



International
Labour
Office



The MasterCard
Foundation

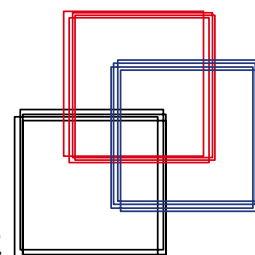
Tranziția tinerelor și tinerilor spre piața muncii în Republica Moldova

Rezultatele anchetelor din 2013 și 2015
privind tranziția de la școală la muncă

Vladimir Ganta și
Leyla Shamchiyeva

Iulie 2016

Youth Employment Programme
Employment Policy Department



Seria de publicații Work4Youth Nr. 38

Tranziția tinerelor și tinerilor spre piața muncii în Republica Moldova

**Rezultatele anchetelor din 2013 și 2015 privind tranziția de la școală la
muncă**

Vladimir Ganta și Leyla Shamchiyeva

Biroul Internațional al Muncii • Geneva

Iulie 2016

Copyright © Organizația Internațională a Muncii 2016
Prima publicare 2016

Publicațiile Biroului Internațional al Muncii se bucură de drepturi de autor în cadrul Protocolului 2 al Convenției Universale de Copyright. Totuși, fragmente scurte pot fi reproduse fără autorizație, cu condiția să fie precizată sursa. Pentru drepturi de reproducere sau de traducere, se aplică la Biroul de Publicații (Drepturi și Permise), Biroul Internațional al Muncii, CH-1211 Geneva 22, Elveția, sau prin email: pubdroit@ilo.org. Biroul Internațional al Muncii salută asemenea cereri.

Bibliotecile, instituțiile și alți utilizatori înregistrați la organizațiile care se ocupă de drepturile de reproducere pot face copii în conformitate cu licențele emise în acest scop. A se vedea www.ifrro.org pentru organizațiile care se ocupă de drepturile de reproducere din țara dumneavoastră.

Catalogarea OIM cu Datele de Publicare

Ganta, Vladimir; Shamchiyeva, Leyla

Labour market transitions of young women and men in the Republic of Moldova: results of the 2013 and 2015 school-to-work transition survey (Tranziția tinerelor și tinerilor spre piața muncii în Republica Moldova: rezultatele analizei din 2013 și 2015 privind tranziția de la școală la muncă) / Vladimir Ganta și Leyla Shamchiyeva; Biroul Internațional al Muncii. - Geneva: OIM, 2016 (Seria de publicații Work4Youth; No. 38, ISSN: 2309-6780 ; 2309-6799 (web pdf))

Biroul Internațional al Muncii.

Munca tinerilor / șomajul tinerilor / tranziția de la școală la muncă / începerea vieții active în muncă / politici de ocupare / Republica Moldova 13.01.3

Coperta realizată de: Creative Cow

Destinația publicațiilor OIM, care sunt conforme cu practica Națiunilor Unite, precum și prezentarea materialului inclus aici nu implică exprimarea niciunei opinii de nici un fel din partea Biroului Internațional al Muncii privind statutul legal al vreunei țări, zone sau teritoriu sau a autorităților acestora, și nici cu privire la delimitarea frontierelor acestora.

Responsabilitatea opiniilor exprimate în articole, studii sau alte contribuții semnate este numai a autorilor, iar publicarea lor nu reprezintă susținerea opiniilor exprimate de aceștia de către Biroul Internațional al Muncii.

Referințe de nume de firme, produse și procese comerciale nu implică susținerea lor de către Biroul Internațional al Muncii, iar orice omitere a menționării vreunei firme, produs sau proces comercial nu este un semn de dezaprobare.

Publicațiile OIM pot fi obținute prin distribuitorii mari de cărți sau de la birourile locale OIM din multe țări, sau direct de la Publicațiile OIM, Biroul Internațional al Muncii, CH-1211 Geneva 22, Elveția. Catalogele sau listele cu noile publicații sunt disponibile gratis de la adresa de mai sus sau prin email: pubvente@ilo.org

Vizitați și website: www.ilo.org/publns

Tipărit de Biroul Internațional al Muncii, Geneva, Elveția

Prefață

Tineretea este o perioadă crucială din viață, când oamenii încep să-și realizeze aspirațiile, asumându-și independența economică și găsindu-și locul în societate. Criza globală a locurilor de muncă a exacerbat vulnerabilitatea tinerilor în ceea ce privește: (i) șomajul mai ridicat, (ii) locuri de muncă de calitate mai scăzută pentru cei care își găsesc de lucru, (iii) inegalitățile mai mari de pe piața muncii între diverse grupuri de tineri, (iv) tranzițiile mai lungi și mai nesigure de la școală la muncă și (v) îndepărtarea tot mai mare de piața muncii.

În iunie 2012, Conferința Internațională a Muncii a OIM a stabilit efectuarea de acțiuni urgente care să trateze criza fără precedent în angajarea tinerilor printr-o abordare multiplă îndreptată spre sporirea angajării și crearea de locuri de muncă decente. Rezoluția „criza angajării tineretului: un apel la acțiune” conține un set de concluzii care constituie schema de conturare a strategiilor naționale în vederea angajării tineretului¹. Se face apel la o coerență sporită de politici și acțiuni pentru angajarea tineretului în cadrul unui sistem multilateral. În paralel, secretarul general ONU a subliniat că tineretul reprezintă una din cele cinci imperative generaționale care trebuie abordate prin mobilizarea tuturor resurselor umane, financiare și politice care se află la dispoziția Națiunilor Unite (ONU). Ca parte a acestei agende, ONU a dezvoltat un Plan de Acțiune al Întregului Sistem privind tineretul, angajarea tinerilor fiind una dintre prioritățile principale, în scopul consolidării programelor pentru tineret în cadrul sistemului ONU.

OIM sprijină guvernele și partenerii sociali în proiectarea și implementarea răspunsurilor de politici integrate de ocupare. Ca parte a acestei activități, OIM încearcă să dezvolte capacitatea instituțiilor naționale și locale care să realizeze analize bazate pe fapte, care să stimuleze dialogul social și procesul de elaborare a politicilor. Pentru a veni în sprijinul Statelor membre în construirea unei baze de cunoștințe referitoare la angajarea tinerilor, OIM a proiectat „analiza tranziției de la școală la muncă” (SWTS). Prezentul raport, care reprezintă rezultatul analizelor implementate în 2013 și 2015 în Republica Moldova este produsul unui parteneriat între OIM și Fundația MasterCard. Proiectul “Work4Youth” (Munca pentru tineri) antrenează colaborarea cu parteneri din instituții de statistică și decidenți politici din 34 de țări cu venituri mici și mijlocii, care efectuează SWTS și sprijină guvernele și partenerii sociali să utilizeze datele în vederea proiectării și implementării unor politici eficiente.

Nu e ușor să fii tânăr pe piața muncii în ziua de azi. Speranța este ca, prin autoritatea sistemului ONU, cu implicarea guvernelor, sindicatelor și organizațiilor patronale și cu participarea activă a donatorilor, precum Fundația MasterCard, comunitatea internațională să poată oferi sprijinul efectiv necesar pentru a ajuta tinerele și tinerii să aibă un start bun în lumea muncii. Dacă acest lucru se va face corect, va afecta în mod pozitiv succesul profesional și personal al tinerilor în toate etapele ulterioare ale vieții lor.

Azita Berar Awad
Director
Departamentul de Politici de Ocupare

Antonio Graziosi
Director
Echipa de Muncă Decentă și Biroul de Țară
pentru Europa Centrală și de Est

¹ Textul complet al rezoluției 2012 „Criza angajării tineretului: un apel la acțiune” se găsește pe website-ul OIM la: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_185950/lang-en/index.htm.

Cuprins

Prefață.....	iii
Mulțumiri	ix
1. Introducere și principalele constatări	1
1.1 Generalități	1
1.2 Structura raportului	1
1.3 Principalele constatări.....	2
2. Considerații generale asupra pieței muncii și metodologiei de lucru.....	6
2.1 Contextul socio-economic	6
2.2 Piața muncii în Moldova.....	8
2.3 Obiectivele și metodologia studiului	12
3. Caracteristicile tineretului din eșantionul studiat	12
3.1 Caracteristicile individuale ale tinerilor.....	13
3.2 Mobilitatea tineretului.....	14
3.3 Incluziunea și statutul financiar	15
3.4 Aspirații și scopuri în viață	16
3.5 Nivelul de educație	17
3.6 Caracteristicile studenților actuali.....	19
3.7 Activitatea economică principală.....	22
4. Caracteristicile tinerilor șomeri și tinerilor inactivi	25
4.1 Tinerii șomeri.....	25
4.2 Tineretul din afara pieței muncii (tineret inactiv)	32
5. Caracteristicile tineretului angajat.....	33
5.1 Angajarea tinerilor pe sector de activitate, statut și ocupație.....	33
5.1.1 Angajarea salarială	36
5.1.2 Activitatea de liber-profesionist	39
5.2 Orele de lucru și caracterul informal	41
5.3 Neconcordanțe între calificare și locul de muncă	42
5.4 Securitate și satisfacție.....	44
5.5 Metodele de căutare de muncă ale angajaților	46
6. Etape ale tranziției.....	47
6.1 Concepte și definiții	47
6.2 Etapele tranziției	49
6.2.1 Tineret care nu și-a început încă tranziția.....	50

6.2.2	Tineretul în tranziție	50
6.2.3	Tineret care și-a finalizat tranziția către piața muncii	51
6.3	Traietoriile și lungimea tranziției	53
7.	Cadrul de politici pentru angajarea tineretului în Moldova	55
7.1	Cadrul relevant de politici în Moldova	55
7.2	Implicațiile politicilor	56
	Referințe bibliografice.....	60
	Anexa I. Tabele suplimentare de la SWTS-2013	61
	Anexa II. Definiții ale statisticilor pieței muncii	64
	Anexa III. Meta-informații despre anchetele OIM privind tranziția de la școală la muncă	66

Tabele

2.1	Populația și indicatorii economici cheie	8
2.2	Câțiva indicatori ai pieței de muncă, pe zone de rezidență, în 2007, 2011 și 2015 (%) ..	9
2.3	Distribuția populației de vârstă activă (15+) pe nivel de educație și statut al forței de muncă, în 2015 (%).....	10
2.4	Populația inactivă(15+) în funcție de motivul principal al inactivității, 2015 (%).....	10
2.5	Proporția populației de vârstă activă (15+) care lucrează sau își caută de lucru în străinătate, pe nivel de studii, 2015 (%).....	11
3.1	Distribuția populației tinere pe grupe de vârstă, domiciliu, stare civilă și nivel de educație	13
3.2	Tinerii care s-au mutat de la locul inițial de domiciliu, pe zone anterioare de domiciliu și motivul relocării.....	14
3.3	Incluziunea financiară a tinerilor	15
3.4	Nivelul de studii al tinerilor, 2013 și 2015 (%).....	18
3.5	Comparație între nivelul de studii al tinerilor și cel al părinților lor (%).....	19
3.6	Domeniul preferat de studiu al studenților actuali	20
3.7	Studenții actuali în funcție de ocupația viitoare și locul de muncă preferat (%).....	21
3.8	Rata NEET și subcategoriile NEET.....	24
4.1	Șomajul în rândul tinerilor, definiția strictă și cea cuprinzătoare, și rata descurajării (%)	25
4.2	Șomeri care nu caută de lucru în funcție de motivul pentru care nu caută de lucru, pe sexe	26
4.3	Tineretul șomer în funcție de durata căutării unui loc de muncă	27
4.4	Ocupații căutate de șomeri și distribuția ocupațională a tineretului angajat (%).....	28
4.5	Metoda tinerilor șomeri sau a tinerilor angajați de a căuta un loc de muncă	30
4.6	Așteptările medii ale tineretului șomer privind venitul lunar minim (salariul de rezervare acceptabil, în lei moldovenești)	32
5.1	Tineretul angajat în funcție de statutul ocupării și nivelul de studii absolvite	34
5.2	Distribuția angajării tineretului pe 1-digit ISIC	36
5.3	Tineretul angajat în funcție de ocupație (ISCO-08, %)......	36
5.4	Tinerii lucrători angajați în funcție de accesul la beneficii/drepturi	37
5.5	Venitul mediu lunar a salariaților tineri în funcție de nivelul de studii absolvit (în MLD)	38
5.6	Venitul mediul salarial al lucrătorilor tineri în funcție de ocupație (în MLD) și diferențele salariale în funcție de gen.....	38

5.7	Tineri liber profesioniști în funcție de motivul pentru activitatea de liber profesionist...	40
5.8	Grupurile principale ISCO și nivelurile de educație	43
5.9	Neconcordanțe de calificări ale tinerilor angajați în funcție de categoria majoră de ocupare (ISCO-08) (%)	43
5.10	Gradul de satisfacție în muncă în funcție de anumite caracteristici (%).....	45
6.1	Distribuția populației tinere pe etape de tranziție	49
6.2	Distribuția tineretului în tranziție pe sub-categorii (%)	51
6.3	Distribuția tineretului tranzitat pe sub-categorii (%)	52
6.4	Durata medie a tranziției spre piața muncii de la absolvirea școlii (luni)	54
A.1	Tineretul din Moldova în funcție de anumite caracteristici	61
A.2	Tineretul care s-a mutat din locul originar de rezidență, în funcție de zona locuinței anterioare (%).....	61
A.3	Principalele scopuri în viață ale tinerilor în funcție de sex, zona de rezidență, starea civilă și grupul de vârstă (%)	61
A.4	Comparație între nivelul de educație atins de persoanele tinere față de nivelul de educație atins de părinții lor (%)	62
A.5	Nivelul de venit al gospodăriei și nivelul de educație atins de cei care nu mai sunt în școală (%).....	62
A.6	Împărțirea detaliată a activității economice pe tineri	62
A.7	Tineretul șomer în funcție de durata căutării locului de munca	63
A.8	Angajarea tinerilor în funcție de statutul în muncă (%)	63
A.9	Angajarea tinerilor în funcție de sectorul economic (%)	63
A.10	Angajarea tinerilor în funcție de ocupație (%).....	63

Figuri

2.1	Distribuția populației rezidente pe grupe de vârstă, 2014.....	7
2.2	Nivelul de studii al populației active în muncă (15+), 2013	9
3.1	Nivelul venitului din gospodărie pe zone de reședință	16
3.2	Principalele scopuri în viață ale tinerilor pe sexe.....	16
3.3	Principalele scopuri în viață ale tinerilor în funcție de statutul forței de muncă.....	17
3.4	Motive pentru părăsirea timpurie a școlii.....	18
3.5	Nivelul de educație a tinerilor și statutul principal de activitate	22
3.6	Distribuția populației tinere în funcție de activitatea economică principală și gen.....	23
3.7	Distribuția populației tinere pe categorii mai detaliate de activitate economică.....	24
4.1	Rata șomajului la tineri în funcție de nivelul de studii.....	27
4.2	Tineretul șomer în funcție de nivelul de venit al gospodăriei	29
4.3	Tineretul șomer în funcție de principalele obstacole în găsirea unui loc de muncă.....	30
4.4	Tineretul șomer care a refuzat un job în funcție de motivul refuzului	31
4.5	Motive de inactivitate a tineretului inactiv care nu urmează nicio formă de învățământ	33
5.1	Tinerii angajați în funcție de statutul angajării	34
5.2	Distribuția angajării tineretului pe sectoare mari de activitate.....	35

5.3	Angajații tineri cu contract temporar în funcție de motivație	39
5.4	Tinerii liber profesioniști în funcție de cele mai semnificative provocări în dezvoltarea de afaceri.....	40
5.5	Distribuția ocupării tineretului în funcție de orele efectiv lucrate pe săptămână.....	41
5.6	Tineret angajat informal pe sectoare economice (%).....	42
5.7	Tineret angajat care ar vrea să-și schimbe munca în funcție de motivație.....	45
5.8	Tineretul angajat în funcție de metoda de căutare a unui job, folosită ca să obțină job-ul actual.....	46
6.1	Etape de tranziție în funcție de caracteristicile alese	49
6.2	Distribuția tineretului care a trecut de tranziție în funcție de nivelul de studii absolvite.	53
6.3	Trecerea spre prima angajare stabilă/satisfăcătoare (categoria trecută de tranziție)	53
6.4	Durata medie a tranziției spre piața muncii de la absolvirea școlii până la primul job stabil și/sau satisfăcător în funcție de nivelul studiilor absolvite (luni).....	55

Casete

1.	Work4Youth: Un Proiect OIM în parteneriat cu Fundația MasterCard.....	12
----	---	----

Mulțumiri

Acest raport a fost posibil datorită eforturilor conjugate ale membrilor echipei OIM Work4Youth. Sara Elder, Consilier tehnic șef al proiectului, a elaborat secțiuni din raport și a fost editor tehnic general. Marco Principi și Yves Perardel din echipa de proiect au asigurat servicii indispensabile de sprijinire a implementării anchetei și a tabelor rezultate în timpul celor două runde ale analizei. Foarte multe mulțumiri se îndreaptă către Biroul National de Statistică pentru munca excelentă de elaborare a analizelor naționale. În sfârșit, OIM dorește să mulțumească sprijinului acordat de Fundația MasterCard care a permis ca această cercetare să meargă mai departe în cadrul parteneriatului Work4Youth.

