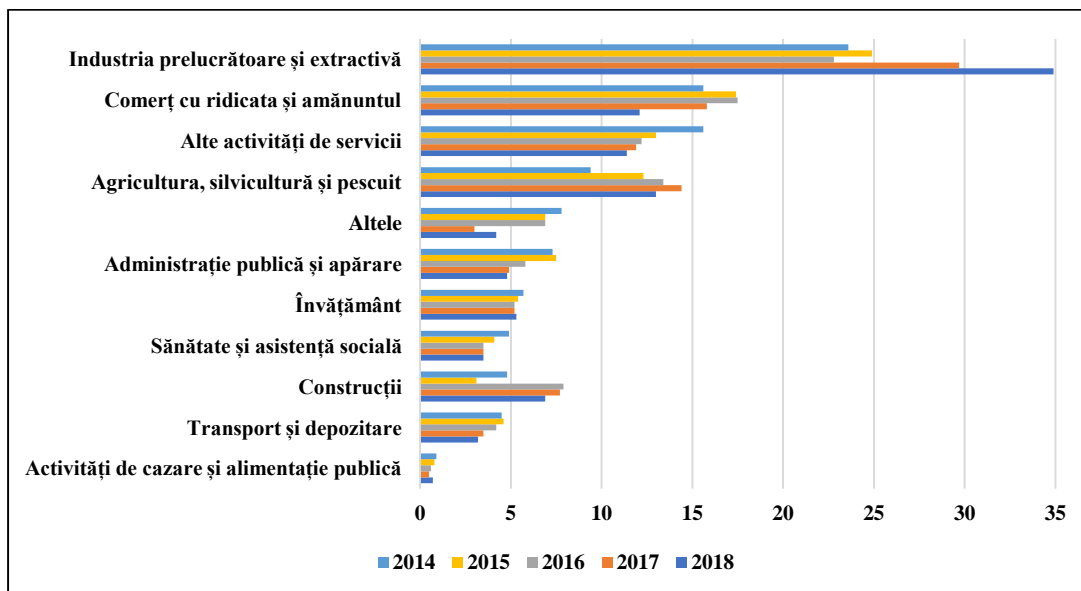
²⁹ ANOFM, Raportul statistic trimestrial, site anofm.md: <http://anofm.md/documents/57>

Tab.6. Șomeri plasați în câmpul muncii

Anul	2014	2015	2016	2017	2018	Tendințe	
Șomeri înregistrați	42166	50612	50061	42119	35544	↙	-15,7%
Șomeri plasați în câmpul muncii	16366	16780	17654	16648	14702		-10,2%
Ponderea șomerilor plasați din cei înregistrați, %	38,8	33,2	35,3	39,5	41,4	↗	+2,6 p.p

Sursa: ANOFM, Banca de date administrativă

Fig. 3.2.6. Șomeri plasați în câmpul muncii pe activități economice, %



Sursa: ANOFM, Raportul statistic trimestrial

Din Figura 3.2.6 se atestă creșteri considerabile ale numărului de șomeri care au fost plasați în câmpul muncii în *Industria prelucrătoare și extractivă* (+11,3 p.p.) și într-o măsură mai mică în *Agricultură, silvicultură și pescuit* (+3,6 p.p.) și în *Construcții* (+2,1 p.p.). Angajarea în *Învățământ* a rămas practic la același nivel în întreaga perioadă³⁰.

