



Provocări vechi și noi în piața muncii din Republica Moldova

Analiză realizată pentru AmCham Moldova
Aprilie 2024, Chișinău



AmCham Moldova
fighting for your business

Context



AmCham Moldova
fighting for your business

Analiza prezentă a fost realizată de PwC România și Moldova, la solicitarea AmCham Moldova, pe fondul îngrijorărilor membrilor organizației cu privire la disponibilitatea forței de muncă din Republica Moldova

Contextul, obiectivele și limitările analizei

Context

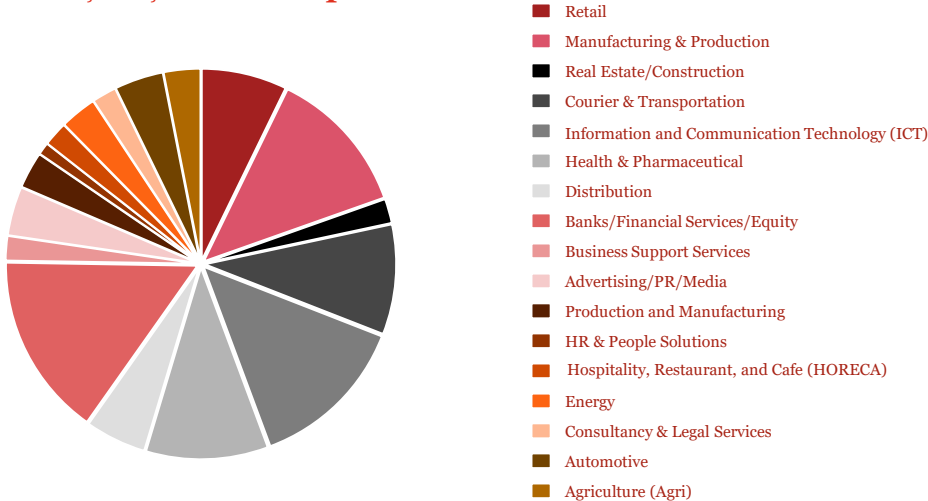
- AmCham este una dintre cele mai importante organizații ale mediului de afaceri din Moldova, reprezentând peste 170 de membri, companii cu american, internațional, dar și local, corporații, întreprinderi mici și mijlocii și start-up-uri.
- Pe parcursul celor 18 ani de activitate în Republica Moldova, AmCham a avut o contribuție substanțială la dialogul public – privat, contribuind la dezvoltarea politicilor publice, cu scopul de a promova soluții transparente și priorități de reforme structurale în vederea creșterii atractivității Republicii Moldova pentru investiții.
- În ultimii ani, companiile membre Amcham Moldova, similar companiilor membre instituțiilor partenerie din cadrul rețelei Amcham Europe, au început să atragă atenția asupra disponibilității reduse a forței de muncă, respectiv asupra limitării potențialului lor de creștere pe fondul acestei provocări.
- **Pentru a aborda problema deficitului de forță de muncă din Republica Moldova, și implicit a impactului asupra dezvoltării economiei, AmCham a solicitat pregătirea unei analize, cu scopul de a identifica o serie de recomandări, în vederea dezbaterii acestora cu toate părțile responsabile.**

Obiective și Limitări

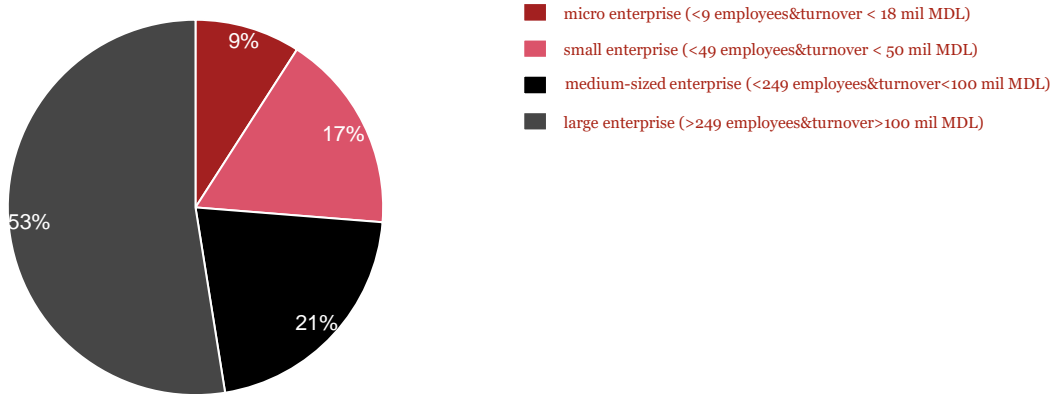
- Conturarea unei imagini a contextului actual privind piața forței de muncă în Republica Moldova.
- Propunerea de recomandări, atât pentru sectorul public, cât și pentru sectorul privat în baza rezultatelor analizei.
- **Limitările legate de disponibilitatea datelor nu au permis realizarea unei analize de complexitate anticipată, respectiv o estimare a impactului economic al deficitului de forță de muncă și identificarea unor scenarii pentru reducerea acestuia.**

Rezultatele AmCham Moldova Business Sentiment Survey 2023

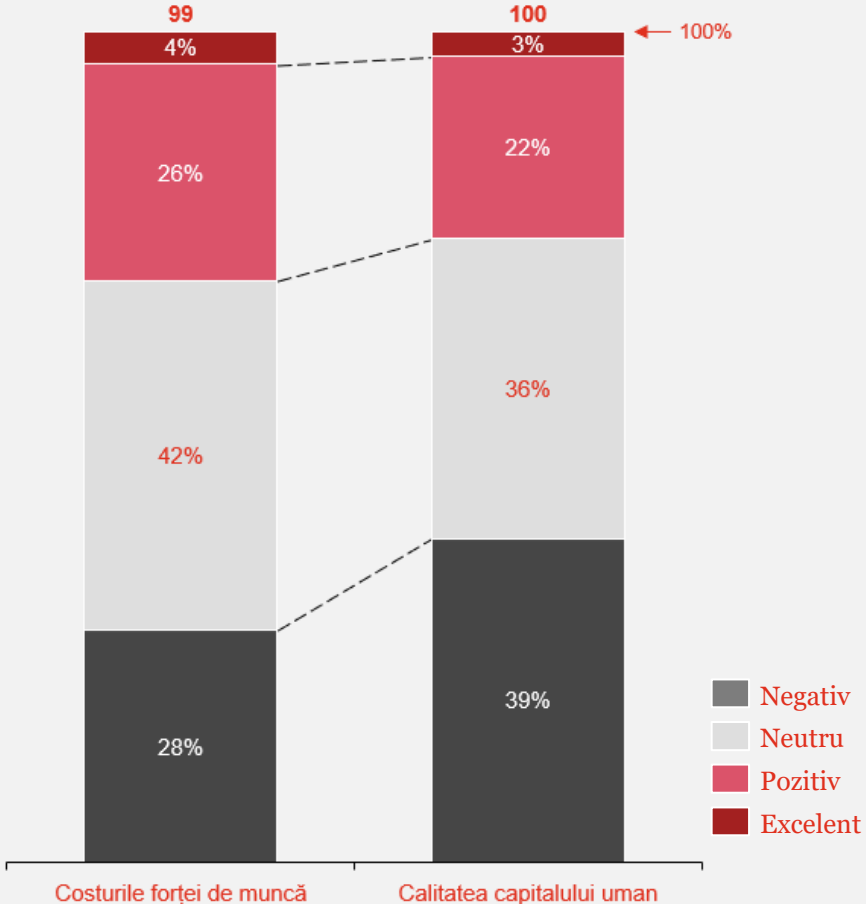
Distribuția eșantionului pe industrii



Distribuția eșantionului după mărime



Costurile legate de capitalul uman și percepția asupra calității



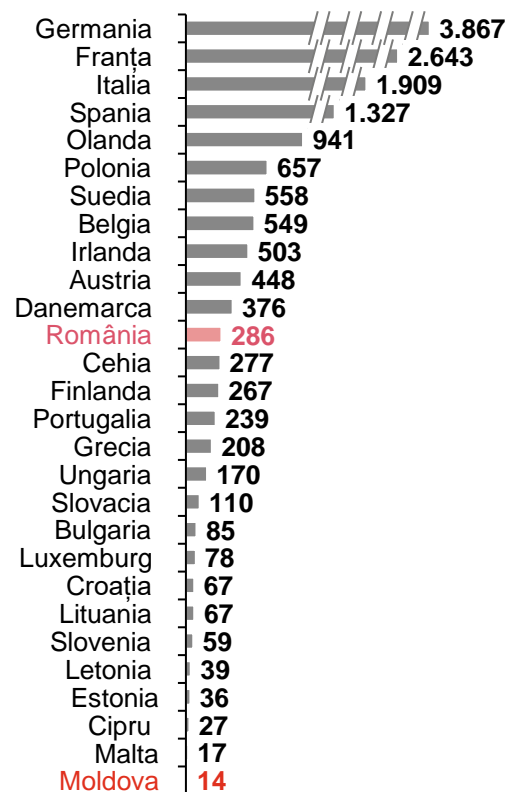
Situația macro-economică și demografică



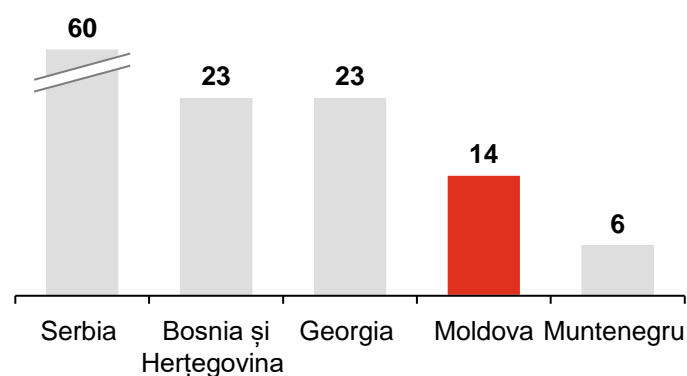
AmCham Moldova
fighting for your business

Deși în comparație cu economiile statelor membre UE, cea a Republicii Moldova este mai redusă, aceasta a crescut de aproximativ 3 ori în perioada 2010 – 2022

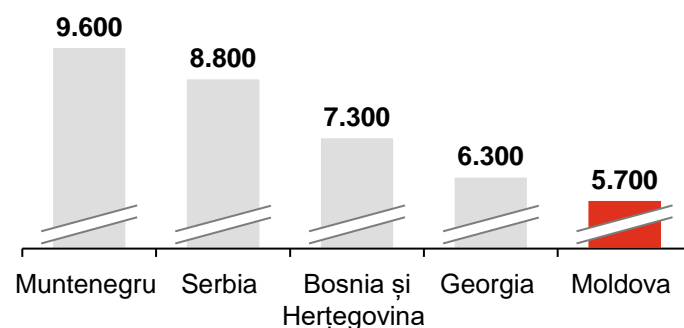
PIB nominal (mld. EUR, 2022)



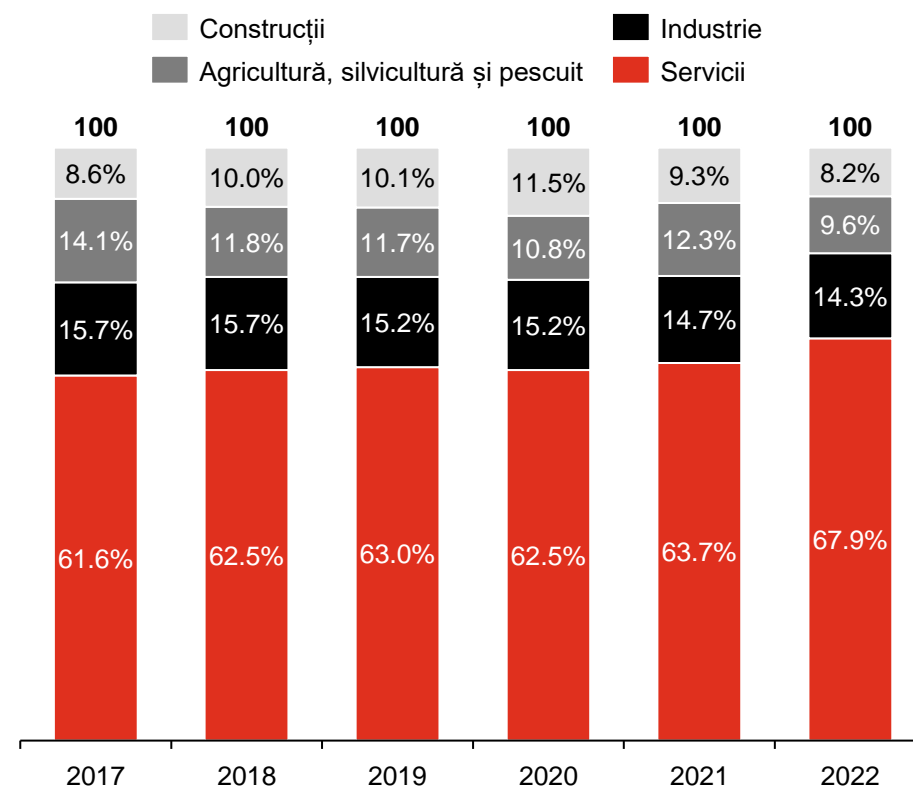
PIB nominal (mld. EUR, 2022)