1. Introducere și principalele constatări

1.1 Generalități

Tinerețea este o perioadă critică în viața majorității oamenilor. În această perioadă oamenii își formulează aspirațiile și țelurile în viață, își caută și își găsesc rolul și responsabilitățile în cadrul societății și se îndreaptă către independența economică. Tranziția de la tinerețe la maturitate este transformațională. Tinerilor li se cere să ia decizii și să facă alegeri importante – în termeni sociali, psihologici și economici – care le determină cursul vieții.

Calitatea vieții tineretului este determinată în mare măsură de cât de bine își gestionează tranziția de la școală la muncă. Eșecul în obținerea unui loc de muncă decent după școală poate avea un impact serios și de durată asupra capacităților și abilităților profesionale ale unui tânăr, precum și asupra veniturilor lui. Orice perioadă de timp petrecută în șomaj, de angajare sub nivelul de pregătire sau inactivitate în acest stadiu, poate „lăsa urme” în viața unei persoane tinere (OIM, 2012a). În schimb, un start pozitiv pe piața muncii poate avea un impact benefic asupra succesului profesional și personal în perioadele ulterioare din viața tânărului.

Pentru a caracteriza provocările la angajare specifice tinerilor și pentru a veni în sprijinul decidenților politici în proiectarea de instrumente adecvate care să sprijine tranziția tinerilor către muncă, OIM a dezvoltat analiza tranziției de la școală la muncă (SWTS), o analiză a gospodăriilor tinerelor persoane cu vârste între 15 și 29 de ani. SWTS poate servi drept instrument principal pentru monitorizarea impactului de politici și programe din politica națională de ocupare. Ancheta a fost realizată în 2013 și din nou în 2015 în Republica Moldova de către Biroul Național de Statistică (NBS).

Indicatorii generați de anchetă și analizați în acest raport au ca scop prezentarea unui tablou mult mai detaliat al tineretului pe piața muncii decât ceea ce se poate înțelege din analizele standard, inclusiv din ancheta privind forța de muncă (AFM). Rata șomajului în rândul tineretului din Moldova este scăzută, dar cifrele scăzute reflectă mai degrabă ineficiența de pe piața muncii locală decât abundența oportunităților de angajare pentru tineri. Dacă migranții de muncă tineri s-ar întoarce în Moldova și ar căuta de muncă în țară, rata șomajului în rândul tinerilor ar crește dramatic. Chiar dacă este un scenariu ipotetic, o asemenea situație se poate materializa în perioadele de declin economic din țările gazdă, deoarece migranții de muncă din ocupațiile cu calificare redusă și cu contracte precare sunt adesea primii lucrători care își pierd locurile de muncă. Din perspectiva dezvoltării de politici, migranții de muncă pot fi priviți drept persoane care caută în mod activ de lucru și care consideră neatractivă piața de muncă locală.

Analiza din acest raport se concentrează pe situația tinerilor moldoveni pe piața națională. Se vor evidenția aspecte privind calitatea angajării de care dispun tinerii care intră pe piața muncii, având în vedere că lipsa de oportunități corespunzătoare de angajare, împreună cu salariile neatrăgătoare descurajează tineretul aflat în căutarea unui loc de muncă în țară. Raportul atrage atenția și asupra traiectoriei și duratei necesare pentru tranziția de la școală la muncă și prezintă concluzii privind caracteristicile sau experiențele care facilitează o tranziție mai lină.

1.2 Structura raportului

Acest raport este structurat în șapte secțiuni. Secțiunea 2 stabilește contextul socio-economic și piața muncii din țară, utilizând informațiile din ancheta națională cu privire la forța

de muncă și prezintă obiectivele și metodologia procesului de anchetă. Secțiunea 3 începe prezentarea rezultatelor SWTS 2015 cu detalii privind caracteristicile tineretului analizat, gospodăriile acestora și nivelul de studii absolvite. Se fac câteva comparații cu datele din 2013, atunci când sunt relevante. Secțiunea 4 analizează caracteristicile tineretilor șomer și a celor în afara pieței muncii, în timp ce secțiunea 5 se concentrează pe caracteristicile tineretului muncitor cu atenție specială acordată aspectelor de calitate a ocupării. Secțiunea 6 prezintă clasificarea stadiilor de tranziție spre piața muncii și cercetează caracteristicile care duc la rezultate mai avantajoase pe piața muncii, în special în dobândirea unei angajări stabile. În această secțiune se discută și despre perioada de timp pe care tinerii și tinerele o petrec în tranziție și urmărește experiențele diverse pe care le-au avut pe piața muncii. În final, secțiunea 7 stabilește cadrul național de îndrumare a angajării tineretului în Moldova și prezintă implicațiile de politici care au rezultat în urma analizării anchetelor. Implicațiile de politici sunt evidențiate de-a lungul întregului text în funcție de constatările respective.

1.3 Principalele constatări

Modelul de emigrare a tinerilor și tinerelor are un impact clar asupra pieței muncii, ducând la rate scăzute de participare a forței de muncă, dependența de banii trimiși din străinătate și un nivel mai ridicat al salariului minim acceptat.

Tineretul moldovean are tendința să emigreze în căutarea unui loc de muncă deoarece piața de muncă locală are puține oportunități atractive de angajare. Economia țării este prea mică ca să utilizeze pe deplin potențialul uman, iar rata de subutilizare a muncii este ridicată. În medie, 23 la sută din totalul populației trăiește în afara țării de origine. Emigranții temporari sunt în general bărbați, care muncesc deseori în condiții precare, în primul rând ca muncitori necalificați în Rusia și alte țări din Comunitatea Statelor Independente (CSI). Emigranții permanenți, pe de altă parte, sunt mai ales femeile care părăsesc țara pentru a se stabili în Uniunea Europeană (UE). Migrația în scop de muncă generează intrări semnificative de bani trimiși din străinătate, reducând sărăcia și stimulând economia locală. Totuși, migrația în afara țării sărăcește forța de muncă locală, potențialul de creștere economică a țării rămânând captiv.

Altă dimensiune a efectului migrației pe piața muncii este acela că stimulează inactivitatea economică printre cei care primesc bani din străinătate. Familiile migranților care trăiesc din banii trimiși din străinătate, aleg mai degrabă să nu muncească decât să muncească în locuri de muncă prost plătite. Prin urmare, banii trimiși determină creșterea salariului de rezervă, adică cel mai mic salariu acceptat pentru o activitate de muncă depusă.

Foarte puțini tineri moldoveni sunt economic activi, ceea ce face ca inactivitatea să fie mai gravă decât șomajul, afectând 59,6 la sută din tineret.

Distribuția tineretului cu vârste între 15–29 de ani pe activități economice arată că 59,6 la sută este inactiv, în primul rând din cauză că își continuă studiile, aproximativ o treime (33,3 la sută) sunt angajați și 7 la sută sunt șomeri. Femeile sunt mai puțin active pe piața muncii și se confruntă mai puțin decât bărbații cu șomajul, ceea ce înseamnă că femeile care întâmpină dificultăți în găsirea unui loc de muncă potrivit cerințelor lor, mai degrabă rămân în afara pieței de muncă decât să fie șomere.

În comparație cu rezultatele din 2013, rata inactivității tineretului a scăzut cu 4,5 puncte procentuale. Totuși, această scădere este atribuită unui număr crescut de șomeri din totalul populației tinere, care a crescut de la 5,2 la sută în 2013 la 7 la sută în 2015. Creșterea numărului de șomeri a fost determinată în primul rând de creșterea șomajului în rândurile tinerelor.

Proporția populației feminine șomere aproape s-a dublat de la 2,9 la sută în 2013 la 5,1 la sută în 2015, în timp ce femeile angajate au rămas în proporție constantă de aproximativ 28,5 la sută.

În general, în comparație cu 2013, tineretul în 2015 este mai activ pe piața muncii, cu o incidență mai mare atât a ocupării cât și a șomajului. În ambii ani, cauza principală a inactivității în rândul tinerilor este continuarea studiilor (63,5 la sută în 2015), urmată de 20,5 la sută - aproape în exclusivitate femei – care reclamă responsabilitățile familiale sau munca în gospodărie. Tinerele femei, în general, au rate mai crescute de inactivitate decât tinerii bărbați și cuprind 69,2 la sută din totalul tineretului inactiv. Politicile și inițiativele îndreptate direct către tinerele fete, care oferă ore de lucru flexibile și facilități de creștere a copilului ar putea să îmbunătățească proporția de tinere femei active, multe dintre ele având studii superioare. Cele mai populare discipline universitare printre studenții actuali sunt programele generale, științele sociale, afacerile și dreptul, și aproximativ 56 la sută dintre ei ar dori să lucreze ca profesioniști în viitor.

În 2015 peste un sfert din tineretul din Moldova nu era angajat și nici nu urma vreo școală sau instruire (28,9 la sută). Cunoscuți sub denumirea de NEET, acești tineri sunt fie tineri inactivi care nu urmează nicio formă de învățământ (76,9 la sută dintre NEET) sau șomeri care nu urmează nicio formă de învățământ (23,1 la sută). Acești tineri își pot pierde capitalul uman (acumulat în timpul școlii) cu consecințe negative și costuri substanțiale atât pentru indivizi cât și pentru societate în general.

Proporția de șomeri din totalul populației tinere din Moldova este scăzut, de 7 la sută.

Chiar dacă această proporție constituie o creștere în perioada studiată, de la 5,2 la sută în 2013, este încă mai scăzută decât media de 8,4 la sută în celelalte țări din regiune unde a fost implementat SWTS (Elder et al., 2015). Rata șomajului, calculată ca parte a șomerilor din forța de muncă, este de 17,4 la sută. Ceea ce este, de asemenea, o cifră scăzută pentru această regiune.

Datele au relevat că un număr substanțial de tineri șomeri sunt selectivi atunci când este vorba de așteptările lor pentru locul de muncă pe care și-l doresc, în ceea ce privește salariul, și relevanța pentru interesele sau calificările lor, aproape două treimi (40,9 la sută) declarând că au refuzat anterior o ofertă de muncă. Tinerii care caută un loc de muncă au așteptări de salarii relativ ridicate (cel mai mic salariu pe care îl acceptă într-o ofertă de muncă) în comparație cu salariile tinerilor angajați. Obstacolele principale în găsirea unui loc de muncă identificate de tinerii șomeri se referă la condiții de muncă precare, lipsa experienței de muncă anterioare și lipsa locurilor de muncă libere pe piața muncii. Tinerii folosesc în general canale informale ca să caute un loc de muncă, predominant prin cereri adresate direct la fabrici sau companii, sau întrebând prietenii și familia, numai 2,4 la sută fiind înregistrați la un centru de ocupare

Moldova se mândrește cu o forță de muncă cu studii, dar nu toți tinerii cu studii își găsesc locuri de muncă conforme cu nivelul lor de pregătire; 29,1 la sută dintre tineri au o calificare superioară față de locul de muncă pe care îl au.

Cea mai mare parte a tineretului a atins nivelul secundar de educație (59,8 la sută dintre tineri și-au finalizat studiile), o treime dintre ei având studii vocaționale. Un procent substanțial de 29,6 la sută dintre tineri și-a finalizat educația terțiară, cu mai multe tinere decât tineri care obțin o diplomă universitară (33,8 la sută în comparație cu 25,3 la sută dintre bărbați). Este clar că tineretul din țară continuă să considere studiile valoroase, la fel ca și angajatorii. Proporția ridicată de ocupare printre tinerii cu educație terțiară sau vocațională în comparație cu educația de nivel secundar sau și mai scăzut, confirmă faptul că investiția în educație are încă valoare atunci când este vorba de găsirea unui loc de muncă.

Cu asemenea abundență de forță de muncă cu studii superioare, angajatorii tind să prefere absolvenți de studii superioare chiar și pentru posturi care nu necesită o calificare superioară. În total, 29,1 la sută dintre tinerii care lucrează în Moldova au o calificare superioară muncii pe care o desfășoară.

Numai o treime dintre tinerii moldoveni lucrează în principal ca salariați.