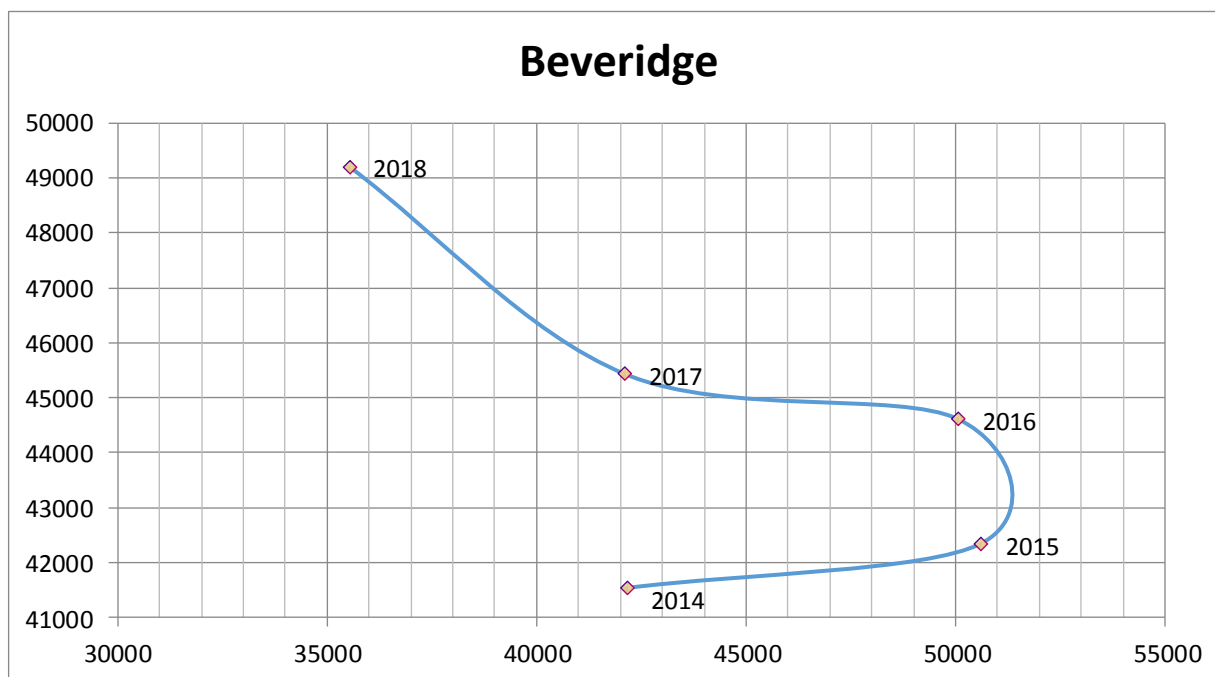
Capitolul 4. Corelarea cererii cu oferta

O modalitate obișnuită de a evalua corelarea cererii cu oferta forței de muncă este de a obține relația dintre șomaj și locurile de muncă vacante, adesea reprezentată vizual prin schimbarea acestei relații de-a lungul timpului, care în literatura de specialitate este cunoscută sub denumirea de curba Beveridge (vezi, de exemplu, Layard et al., 2005; capitolul 1.8 și 6; Cahuc, Carcill, Zylberberg, 2014, capitolul 9, secțiunea 1.3.4; relația inițială a fost discutată și analizată în Beveridge, 1944) (Figura 4.1.1).

Analiza curbei Beveridge poate fi utilizată pentru a evalua măsura în care are loc relocarea forței de muncă în timp. Un număr mai mare de locuri de muncă vacante pentru un număr dat de șomeri indică mai multe probleme de relocare, care sunt reprezentate de „curba Beveridge” pe măsura schimbărilor de la punctul inițial. În cazul unei piețe a muncii care funcționează bine, creșterea numărului de locuri de muncă vacante v-a duce la o scădere proporțională a șomajului, în timp ce transformările curbei indică posibile schimbări structurale cauzate de modificări la nivelul activităților economice și ocupații (Wapler, 2003).

³⁰ ANOFM, Raportul statistic trimestrial, site anofm.md: <http://anofm.md/documents/57>

Fig. 4.1.1. Evoluția curbei Beveridge în Republica Moldova



Sursa: ANOFM, Banca de date administrativă

Evoluția curbei Beveridge pentru Republica Moldova este relevantă pentru analiza decalajelor pe piața forței de muncă în anii 2014-2018, fapt ce marchează începutul transformărilor economice. În perioada 2014-2016 se atestă o creștere a locurilor de muncă vacante cu +3076, împreună cu o creștere semnificativă a numărului de șomeri (+7895). Apoi, în următoarea perioadă, există o creștere considerabilă suplimentară a locurilor vacante, în timp ce numărul șomerilor este în scădere. În perioada 2016-2018, numărul locurilor vacante a crescut cu +4588 locuri, iar în aceeași perioadă, numărul șomerilor s-a redus cu peste -14 mii de șomeri. Dacă reducerea numărului de șomeri ar fi fost însoțită și de o scădere a numărului de locuri de muncă vacante, aceasta ar puncta o situație de ocupare deplină. În schimb, numărul tot mai mare de locuri de muncă vacante însoțit de o reducere a numărului de șomeri sugerează un deficit de forță de muncă în toate domeniile de activitate.