PIB per capita (EUR, 2022*)

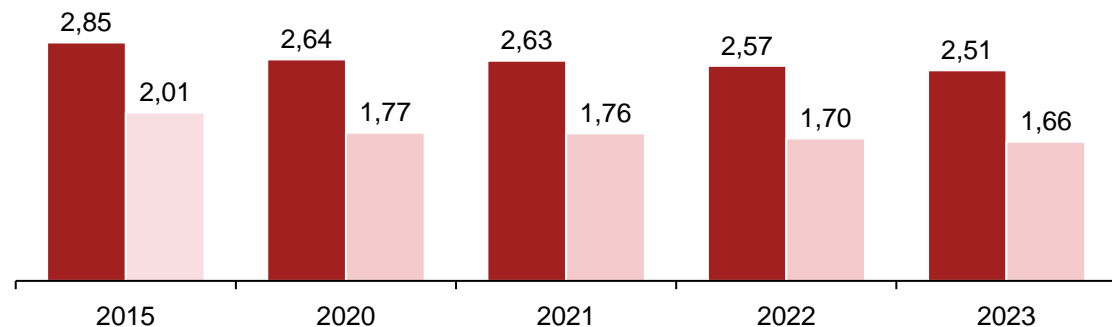


Contribuția sectoarelor la VAB din Moldova (% , 2017- 2022)

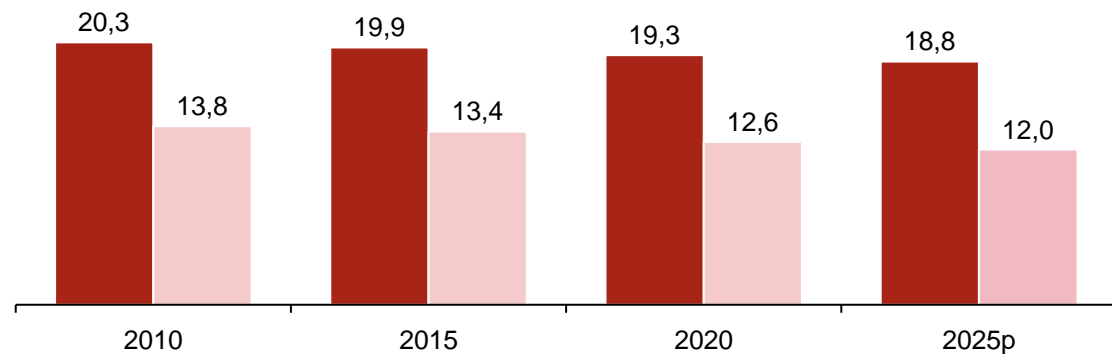


În ultimii 9 ani, populația Republicii Moldova a scăzut în medie cu 40.000 de persoane anual

Evoluția populației Republicii Moldova (mil. persoane, 2014-2023)

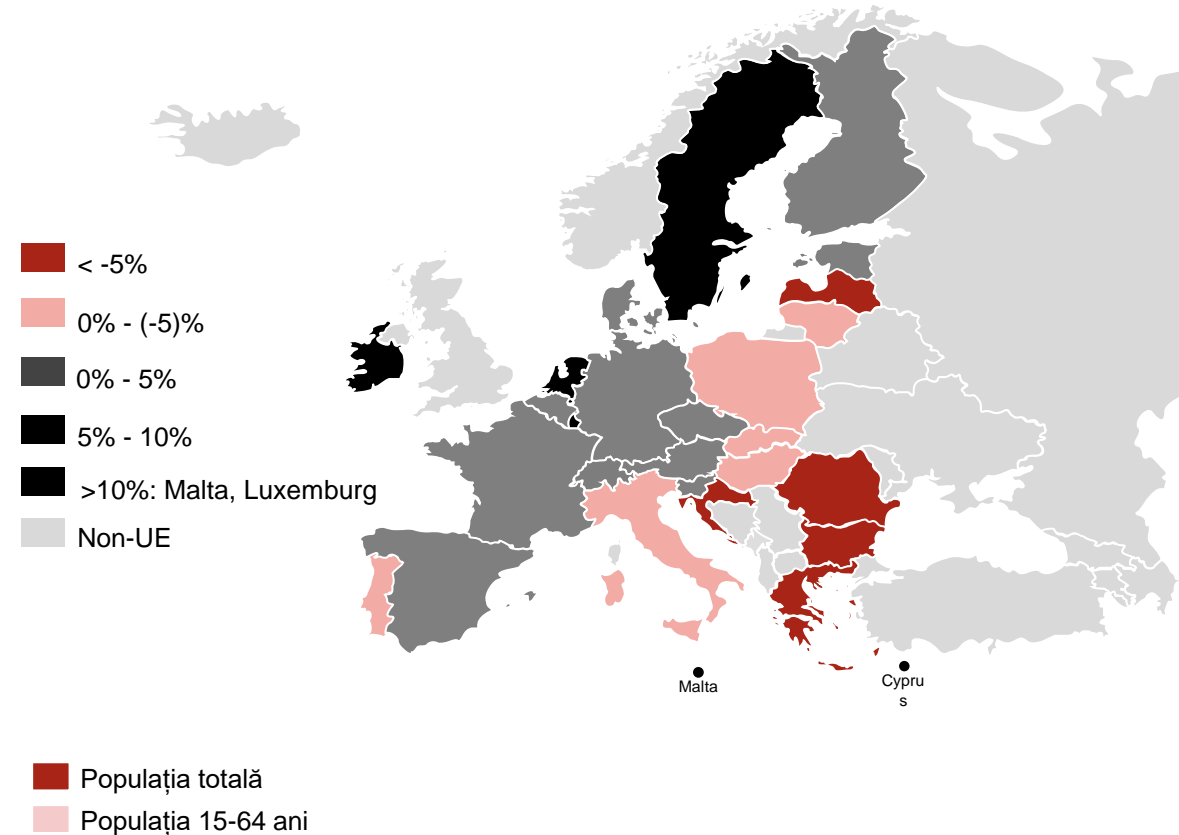


Evoluția populației României (mil. persoane, 2010-2025p)



Surse: INS, BNS, Eurostat, Comisia Europeană, analiza PwC

Proгноza privind evoluția populației totale la nivelul UE (evoluție 2030 vs 2020,%)

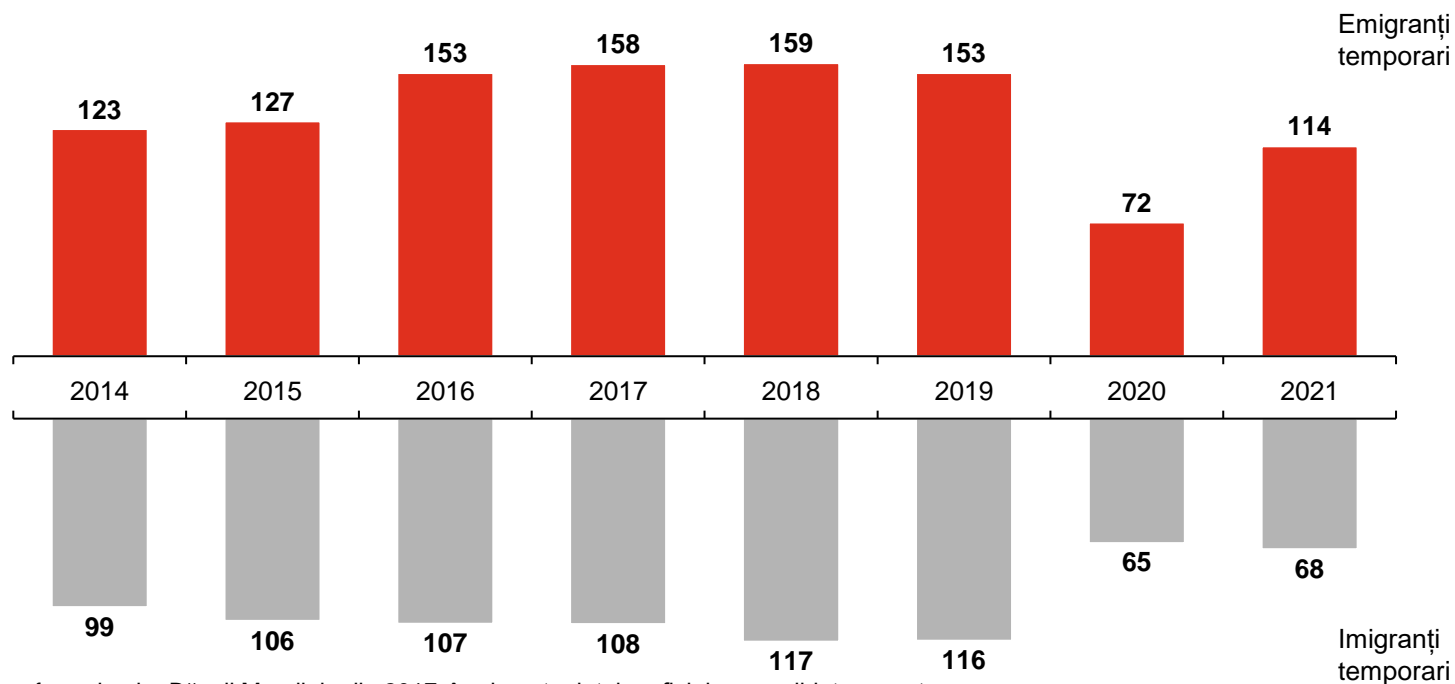


Unul din trei moldoveni trăiesc în diaspora, cele mai mari comunități fiind în România și Federația Rusă

Migrația ridicată

Cel puțin 1,2 milioane de moldoveni trăiesc în alte state*, reprezentând în jur de 28% din totalul populației. În perioada 2014 – 2021, deficitul migrator a fost în medie de 34.000 de persoane anual.

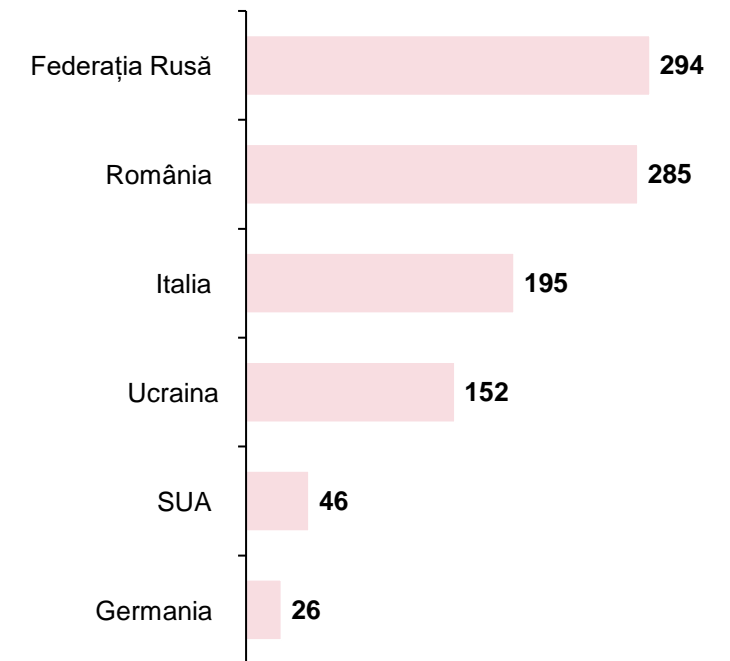
Evoluția migrației ('000 persoane, 2014-2021)



* conform datelor Băncii Mondiale din 2017, în absența datelor oficiale consolidate recente