Rata de angajare a tinerilor este de 33,3 la sută, majoritatea fiind salariați, adică angajați (82,2 la sută). Sunt puțini tinerii care lucrează pe cont propriu (12,1 la sută) sau lucrează în familie (4,7 la sută) și niciunul nu este angajator. Peste trei cincimi (61,7 la sută) dintre toți tinerii angajați lucrează în servicii, 19,2 la sută în industrie și 19,1 la sută în agricultură. Există o diferență clară de gen în alegerea ocupațiilor. Femeile tinere tind să fie dominante în educație, sănătate, munca socială și activități financiare, în timp ce tinerii bărbați sunt majoritari în agricultură, industrie, comerț și construcții. Această structură ocupațională reflectă parțial nivelul de studii al tinerilor, deoarece o parte mai mare de tineri decât tinere au absolvit studiile școlii secundare sau vocaționale, în timp ce femeile au absolvit în număr mai mare studii universitare. Alte statistici referitoare la ocupare sunt:

- Femeile și bărbații tineri salariați se bucură de niveluri ridicate de acces la beneficii, inclusiv pensii, asigurări medicale, contribuții la securitate socială, concediu plătit de maternitate/paternitate, concediu anual sau concediu de boală, etc., și sunt, deci, considerați în categoria angajaților formali. Salariul mediu al unui salariat este 2.771 lei moldovenești (MLD) – echivalentul a aproape 70 la sută din salariul mediu net pe economie în 2014. Femeile tinere primesc, de obicei, salarii mai mici decât bărbații din posturi echivalente.
- Numai 12,1 la sută dintre tinerii lucrători erau liber profesioniști în 2015, o reducere semnificativă față de 18 la sută în 2013. După imposibilitatea de a-și găsi muncă salarizată (declarată de 43,3 la sută dintre tinerii liber profesioniști), cel mai important al doilea motiv pentru liber profesioniștii din zonele rurale îl constituie așteptările familiale (35,5 la sută). Tineretul urban, pe de altă parte, tinde să fie în favoarea liber profesioniștilor datorită flexibilității orelor de muncă, venitului mai mare și independenței pe care le oferă.
- Cu niveluri scăzute de ocupare neregulată (durata contractului mai mică de 12 luni sau liberi profesioniști) și un nivel moderat de muncă informală (23 la sută dintre tinerii angajați, ceea ce reprezintă o reducere de 5,5 de puncte procentuale între 2013 și 2015), nu este surprinzător că 92,9 la sută dintre tinerii moldoveni își exprimă satisfacția pentru situația lor de muncă. Fără îndoială, datorită salariilor scăzute și a incidenței deloc neglijabile de nepotrivire a calificării cu locurile de muncă disponibile, declararea satisfacției în muncă poate fi considerată o consecință a adaptării tinerilor la realitatea unei situații în care există puține locuri de muncă „bune” în cadrul granițelor țării.

Diferențele de gen se regăsesc în accesul pe piața muncii și în calitatea angajării.

Dovezi ale diferenței de gen apar în mod consistent în cadrul analizei statutului social și economic al tineretului din Moldova. Tinerele femei au niveluri mai ridicate de educație decât tinerii bărbați și totuși, au șanse mai mari să rămână în afara pieței muncii. De fapt, numai 33,6 la sută dintre tinerele femei sunt economic active, în comparație cu 46,9 la sută dintre bărbați. După ce sunt angajate, tinerele femei tind să fie plătite mai puțin decât bărbații din aceleași posturi. Există clar o diferență de gen în ceea ce privește preferința locurilor de muncă de către

tinere și tineri. Bărbații se regăsesc cu precădere în agricultură, industrie și comerț în timp ce femeile tinere se concentrează în educație, sănătate și activități sociale –locuri de muncă ce necesită niveluri mai ridicate de studii dar sunt slab remunerate. Datorită așteptării declarate cu privire la salarii mai mari printre tinerele șomere, nu este surprinzător că multe ajung să prefere inactivitatea într-un mediu unde locurile de muncă pentru tinere sunt puține și prost plătite.

Tranzițiile de succes către piața muncii sunt condiționate de nivelurile de educație obținute și zona de rezidență.

Tinerii care au un loc de muncă stabil, un loc de muncă temporar satisfăcător sau sunt liber profesioniști reprezintă 28 la sută din totalul populației tinere și sunt clasificați în categoria celor care au finalizat tranziția. Cea mai mare parte a populației tinere nu și-a început tranziția pe piața muncii (38,8 la sută), corespunzând numărului total de studenți inactivi și tineri inactivi care nu au nicio intenție de a munci pe viitor. Aproape o treime (32,8 la sută) se află în prezent în tranziție, ceea ce înseamnă că sunt fie studenți activi, fie șomeri, fie lucrează în locuri de muncă nesatisfăcătoare și instabile sau sunt liber profesioniști, sau sunt inactivi în prezent, dar cu planuri de a lucra pe viitor.

Tinerii bărbați au șanse mai mari să fi trecut de perioada de tranziție (31 la sută) față de tinerele femei (25 la sută), în timp ce mai multe femei se află în procesul de tranziție (36 la sută în comparație cu 29,6 la sută dintre bărbați). Tineretul cu educație terțiară are mai multe șanse să-și fi finalizat tranziția (63 la sută dintre tineri intră în această categorie), în timp ce tineretul cu educație secundară are tendința de a rămâne în tranziție (61 la sută).

Tranziția de la școală la muncă este eficientă pentru majoritatea tineretului în ceea ce privește durata.

Rezultatele SWTS arată că unei persoane i-a trebuit, în medie, 8,6 luni de la absolvire până la obținerea primului loc de muncă care să fie stabil sau satisfăcător. Dacă acești tineri care s-au îndreptat către primul lor loc de muncă tranzitat (ca primă experiență pe piața muncii după absolvire) sunt îndepărtați din ecuație, durata medie sare ușor în sus, dar rămâne sub un an, de 10,3 luni. În comparație cu alte țări din regiune, perioada de tranziție poate fi considerată scurtă, reflectând parțial rata scăzută de șomaj și tendința pieței ca femeile tinere să rămână în afara pieței de muncă. Totuși, pentru femeile tinere care rămân active, perioadele de tranziție la piața de muncă sunt mai lungi în comparație cu cele pentru tinerii bărbați (9 luni în comparație cu 6,3 luni până la primul loc de muncă tranzitat).

Unii tineri își continuă traseul pe piața muncii chiar și după obținerea primului loc de muncă stabil – pot fi dați afară de la locul de muncă sau pleacă pentru a avea copii sau din alte motive. În Moldova, unei persoane tinere îi trebuie în medie 34,4 luni să finalizeze tranziția de la școală la locul de muncă actual tranzitat (30,6 luni pentru tinerii bărbați și 39,3 luni pentru tinerele femei). Excluzându-i pe cei care se mută direct la locul de muncă actual tranzitat, se ajunge ca durata de tranziție să crească până la 38 de luni. Diferența semnificativă de durată dintre obținerea primului loc de muncă stabil și locul de muncă actual arată că există tendința tinerilor să se mute de la un loc de muncă la altul și de la o activitate la alta (înăuntrul și în afara pieței de muncă). Cu alte cuvinte, există un grad de fluiditate pe piața muncii, cu tineri care nu rămân în aceeași categorie perioade mai lungi de timp. Costurile economice și sociale ale unor astfel de mișcări pot constitui o frână pentru creșterea productivității în țară.

Tineretul din zonele rurale se confruntă cu obstacole suplimentare în căutarea unui loc de muncă de calitate.

Majoritatea populației tinere din Moldova locuiește în zonele rurale (55,9 la sută). Cu toate acestea, piața de muncă din mediul urban se poate lăuda cu condiții mai favorabile pentru tineret, cu mai mulți tineri care se bucură de un loc de muncă permanent (38,2 la sută în comparație cu 16,3 la sută din tineretul rural) și cu rate mai scăzute de subutilizare a muncii (29,6 la sută în comparație cu 42,4 la sută din tineretul rural). În mod similar, tineretul urban are mai multe șanse să-și finalizeze tranziția (35,6 la sută din populația tânără urbană) în comparație cu tineretul rural (22,1 la sută). Aproape 43,1 la sută din tineretul rural nu și-a început tranziția în comparație cu 33,5 la sută din tineretul urban. Munca informală afectează până la 41 la sută dintre tinerii lucrători, în comparație cu numai 8,1 la sută dintre tinerii care lucrează în zonele urbane.

2. Considerații generale asupra pieței muncii și metodologiei de lucru

2.1 Contextul socio-economic

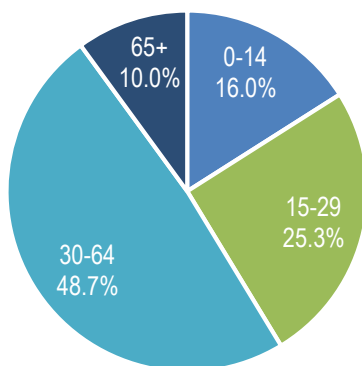
Republica Moldova,² o țară fără ieșire la mare, fostă parte a Uniunii Sovietice, situată la granița de est a Uniunii Europene, a devenit stat independent în 1991. Populația țării este estimată de NBS la circa 3,6 milioane de oameni în 2015, în special populație rurală (57,6 la sută), cu doar puțin peste 1,5 milioane de oameni care trăiesc în zonele urbane³. Populația Moldovei a fost într-un declin permanent din anul 2000, cu o medie anuală de 0,2 la sută (Banca de date a Băncii Mondiale). Acest declin poate fi atribuit în principal migrației în străinătate, cu mai mulți oameni care pleacă decât care intră în țară.

Tinerii cu vârste între 15–29 de ani reprezintă cam un sfert din populație (25,3 la sută, figura 2.1). Există o tendință clară de îmbătrânire a populației; proporția populației sub vârsta de 15 ani din totalul populației Moldovei a scăzut de la 23,7 la sută în anul 2000 la 16,0 la sută în 2014. În următoarea decadă, se așteaptă ca forța de muncă din Moldova să se reducă semnificativ, datorită continuării contracției populației de vârstă activă împreună cu valurile continue de migrare în străinătate.

² Acest raport analizează tineretul de pe teritoriul Republicii Moldova, exclusiv regiunea Transnistria (care reprezintă 10 la sută din suprafața țării). Moldova a renunțat la controlul asupra teritoriului în urma conflictului dintre Republica Moldova și Federația Rusă în 1992

³ Disponibil la <http://statbank.statistica.md>.

Figura 2.1 Distribuția populației rezidente pe grupe de vârstă, 2014



Sursa: NBS.

Destrămarea Uniunii Sovietice a lăsat Moldova într-o situație politică și socio-economică dificilă și a dus la un val de moldoveni care și-au căutat în alte părți oportunități economice mai bune. În 2015, peste 888.000 de cetățeni moldoveni – sau 23 la sută din totalul populației – trăiau în afara țării de origine⁴. Totuși, migrația este în cea mai mare măsură temporară și numai 14 la sută dintre emigranți, în medie, au tendința de a se muta permanent (IOM, 2008). Emigranții temporari sunt în general bărbați, care lucrează deseori în condiții precare, mai ales ca muncitori necalificați în Rusia și alte țări din CSI. Emigranții permanenți, pe de altă parte, sunt cu precădere femeile, care părăsesc țara pentru a se stabili în Uniunea Europeană (UE).

Cea mai mare parte dintre emigranții moldoveni trăiesc în Federația Rusă (33,1 la sută), în timp ce Italia este principala gazdă din vestul Europei (18,8 la sută dintre toți emigranții moldoveni). Această preferință este dictată parțial de legăturile lingvistice, deoarece cei mai mulți moldoveni vorbesc limba română și/sau rusa. Emigrația de muncă generează intrări semnificative de bani trimiși din străinătate, reducând sărăcia și stimulând economia locală. Trimiterile de bani reprezintă o parte substanțială a economiei Moldovei, estimată la 23,4 la sută din PIB în 2015 (tabelul 2.1). Pe de altă parte, migrația scade semnificativ forța de muncă locală, cu consecințe importante pentru potențialul economic al țării.

Dimensiunea redusă a economiei țării și dependența de cererea externă, de banii trimiși și de agricultură, o fac foarte vulnerabilă la șocurile politice și economice externe și la efectele schimbărilor climatice. PIB-ul per capita a arătat un trend crescător până în 2015, punct în care s-a instalat recesiunea, cauzată de pierderile din agricultură datorate condițiilor de vreme rea, de repercusiunile unei fraude bancare majore și de o politică monetară strânsă. Economia rămâne în punctul cel mai de jos din grupa de țări cu venit mediu scăzut (între 1.046 și 4.125 de dolari SUA), conform clasificării după venituri, realizată de Banca Mondială⁵.

Cea mai mare parte a veniturilor naționale sunt contribuțiile din servicii, industrie – în principal industria alimentară și constructoare de mașini – și agricultura (NBS). Agricultura contribuie cu 13,8 la sută la PIB-ul național, chiar dacă în acest sector este angajată o parte disproporționat de mare de populație de vârstă activă (31,7 la sută). În ciuda importanței în

⁴ Națiunile Unite, Departamentul de Afaceri Economice și Sociale (2015): *Trends in international migrant stock: Migrants by destination and origin* (Tendințe în migrația internațională: migrații în funcție de destinație și origine) (Baza de date ONU, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2015).

⁵ Vezi <http://data.worldbank.org/about/country-and-lending-groups>.

economia țării, agricultura este caracterizată de o productivitate redusă. Modernizarea acestui sector și mărirea producției este prin urmare o prioritate națională clară, legată și de potențialul de reducere a sărăciei. Numărul de populație care trăiește în sărăcie a înregistrat un declin impresionant, de la 25,8 la sută în 2007 la 11,4 la sută în 2014, deși e posibil ca rata sărăciei să crească din nou în 2015 ca rezultat al remiterilor reduse și a inflației mari.

Tabelul 2.1 Populația și indicatorii economici cheie

	2007	2009	2011	2013	2015
Populație	3 581 110	3 567 512	3 560 430	3 559 497	3 555 159
Conturi naționale					
PIB per capita (US\$)	1 230,40	1 525,50	1 970,60	2 244,00	1 843,20
Creșterea reală a PIB	3,1	-6,0	6,4	9,4	-0,5
Economii interne brute (% PIB)	-11,6	-13,5	-16,7	-12,6	-7,7
Bani primiți din străinătate (% PIB)	33,9	22,0	25,8	27,4	23,4
Indicele prețurilor de consum (CPI)	82,6	93,2	107,6	117,8	135,8
Proportia populației sărace la pragul național al sărăciei (% din populație)	25,8	26,3	17,5	12,7	11,4*
Sectoare economice în funcție de valoarea adăugată la PIB (%)					
Agricultură	12,0	10,1	14,8	14,8	13,8
Industrie	17,1	15,8	16,8	17,1	17,9
Servicii	70,8	74,1	68,4	68,1	68,2

Notă: * Cifra pentru proporția populației sărace este pentru 2014.

Sursa: NBS și Indicatorii de Dezvoltare Mondială, Banca de Date a Băncii Mondiale.

2.2 Piața muncii în Moldova

Tabelul 2.2 arată câțiva indicatori de piață pentru populația cu vârstă de peste 15 ani⁶ din Moldova în anii 2007, 2011 și 2015. A existat un declin minor atât în rata de participare a forței de muncă (de la 44,8 la sută în 2007 la 42,4 la sută în 2015), cât și a ratei ocupare a populației (de la 42,5 la sută în 2007 la 40,3 la sută în 2015). Rata șomajului a scăzut, de asemenea, de la 5,1 la sută în 2007 la 4,9 la sută în 2015, reflectând parțial declinul general în participarea forței de muncă.

Numărul de lucrători din sectorul de servicii a crescut gradual cu 5 puncte procentuale între 2007 și 2011, înainte de a scădea ușor până la 50,5 la sută. Partea populației care lucrează în agricultură a crescut între 2011 și 2015, în timp ce numărul celor care lucrează în industrie a cunoscut o ușoară scădere. Chiar dacă ocuparea informală a scăzut în această perioadă de cinci ani, recent, a crescut din nou până la 34,8 la sută din populația activă în 2015.