Deși curba Beveridge dezvăluie aspecte importante ale funcționalității pieței forței de muncă, ea abstractizează alte aspecte care determină nivelul de echilibru pe această piață. Nivelul salariului este unul dintre acele aspecte rămase în afară. Salariul este un factor determinant, important al ocupării forței de muncă și al șomajului (Layard și colab., 2005). Un alt factor care influențează rata șomajului este nivelul șomajului și/sau al altor ajutoare sociale (Layard și Colab., 2005; Hobijn și Şahin, 2003) care pot influența nivelul șomajului, afectând echilibrul pieței forței de muncă dezvăluit de curba Beveridge.

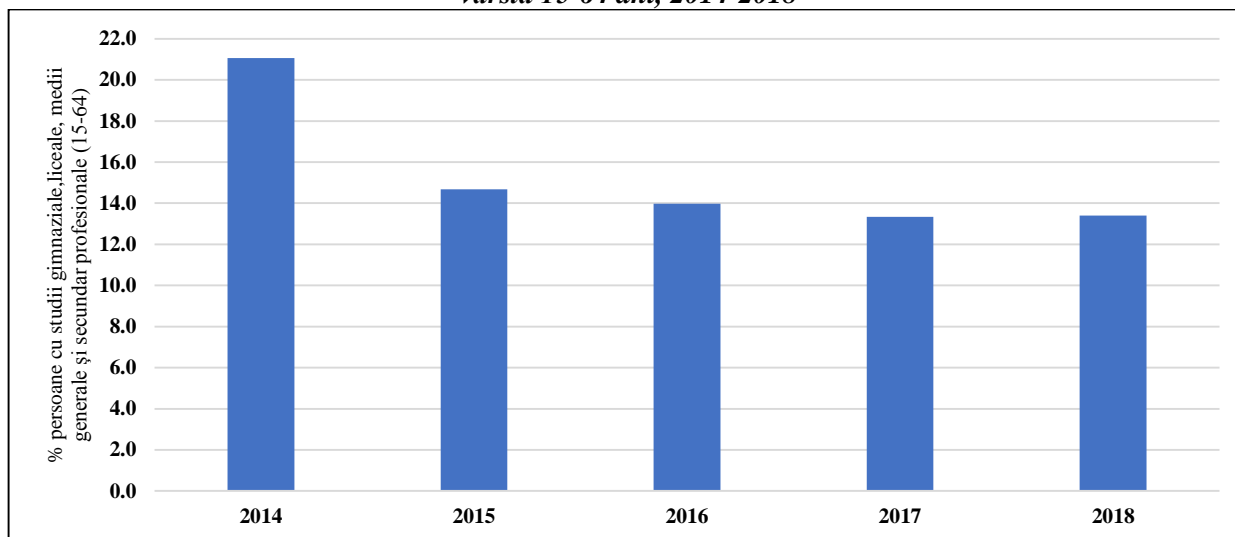
Asimetria/ discrepanța profesională

Această metodă se bazează pe comparații între raporturile dintre categoriile persoanelor cu un anumit nivel de educație (ISCED), care lucrează la un nivel de calificare necorespunzător (măsurat prin Clasificarea Standardă Internațională a Ocupațiilor - ISCO), raportat la toți lucrătorii de nivel ISCED.

Figurile 4.2 și 4.3 prezintă rezultatele unei analize empirice ale asimetriei ocupaționale prin compararea raportului dintre categoriile persoanelor cu un anumit nivel de educație, care lucrează la un nivel de calificare necorespunzător. Figura 4.2 prezintă asimetria profesională pentru persoanele cu un nivel de învățământ mediu și Figura 4.3 pentru persoanele cu un nivel superior de învățământ.

Comparația acestor două Figuri arată că asimetria profesională a fost inițial (în 2014) mai scăzută pentru persoanele cu un nivel de învățământ superior în comparație cu cei cu un nivel de învățământ profesional tehnic secundar, cu toate că la nivelul de învățământ superior a crescut nivelul de asimetrie până la 23% în 2017, în 2018 a scăzut la 21,6%, asimetria la nivel de învățământ profesional tehnic secundar a scăzut pînă la 13,3% în 2017, în 2018 fiind la același nivel (Figura 4.2).