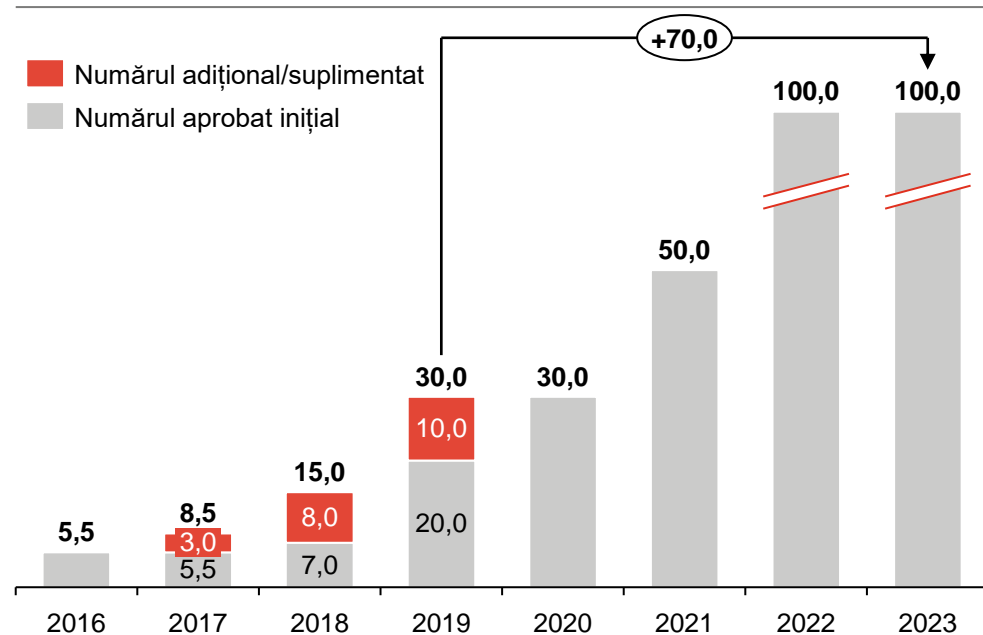
Surse: INS, BNS, European Training Foundation, analiza PwC

Principalele țări de emigrare ('000 persoane, 2020)

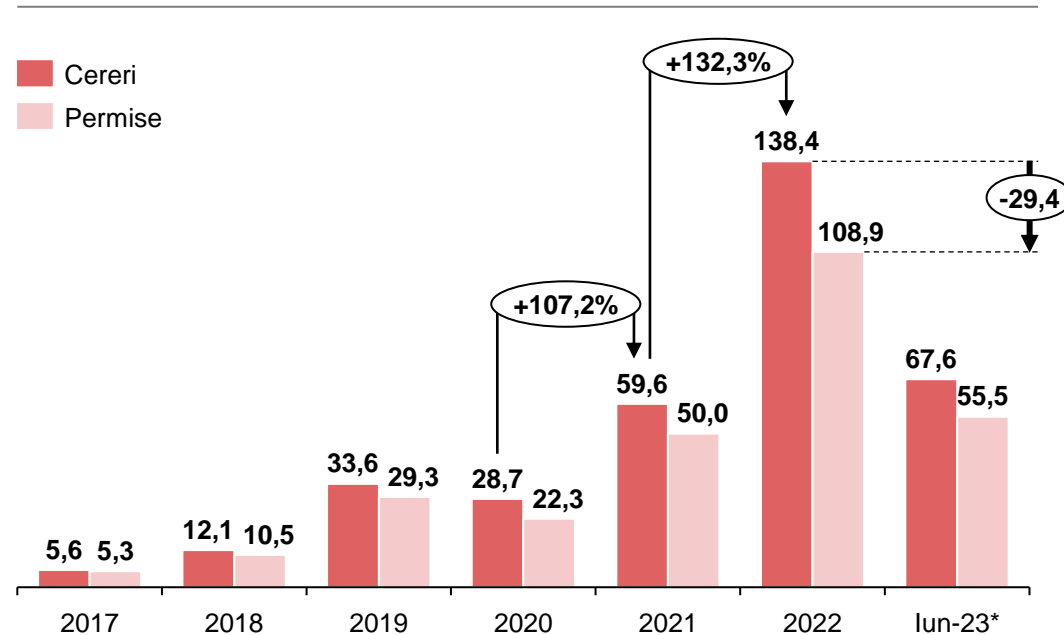


În România, creșterea constantă a numărului de lucrători non-UE confirmă existența unui deficit de forță de muncă și implicit tensiunile de pe piața muncii la nivel național

Contingentul lucrătorilor non-UE ('000 persoane, 2016 – 2023)



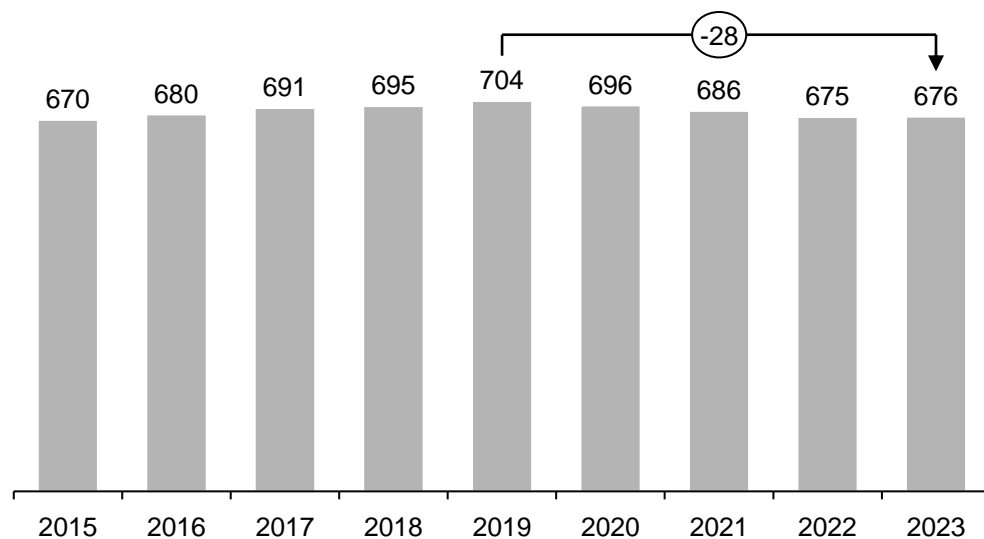
Numărul de cereri și premise pentru lucrătorii non-UE ('000 persoane, 2017 – Jun 23)



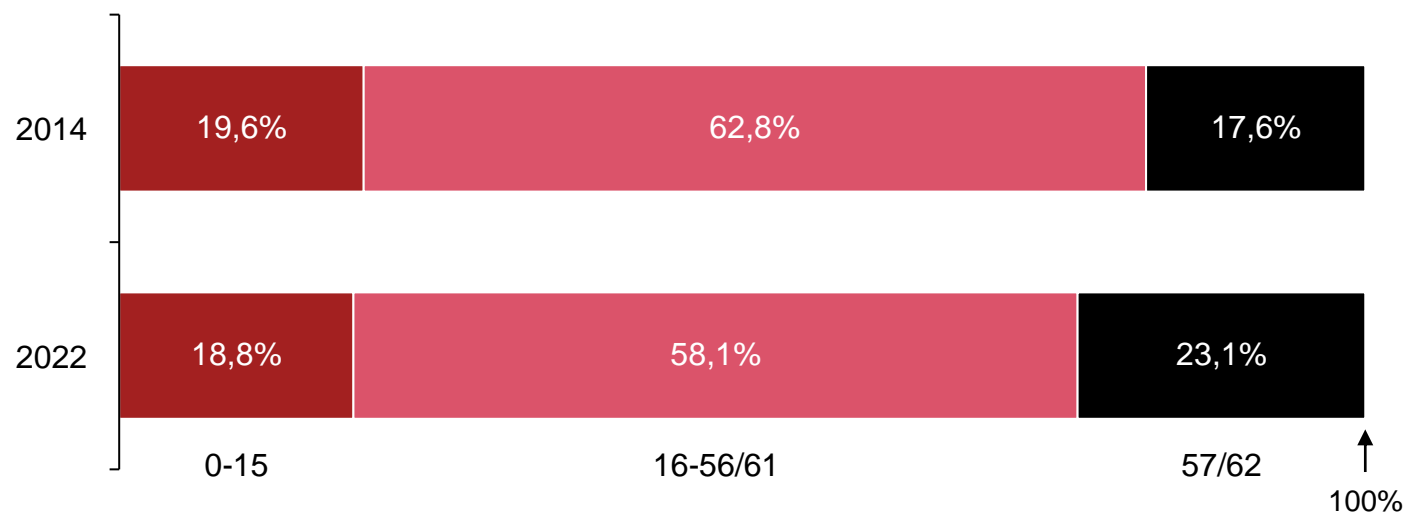
* Cel puțin 130.000 de cereri pentru lucrători non-UE sunt estimate în 2023, pe baza unui stoc de aproximativ 30.000 de cereri care au rămas neprocesate în anul 2022.

Deși numărul de pensionari a scăzut în ultimii ani, prognozele pe termen lung indică o creștere a ratei de dependență a persoanelor vârstnice, cu impact asupra sistemului de pensii

Evoluția numărului de pensionari ('000 persoane, 2015 - 2022)



Îmbătrânirea populației (2014-2022)



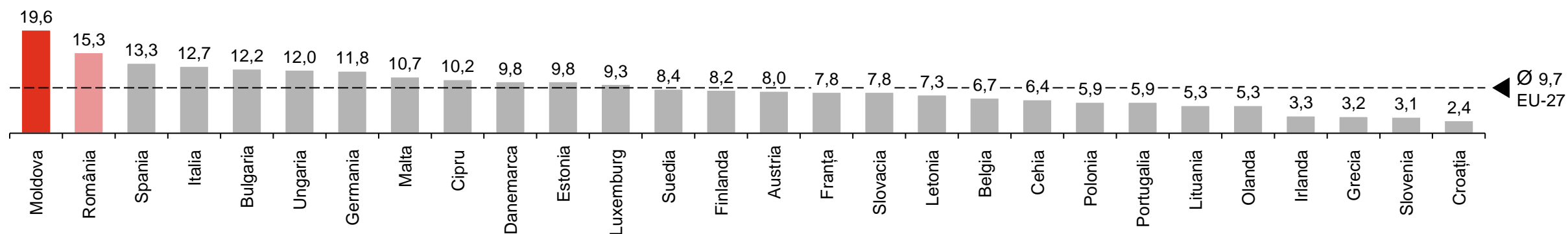
Situația sistemului educațional



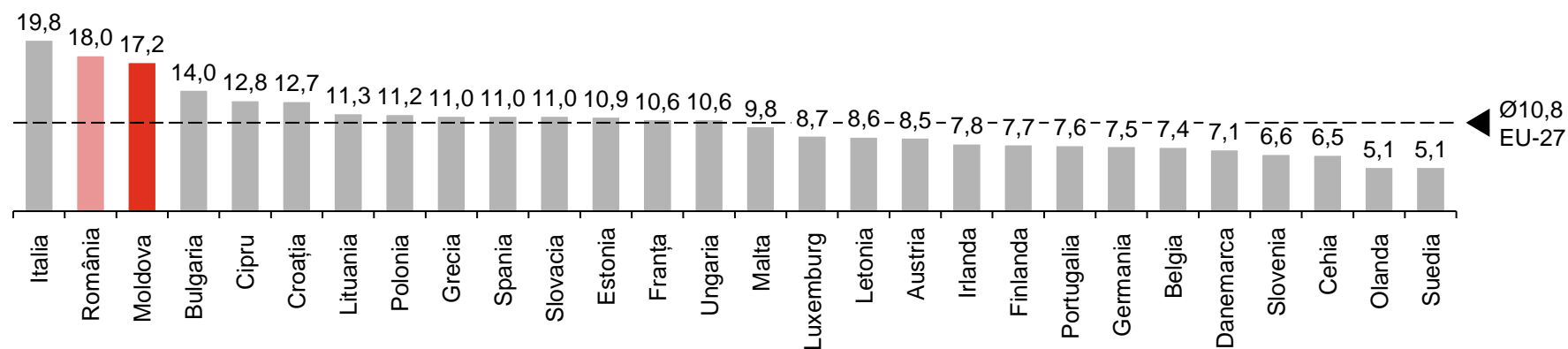
AmCham Moldova
fighting for your business

2 din 10 moldoveni cu vârsta cuprinsă între 18 – 24 ani părăsesc timpuriu școala față de 1 din 10 la nivelul UE, iar rata NEET deși foarte ridicată, este în ușoară scădere

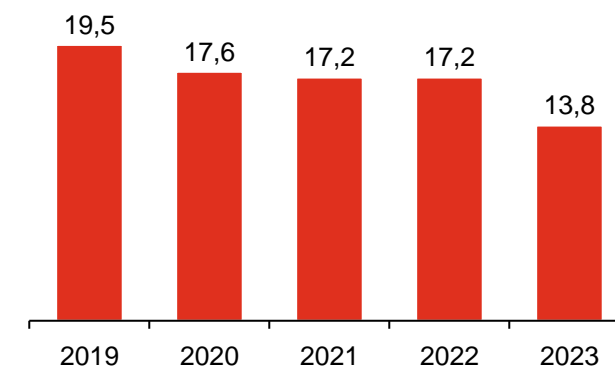
Rata de părăsire timpurie a școlii (18-24 ani, %, 2021)



Tineri NEET – “Not in employment, education or training” (15-24 ani, %, 2021)