Cifrele naționale ascund diferențe semnificative între sexe și între zonele urbane și rurale. De exemplu, femeile au tendința de a rămâne inactive, cu rate de participare mai mici decât celor avute de bărbați, în medie, cu 5 puncte procentuale. La fel, rata de ocupare a femeilor de 38,4 la sută, este mai scăzută decât a bărbaților, de 42,3 la sută, în timp ce rata șomajului este de 3,6 la sută pentru femei și 6,2 la sută pentru bărbați. Ratele de participare în mediul rural (40,4 la sută) sunt mai mici decât cele din mediul urban (44,9 la sută), demonstrând un declin de la 43,1 la sută și respectiv 47,1 la sută în 2007. În consecință, atât ratele de angajare cât și cele de șomaj

⁶ Ancheta forței de muncă din Moldova consideră populație activă cea de peste 15 ani.

din zonele rurale sunt în urma celor din mediul urban, indicând lipsa oportunităților de angajare din mediul rural.

Tabelul 2.2 Câtiva indicatori ai pieței de muncă, pe zone de rezidență, în 2007, 2011 și 2015 (%)

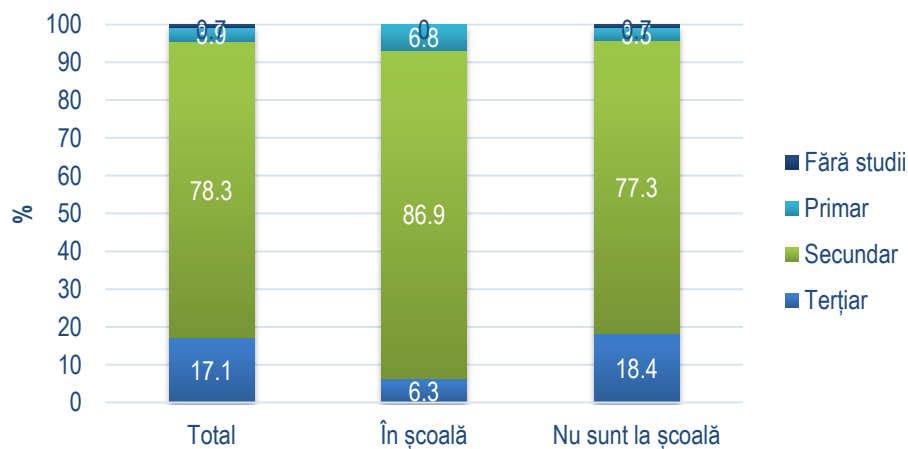
Indicatori		2007	2011	2015
Rata de participare a forței de muncă	Total	44,8	42,3	42,4
	Urban	47,1	48,0	44,9
	Rural	43,1	38,0	40,4
	Bărbați	47,8	45,6	45,1
	Femei	42,2	39,3	39,9
Rata de ocupare	Total	42,5	39,4	40,3
	Urban	43,8	44,1	42,0
	Rural	41,6	36,0	38,9
	Bărbați	44,8	42,1	42,3
	Femei	40,5	37,1	38,4
Rata șomajului	Total	5,1	6,7	4,9
	Urban	6,9	8,2	6,4
	Rural	3,6	5,2	3,5
	Bărbați	6,3	7,7	6,2
	Femei	3,9	5,6	3,6
Agricultură (% , total ocupare))	Total	32,8	27,5	31,7
Industrie (% , total ocupare)	Total	18,7	18,7	17,8
Servicii (% , total ocupare)	Total	48,5	53,7	50,5
Angajare informală (% , total ocupare)	Total	33,6	30,7	34,8

Notă: – = Datele nu sunt încă disponibile. Indicatorii cuprind populația de vârstă activă (15+).

Sursa: NBS.

Moldova se mândrește cu o populație foarte educată. Conform AFM, 18,4 la sută dintre persoanele cu vârsta mai mare de 15 ani, care nu mai merg la școală, și-au finalizat educația terțiară, 77,3 la sută și-au terminat școala secundară și 3,5 la sută au doar școală primară (figura 2.2). Numai o mică parte din populație (0,7 la sută) nu a urmat nicio formă de studii. Majoritatea elevilor/studenților cu vârsta de 15 ani și peste își continuă studiile și după școala secundară (86,9 la sută), și 6,3 la sută urmează studiile la nivel terțiar.

Figura 2.2 Nivelul de studii al populației active în muncă (15+), 2013



Sursa: NBS, AFM.

Există o puternică corelare pozitivă între nivelul de studii și succesul pe piața muncii. Majoritatea absolvenților de universități (57,0) la sută și 38,6 la sută din absolvenții de studii secundare din Moldova au locuri de muncă, spre deosebire de doar 5,2 la sută dintre persoanele cu studii primare sau mai puțin de școala primară (tabelul 2.3). Aproape toți cei cu studii primare sau mai puțin de studii primare sunt economic inactivi. În general, nivelurile scăzute de activitate economică, chiar și printre moldovenii cu studii, reprezintă un motiv de îngrijorare. Femeile din Moldova au în general șanse mai mari decât bărbații să fie economic inactive.

Tabelul 2.3 Distribuția populației de vârstă activă (15+) pe nivel de educație și statut al forței de muncă, în 2015 (%)

Nivelul de studii	Inactivi	Angajați	Șomeri	Total
Total				
Total	57,6	40,3	2,1	100
Primar sau mai jos	94,6	5,2	0,2	100
Secundar	59,3	38,6	2,0	100
Terțiar	40,1	57,0	2,9	100
Bărbați				
Total	54,9	42,3	2,8	100
Primar sau mai puțin	92,3	7,3	0,3	100
Secundar	56,6	40,7	2,7	100
Terțiar	35,6	60,5	4,0	100
Femei				
Total	60,1	38,4	1,4	100
Primar sau mai puțin	96,3	3,6	0,1	100
Secundar	62,0	36,6	1,4	100
Terțiar	43,3	54,5	2,1	100

Sursa: NBS, AFM.

Cea mai mare parte a populației de vârstă activă din Moldova este inactivă (67,6 la sută în 2015). Motivațiile principale declarate ale inactivității sunt dizabilitățile sau pensionarea (45,3 la sută, dar proporția este mai mare în rândul femeilor, de 50,8 la sută) și continuarea studiilor (19,6 la sută, cu un procent mai ridicat pentru bărbați, de 24,2 la sută) (tabelul 2.4). Femeile sunt mai predispuse să stea în afara forței de muncă datorită responsabilităților familiale (23,6 la sută dintre femei, în comparație cu 1,3 la sută dintre bărbați), în timp ce bărbații, mai mult decât femeile, sunt dispuși să lucreze în străinătate (22,7 la sută și respectiv, 7,3 la sută).

Tabelul 2.4 Populația inactivă(15+) în funcție de motivul principal al inactivității, 2015 (%)

Motiv	Total	Bărbați	Femei	Urban	Rural
Total	100	100	100	100	100
În școală sau formare	19,6	24,2	15,7	18,9	20,3
Responsabilități familiale	13,7	1,3	23,6	15,1	12,5
Boală	3,1	2,9	1,5	2,0	3,9
Dizabilitate, pensionar, prea tânăr pentru muncă	45,3	45,7	50,8	48,8	42,4
Nu vrea să muncească	0,5	0,9	0,5	0,7	0,4
Muncește în străinătate	12,4	22,7	7,3	13,2	11,8
Extra-sezon în agricultură	5,0	1,8	0,4	0,9	8,4
Alt motiv	0,4	0,6	0,2	0,3	0,4

Sursa: NBS, AFM.

Cu niveluri ridicate de studii și cu costuri relativ scăzute ale muncii, forța de muncă a Moldovei ar putea fi un motor puternic al creșterii economice din țară. Totuși, economia Moldovei este în prezent incapabilă de a genera un număr suficient de locuri de muncă productive care să folosească pe deplin resursele valoroase ale forței de muncă. Așa cum reiese din ratele de participare scăzute ale forței de muncă, potențialul de forță de muncă al țării rămâne în cea mai mare parte neutilizat sau contribuie la dezvoltarea economică a altor țări; conform NBS în 2015, 12,9 la sută din moldoveni lucrau sau își căutau de lucru în străinătate (tabelul 2.5).⁷ Proporția bărbaților din această categorie este dublă față de cea a femeilor (16.5 și respectiv 9.1 la sută). Majoritatea migranților actuali sau potențiali sunt absolvenți de școală secundară.

Tabelul 2.5 Proporția populației de vârstă activă (15+) care lucrează sau își caută de lucru în străinătate, pe nivel de studii, 2015 (%)

Nivelul de studii	Total	Bărbați	Femei
Primar	0,0	0,0	0,0
Secundar	11,1	14,6	7,7
Terțiar	1,7	1,9	1,5
Total populație 15+	12,9	16,5	9,1

Sursa: NBS, AFM.

Migranții de muncă sunt vulnerabili la șocurile macroeconomice și la modificările din normele și reglementările legale privind migrația din țările gazdă. Cetățenii moldoveni pot călători fără viză în Rusia și țările CSI, precum și în țările UE din 2014. În plus, mulți moldoveni au dreptul să ceară cetățenie română, câștigând astfel permisiunea de a lucra legal în UE⁸. Migranții de muncă din Rusia, pe de altă parte, se confruntă cu riscuri mai mari în ceea ce privește expunerea la abuzuri ale drepturilor în muncă și vulnerabilitatea la expulzare. Tot mai sensibili la integrarea europeană a vecinilor săi vestici, Rusia, în trecut, a amenințat Moldova cu introducerea regimului de vize care ar fi deteriorat poziția unui număr substanțial de moldoveni din țară.

În plus, prețul în scădere al petrolului și sancțiunile impuse de Statele Unite și UE au determinat pierderi în economia rusă. Acest lucru ar putea afecta fluxul de remiteri din Rusia – care reprezentau 58,4 la sută din totalul banilor trimiși în 2011⁹ – sau pot atrage un val de migranți întorși, dând astfel o lovitură dublă economiei moldovenești și pieței de muncă. De fapt, fluxul de bani trimiși din Rusia a scăzut până la 44 la sută între 2014 și 2015. Familiile de migranți, dependente de banii trimiși din străinătate preferau să nu muncească decât să accepte angajarea în locuri de muncă prost plătite. În aceste condiții, banii trimiși din străinătate au împins în sus salariul de rezervare, cultivând neintenționat inactivitatea economică. Prin urmare, banii trimiși din străinătate au devenit singura sursă de venit pentru multe familii de migranți, lăsându-i într-o poziție vulnerabilă cu puține alte mecanisme de siguranță pe care să se bazeze.

⁷ Această cifră este cumva mai mică decât cea estimată de Centrul Politicilor de Migrare, care sugerează, pe baza statisticilor de migrare din țările de destinație, că în 2012 erau între 390.280 și 615.171 de migranți moldoveni care trăiau în străinătate. Pentru mai multe informații, vezi MPC (2013).

⁸ Aproximativ 20 la sută dintre migranții moldoveni de muncă cu vârste între 15 și 29 de ani lucrează în statele membre UE, conform rezultatelor unei analize a Migrației Muncii NBS, 2012. Majoritatea – cam 64 la sută – lucrează în Federația Rusă.

⁹ Pentru mai multe informații privind rolul banilor trimiși din străinătate în economia din Moldova, vezi Stratan et al. (2013).

2.3 Obiectivele și metodologia studiului

SWTS oferă informații suplimentare la anchetele forței de muncă. În primul rând asigură posibilitatea, mai puțin întâlnită, de a folosi indicatori ai tranzițiilor de pe piața muncii prin includerea întrebărilor privind istoricul activităților economice ale tinerilor respondenți. Până în prezent, anchetele ocazionale ale forței de muncă nu au inclus informații detaliate privind urmărirea traseelor din înăuntrul și din afara forței de muncă. Cel de al doilea factor de valoare oferit de inițiativa acestui studiu este aplicarea indicativilor normativi legați de conceptul de muncă decentă. Cadrul analitic adoptat de OIM și urmat aici, susține că dobândirea unei angajări stabile sau satisfăcătoare este țelul final pentru majoritatea tinerilor din țările în curs de dezvoltare. Stadiile de tranziție aplicate rezultatelor SWTS sunt, deci, bazate pe combinația dintre cele două variabile – stabilitate și satisfacție.

SWTS este o ancheta a gospodăriilor casnice cu tineri cu vârste între 15 și 29 de ani¹⁰. În Moldova, ancheta a fost implementată de NBS, iar munca de teren a fost realizată în ambele runde în martie (2013 și 2015). SWTS, la fel ca AFM, permite calcularea indicatorilor conform standardelor internaționale care definesc populația activă din punct de vedere economic. Analiza a fost introdusă ca parte a parteneriatului “Work4Youth (Munca pentru tineri)” dintre OIM și Fundația MasterCard, având ca obiectiv consolidarea colectării de informații despre piața muncii specifice tinerilor și colaborarea cu decidenții politici pentru interpretarea datelor. Parteneriatul a fost sprijinit de SWTS în 34 de țări țintă pe perioada cuprinsă între 2012 – 16 (vezi caseta 1)¹¹.

Caseta 1. Work4Youth: un Proiect OIM în parteneriat cu Fundația MasterCard

Proiectul Work4Youth (W4Y) este un parteneriat între Programul OIM de Angajare a Tinerilor și Fundația MasterCard. Proiectul are un buget de 14,6 milioane de dolari SUA și se va desfășura pe o perioadă de cinci ani până la mijlocul anului 2016. Scopul este acela de a “promova oportunitățile de muncă decentă pentru tineri și tinere prin cunoaștere și acțiune”. Obiectivul imediat al parteneriatului este acela de a realiza informații mai multe și mai bune despre piața de muncă specifică tinerilor din țările în curs de dezvoltare, cu accent special pe traiectoriile de tranziție către piața muncii.

Țări țintă ale Work4Youth:

Asia și Pacific: Bangladesh,* Cambodgia, Nepal, Samoa,* Vietnam*

Europa de Est și Asia Centrală: Armenia, Kârgâzstan,* Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei, Muntenegru,** Republica Moldova, Federația Rusă, Serbia,** Ucraina

America Latină și Caraibe: Brazilia,* Columbia,* Republica Dominicană,** Salvador, Jamaica, Peru*

Orientul Mijlociu și Africa de Nord: Egipt, Iordania, Liban,** Teritoriile Palestiniene Ocupate, Tunisia*

Africa Sub-Sahariană: Benin, Liberia, Madagascar, Malawi, Republica Congo,** Sierra Leone,** Republica Unită Tanzania,* Togo, Uganda, Zambia

* O singură rundă în 2012–13; ** Numai o singură rundă în 2014–16.

Chestionarul standard SWTS a fost adaptat la contextul de țară din Moldova după un proces consultativ dintre OIM și NBS. În funcție de statutul de muncă stabilit în chestionarul AFM, respondenții trebuiau să răspundă la unul dintre cele trei chestionare SWTS – pentru tinerii angajați, șomeri sau inactivi. În timpul activităților pe teren, au fost colectate răspunsuri de la

¹⁰ Chiar dacă în majoritatea celorlalte contexte, o persoană tânără este definită ca o persoană cu vârsta între 15 și 24 de ani, pentru obiectivele SWTS, limita superioară a vârstei este extinsă la 29 de ani. Se face acest lucru recunoscându-se faptul că unii tineri rămân să studieze după vârsta de 24 de ani și în speranța de a aduce mai multe informații privind experiența de muncă a tinerilor după terminarea studiilor.

¹¹ Fișierele cu micro-date și rapoartele naționale din 34 de țări cuprinse în proiectul OIM Work4Youth (W4Y) sunt disponibile la: www.ilo.org/w4y.