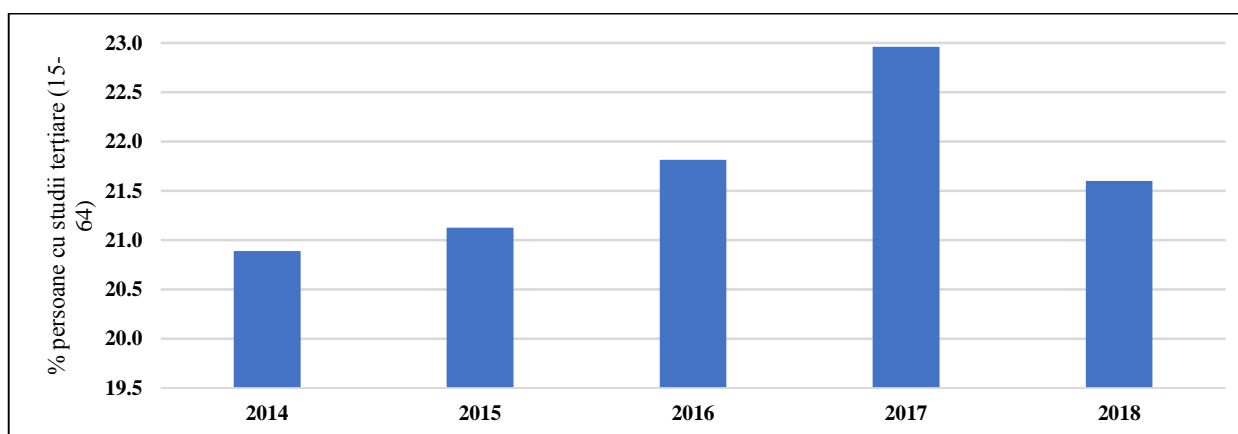
Fig. 4.2. Asimetria profesională în Moldova: Persoanele cu nivel de învățământ primar și secundar general și învățământul profesional tehnic secundar antrenate în ocupații ce nu necesită calificare, vârsta 15-64 ani, 2014-2018



Notă: Clasificatorul ocupațiilor/ISCO 88; Comparați http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2010/education-and-occupational-mismatches-for-young-individuals-2003-2007_eag-2010-table175-en. Liceul: Școala gimnazială, profesională secundară (clasificarea națională, corespunde ISCED 3), Ocupațiile elementare: ISCO 08 - grupa principală 9.

Sursa: Sursa: Kriechel / Vetter, 2018. Calculele au fost efectuate în baza datelor din Ancheta Forței de Muncă (AFM) 2014-2018

Fig. 4.3. Asimetria ocupațională în Moldova: Persoanele cu nivel de învățământ terțiar, care lucrează în ocupații semi-calificate, vârsta 15-64, 2014-2018



Notă: Clasificatorul ocupațiilor/ISCO 88; Comparați http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2010/education-and-occupational-mismatches-for-young-individuals-2003-2007_eag-2010-table175-en. Învățământ terțiar: Învățământ superior (clasificare națională); Ocupații semi-calificate: ISCO 08 - grupe majore 4-9.

Sursa: Kriechel / Vetter, 2018. Calculele au fost efectuate în baza datelor din Ancheta Forței de Muncă (AFM) 2014-2018

Ponderea persoanelor cu nivel de învățământ terțiar, care lucrează în ocupații semi-calificate, cu vârsta cuprinsă între 15-64 de ani, în ultimii 4 ani este ușor în creștere (de la 20,9% în 2014 la 23% în 2017). Acesta nu a fost un semn bun, deoarece personalul supra-calificat ocupă locuri de muncă sub nivelul calificării lor, ceea ce demonstrează indirect că există o cerere mai mică pentru personalul cu studii superioare, mai mult de o 1/5 din populația cu studii superioare lucrează în locuri de muncă mai puțin calificate. Începând cu anul 2018 situația s-a schimbat, aceasta fiind un semn

bun, demonstrând faptul, că tot mai multe persoane ocupă un loc de muncă corespunzător calificării.

În afară de cerere, un alt factor explicativ ar putea fi calitatea și relevanța învățământului superior, care poate să nu corespundă competențelor solicitate pe piața muncii.