Evoluția ratei NEET în Republica Moldova

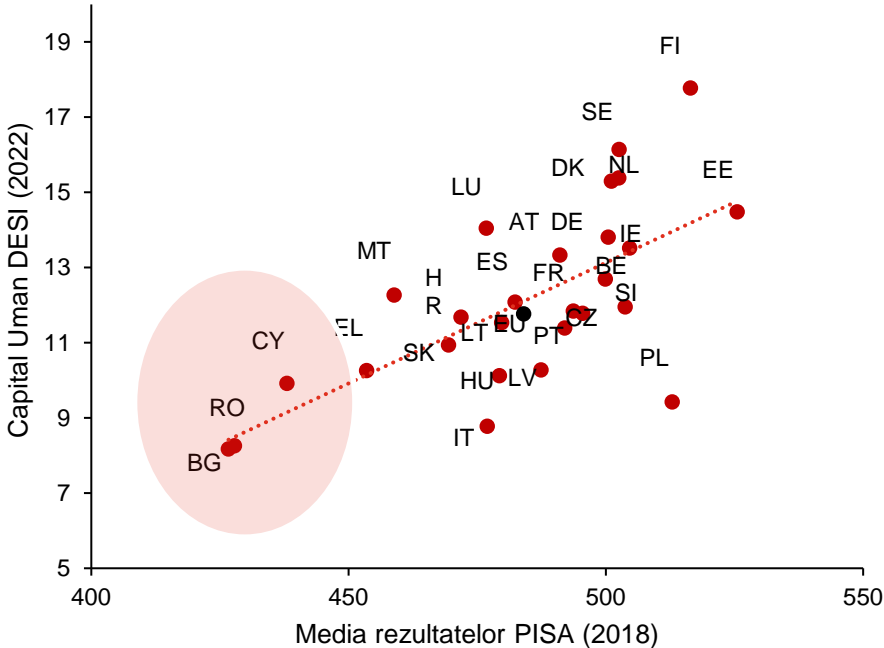


Surse: Eurostat, Comisia Europeană, analiza PwC

PwC

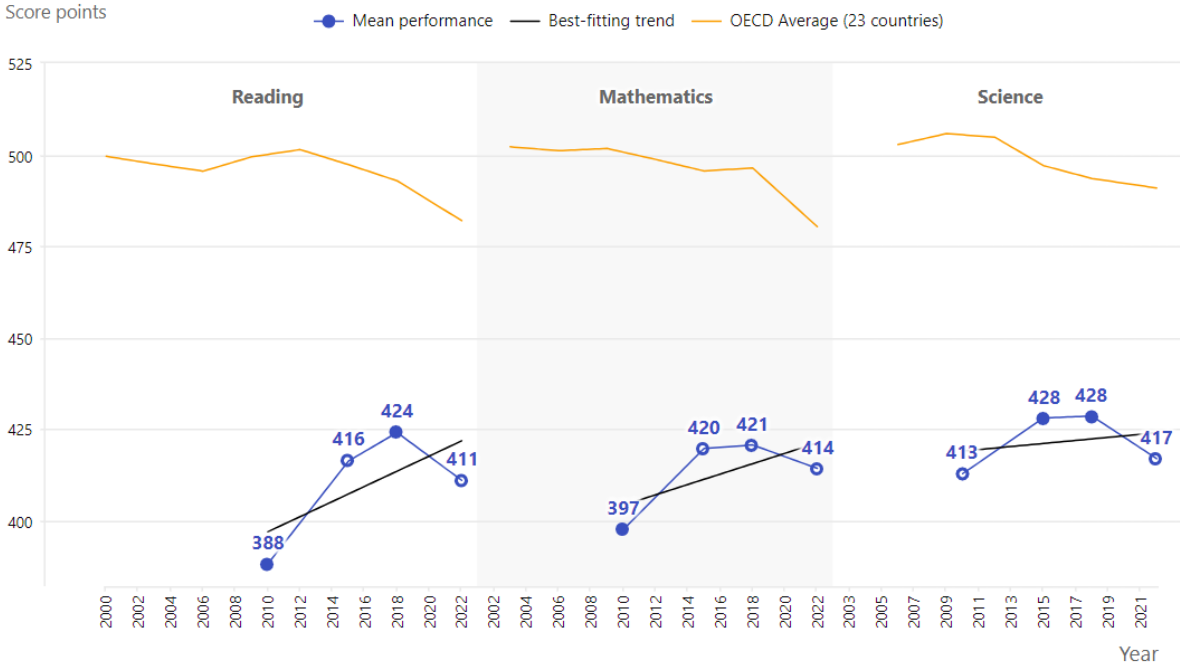
Relația dintre rezultatele PISA și utilizarea instrumentelor digitale* evidențiază o provocare în procesul de digitalizare a unor economii ale Uniunii Europene, relevant și economiei Republicii Moldova

Relația dintre rezultatele PISA (2018) și Capitalul Uman DESI (2022)



*Capitalul Uman DESI reprezintă un proxy cu privire la utilizarea instrumentelor digitale

Rezultatele testelor PISA pentru Moldova (2023)



Surse: DESI – Comisia Europeană, PISA – OCDE, analiza PwC
PwC

Deși relativ diversificat, rezultatul sistemului de învățământ superior nu răspunde nevoilor mediului de afaceri privat, în linie cu structura actuală a economiei și nu este pregătit pentru schimbările structurale previzionate



21

Instituții de învățământ superior



56,758

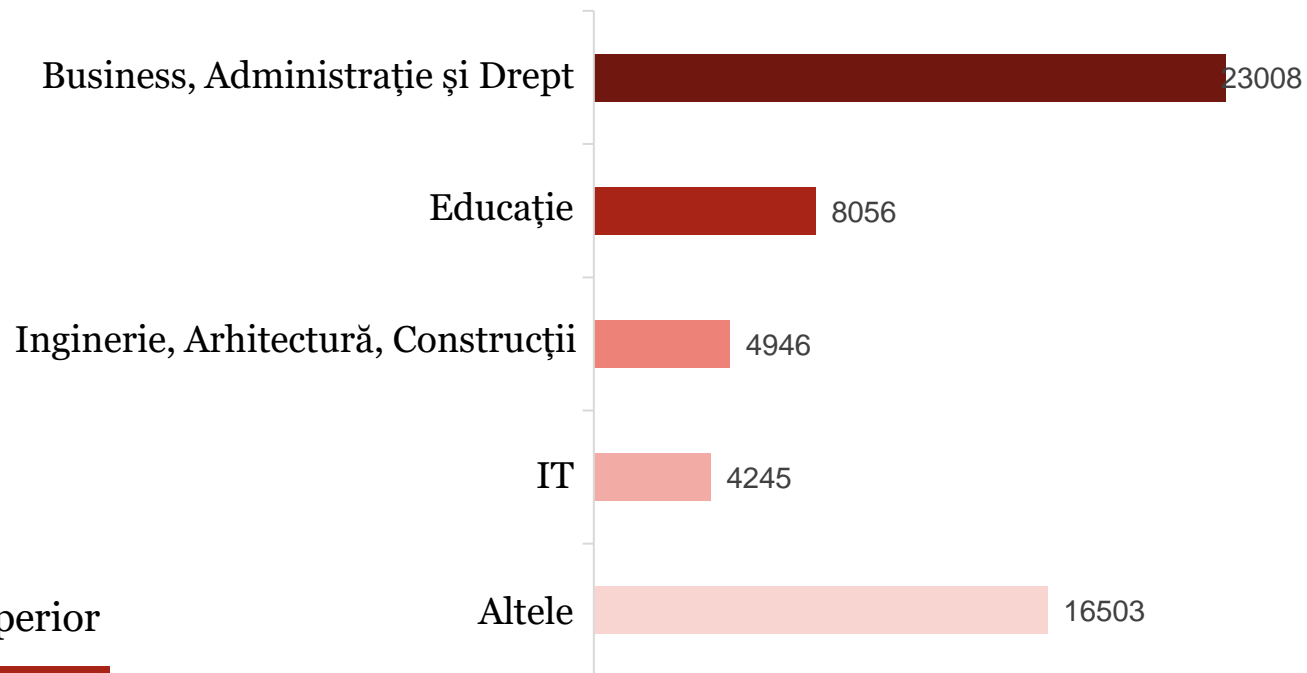
Studenți în instituții de învățământ superior



13,847

Absolvenți

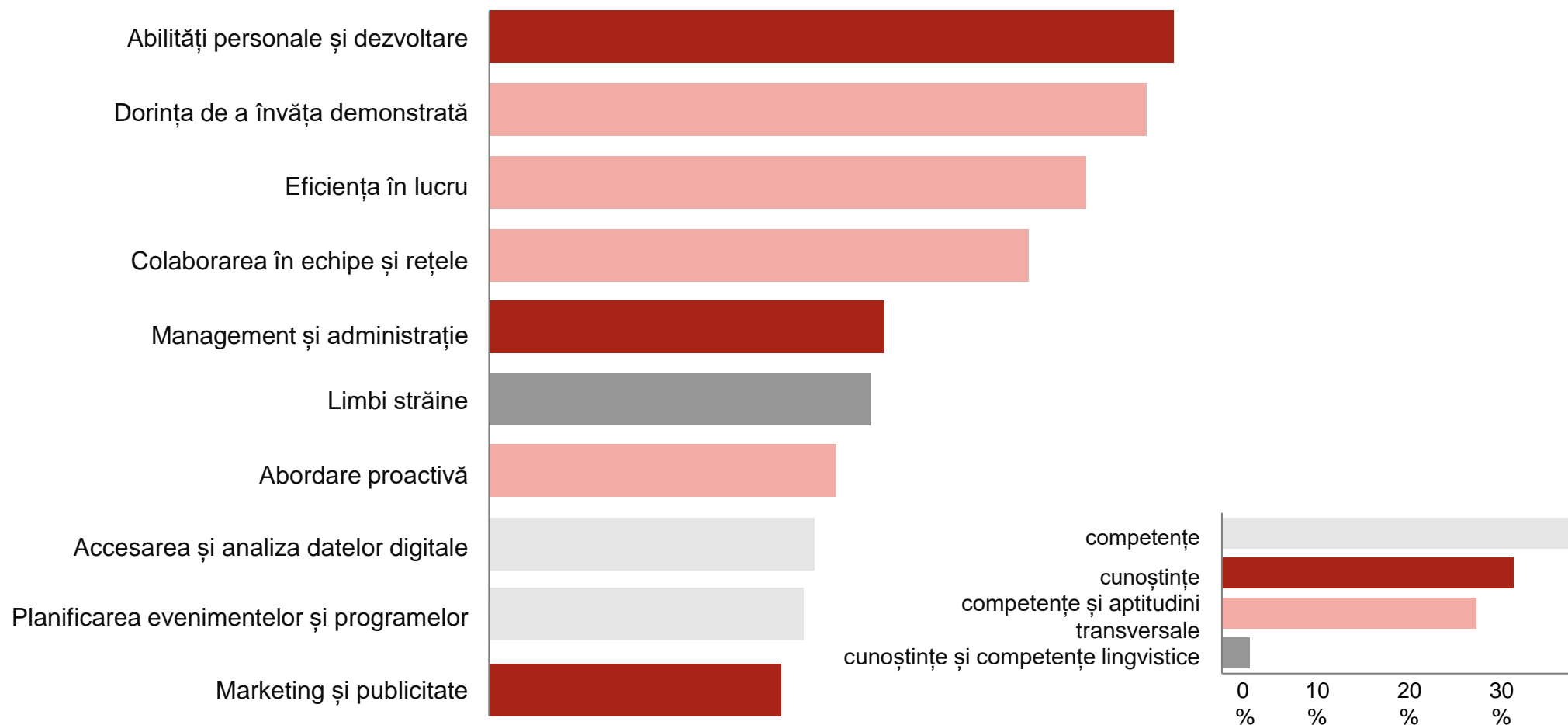
Distribuția studenților după specialitate



Distribuția de gen a studenților în instituții de învățământ superior



Seturile de date la nivelul UE privind anunțurile de angajare online arată că competențele și aptitudinile transversale sunt mai importante pentru angajatori decât cunoștințele - în timp ce școlile din Europa Centrală și de Est încă tind să se concentreze pe transmiterea cunoștințelor.