1.158 de persoane în 2013 și 1.189 de persoane în 2015 cu vârste între 15 și 29 de ani și care locuiau în Moldova.

2. Caracteristicile tineretului din eșantionul studiat

Această secțiune prezintă constatările studiului privind caracteristicile individuale ale tinerilor din cadrul studiului, nivelul lor de educație, statutul activităților curente, aspirațiile și scopurile lor în viață, precum și distribuția populației tinere în funcție de statutul ocupational (angajat, șomer sau în afara pieței muncii). Dacă nu sunt alte specificații, tabelele și figurile din text arată rezultatele din SWTS 2015. Tabele suplimentare din SWTS 2013 se găsesc în Anexa I.

3.1 Caracteristicile individuale ale tinerilor

Conform constatărilor anchetei, numărul total de tineri, definit ca populație cu vârsta între 15 și 29 de ani care trăiește în cadrul frontierelor naționale ale Moldovei, în 2015, era de 749.533¹². În comparație cu rezultatele din 2013, numărul tinerilor a crescut cu 6,1 la sută de la 706.434. Distribuția tinerilor pe grupe de vârstă a trecut ușor de partea grupului mai vârstnic (de 25 – 29 de ani). În 2015, 38,6 la sută din eșantionul de tineri se afla în categoria de vârstă de 25 – 29 de ani, 32,7 la sută în cadrul grupului de 20 – 24 de ani și 28,7 la sută în cadrul intervalului de vârstă de 15 – 19 ani (tabelul 3.1). În schimb, pe eșantionul din 2013, 36,6 la sută dintre tineri aveau vârsta cuprinsă între 25 -29 de ani, 32,8 la sută aveau 20 -24 ani și 30,6 la sută aveau 15 – 19 ani (Anexa I, tabelul A.1). “Îmbătrânirea” populației tinere reflectă efectele perioadei baby boom-ului de la mijlocul anilor 80, când numărul de copii născuți vii ajunsese la aproape 95.000 pe an, urmată apoi de o scădere a numărului de născuți vii de sub 40.000 pe an, în timpul perioadei de tranziție de la Uniunea Sovietică din anii 90.

Tabelul 3.1 Distribuția populației tinere pe grupe de vârstă, domiciliu, stare civilă și nivel de educație

Caracteristici		Total		Bărbați		Femei	
		Număr	%	Număr	%	Număr	%
Grup de vârstă	15–19	215 364	28,7	112 332	29,6	103 031	27,8
	20–24	245 123	32,7	126 347	33,3	118 776	32,1
	25–29	289 047	38,6	140 719	37,1	148 328	40,1
Domiciliu	Rural	418 826	55,9	221 852	58,5	196 973	53,2
	Urban	330 708	44,1	157 546	41,5	173 162	46,8
Stare civilă	Necăsătorit/niciodată căsătorit	517 883	69,1	301 968	79,6	215 915	58,3
	Căsătorit	222 964	29,7	76 368	20,1	146 596	39,6
	Separat/divorțat	8 686	1,2	1 061	0,3	7 625	2,1
Total		749 533	100	379 398	100	370 135	100

Notă: Rezultatele pentru 2013 se găsesc în Anexa I.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

¹² Acesta nu este numărul total de tineri moldoveni deoarece nu sunt incluși tinerii care se află în străinătate din diverse motive.

În 2015, bărbații tineri reprezentau 50,6 la sută din populație și femeile restul de 49,4 la sută, o distribuție care este substanțial mai echilibrată decât dezechilibrul din ancheta din 2013 (cu 55,2 la sută tinere femei și 44,8 la sută tineri bărbați). Tendințele referitoare la emigrare pot să ajute la clarificarea acestei discrepante. În 2013, migrația externă era încă dominată de bărbați. Între 2014 – 2015 a existat o reducere semnificativă a migrației către Rusia (în special printre bărbați) din cauza conflictului dintre Rusia și Ucraina și a sancțiunilor aferente. În același timp, odată cu adoptarea intrării fără viză în UE din 2014 și a presiunilor inflaționiste din Moldova, e ușor de înțeles de ce tinerele femei au început să se alăture tendinței de migrare către țările UE. Indiferent de motivații, diferențele în distribuția de gen dintre cele două anchete trebuie luată în considerație când se compară rezultatele dintre cei doi ani.

O mare parte dintre tinerii moldoveni trăiesc în zone rurale (55,9 la sută în comparație cu 44,1 la sută în zonele urbane), așa cum era situația în 2013. Starea civilă a populației tinere arată că aproximativ o treime dintre tinerii moldoveni sunt căsătoriți (29,7 la sută). Tinerele femei căsătorite sunt aproape de două ori mai multe decât tinerii bărbați căsătoriți (respectiv 39,6 la sută și 20,1 la sută).

3.2 Mobilitatea tineretului

Aproape o cincime din populația tânără s-a mutat de la locul inițial de domiciliu - 20,3 la sută din totalul populației tinere, ceea ce reprezintă un procent ușor mai crescut decât cel de 19,4 la sută înregistrat în 2013 (ținând cont că studiul nu îi include și pe tinerii moldoveni care au domiciliul în alte țări). Dintre cei care s-au mutat, două treimi (71,8 la sută) s-au mutat din zone rurale, 22,9 la sută din orașe mici și comune, 2,9 la sută din altă țară și 2,4 la sută din alte orașe din Moldova (tabelul 3.2.)

Tabelul 3.2 Tinerii care s-au mutat de la locul inițial de domiciliu, pe zone anterioare de domiciliu și motivul relocării

Caracteristici		Total		Bărbați		Femei	
		Număr	%	Număr	%	Număr	%
Zona anterioară de domiciliu	Zona rurală	109 328	71,8	34 071	63,8	75 257	76,1
	Oraș mic	34 926	22,9	16 801	31,5	18 126	18,3
	Zona metropolitană	3 586	2,4	1 763	3,3	1 824	1,8
	Altă țară	4 420	2,9	733	1,4	3 686	3,7
	Să însoțească familia	37 051	24,3	17 932	33,6	19 119	19,3
Motivul principal	Pentru educație/instruire	57 131	37,5	19 418	36,4	37 713	38,1
	Pentru muncă	11 453	7,5	6 712	12,6	4 741	4,8
	Alte motive	46 625	30,6	9 306	17,4	37 319	37,7
Total migranți interni		152 261	100	53 368	100	98 893	100
Procent din populația totală			20,3		14,1		26,7

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Există mari diferențe între modelele de mobilitate ale tinerilor în funcție de sex. Aproape 99.000 dintre femeile respondente s-au mutat din locul de origine (26,7 la sută din populația tânără feminină), în comparație cu 53.000 de tineri bărbați (14,1 la sută din populația tânără masculină). Motivele pentru care au părăsit locul de origine variază. În mod interesant, cel mai întâlnit motiv de relocare, invocat de o treime dintre respondenți (37,5 la sută) este cel al educației, unde nu există diferențe mari de gen. Alte motive de relocare diferă mult în funcție de sex – 33,6 la sută dintre tinerii bărbați și aproape 19,3 la sută dintre tinerele femei s-au relocat

ca să-și însoțească familia. Motivele legate de ocupare au fost cele pentru care 12,6 la sută dintre tinerii bărbați și-au schimbat domiciliul, în comparație cu doar 4,8 la sută dintre femeile tinere. Aproximativ o treime dintre respondenți au avut alte motive pentru relocare. Datele indică faptul că moldovenii nu sunt deosebit de mobili în țară. Ei tind să ia în considerare doar piața de muncă locală atunci când caută de lucru.

3.3 Incluziunea și statutul financiar

Așa cum s-a discutat în secțiunile anterioare, mobilitatea în Moldova este în cea mai mare parte un fenomen internațional. Având posibilități limitate de muncă și o slabă remunerare a tinerilor, migrația internațională este o opțiune atractivă pentru cei care caută un loc de muncă. Rețelele existente de moldoveni din destinațiile populare pentru migrație joacă un rol semnificativ în facilitarea migrării externe. Totuși, SWTS nu tratează în mod direct problema emigrării deoarece se ocupă în mod exclusiv de tinerii rezidenți în Moldova. Există însă indicatori care oferă o imagine indirectă a rolului semnificativ pe care îl joacă migrația în economia locală din Moldova, cum ar fi incidența crescută a utilizării serviciilor bancare pentru accesarea banilor trimiși, cu detalii în tabelul 3.3. Tabelul arată că în 2015 majoritatea tinerilor au folosit servicii bancare personale (83,2 la sută dintre tinerele femei și 76,2 la sută dintre tinerii bărbați). O mică parte dintre acești tineri utilizează aceste servicii ca să-și acceseze economiile (9,7 la sută) sau ca să obțină împrumuturi de urgență (3,0 la sută) sau asigurări (2,9 la sută), în timp ce majoritatea tinerilor folosesc serviciile bancare ca să aibă acces la trimiterile de bani (78,7 la sută). Procentul de trei sferturi dintre tineri care accesează banii trimiși este un indiciu clar al importanței migrației externe pentru economia locală.

Tabelul 3.3 Incluziunea financiară a tinerilor

	Total		Bărbați		Femei	
	Număr	%	Număr	%	Număr	%
Servicii financiare personale utilizate	597 284	79,7	289 255	76,2	308 029	83,2
Servicii financiare personale neutilizate	152 250	20,3	90 144	23,8	62 106	16,8
Împrumuturi de urgență	22 357	3,0	10 783	2,8	11 574	3,1
Conturi de economii	72 769	9,7	34 707	9,1	38 062	10,3
Asigurări	21 734	2,9	16 822	4,4	4 912	1,3
Servicii de transfer de bani	590 186	78,7	287 112	75,7	303 074	81,9

Notă: au fost permise răspunsuri multiple.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Peste două treimi din tinerii din mediul urban și rural (respectiv 69,6 și 66,8 la sută) consideră că situația gospodăriilor lor se află în jurul nivelului mediu (figura 3.1). Unul din cinci locuitori din mediul rural percepe gospodăria proprie ca fiind foarte bogată (18,9 la sută) sau destul de bogată (4,8 la sută). În zonele urbane, numai 11 la sută dintre tineri își consideră gospodăria ca fiind bogată și 8,6 la sută ca destul de bogată. Puțini se autodefinesc ca făcând parte din gospodării sărace sau destul de sărace (cam unul din zece tineri), cu diferențe minore între zonele rurale și urbane.

Figura 3.1 Nivelul venitului din gospodărie pe zone de reședință



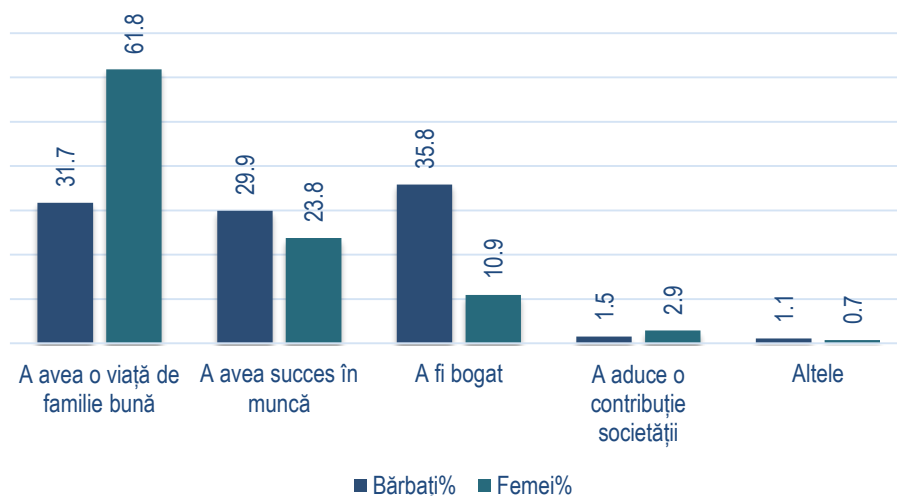
Notă: Categoriile de venituri ale gospodăriilor se bazează pe evaluările individuale ale fiecărui tânăr respondent.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

3.4 Aspirații și scopuri în viață

Primul scop în viață al tinerilor respondenți – indiferent de statul activității lor – este acela de a avea o bună viață de familie (figura 3.2), un rezultat similar cu cel din 2013. Rezultatele variază între tineri și tinere – o viață de familie bună este prioritatea a 61,8 la sută dintre tinere și 31,7 la sută dintre tineri. A fi bogat este aspirația cea mai mare pentru 35,8 la sută dintre tineri și numai pentru 10,9 la sută dintre tinere. Aproximativ un sfert dintre tineri vor să aibă succes în muncă (29,9 la sută dintre bărbați și 23,8 la sută dintre femei). Un procent foarte mic dintre cei chestionați au menționat contribuția la dezvoltarea societății ca scop principal în viață.

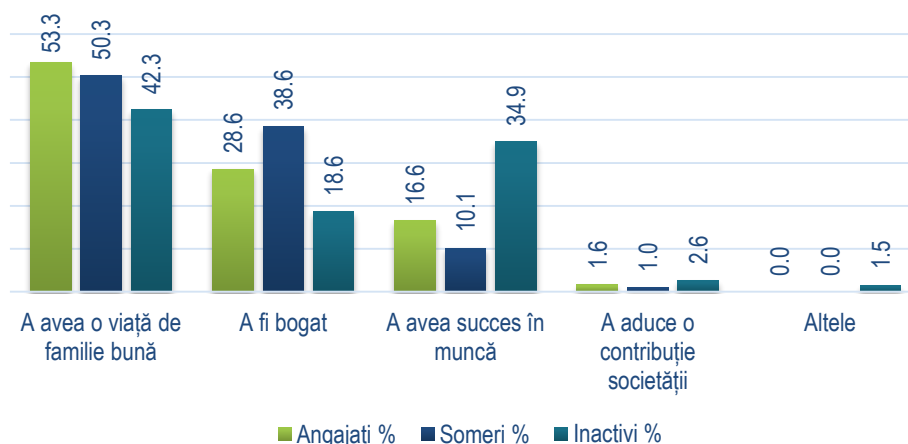
Figura 3.2 Principalele scopuri în viață ale tinerilor pe sexe



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Figura 3.3 prezintă rezultatele SWTS privind aspirațiile de viață ale tinerilor în funcție de statutul lor pe piața muncii. Tinerii care nu sunt activi sunt mai înclinați să declare succesul în muncă drept scopul lor cel mai important în viață (34,9 la sută dintre persoanele tinere inactive), în comparație cu tinerii angajați sau șomeri. Având în vedere că majoritatea tinerilor inactivi din prezent sunt încă la școală (63,5 la sută), acesta poate fi un indiciu că mulți dintre ei intenționează să intre pe piața muncii într-un anumit moment din viitor și că sunt conștienți de legătura dintre succesul în muncă și starea de bine în general. În schimb, o parte relativ mare de tineri șomeri își exprimă preferința pentru câștigul de bani. Dintre tinerii angajați, 28,6 la sută au ca prioritate banii și 16,6 la sută au ca prioritate cariera, ca primă aspirație în viață.