Supraeducație și subeducație (Metoda empirică)

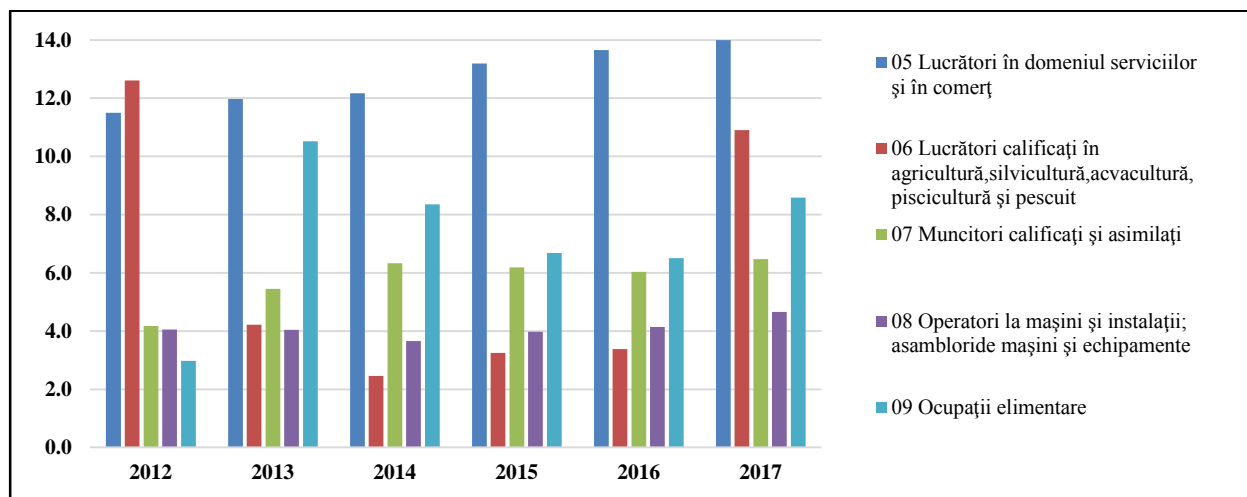
Această metodă poate fi utilizată în cazurile în care seturile de date nu includ întrebări specifice privind supraeducarea sau excesul de calificare, fiind totuși o măsurătoare simplistă și trebuie interpretată ca un proxy. Metoda empirică este o măsură pur statistică, în care distribuția educației este calculată pentru fiecare ocupație. Supraeducarea este definită ca existență atunci când nivelul de învățământ este mai mult de o abatere standard peste medie (Bauer, 2002) sau peste modul (Mendes de Oliveira și colab., 2000) pentru nivelul de educație pentru o anumită ocupație. Se presupune că media și / sau modul educațional pentru fiecare ocupație este o potrivire pentru acea ocupație, dar aceasta poate fi foarte bine o presupunere falsă. Teoretic, toți cei angajați într-o anumită ocupație ar putea fi nepotriviți (ETF 2012: 12). Distribuția educației este calculată pentru fiecare ocupație; supraeducarea este definită ca existență atunci când nivelul de educație este mai mult decât o abatere standard peste medie.

Figura 4.4 demonstrează ponderea angajaților supraevaluați calculată după metoda empirică. Figura arată că cea mai mare incidență a excesului de supracalificare este observată în rândul *Lucrătorilor în domeniul serviciilor și în comerț* și într-o măsură mai mică la *Lucrătorii calificați în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit*.

Muncitorii calificați și asimilați, la fel ca și *Operatorii la mașini și instalații; asamblori de mașini și echipamente*, prezintă o supra-educatie/calificare.

În același timp, gradul de sub-educare în ocupații calculate cu ajutorul metodei empirice, prezentata în Figura 4.5, arată că sub-educarea are loc și în rândul ocupațiilor menționate mai sus, deși într-un grad foarte mic. Cu toate acestea, nivelurile mai ridicate de sub-educare pot fi găsite printre ocupațiile mai înalt/superiore, în special în rândul *Tehnicienilor și alți specialiști cu nivel mediu de calificare* și al *Funcționarilor administrativi*. Dintre grupul de profesioniști, sub-educarea este cea mai mică din grupul de ocupații superioare.