Profilul forței de muncă în sectorul tehnologiei - ilustrativ

38.2%

Rata medie de
recrutare

21.8%

Rata medie de
concediere

69%

dintre participanți caută
profesioniști

Principalele competențe solicitate

- Competențe tehnice
- Competențe digitale și de automatizare
- Limbi străine



Piața muncii



AmCham Moldova
fighting for your business

Ponderea ridicată a sectorului informal are un impact negativ asupra ofertei de forță de muncă și asupra datelor oficiale despre piața muncii

Sumar aspecte structurale ale pieței de muncă formale



Declin demografic | populația cu reședință obișnuită a scăzut de la 2.87 milioane în 2014 la 2.51 milioane în 2023



Creșterea netă a populației | un diferențial negativ maxim atins în 2021, respectiv 16,144 persoane



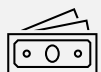
Migrația netă | o migrațiune netă negativă, maxim atins în 2021, respectiv 45,413 persoane



Rata de participare la forța de muncă | de 41.8% în 2022, relativ constantă, înregistrând variații minore în decursul orizontului de timp 2019-2022



Rata șomajului | reducere, de la 5.1% agregat în 2019 la 3.1% în 2022 – însă în creștere recent



Costul forței de muncă și câștigurile salariale | raport favorabil pentru salariați pe orizontul 2014-2021

Informalitatea în Moldova, toate industriile



Ocuparea în sectorul informal

(salariați, lucrători pe cont propriu, patroni, membrii cooperativelor, ajutorii familiari neremunerați) |

2019	2022
23.1%	22.0%

▼

Segmente ale informalității

- Femei din mediul rural, cu vârsta peste 65 ani – 53.2%
- Bărbați din mediul rural, cu vârsta peste 65 ani – 52.6%
- Bărbați din mediul rural cu vârsta între 15-24 ani – 51.0%

Munca nedeclarată

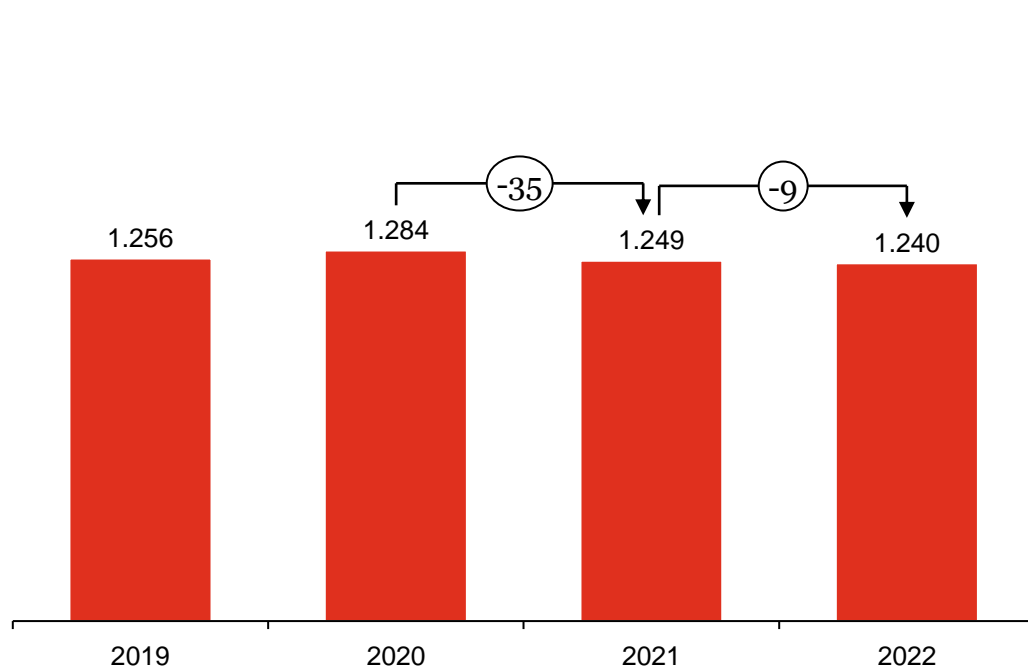
- 5.7% din angajați au fost plătiți “în plic” și
- 6.3% au fost complet nedeclarați

Întreprinderi informale

- Aproape 3 din 4 locuri de muncă din sectorul informal în Moldova se regăsesc în cadrul întreprinderilor informale

Ponderea populației inactive în populația totală este de aproximativ 50%, în ușoară scădere, față de ~37% în România

Evoluția populației inactive din Moldova ('000 persoane, 2019 - 2022)

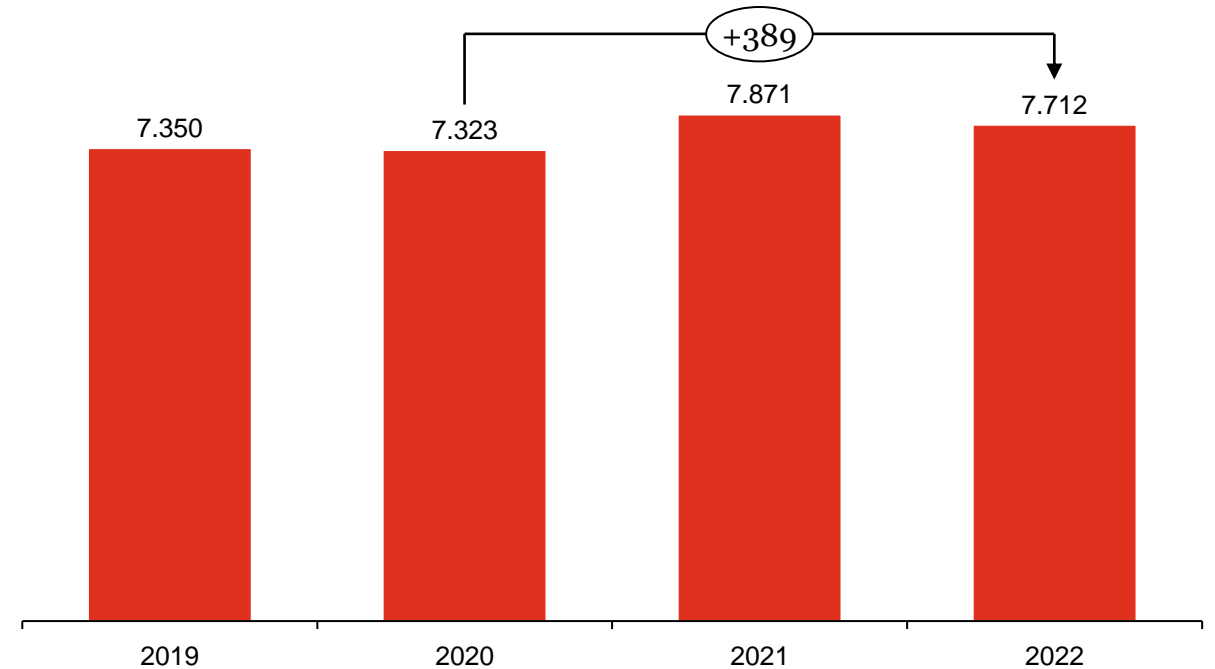


- Peste 60% din populația inactivă este reprezentată de femei
- După nivelul educației, predomină nivelul mediu de instruire (51.5%), urmat de nivelul scăzut de instruire (36.2%)
- Excluzând categoria 15-24 de ani, grupa cu cea mai mare pondere de populație inactivă este 55-64 de ani (62% femei și 44% bărbați)

Surse: Eurostat, INS, BNS, analiza PwC

PwC

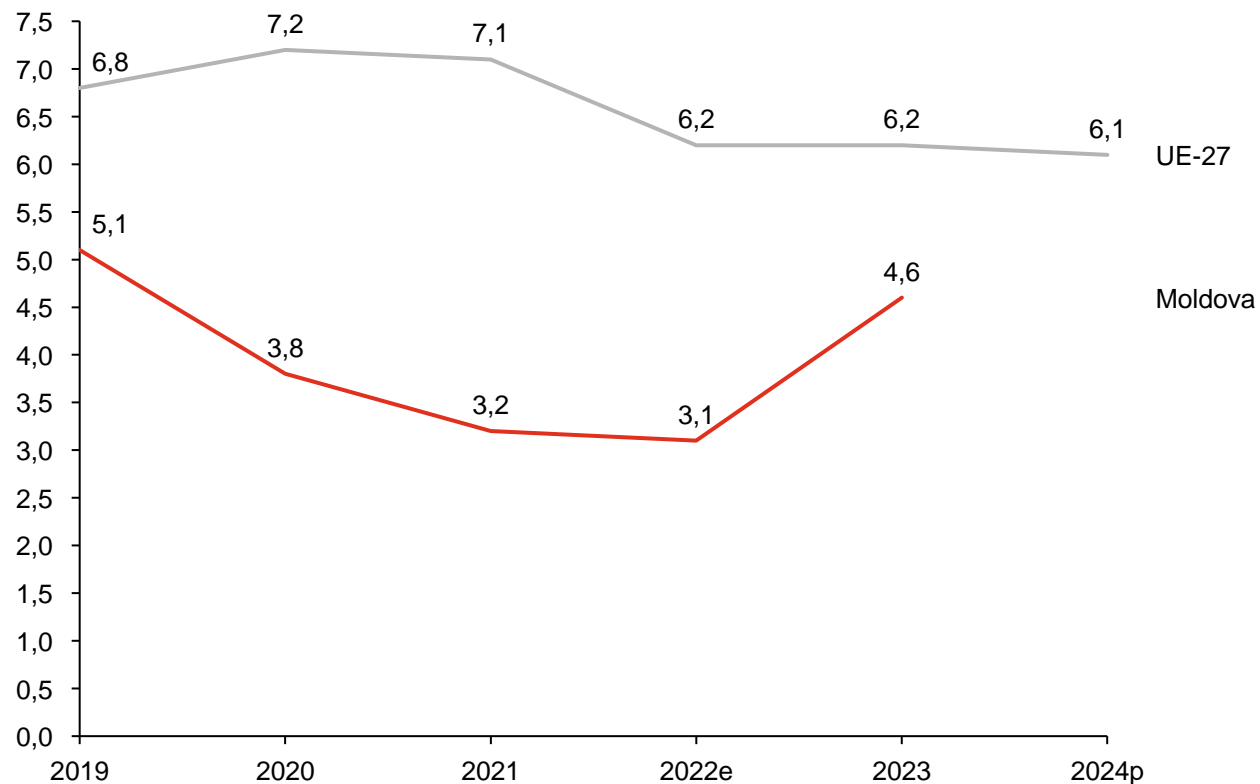
Evoluția populației inactive din România ('000 persoane, 2017 - 2022)



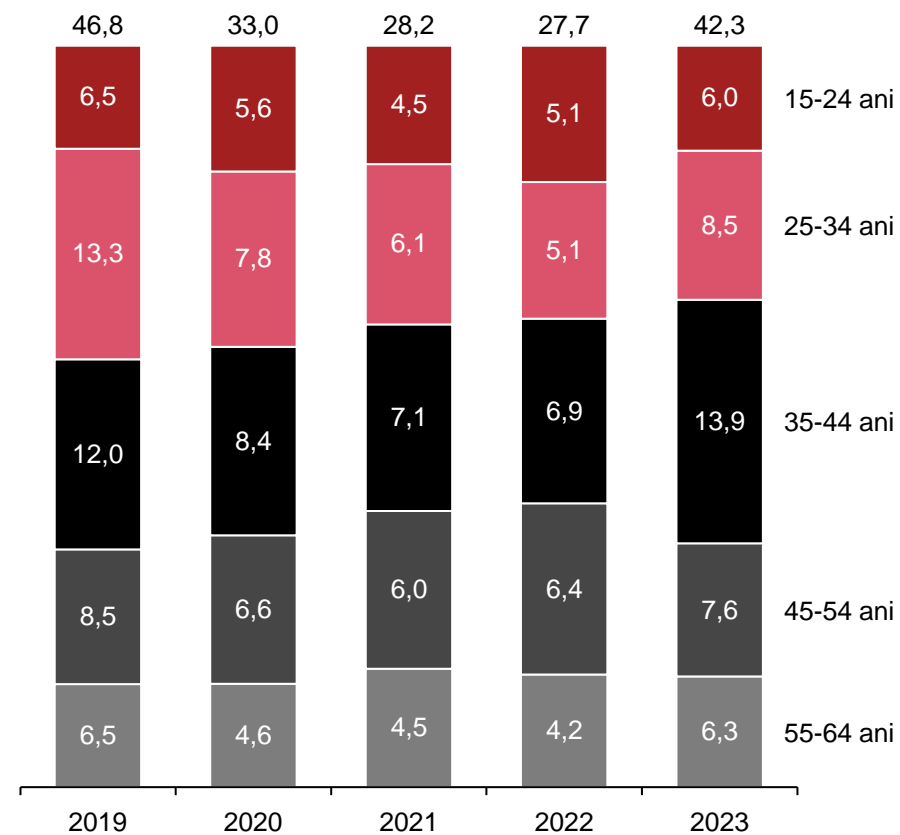
- Aproximativ jumătate din populația inactivă din România este absolventă de liceu (30,6%) și de studii medii profesionale (17,4%).
- 62% din populația inactivă este reprezentată de femei.