Figura 3.3 Principalele scopuri în viață ale tinerilor în funcție de statutul forței de muncă



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

3.5 Nivelul de educație

În 2015 majoritatea populației tinere terminase deja studiile (59,6 la sută). Numai 1,1 la sută dintre cei care nu mai merg la școală în Moldova au absolvit mai puțin de învățământul primar (tabelul 3.4). Conform legislației naționale, învățământul obligatoriu se întinde pe o perioadă de zece ani și cuprinde un an de învățământ preșcolar, patru ani de școală primară și cinci ani de gimnaziu. Cei mai mulți tineri din Moldova au terminat cel puțin nivelul secundar de educație – 40,3 la sută la nivel general secundar, 28,4 la sută la nivel vocațional (inclusiv învățământul vocațional secundar și post-secundar) și 29,6 la sută la nivel universitar. Foarte puțini tineri s-au oprit cu studiul la nivel primar (0,7 la sută). În comparație cu 2013, există un procent ușor mai crescut de absolvire la nivel terțiar (până la 28,5 la sută în 2013) și un procent mai scăzut de terminare a școlii la nivelul primar de învățământ (mai mic de 1,7 la sută în 2013) – ambele semnale pozitive.

Nivelul de învățământ terțiar absolvit de tinerii din zonele urbane este de 48,1 la sută – de aproape patru ori mai mare decât în mediul rural (12,8 la sută). Rezultatele acestea reflectă parțial concentrarea universităților în mediul urban, dar indică și concentrarea mai mare de locuri de muncă care necesită studii superioare în zonele urbane. Aproape patru din cinci tineri din mediul rural care nu mai merg la școală au studii de școală secundară ca ultimul nivel absolvit (73,1 la sută, totalul absolvenților de școală secundară și învățământ vocațional secundar) în comparație cu 44,9 la sută dintre tineretul urban. Chiar dacă numărul de tineri care se opresc la nivel de învățământ primar este scăzut în general, există diferențe semnificative între zonele

urbane și rurale: numai 0,4 la sută dintre tinerii din zonele urbane în comparație cu 3,1 la sută în zonele rurale.

Tabelul 3.4 Nivelul de studii al tinerilor, 2013 și 2015 (%)

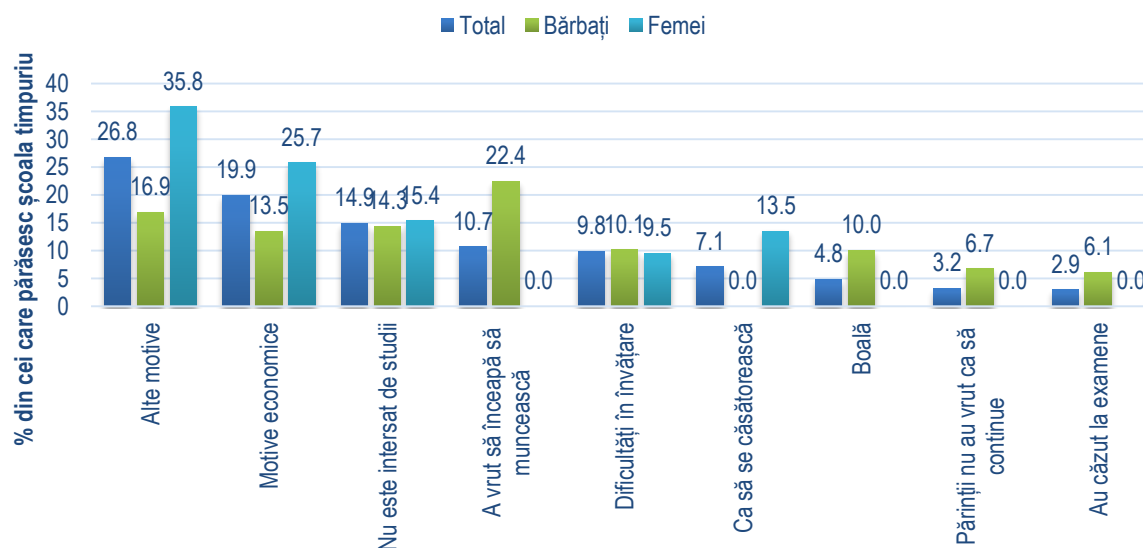
Cel mai înalt nivel de studii absolvite	2013	2015				
	Total	Total	Bărbați	Femei	Urban	Rural
Mai puțin de școală primară	0,9	1,1	0,9	1,3	0,4	1,8
Școala primară	1,7	0,7	0,7	0,6	0,0	1,3
Școala secundară vocațională	15,6	19,5	23,2	15,9	16,2	22,4
Școala secundară generală	46,4	40,3	43,0	37,6	28,7	50,7
Școala secundară post-vocațională	7,0	8,9	6,9	10,8	6,5	11,1
Studii universitare și post-universitare	28,5	29,6	25,3	33,8	48,1	12,8
Total	100	100	100	100	100	100

Notă: Studenții actuali nu sunt incluși.

Sursa: SWTS Moldova, 2013 și 2015.

În general, există un număr relativ considerabil de tineri care urmează învățământ vocațional în Moldova – 19,5 la sută la nivel secundar și încă 8,9 la sută la nivel vocațional post-secundar. Diferențele de gen sunt evidente în selectarea traiectoriei școlare: tinerii termină de multe ori școala la nivel secundar mai mult decât tinerele care sunt mai înclinate să aleagă calea academică (universitatea). În același timp, mai degrabă tinerele decât tinerii termină școala la nivelul cel mai de jos (școala primară sau mai puțin de atât).

Figura 3.4 Motive pentru părăsirea timpurie a școlii



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Cei care părăsesc școala timpuriu reprezintă 2,5 la sută dintre tinerii moldoveni, iar 19,9 la sută dintre ei declară că au părăsit școala din motive economice (inclusiv că sunt prea săraci ca să-și permită costurile, sau din nevoia de a câștiga bani pentru a-și susține familia etc.). Ținând cont de faptul că învățământul obligatoriu este gratuit, aceste motivații pot fi un indiciu al

cheltuielilor informale suportate de familiile cu copii de școală pentru acoperirea costului serviciilor de bază, precum infrastructura pentru încălzire și cea sanitară, pe care bugetul de stat se străduiește să-l asigure tuturor școlilor¹³. Absența interesului pentru școală (14,9 la sută) și dorința de a începe munca (10,7 la sută) sunt cele mai obișnuite motive pentru părăsirea școlii, urmate de confruntarea cu dificultățile în învățare (9,8 la sută) (figura 3.4).

Există diferențe semnificative de motivații pentru abandonul școlar în funcție de sex. Motivele principale pentru tinerele care părăsesc școala sunt cele economice (25,7 la sută), faptul că nu sunt interesate de școală (15,4 la sută), căsătoria (13,5 la sută) și dificultăți în învățare (9,5 la sută), dar celelalte motive constituie majoritatea (35,8 la sută). Pe de altă parte, tinerii abandonează școala pentru că sunt nerăbdători să înceapă munca (22,4 la sută), nu sunt interesați de școală (14,3 la sută), din motive economice (13,5 la sută), datorită dificultăților în învățare (10,1 la sută) sau datorită îmbolnăvirii (10 la sută). Tinerii declară că au părăsit școala timpuriu deoarece părinții lor s-au opus continuării studiilor (6,7 la sută) sau ca rezultat al nereușitei la examene (6,1 la sută); 16,9 la sută au abandonat școala din alte motive necunoscute.

Tabelul 3.5 arată o comparație între nivelul cel mai înalt de studii atins de persoanele tinere și cel al taților sau mamelor lor. În general, în aproape 72,4 la sută din cazuri, tinerii au atins același nivel de educație cu al părinților lor. 13,3 la sută și respectiv 16 la sută dintre tineri au urmat un nivel mai ridicat de școală față de tatăl sau mama lor, ceea ce indică un progres în educație în cadrul gospodăriilor. Totuși, datele înregistrează o rată ușor mai ridicată de regres al nivelului general de educație, cu aproape 14,4 la sută dintre tineri care își termină studiile la un nivel mai scăzut decât părinții lor. Acest regres este întâlnit mai ales în cazul tinerilor care au cele mai scăzute niveluri de educație, dar sunt semnificative și pentru tinerii care au terminat învățământul secundar general.

Tabelul 3.5 Comparație între nivelul de studii al tinerilor și cel al părinților lor (%)

Nivelul de studii finalizate	Comparația cu tatăl			Comparația cu mama		
	Același nivel cu părintele	Părintele are un nivel mai scăzut de studii	Părintele are un nivel mai ridicat de studii	Același nivel cu părintele	Părintele are un nivel mai scăzut de studii	Părintele are un nivel mai ridicat de studii
Mai puțin decât școala primară	0,0	0,0	100	0,0	0,0	100
Școala primară	0,0	0,0	100	0,5	0,0	99,5
Școala secundară	91,8	0,8	7,4	88,7	0,5	10,3
Studii universitare și post-universitare	29,9	70,1	0,0	29,9	70,2	0,0
Total	72,2	13,3	14,5	72,6	16,0	14,3

Notă: Studiile vocaționale (secundare și post-secundare) sunt cuprinse în studiile de școală generală secundară în acest tabel.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

3.6 Caracteristicile studenților actuali

Dintre studenții care învață în prezent din Moldova (cuprinzând 40,4 la sută din populația tânără), cea mai mare parte (41,7 la sută) urmează programe generale de studii, similare cu cele din învățământul secundar (tabelul 3.6). Programele sunt urmate de 20 la sută dintre cei care studiază științe sociale, afaceri și drept, și de 13,7 la sută dintre cei care preferă tehnica, ingineria și construcțiile. Există o diferență în preferințele tinerilor pentru domeniul de studii, care arată

¹³ A se vedea “Educația în Moldova”, blog *Borgen Magazine*, 3 Februarie 2015; <http://www.borgenmagazine.com/education-moldova/> [16 iunie 2016].

distribuția bărbaților și femeilor care lucrează pe sectoare economice, aspect discutat ulterior în acest raport. Studentele femei sunt mai inclinate către științele sociale (24 la sută) și învățământ (9,4 la sută) decât studenții bărbați (16,3 la sută și respectiv 2,5 la sută), în timp ce studenții bărbați sunt mai predispuși să prefere tehnica, ingineria și construcțiile (22,3 la sută) în comparație cu femeile (4,4 la sută).

Tabelul 3.6 Domeniul preferat de studiu al studenților actuali

Domeniu de studiu	Total		Bărbați		Femei	
	Număr	%	Număr	%	Număr	%
Programe generale	116 857	41,7	63 414	43,5	53 442	39,8
Educație	16 154	5,8	3 590	2,5	12 564	9,4
Științe umane și artă	10 220	3,6	3 376	2,3	6 844	5,1
Științe sociale, afaceri și drept	56 090	20,0	23 801	16,3	32 289	24,0
Științe, matematică și calculatoare	13 370	4,8	8 540	5,9	4 830	3,6
Tehnică, inginerie și construcții	38 451	13,7	32 535	22,3	5 916	4,4
Agricultură și medicină veterinară	3 458	1,2	2 437	1,7	1 021	0,8
Sănătate și asistență socială	15 433	5,5	4 401	3,0	11 032	8,2
Alte servicii	10 019	3,6	3 615	2,5	6 404	4,8
Total	280 050	100	145 709	100	134 341	100

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Procentul mare de tineri care preferă să studieze științe sociale reflectă o lipsă de informare de calitate despre piața muncii cu sectoarele care au cele mai mari cerințe de locuri de muncă (așa cum se semnalează în scenariile de deficit de muncă pe sectoare de ocupare din secțiunea 4.1). Totuși, chiar dacă studenții ar avea acces la informații corecte despre aceste sectoare în care cererea este mai mare în momentul absolvirii lor, nu este sigur că mulți și-ar schimba domeniul preferat de studii. Domeniile alese sunt mai degrabă determinate de interesele persoanei tinere și de viziunea sa optimistă, decât de considerațiile practice legate de perspectivele de viitor de pe piața muncii¹⁴.

Optimismul studenților actuali se reflectă și în preferințele tinerilor pentru un viitor loc de muncă. Un procent de 56 la sută speră să-și găsească un loc de muncă ca “profesionist” (tabelul 3.7). O zecime dintre studenții actuali lucrează ca manageri sau tehnicieni și specialiști asociați (10,4 și respectiv 10,1 la sută). Încă și mai puțini doresc să lucreze în servicii și vânzări (7,2 la sută) sau ca meseriași (6,1 la sută). Foarte puțini studenți și-au exprimat dorința de a lucra ca specialiști în agricultură, silvicultură sau pescuit, în ciuda rolului semnificativ pe care îl joacă agricultura în economia țării. Modernizarea agriculturii, creșterea productivității acestui sector și a importanței lui pentru tineri și tinere sunt cruciale, având în vedere că produsele agricole reprezintă al doilea sector de export al Moldovei.

¹⁴ A se vedea OIM (2015), caseta 9.

Tabelul 3.7 Studenții actuali în funcție de ocupația viitoare și locul de muncă preferat (%)

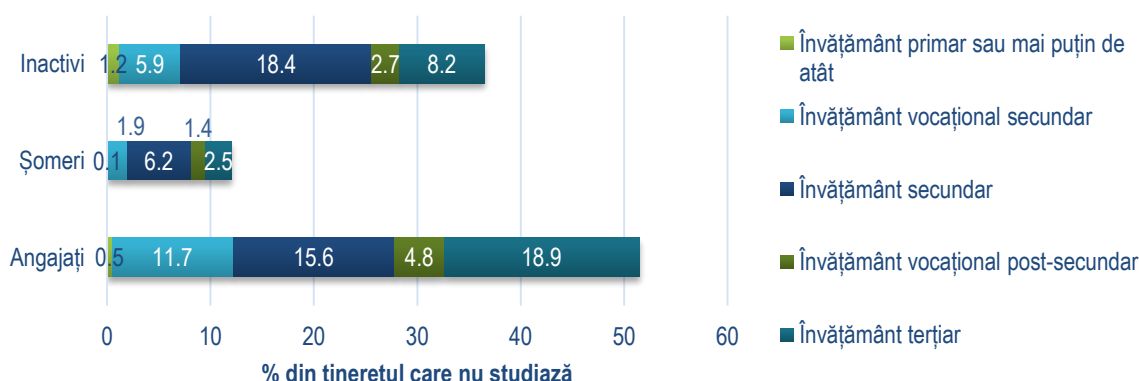
Ocupația dorită	Total	Bărbați	Femei	Loc de muncă dorit	Total	Bărbați	Femei
Manageri	10,4	9,5	11,3	Propriu (propria afacere/fermă)	15,4	14,4	16,5
Profesioniști	56,0	50,0	62,8	Guvern/sector public	33,0	36,3	29,2
Tehnicienii și alți profesioniști	10,1	10,4	9,7	Companie privată	22,6	17,0	28,8
Funcționari cu muncă de birou	1,4	1,2	1,7	Internațional/ONG	15,1	18,7	11,2
Lucrători în servicii și vânzări	7,2	8,1	6,3	Afacere de familie/fermă	4,9	5,8	3,9
Specialiști în agricultură, silvicultură și pescuit	0,3	0,6	0,0	Nu doresc să lucreze	2,4	3,6	1,1
Meseriași și lucrători în comerț	6,1	9,4	2,4	Nu sunt disponibile	6,6	4,2	9,2
Operatori de instalații și mașini, asamblori	1,7	2,6	0,7	Total	100	100	100
Ocupații elementare	0,0	0,0	0,0				
Ocupații în forțele armate	0,4	0,8	0,0				
Nu știu	6,4	7,4	5,2				
Total	100	100	100				

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

În ceea ce privește locul de muncă pe care și-l doresc studenții pe viitor, unul din trei (33 la sută) declară că vrea să lucreze în sectorul public (36,3 la sută dintre studenți și 29,2 la sută dintre studente). Chiar dacă este de înțeles, având în vedere beneficiile și siguranța asociate cu angajarea în sectorul public, este nerealist să se considere că acest sector va avea capacitatea să absoarbă un număr atât de mare de studenți în devenire. Un număr de 15,1 la sută dintre studenți speră să lucreze pentru organizații internaționale sau organizații non-guvernamentale (ONG), de înțeles în ceea ce privește salariile oferite, dar nerealist în ceea ce privește capacitatea acestora. Aproape 6 la sută dintre studenții bărbați și 4 la sută dintre studente speră să lucreze în afaceri de familie sau la ferma familiei, iar 14,4 la sută și respectiv 16,5 la sută speră ca într-o zi să lucreze pentru propria lor afacere. În total, numai o cincime (22,6 la sută) și mai multe femei decât bărbați, vor să lucreze în sectorul privat.