Fig. 4.4. Metodă empirică (Moldova): Supraeducarea conform ocupației (15-64 de ani), 2012-2017, (ISCO-08, CORM 006-14)



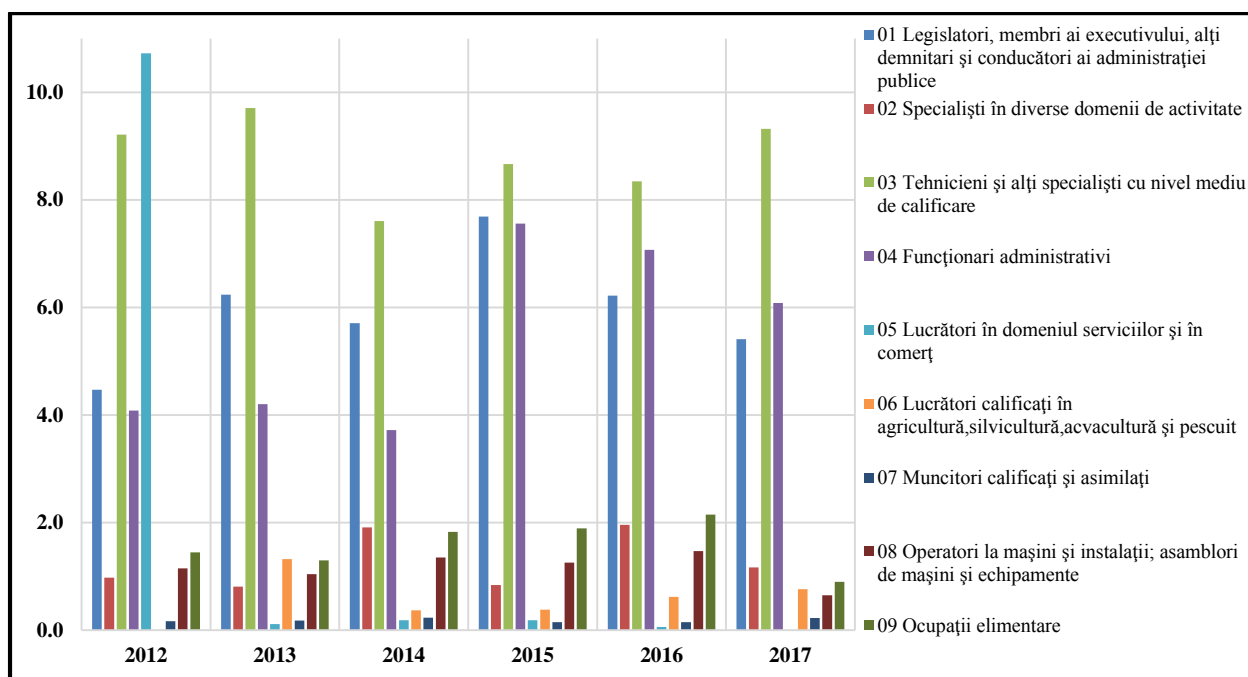
Notă: grupurile 01 - 04 au înregistrat valoarea „0” pentru toți anii

Sursa: Kriechel / Vetter, 2018. Calculele au fost efectuate în baza datelor din Ancheta Forței de Muncă (AFM) 2012-2017

În ultimii 6 ani, raportul dintre personalul supracalificat plasat într-o ocupație care are nevoie de mai puțină educație arată o tendință din ce în ce mai mare pentru *Lucrătorii în domeniul serviciilor și în comerț* (de la 11,5% în 2012 la 14% în 2017), pentru *Muncitorii calificați și asimilați* (de la

4,2% în 2012 la 6,6% în 2017) și pentru *Operatorii la mașini și instalații; asambloride mașini și echipamente* (4,1% în 2012 la 4,7% în 2017). Această situație relevă faptul că pentru ocupațiile din categoria 05-09, conform ISCO 08, există o tendință evidentă de creștere ușoară a supracalificării.