Rata medie a șomajului, deși mai redusă față de media UE, înregistrează o scădere semnificativă în 2023, în special în categoria 35-44 de ani

Rata șomajului (BIM, %, 15-74 ani)



Șomeri BIM în funcție de vârstă ('000 persoane, 2019 – 2023)



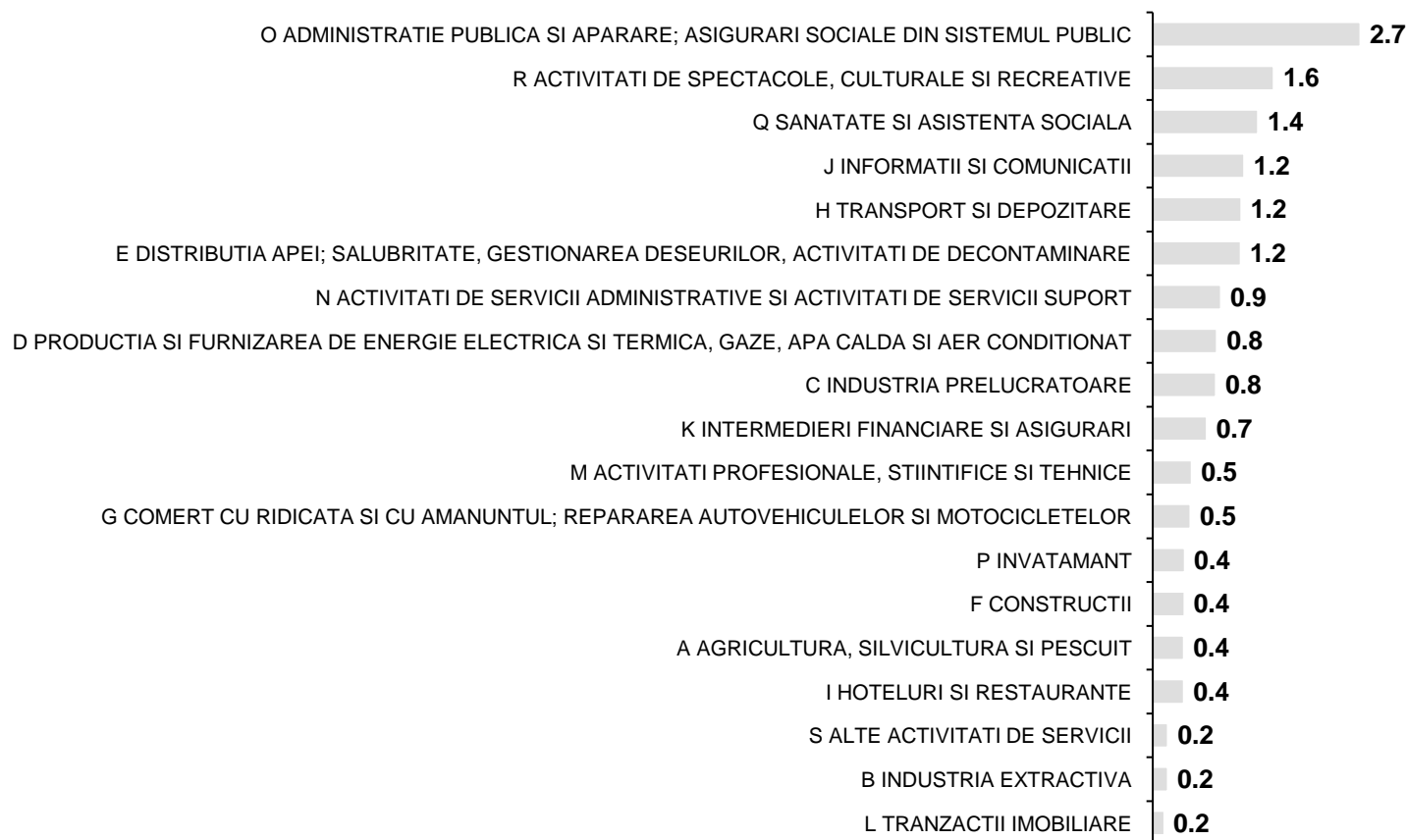
Rata locurilor de muncă vacante a fost 3,9% în 2022, cea mai mare fiind înregistrată în sectorul public, sănătate și transport

Rata locurilor de muncă vacante din Republica Moldova (2022)

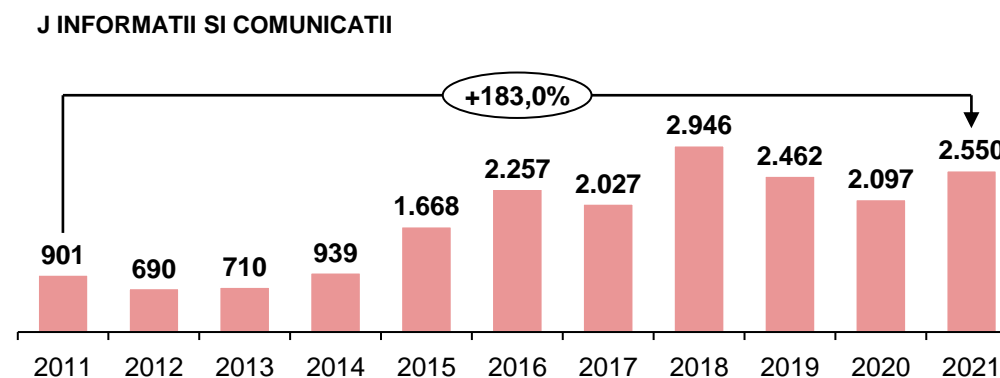
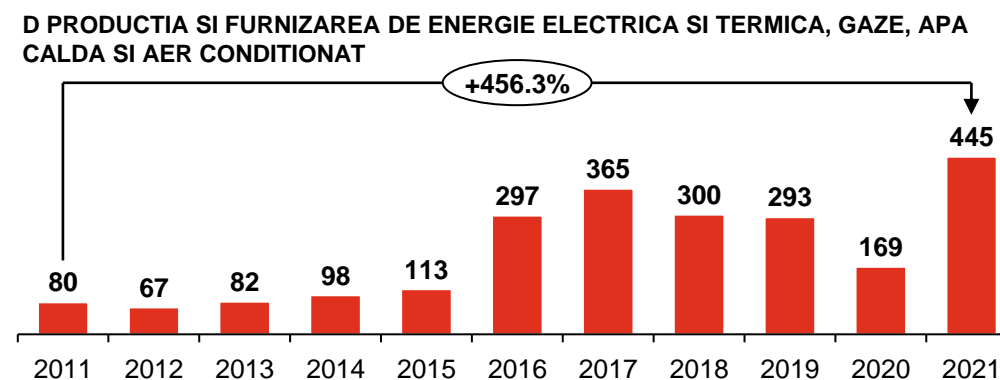


Topul este similar în România, iar sectoarele cu cea mai mare creștere a locurilor de muncă vacante din ultimul deceniu sunt: serviciile de utilități și IT&C

Ponderea locurilor de muncă vacante (date oficiale) în total angajați din sector (% , 2021)



Sectoarele cu cele mai mari creșteri ale locurilor de muncă vacante 2021 vs 2011 (persoane)



Comerțul este sectorul cu cel mai mare număr mediu de salariați urmat de învățământ și industria prelucrătoare, dar ratele cele mai mari de creștere în 10 ani au fost IT, comerț și sănătate

Numărul mediu de salariați din Republica Moldova în funcție de sector (2022) și evoluția în 10 ani



Surse: BNS, analiza PwC
PwC

Urbanizarea și migrația forței de muncă au creat o concentrare a acesteia în municipii și un număr de raioane din centrul și sudul țării, generând o distribuție geografică inegală

Forța de muncă disponibilă, pe municipii și raioane, 100 % total pe țară

Nord =

Municipiul Bălți cca. 7 %

Restul raioanelor sub 2 %

Centru =

Municipiul Chișinău cu cca. 50 %

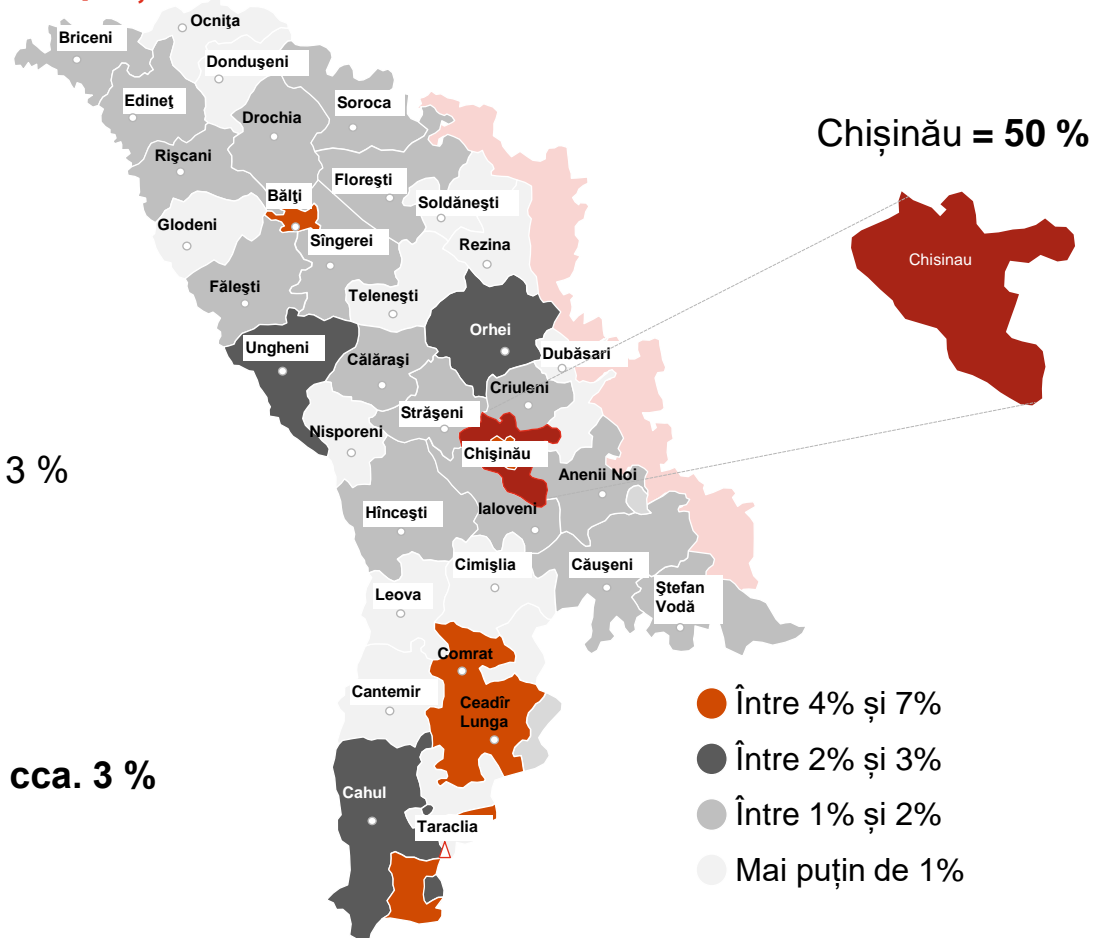
Raioanele Ungheni și Orhei cu distribuție între 2 și 3 %

Restul raioanelor sub 2 %

Sud =

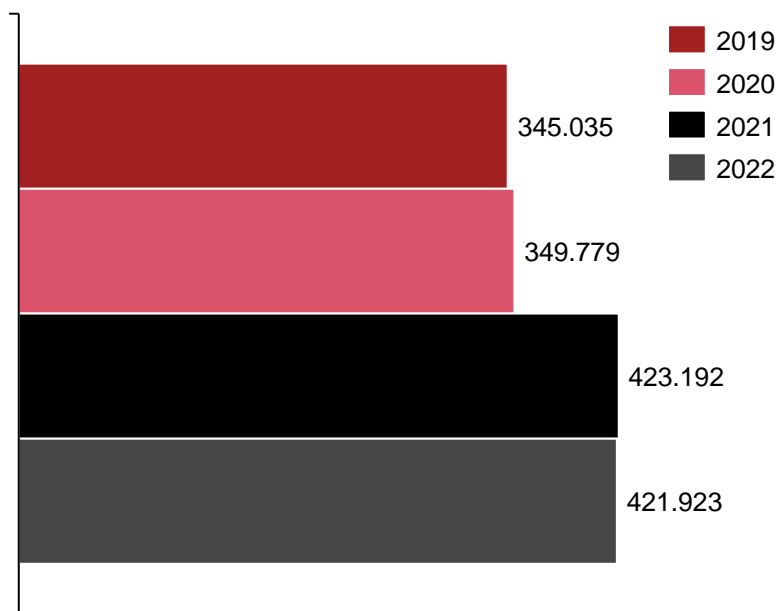
UTAG cu cca. 4 % și raionul Cahul cca. 3 %

Restul raioanelor sub 2 %



Productivitatea muncii în Republica Moldova, în anul 2022 este considerabil sub nivelul României care deși a progresat în reducerea decalajului în raport cu statele din regiune, rămâne în urma țărilor mai dezvoltate