Figura 3.5 prezintă relația dintre nivelul de studii absolvit de tineri și statutul principal al activității economice, demonstrând că studiile pot acționa ca o plasă de siguranță împotriva șomajului și inactivității. Cea mai mare parte a tinerilor angajați dețin o diploma universitară (18,9 la sută), ceea ce confirmă faptul că angajatorii sunt dispuși mai degrabă să angajeze tineri cu nivel ridicat de pregătire și că cei care investesc în propria educație pe termen lung sunt cei care au cele mai puține șanse să rămână șomeri sau în afara pieței muncii. Puțini tineri rămân cu studii de școală primară sau mai puțin (0,7 la sută cu școala primară și 1,1 la sută cu mai puțin de școală primară), cei cu niveluri scăzute de studii sunt în general inactivi, probabil fiind conștienți de importanța studiilor pe piața muncii și, prin urmare, de posibilitățile reduse de a-și găsi un loc de muncă.

Figura 3.5 Nivelul de educație a tinerilor și statutul principal de activitate



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

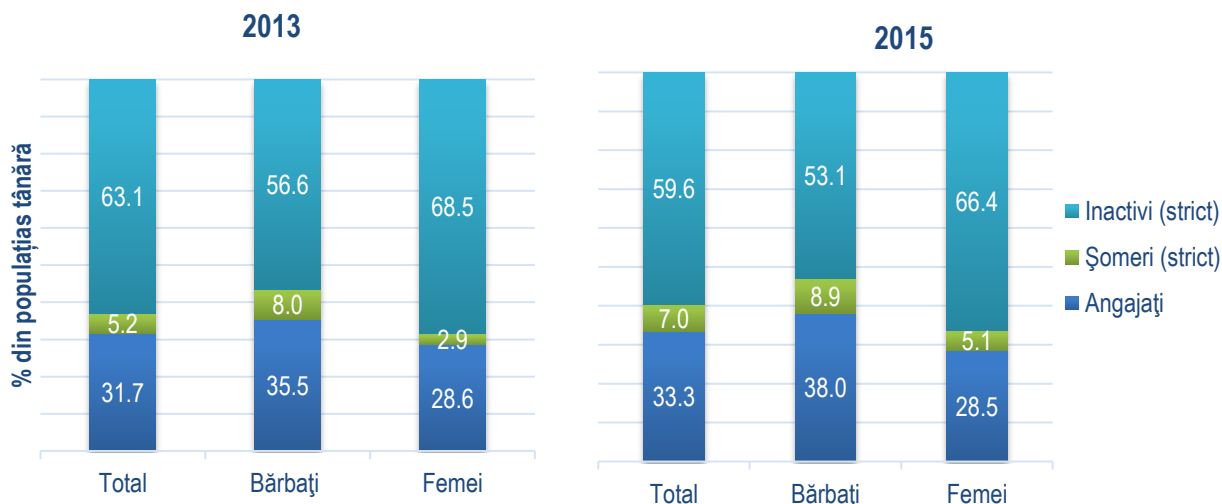
3.7 Activitatea economică principală

Standardele internaționale privind statisticile de ocupare și șomaj se bazează pe schema forței de muncă (a se vedea Anexa II cu definiții). Conform acestei scheme, populația de vârstă activă este împărțită în trei categorii – angajați, șomeri și inactivi economic – în funcție de statutul lor pe piața muncii pe o perioadă specificată de o zi sau de o săptămână.

Figura 3.6 ilustrează distribuția populației tinere în funcție de principala activitate economică. Grupul inactivilor este cel mai mare în ambele runde ale studiului, cuprinzând 59,6 la sută din totalul populației tinere în 2015 (și 66,4 la sută din femeile tinere). Grupul de inactivi nu este angajat pe piața muncii și cuprinde oameni care sunt în procesul de învățământ, au grijă de familie sau sunt bolnavi, sau au un handicap. Numai o treime dintre tinerii moldoveni sunt angajați (33,3 la sută) cu diferența bărbați – femei de 9,5 puncte procentuale. Tinerii bărbați au mai multe șanse să se confrunte cu șomajul în comparație cu tinerele femei (8,9 la sută și respectiv 5,1 la sută). În fața unei piețe a muncii plină de provocări, femeile tinere au tendința de a sta mai mult în afara pieței de muncă decât să caute în mod activ de lucru. Genul poate că joacă un anumit rol în această privință, deoarece femeile sunt cele care probabil duc povara muncii neplătite din familie.

Există o tendință pozitivă în grupul de tineri inactivi, care au încheiat contracte de muncă mai mult cu 3,5 puncte procentuale din 2013 încoace. Totuși, această reducere este atribuibilă mai mult unui procent crescut de șomeri din totalul populației tinere care a crescut de la 5,2 la sută în 2013 la 7 la sută în 2015, cu o creștere mai mare a femeilor șomere. În 2015 sunt mai mulți bărbați angajați (38 la sută) în comparație cu 2013 (35,5 la sută), în timp ce partea de tinere femei angajate a rămas în linii mari aceeași. Raportul dintre tinerii angajați și cei neangajați din populația de vârstă activă (în acest caz între 15 – 29 de ani) se numește rata de participare a forței de muncă (LFPR). În Moldova, LFPR pentru tinerii bărbați este 46,9 la sută (o creștere de la 44,4 la sută în 2013), și 33,6 la sută pentru femeile tinere (o creștere de la 31,8 la sută în 2013).

Figura 3.6 Distribuția populației tinere în funcție de activitatea economică principală și gen

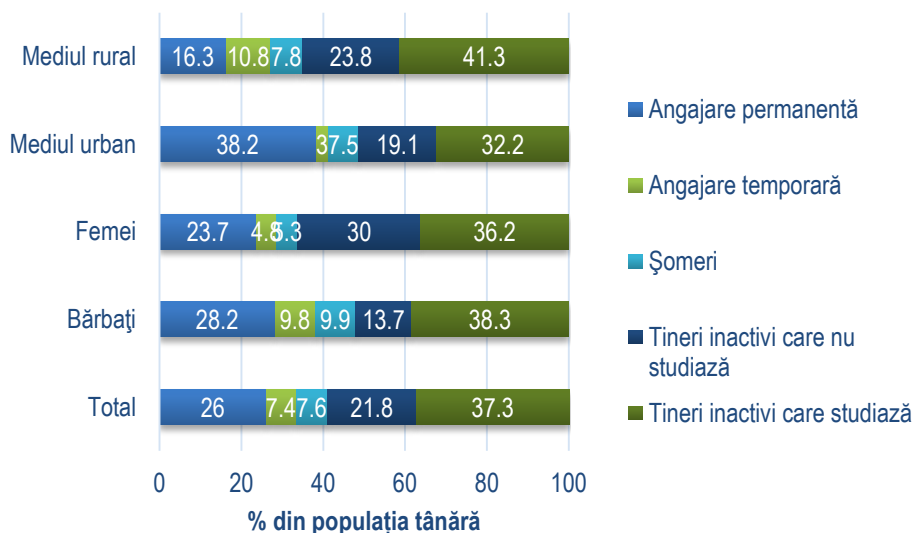


Sursa: SWTS Moldova, 2013 și 2015.

Publicația OIM *Tendențe globale de angajare a tinerilor 2013* argumentează că, prin compararea indicatorilor tradiționali de piață a muncii cu indicatorii disponibili prin SWTS, se poate face o analiză mai bună și mai detaliată a provocărilor cu care se confruntă tinerii din țările în curs de dezvoltare (OIM, 2013, Capitolul 4). Cadrul SWTS propune o distribuție a populației tinere în cinci categorii: (a) angajat obișnuit, definit ca lucrător salariat cu contract cu o durată mai mare de 12 luni, plus tineri liber profesioniști cu angajați (angajatori); (b) angajați temporari, definiți ca salariați cu contract pe durată limitată, de exemplu care se termină înainte de 12 luni, tineri liber profesioniști fără angajați (lucrători pe cont propriu) și lucrători contribuabili angajați în familii; (c) șomeri (definiție cuprinzătoare), se referă la persoanele fără loc de muncă și disponibile pentru muncă cu o săptămână înaintea perioadei de referință (a se vedea secțiunea 4.1 pentru alte informații privind definiția); (d) persoane inactive care nu urmează o formă de învățământ; și (e) studenți inactivi.

Figura 3.7 confirmă că majoritatea tinerilor inactivi din Moldova sunt la școală (37,3 la sută din populația tânără – definită pe larg), chiar dacă o proporție însemnată din populația tânără este formată și din tineri inactivi care nu merg la școală (21,8 la sută). Această ultimă categorie reprezintă tinerii care nici nu contribuie la producția economică și nici nu investesc în capitalul lor uman prin educație sau instruire, iar numărul lor în Moldova este prea mare, în special pentru tinerele femei (30,0 la sută în comparație cu 13,7 la sută dintre tinerii bărbați). Acest număr este mult mai mare decât media din regiune de 13 la sută (5,5 la sută pentru tinerii bărbați și 19,8 la sută pentru tinerele femei) calculată pentru șase țări prin utilizarea datelor SWTS din regiunea Europei de Est și Asiei Centrale (Elder et al., 2016, tabelul 4.2). Numărul mare rămas de tineri inactivi care nu mai sunt cuprinși în procesul de învățământ constituie un indicator alarmant al posibilităților limitate de acces pe piața muncii din țară. Într-o notă mai pozitivă, din 2013, numărul de tineri angajați permanent a crescut de la 22,9 la sută la 26 la sută în 2015. O parte relativ redusă de tineri (7,4 la sută) se află în categoria angajaților temporari; această cifră a fost de 8,8 la sută în 2013.

Figura 3.7 Distribuția populației tinere pe categorii mai detaliate de activitate economică



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Există mari diferențe între statutul de pe piața muncii al tinerilor din zonele urbane și rurale. În zonele urbane, 38,2 la sută dintre tineri sunt angajați permanent, iar proporția lor în zonele rurale este de numai 16,3 la sută. Angajarea temporară afectează 10,8 la sută din tineretul rural în comparație cu doar 3 la sută din tineretul urban, chiar dacă proporția de tineri șomeri variază mai puțin între aceste zone. Numărul de studenți inactivi este mai mare printre tinerii din mediul rural (41,3 la sută) în comparație cu tineretul urban (32,2 la sută). Diferențele de gen, pe de altă parte, sunt cel mai pronunțate în proporția de tineri inactivi care sunt cuprinși în procesul de învățământ, cu tinerele femei mult mai predispuse să intre în această categorie (30 la sută) decât bărbații tineri.

Rata șomajului în rândul tinerilor din Moldova este un indicativ mai puțin relevant asupra situației reale de pe piața muncii. Din perspectiva politicilor, această cifră reliefează o implicare importantă. Ea arată că decidenții politici nu trebuie să fie preocupați numai de numărul de tineri șomeri, ci și de segmentul larg de muncă subutilizată, ce reprezintă potențialul de dezvoltare pierdut al țării. Proporția de muncă subutilizată (șomeri plus cei angajați temporar și inactivii care nu mai merg la școală) în rândul tinerilor a ajuns în 2015 la peste o treime din populația tânără, la 36,8 la sută. Este semnificativ mai mare în zonele rurale în comparație cu zonele urbane (de 42,4 la sută și respectiv 29,6 la sută) și printre tinerele femei (40,1 la sută) în comparație cu bărbații (33,4 la sută).

Tabelul 3.8 Rata NEET și subcategoriile NEET

	Total		Bărbați		Femei		Rural		Urban	
	Număr	%	Număr	%	Număr	%	Număr	%	Număr	%
Rata NEET	216 982	28,9	87 991	23,2	128 991	34,8	130 421	31,1	86 561	26,2
Din care:										
Inactivi care nu merg la școală	166 968	76,9	55 644	63,2	111 323	86,3	102 550	78,6	64 418	74,4
Șomeri care nu merg la școală	50 015	23,1	32 347	36,8	17 668	13,7	27 871	21,4	22 143	25,6

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

SWTS permite să fie luată în considerație și categoria tinerilor care nu sunt angajați și nici nu sunt cuprinși în procesul de învățământ sau de instruire (NEET). În 2015 în jur de 28,9 la sută din populația tânără din Moldova putea intra în categoria NEET. Detalierea pe subcategorii în cadrul grupului NEET arată că majoritatea sunt studenți inactivi (76,9 la sută), în timp ce restul de 23,1 la sută sunt tineri șomeri care nu urmează cursuri de învățământ (tabelul 3.8). Tinerii din această ultimă categorie își pot pierde capitalul uman (acumulat în timpul școlarizării) cu consecințe negative și costuri mari atât pentru indivizi cât și pentru societate în general.

Există un număr mai mare de NEET printre tinerele femei (34,8 la sută) decât bărbați (23,2 la sută). Este important de subliniat că dintre tinerii bărbați NEET, o parte mai mare sunt șomeri în comparație cu tinerele femei. (36,8 la sută de bărbați NEET în comparație cu 13,7 la sută de femei NEET). Ratele crescute de inactivitate printre tinerele femei se pot explica parțial prin faptul că o mare parte din migranți sunt bărbați. Tinerele femei fie au mai puține oportunități în străinătate, fie sunt mai puțin dispuse să folosească aceste oportunități (sau ambele).

Incidența NEET este ușor mai ridicată în zonele rurale (31,1 la sută) decât în zonele urbane (26,2 la sută). Motivația pentru proporția mai ridicată de NEET în zonele rurale poate fi parțial explicată prin natura sezonieră a muncii din agricultură, care implică goluri în activitatea de pe piața muncii în rândul populației rurale. Este posibil să fie și o lipsă de oportunități atractive de angajare pe piața rurală de muncă.