Fig. 4.5. Metoda empirică (Moldova): Subeducația conform ocupației (15-64 de ani), 2012-2017, (ISCO-08, CORM 006-14)



Sursa: Kriechel / Vetter, 2018. Calculele au fost efectuate în baza datelor Ancheta Forței de Muncă (AFM) 2012-2017

Raportul dintre personalul sub-calificat plasat într-o ocupație care are nevoie de un nivel superior de educație prezintă:

- o tendință în creștere pentru *Legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice*, (de la 4,5% în 2012 la 5,4% în 2017), *Funcționari administrativi* (de la 4,1% în 2012 la 6,1% în 2017) și pentru *Lucrători calificați în agricultură, silvicultură acvacultură, piscicultură și pescuit* (de la 0,0% în 2012 la 0,8% în 2017)
- o situație stabilă pentru *Specialiști în diverse domenii de activitate* și *Tehnicienii și alți specialiști cu nivel mediu de calificare* și *Muncitori calificați și asimilați*.
- o tendință descrescătoare pentru *Lucrători in domeniul serviciilor și în comerț* (de la 10,7% în 2012 la 0,0% în 2017), pentru *Operatorii la mașini și instalații; asambloride mașini și echipamente* (1,1% în 2012 la 0,6% în 2017) și pentru *Ocupațiile elementare* (de la 1,4% în 2012 la 0,9% în 2017).

În general, supra-calificarea este mai accentuată decât subcalificarea.

Concluzii

Echilibrul complex dintre cererea și oferta forței de muncă este supus diverselor influențe, adesea conflictuale, ceea ce implică faptul că o simplă analiză a indicatorilor individuali este insuficientă. Mai degrabă, sunt necesare abordări complexe, care să combine o analiză a diversilor indicatori ai cererii și ofertei.

Pentru analiza cererii și ofertei de forță de muncă ce reprezintă subiectul acestei note analitice, s-a pornit de la examinarea cantitativă și calitativă a pieței muncii din Republica Moldova, inclusiv a abordării care anticipează dezvoltarea viitoare a cererii de forță de muncă. S-a analizat dezvoltarea pieței muncii utilizând date cu privire la locurile de muncă vacante, crearea și lichidarea locurilor noi de muncă și șomajul.

Având în vedere informațiile statistice limitate, o estimare largă și combinată a cererii și ofertei forței de muncă, anticiparea cantitativă și viitoarele evoluții nu a constituit scopul acestei note.

Nota analitică oferă o primă analiză importantă a datelor furnizate de Biroul Național de Statistică, precum și a datelor din banca de date ANOFM pentru soluționarea problemelor actuale și viitoare ale indicatorilor cererii și ofertei și a dezechilibrelor aferente.

Utilizând ambele surse de informații, s-au identificat discrepanțe semnificative între cerere și ofertă pe diverse dimensiuni. Dezechilibrele cantitative sunt cauzate de o cerere în exces, astfel încât forța de muncă disponibilă este insuficientă pentru a satisface cererea, în timp ce deficitul calitativ se referă la lipsă specifică de angajare în baza calificărilor, ocupațiilor sau activităților economice.

S-a identificat că populația activă, precum și populația ocupată au crescut între 2014 și 2018 în Republica Moldova. Populația continuă să îmbătrânească. Țara a atins nivelul critic al coeficientului de îmbătrânire (numărul de persoane în vârstă de 60 de ani și mai mult la 100 de cetățeni) în 2018, aproximativ 18% din populația Republicii Moldova are peste 60 de ani. Numărul tinerilor continuă să scadă. Partea pozitivă este tendința în scădere în ultimii cinci ani a ratei ridicate a tinerilor NEET.

Indicatorii șomajului au scăzut și ei: numărul șomerilor BIM în 2018 a fost cu 21,0% mai mic decât în anul 2014 și rata șomajului a scăzut cu 0,9% în aceeași perioadă. Această tendință a fost confirmată și de datele administrative ale ANOFM.

Structura șomerilor a suferit modificări majore: față de 2014, printre șomerii actuali o pondere mai mică o au cei cu studii superioare și o pondere crescută cei cu studii primare/gimnaziale. În mod similar a crescut considerabil și ponderea șomerilor cu ocupații necalificate. În aspect de gen, femeile au început cu o cotă aproximativ egală în 2014, micșorându-se în 2018 până la 47,2%.

Cererea de forță de muncă care este exprimată prin numărul locurilor de muncă vacante a crescut în perioada de referință. Numărul locurilor de muncă vacante înregistrate a crescut cu 18,7%, ceea ce denotă dificultăți crescânde în completarea locurilor vacante disponibile. Locurile de muncă vacante au avut tendința de a se orienta spre locuri de muncă cu salarii mai mari.