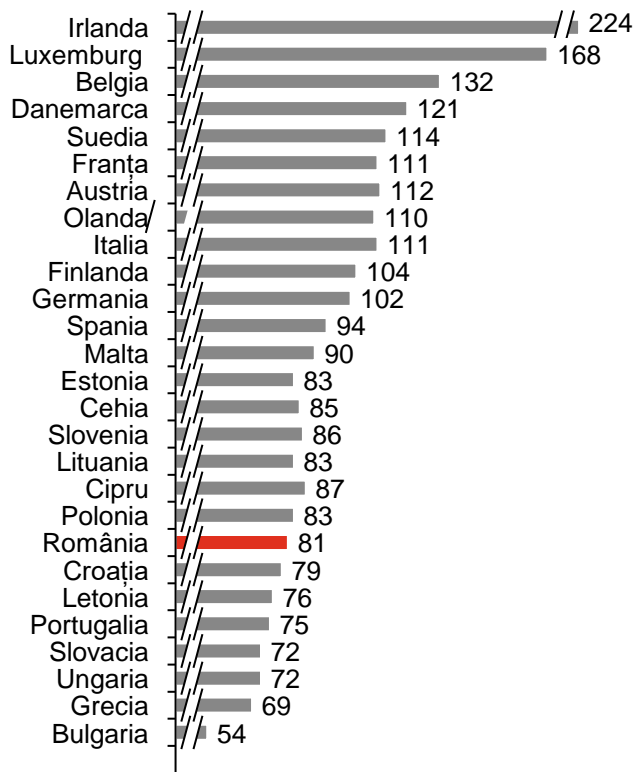
Evoluția productivității muncii în economia R. Moldova (angajat/an, '000 MDL)



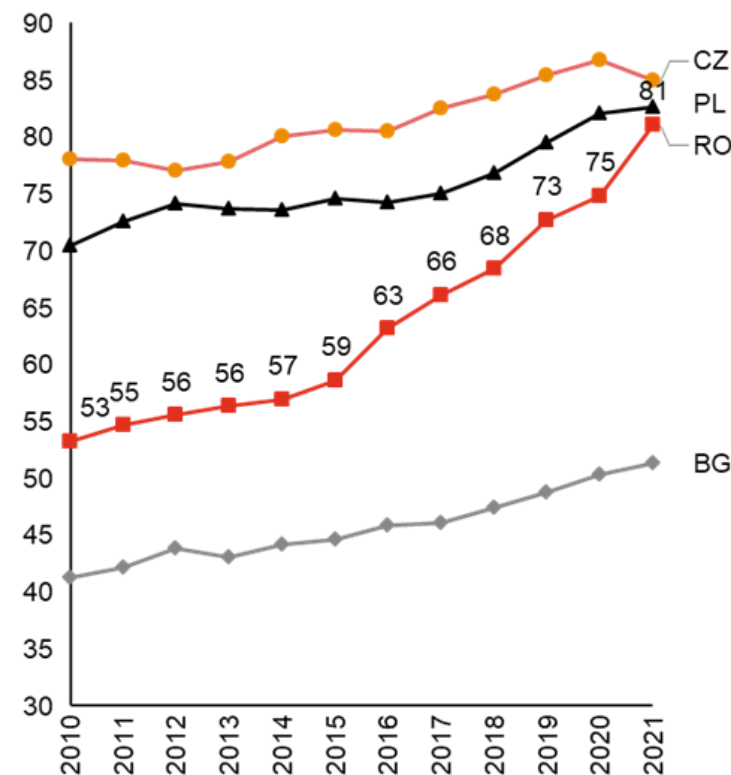
X1,72

Productivitatea muncii în România 2022 față de Moldova

Productivitatea muncii UE (% UE@100, 2021)



Evoluția productivității muncii în statele din regiune (% din UE, UE @100)



Productivitatea muncii din România este raportată la media UE-27 (100%).

Impact economic



AmCham Moldova
fighting for your business

Evaluarea impactului economic al deficitului de forță de muncă trebuie să țină cont de o serie de factori cantitativi și calitativi la nivel macroeconomic, dar și la nivelul mediului de afaceri



— economie/macro — mediu de afaceri/companii



Recomandări de politică publică
Exemplu România

La nivelul UE, au fost identificate trei tipuri de politici pentru soluționarea deficitului de forță de muncă

Atragerea de noi resurse umane

1. Creșterea atractivității anumitor sectoare sau profesii prin creșterea salariilor și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă.
2. Creșterea atractivității condițiilor de viață și de muncă în țară/regiune.
3. Crearea unei politici active privind migrația care să cumuleze prognozele/datele oficiale, sistemele de recunoaștere a calificărilor și capacităților, politicile anti-discriminare și atragerea diasporei.

Utilizarea sporită a forței de muncă disponibile

1. Îmbunătățirea legăturii dintre cerere și ofertă (de exemplu, nevoia prognozată de competențe și programele de formare, implicarea partenerilor sociali în dezvoltarea curriculum-ului educațional, actualizarea regulată a acestuia).
2. Abordarea lacunelor dintre abilități și competențe (de exemplu, experiență de muncă, formare de lungă/scurtă durată, recunoaștere aptitudinilor).
3. Îmbunătățirea serviciilor de potrivire/mediere a locurilor de muncă, inclusiv prin parteneriate cu serviciile de ocupare a forței de muncă.
4. Pregătirea angajaților pentru schimbările la nivelul pieței muncii, prin evaluarea continuă a nevoilor și învățarea și perfecționarea pe tot parcursul vieții.

Activarea / stimularea resurselor inactive

Abordarea barierelor de pe piața muncii pentru diferite grupuri, de exemplu șomeri de lungă durată sau populația inactivă (ex. accesul la servicii de îngrijire, barierele legate de sănătate sau alte probleme, îmbunătățirea recunoașterii calificărilor pentru emigranți, ajustarea locurilor de muncă pentru lucrătorii în vârstă sau lucrătorii în vârstă cu dizabilități, aspecte privind diminuarea discriminării).

Cu toate acestea, România, similar Republicii Moldova, are o problemă complexă, de ordin structural și pe termen lung, respectiv: formarea, pregătirea și perfecționarea forței de muncă

Măsuri pe termen lung

Accelerarea procesului de digitalizare / integrare a abilităților digitale

Presiunile demografice

Concurența sporită pentru forța de muncă bine pregătită și schimbarea preferințelor salariaților privind modul de lucru

Provocări spre a fi adresate

- Nivelul scăzut de digitalizare, în general, dar cu precădere din perspectiva competențelor digitale
- Nivelul ridicat al ratei privind părăsirea timpurie a școlii
- Calitatea scăzută a educației (rezultatele PISA)
- Reducerea populației totale, cu precădere a populației active
- Migrația netă
- Atractivitate redusă a țării în rândul lucrătorilor străini (forța de muncă străină)
- Sustenabilitatea sistemului de pensii (rata dependenței persoanelor vârstnice)
- În general, ponderea redusă, a sectoarelor economice cu valoare adăugată ridicată în total VAB

În România, similar Republicii Moldova, programele de activare imediată a forței de muncă ar trebui să se concentreze pe patru piloni

Îmbunătățirea fluxului de lucrători străini

- Eliberarea permiselor de muncă: îmbunătățirea procesului actual prin implementarea unor măsuri precum centralizarea cererilor în echipele virtuale naționale, realocarea resurselor pentru a aborda stocurile de cereri neprocesate și planificarea eficientă a resurselor pentru a asigura capacitatea în perioadele aglomerate.
- Continuarea creșterii treptate a contingentului pentru lucrătorii din afara UE
- Dezvoltarea de proceduri alternative, simplificate și prioritizate pentru forța de muncă cu înaltă calificare (în special, abilități IT&C și cele pentru care sunt penurii accentuate).
- Evaluarea măsurilor de bune practici din țări precum: Germania, Finlanda, Statele Unite și Republica Cehă, care au implementat măsuri eficiente pentru a îmbunătăți fluxurile de lucrători străini. Astfel de politici pot fi adaptate la contextul național.

Exemple: Germania, Finlanda, SUA, Republica Cehă

Prelungirea duratei de viață active

- Implementarea unei scheme flexibile de pensionare (accesarea unei părți din pensie în timp ce este prelungită activitatea de muncă).
- Stimularea angajatorilor pentru a oferi oportunități de perfecționare pentru lucrătorii cu vârsta de 50 de ani și peste.

Exemple: Marea Britanie, Germania, Japonia, Suedia, SUA

Reducerea șomajului în rândul tinerilor

- Crearea de oportunități pentru dezvoltarea competențelor solicitate pe piața muncii (prin utilizarea fondurilor UE).
- Încurajarea mobilității tinerilor către zonele economice mai dezvoltate prin stimulente precum transportul, cazarea și tichete pentru masă, în vederea accesării oportunităților de angajare.
- Dezvoltarea și promovarea echipelor mobile de consiliere în carieră în școli/zone economice defavorizate pentru a informa asupra oportunităților pieței muncii.
- Reducerea ratei părăsirii timpurii a școlii: implementarea inițiativelor și a sistemelor de sprijin care vizează reducerea numărului de elevi care părăsesc școala prematur. Acest lucru poate implica intervenții specifice, programe de mentorat și furnizarea de resurse suplimentare pentru a sprijini retenția studenților și succesul academic al acestora.

Exemple: Germania, Marea Britanie, Japonia, Suedia, Coreea de Sud, Spania

Creșterea ocupării în rândul segmentelor inactive

- Creșterea ocupării forței de muncă în rândul populației inactive, în special a femeilor, prin sprijinul pentru îngrijirea copiilor.
- Formarea profesională pentru șomeri pe termen lung: programe specifice care se concentrează pe competențe solicitate de companii pentru a îmbunătăți eligibilitatea pentru angajare.
- Sprijin pentru antreprenoriat.

Exemple: Suedia, Norvegia, Franța, Canada

Setul de măsuri relevante de considerat în Republica Moldova ar putea fi nuanțat și prin implicarea mai intensă a mediului privat și a diasporei în fortificarea pieței forței de muncă

Definirea unei oferte naționale pentru investitori strai

- Identificarea sectoarelor economice cheie: accent pe sectoarele cu productivitate înaltă funcționale deja în țară, potențial de creștere și necesități majore de forță de muncă.
- Proiectarea acțiunilor pentru dezvoltarea competențelor necesare mediului de afaceri: elaborarea de programe de formare și recalificare în concordanță cu nevoile identificate în sectoarele cheie.

Sustinerea rolului antreprenoriatului în crearea de noi locuri de muncă

- Facilități pentru startup-uri: Oferirea de stimulente fiscale și suport pentru întreprinderile noi care creează locuri de muncă.
- Integrarea practicilor ESG: Promovarea responsabilității sociale și a sustenabilității ca factori de creștere în cadrul companiilor.

Utilizarea tehnologiei pentru matchingul forței de muncă

- Platforme tehnologice: implementarea de soluții tehnologice, inclusiv de inteligența artificială, pentru a îmbunătăți procesul de matching între cerințele de pe piața de muncă și competențele disponibile.
- Guvernarea digitală: sprijinirea inițiativelor de digitalizare care facilitează accesul la oportunități de muncă, inclusiv la distanță.

Politici adecvate de mobilizare a diasporei

- Promovarea investițiilor diasporei: încurajarea diasporei să investească în economia locală și să participe activ la dezvoltarea țării.

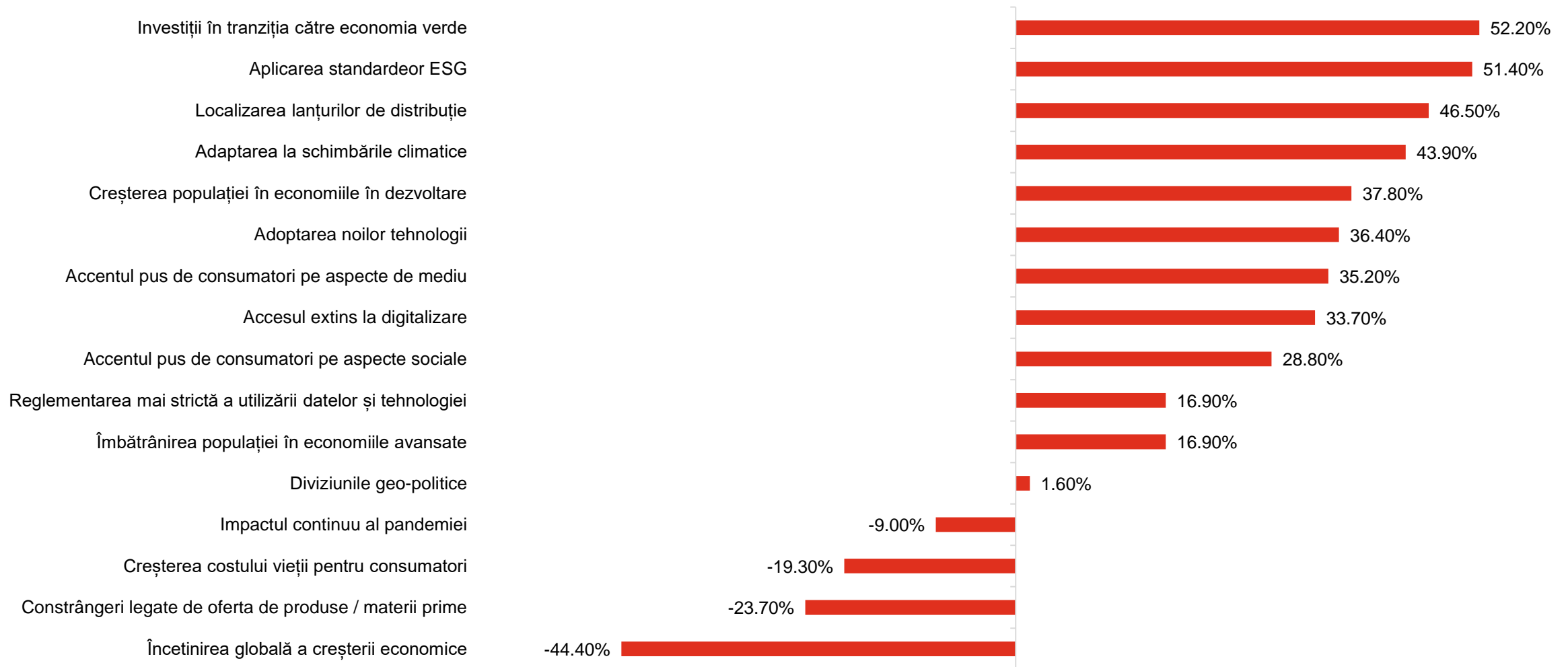


În plus, viitorul
muncii aduce noi
provocări!