Un indicator important, din punct de vedere relativ al asimetriei dintre cererea și oferta forței de muncă, este gradul de tensiune, calculat ca raportul dintre rata locurilor de muncă vacante și rata șomajului prezentată în curba Beveridge.

Alte studii au arătat, că rămâne un grad substanțial de nepotrivire a competențelor sau de supra-studii, ce indică faptul că nu toate competențele sunt utilizate în mod eficient. Un factor explicativ ar putea fi calitatea și relevanța învățământului superior, care nu corespunde cu competențele

necesare pe piața muncii. Motivele ulterioare ale deficitului sunt condițiile de muncă, dar și necorespunderea competențelor disponibile pe piața muncii și cele solicitate de angajatori.

În perioada de referință, raportul dintre personalul supra-calificat care activează într-o ocupație care necesită un nivel mai jos de studii arată o tendință crescândă pentru *Lucrătorii în domeniul serviciilor și comerț, Muncitori calificați și asimilați, Operatorii la mașini și instalații; asamblori de mașini și echipamente*. Situația dată relevă că pentru aceste ocupații există o tendință evidentă de a spori ușor supra-calificarea.

Raportul personalului necalificat care activează într-o ocupație care necesită un nivel mai înalt de studii prezintă o tendință din ce în ce mai mare pentru *Funcționari administrativi și Lucrători calificați în agricultură, silvicultură, acvacultură și pescuit*.

Referințe

- Beveridge, W. (1944). Ocuparea deplină într-o societate liberă. Londra: Allen și Unwin [Retipărit de Routledge, 2014]
- ETF (2012): Măsurarea nepotrivirii în țările partenere ETF - Notă metodologică, Torino.
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2014). Economia muncii MIT Press.
- Hobijn, B., & Şahin, A. (2009). Rata de găsire a locurilor de muncă și de separare în OCDE. *Economics Letters*, 104 (3), 107-111.
- Kriechel, B.; Vetter, T. (2018): Măsurarea nepotrivirii abilităților în țările partenere ETF - Cazul Republicii Moldova, Fundația Europeană de Instruire, Torino
- Layard, R., Layard, PRG, Nickell, SJ și Jackman, R. (2005). Şomajul: performanța macroeconomică și piața muncii" Oxford University Press.
- Mendes - de Oliveira, M., Santos, MC, & Kiker, BF (2000). Rolul capitalului uman și schimbarea tehnologică în supra-educație. *Economics of Education Review*, 19 (2), 199-206.
- Wapler, R. (2003). Şomaj, structura pieței și creșterea (Vol. 530). Springer Science & Business Media
- Statistics on European Neighbourhood Policy Countries: East 2018 edition

Anexă: Note privind măsurile selectate

Descrierea datelor privind absolvenții a. 2018

Informațiile sunt prezentate fără datele din raioanele din stânga Nistrului și mun. Bender

Studiile superioare integrate (ciclul I și ciclul II) sunt organizate în următoarele domenii: medicină și farmacie, medicină veterinară, arhitectură.

Începând cu anul universitar 2017/18 în învățământul superior se aplică un nomenclator nou de formare profesională și domenii de specialitate.

Descrierea datelor privind absolvenții a. 2014

Informațiile sunt prezentate fără datele din raioanele din stânga Nistrului și mun. Bender

Începând cu anul universitar 2005/06, învățământul superior (cu excepția medicinei și farmaciei) se efectuează în două cicluri, respectiv, licențiat (ciclul I) și master (ciclul II).

Absolvenții programelor PreBologna au fost incluși în numărul de absolvenți ai ciclului I, până în anul 2008 absolvenții ciclului I reprezentau doar absolvenții PreBologna. Programele PreBologna au fost finalizate în anul de studiu 2010/2011.

Absolvenții din domeniul medicinei veterinare și arhitecturii sunt incluși în numărul absolvenților din ciclul II.

Note privind locurile vacante măsurate de BNS

Începând cu anul 2018, datele nu sunt comparabile cu anii precedenți. Începând cu anul 2018, datele includ unități economice și contabile și instituții bugetare cu unul și mai mulți angajați. Pentru anii 2015-2017 datele includ unități economice și sociale cu 4 și mai mulți angajați și toate instituțiile bugetare, indiferent de numărul de angajați. Informațiile sunt prezentate fără datele din raioanele din stânga Nistrului și mun. Bender.