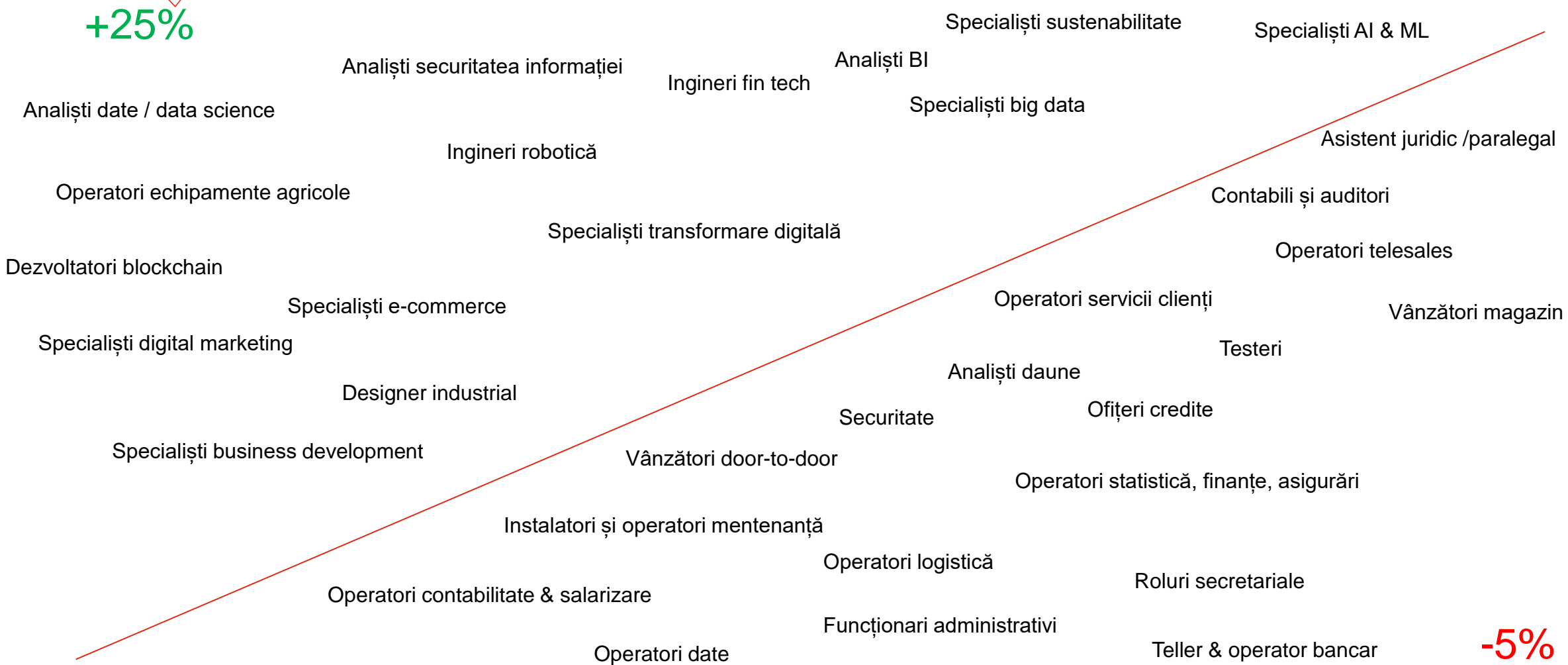


AmCham Moldova
fighting for your business

O serie de mega-tendențe globale vor afecta semnificativ piața muncii



Cererea de locuri de muncă noi, înalt calificate și bazate pe tehnologie va crește semnificativ, punând presiune pe educație și recalificare



Surse: Putting skills first (WEF with PwC), PwC Hopes & Fears Survey 2023, WEF Future of jobs 2023

Discuție cu experții în timpul webinarului PwC CEE despre impactul IA asupra forței de muncă și educației a evidențiat ce trebuie să ne așteptăm și ce se poate face

Ce am convenit cu experții



Tehnologia evoluează rapid, nu există niciun mod de a prezice următoarea zonă de descoperire



Prin urmare, nu există niciun mod de a prezice ce tip de competențe va performa tehnologia mai bine decât oamenii pe termen lung

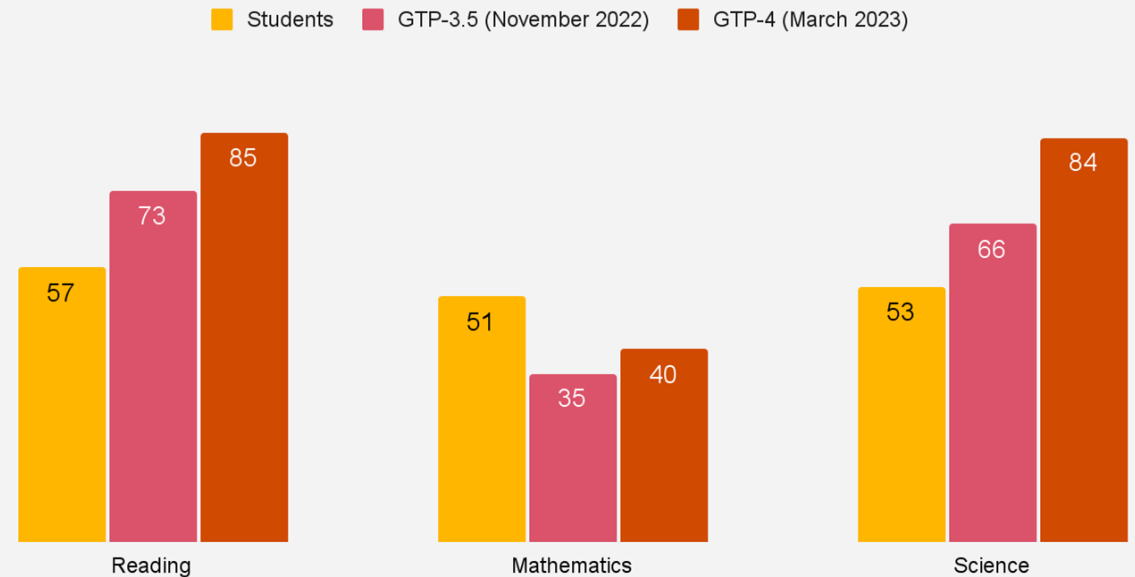


Totuși trebuie să pregătim următoarea generație cu abilități de bază: alfabetizare, numeratie, literație digitală/din date, abilități de viață

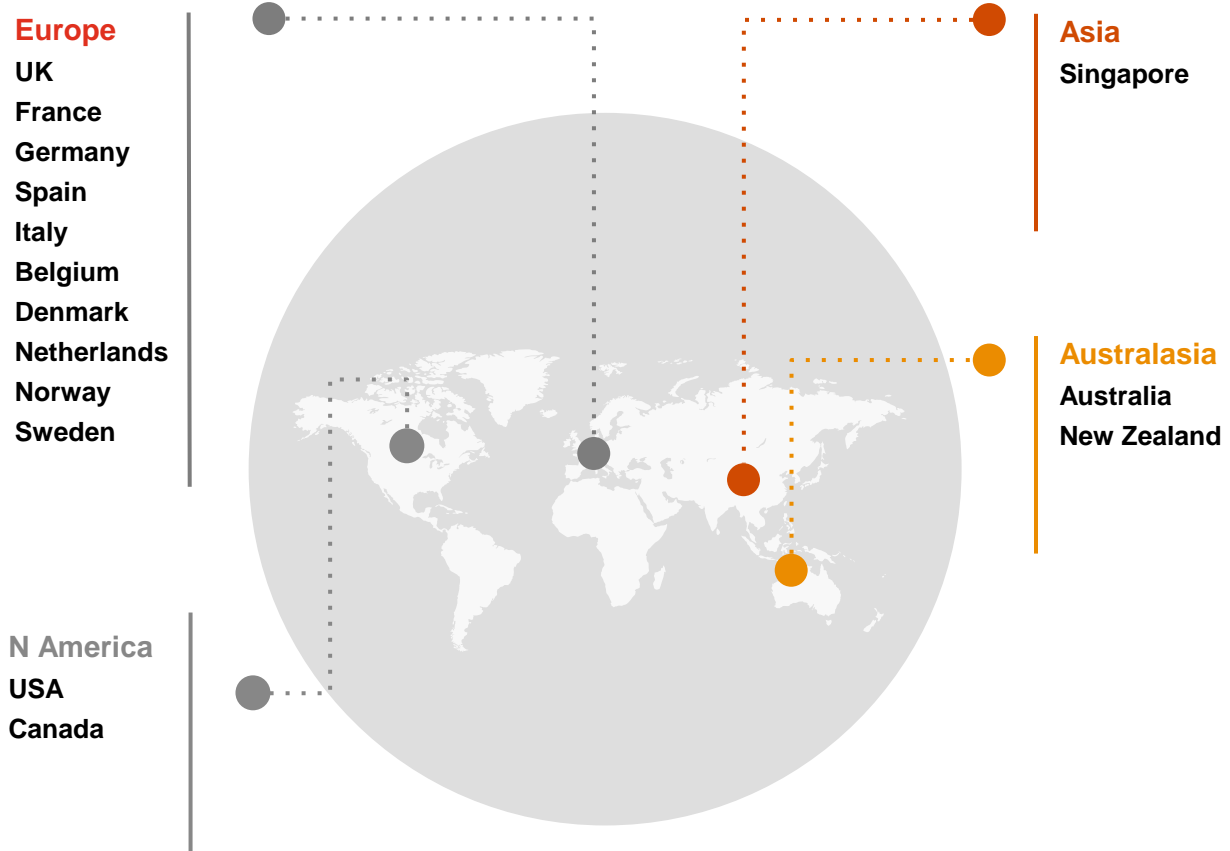


Pentru a gestiona schimbarea exponențială, vor fi necesare abilități de gândire critică, abilități de colaborare, rezolvarea problemelor și abilități sociale

OECD (2023) - Supunând IA la test: cum se compară performanța GPT cu cea a elevilor de 15 ani în PISA



Barometrul locurilor de muncă AI PwC folosește 500 milioane de anunțuri de angajare din 15 țări analizând impactul IA asupra locurilor de muncă, competențelor, salariilor și productivității



Analizează două seturi de locuri de muncă:

LdM AI

Urmărim creșterea 'locurilor de muncă AI' ca indicator al utilizării AI.

Barometrul urmărește:

- Numărul de posturi vacante după sector și țară

Toate LdM

Examinăm toate locurile de muncă în termeni de 'expunere AI' (cum locul de muncă implică sarcini în care AI are competențe).

Barometrul urmărește:

- După sector:
- Expunerea AI
 - Productivitatea muncii

- După ocupație:
- Expunerea AI
 - Numărul de posturi vacante
 - Schimbările în competențele cerute

Lansare pe 21.05



Oana Munteanu

Director People & Organisation
PwC Romania



Alexandru Gozun

Director PwC Moldova
AmCham Moldova President



Mila Malairau

Director Executiv
AmCham Moldova



© 2024 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of PwC. "PwC" refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. PwCIL does not provide any services to clients. PwCIL is not responsible or liable for the acts or omissions of any of its member firms nor can it control the exercise of their professional judgment or bind them in any way. No member firm is responsible or liable for the acts or omissions of any other member firm nor can it control the exercise of another member firm's professional judgment or bind another member firm or PwCIL in any way.