4. Caracteristicile tinerilor șomeri și tinerilor inactivi

4.1 Tinerii șomeri

Definiția strictă a șomajului stipulează că o persoană, pentru a fi considerată ”șomer”, trebuie să nu aibă de lucru, să fie dispusă să muncească și să caute de lucru în mod activ. Relaxarea criteriului de ”căutare de muncă în mod activ” este explicabilă în condițiile în care mijloacele convenționale de căutare de lucru au o relevanță limitată, piața muncii este în cea mai mare parte neorganizată și unde absorbția forței de muncă nu este corespunzătoare sau unde forța de muncă este în cea mai mare parte formată din liber profesioniști. Diferența între ratele de șomaj în rândul tinerilor, măsurate conform definițiilor stricte și a celor cuprinzătoare nu este mare în Moldova; rata strictă a șomajului în rândul tinerilor este 17,4 la sută în comparație cu 18,6 la sută pentru rata cuprinzătoare (tabelul 4.1)¹⁵.

Tabelul 4.1 Șomajul în rândul tinerilor, definiția strictă și cea cuprinzătoare, și rata descurajării (%)

Indicator	Total	Bărbați	Femei	Urban	Rural
Rata șomajului (definiția strictă)	17,4	19,0	15,2	14,7	20,4
Rata șomajului (definiția cuprinzătoare)	18,6	20,7	15,7	15,3	22,3
Rata de descurajați (% în populație)	0,4	0,8	0,0	0,3	0,4

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

¹⁵ Remarcați că diferă rata șomajului în rândul tinerilor determinată de AFM din două motive: (1) aici domeniul de vârstă este extins și cuprinde și tinerii cu vârste de 25 – 29 de ani; (2) chiar dacă SWTS a intenționat să fie completat de aceeași tineri care au participat la AFM, unii tineri nu au vrut să răspundă la ambele anchete și au participat doar la una dintre ele.

Numărul de tineri șomeri depășește numărul de tinere șomere cu 56 la sută. Rata scăzută a șomajului în rândul tinerelor se explică prin nivelul scăzut de participare a forței de muncă. Normele socio-economice încă tind să definească bărbații ca persoanele principale care câștigă pâinea într-o gospodărie, ceea ce înseamnă că e mai probabil ca bărbații să continue să caute de lucru, în timp ce femeile sunt mai predispuse să părăsească piața muncii când se confruntă cu condiții nefavorabile pe piața muncii. Rata șomajului în rândul tineretului este semnificativ mai ridicată în zonele rurale în comparație cu zonele urbane, de 20,4 și respectiv 14,7 la sută.

Tabelul 4.2 arată motivele pentru care cele 9.568 de persoane tinere care nu aveau de lucru și erau dispuse să lucreze, nu își căutau în mod activ de lucru. Cea mai mare parte (29,7 la sută) au spus că erau în așteptarea rezultatului unei aplicații pentru un loc de muncă sau al unui interviu; tinerele se aflau cu precădere în această situație față de tineri (51,5 și respectiv 25 la sută). Alte motive date de respondenți au variat în funcție de sex. Cel mai întâlnit al doilea motiv pentru care tinerii nu căutau de lucru a fost acela că găsiseră deja un loc de muncă unde urmau să înceapă lucrul ulterior (26,6 la sută). Un sfert dintre bărbați au spus că nu știau cum sau unde să caute de lucru, iar 11,1 la sută încercaseră înainte să caute un loc de muncă, dar fără succes. Următoarele motive foarte întâlnite printre femei au fost că ele își continuau studiile sau formarea profesională (28,3 la sută) și că nu se simțeau pregătite să caute de lucru din punct de vedere profesional (20,1 la sută în comparație cu 8,1 la sută pentru bărbați).

Printre motivele listate în tabelul 4.2, numai motivele de la 9 la 12 pot pune tineretul în categoria „lucrătorilor descurajați”. Tineretul descurajat a renunțat să mai caute de lucru din cauza unui motiv care înseamnă un sentiment de disperare privind perspectivele lor pe piața muncii. În general, numărul de tineri descurajați din totalul populației tinere este mic, de 0,4 la sută (tabelul 4.1) și aproape că nicio femeie nu este în această categorie. Acest rezultat este important deoarece confirmă că o mare parte dintre persoanele inactive care nu mai urmează o formă de învățământ nu au un sentiment de descurajare.

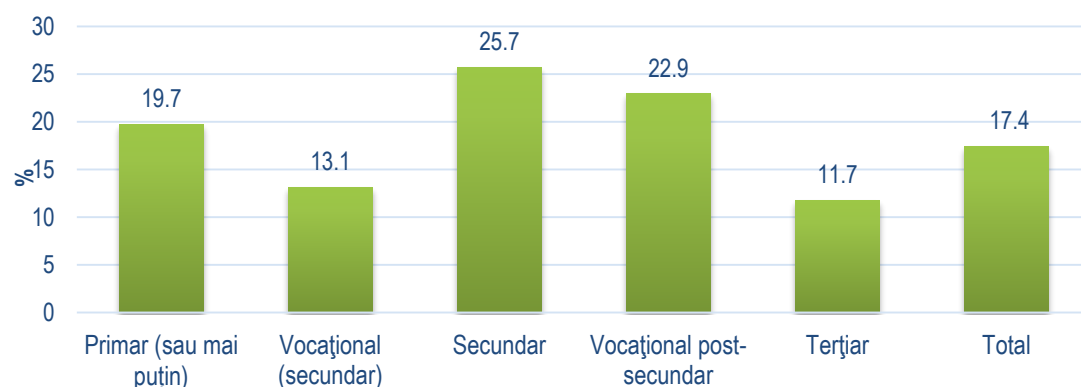
Tabelul 4.2 Șomeri care nu caută de lucru în funcție de motivul pentru care nu caută de lucru, pe sexe

Motiv	Total		Bărbați		Femei	
	Număr	%	Număr	%	Număr	%
1. Au găsit un job, încep ulterior	2 101	22,0	2 101	26,6	–	0,0
2. Așteptă rezultatul unei aplicații sau al unui interviu	2 838	29,7	1 980	25,0	858	51,5
3. Așteaptă să se întoarcă la job-ul anterior	–	0,0	–	0,0	–	0,0
4. Întreprind pași ca să înceapă o afacere	–	0,0	–	0,0	–	0,0
5. Încep serviciul militar obligatoriu	–	0,0	–	0,0	–	0,0
6. Participă la studii sau pregătire profesională	796	8,3	324	4,1	472	28,3
7. Responsabilități în cadrul familiei	–	0,0	–	0,0	–	0,0
8. Boală, accident sau dizabilitate	–	0,0	–	0,0	–	0,0
9. Nu știu cum și unde să caute de lucru	1 981	20,7	1 981	25,1	–	0,0
10. Nu se simt pregătiți „profesional”	975	10,2	639	8,1	335	20,1
11. Prea tineri ca să-și găsească un job	–	0,0	–	0,0	–	0,0
12. Au căutat job-uri dar n-au găsit nimic	878	9,2	878	11,1	–	0,0
Total	9 568	100	7 903	100	1 665	100

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Figura 4.1 arată rata șomajului din rândul tinerilor în funcție de nivelul de studii absolvit. Absolvenții de școală secundară au cea mai ridicată rată a șomajului, de 25,7 la sută, urmați de tinerii cu studii vocaționale post-secundare cu 22,9 la sută, 19,7 la sută dintre tinerii cu studii primare sau mai puțin de atât și 13,1 la sută printre cei care dețin studii vocaționale secundare. Absolvenții de universități se mândresc cu rata cea mai mică de șomaj, de 11,7 la sută. Aceste date demonstrează că studiile superioare pot acționa ca un mijloc de salvare împotriva șomajului persoanelor tinere, chiar și într-o țară cu un nivel ridicat de șomaj.

Figura 4.1 Rata șomajului la tineri în funcție de nivelul de studii



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Tineretul din Moldova care se află în șomaj se confruntă cu perioade pe termen scurt și perioade pe termen mediu de șomaj, care, dacă se extind, pot avea consecințe negative în ceea ce privește erodarea abilităților, pierderile financiare și reducerea stimei de sine. Peste două treimi (67,7 la sută) dintre tinerii șomeri și-au petrecut mai puțin de șase luni căutând de lucru (tabelul 4.3). Este mai probabil ca femeile să-și caute de lucru timp de până la trei luni (41,9 la sută în comparație cu 19,5 la sută dintre bărbați), în timp ce bărbații au tendința de a folosi între trei și șase luni ca să caute de lucru (45 la sută dintre bărbați în comparație cu 31,5 la sută dintre femei). Șomerii pe termen lung – cei care caută de un an sau mai mult – constituie numai 13,2 la sută din total (15,7 la sută dintre tinerii șomeri bărbați și 8,8 la sută dintre femei). În 2013, proporția șomerilor pe termen lung era mai mare în rândul femeilor (de 15,4 la sută) și mai scăzută în rândul bărbaților tineri (de 8,0 la sută) (Anexa I, tabelul A.7).

Tabelul 4.3 Tineretul șomer în funcție de durata căutării unui loc de muncă

Durata	Total		Bărbați		Femei	
	Număr	%	Număr	%	Număr	%
Mai puțin de o săptămână	0	0,0	0	0,0	0	0,0
1 săptămână până la mai puțin de 1 lună	1 979	3,8	1 582	4,7	397	2,1
1 lună până la mai puțin de 3 luni	12 500	23,7	4 984	14,8	7 516	39,8
3 luni până la mai puțin de 6 luni	21 145	40,2	15 198	45,0	5 947	31,5
6 luni până la mai puțin de 1 an	10 074	19,1	6 717	19,9	3 357	17,8
1 an până la mai puțin de 2 ani	2 657	5,0	2 657	7,9	0	0,0
2 ani sau mai mult	4 294	8,2	2 641	7,8	1 653	8,8
Total	52 649	100	33 779	100	18 870	100

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Dintr-o perspectivă de politici, este important să se cunoască dacă șomajul pe termen mediu și șomajul pe termen lung în rândul tinerilor se datorează numărului limitat de oferte de muncă disponibile în țară (în lumina creșterii limitate de locuri de muncă din țară), sau dacă tinerii sunt selectivi în ceea ce privește ofertele de locuri de muncă pe care sunt dispuși să le accepte, refuzând oportunitățile care nu corespund postului, salariului sau locației etc. preferate. Cu alte cuvinte, ei s-ar putea să nu considere primul loc ca piatra de încercare pentru un loc de munca mai bun pe viitor. Tabelul 4.4 compară posturile pentru care tinerii șomeri sunt dispuși să aplice cu cele deținute de tinerii angajați. Dacă distribuția ocupațională a tinerilor care lucrează poate fi luată ca indicator al cererii din prezent de muncă pentru tineri, adică un indicator unde se află locurile de muncă, și dacă distribuția celor căutate de tinerii șomeri poate fi luată ca un indiciu al ofertei de muncă, atunci comparația celor două poate să ajute la identificarea posibilelor nepotriviri dintre ofertă și cerere.

Tineretul șomer din Moldova caută de lucru în mod obișnuit în următoarele grupe de ocupații: meseriași (28,5 la sută), lucrători în servicii și lucrători comerciali (17 la sută), profesioniști (14,8 la sută) și manageri (11,3 la sută). Totuși, numai 12,8 la sută dintre tineretul angajat lucrează ca meseriași și 9 la sută ca manageri. În ciuda faptului că majoritatea populației din Moldova locuiește în zone rurale și al rolului important pe care îl joacă agricultura în economia țării, foarte puțini tineri și tinere (2,4 la sută) caută de lucru ca muncitori calificați în agricultură, silvicultură sau pescuit. Femeile tinere sunt mai înclinate decât bărbații tineri să caute locuri de muncă ca lucrători în servicii sau în vânzări (32 la sută și respectiv 8,6 la sută) și ca manageri (23,6 la sută și respectiv 4,3 la sută). Tinerii bărbați, pe de altă parte, sunt mai înclinați decât tinerele femei să caute locuri de muncă pentru profesioniști (20,1 la sută și respectiv 5,5 la sută) sau să caute job-uri ca meseriași (35,7 la sută și respectiv 15,6 la sută).

Tabelul 4.4 Ocupații căutate de șomeri și distribuția ocupațională a tineretului angajat (%)

ISCO 08	Angajați	Șomeri (ocupații căutate)		
	Total	Total	Bărbați	Femei
Manageri	9,0	11,3	4,3	23,8
Profesioniști	12,9	14,8	20,1	5,5
Tehnicienii și profesii similare	10,3	8,7	8,6	9,0
Lucrători în servicii funcționale	2,4	3,6	5,6	0,0
Lucrători în servicii și vânzări	19,5	17,0	8,6	32,0
Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	8,0	2,4	0,0	6,8
Meseriași și lucrători comerciali similari	12,8	28,5	35,7	15,6
Operatori de instalații și mașini, și asamblori	6,1	6,8	9,0	3,0
Ocupații elementare	17,2	1,8	6,7	4,4
Ocupații în forțele armate	1,8	0,9	1,5	0,0
Nu știu	0,0	4,1	0,0	0,0
Total	100	100	100	100

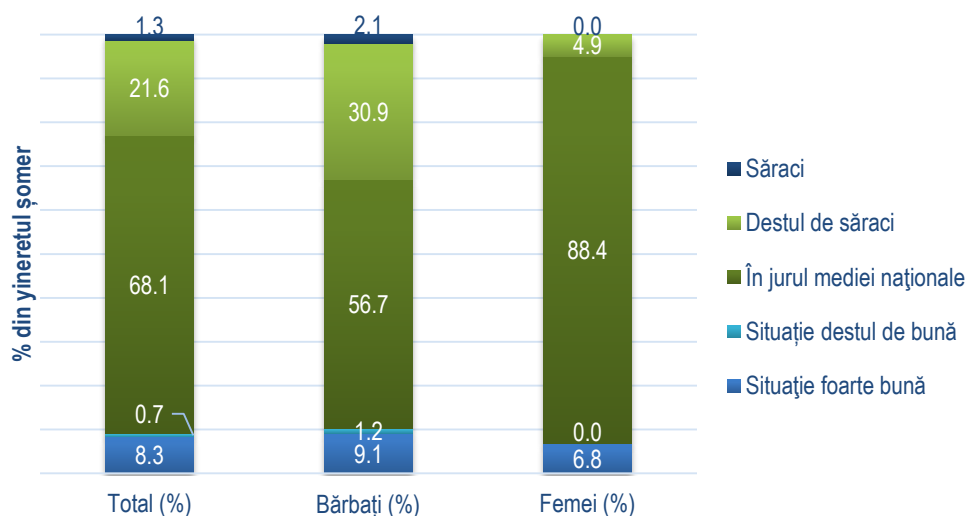
Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Făcând o comparație între ocupațiile căutate de șomeri și cele în care lucrează în prezent tinerii moldoveni, se evidențiază o posibilă lipsă de locuri de muncă pentru cei care caută un loc de munca în ocupațiile elementare, sau specialiști calificați în agricultură, silvicultură și pescuit și, în măsură mai mică, tehnicieni și alți specialiști similari. De loc surprinzător, munca prost plătită din ocupațiile elementare și agricultură nu reprezintă o oportunitate atractivă pentru tinerii șomeri. În schimb, există clar o supraofertă de muncitori meseriași și un surplus moderat de manageri, specialiști și funcționari cu muncă de birou. Deoarece majoritatea tinerilor șomeri și-

au finalizat cel mult școala secundară sau învățământul vocațional secundar sau post-secundar, aceștia tind spre ocupații care să se potrivească nivelului lor de calificare, lăsând posturile de înaltă calificare absolvenților de universități.

Venitul gospodăriei are un impact semnificativ asupra șomajului tinerilor, tinerii din familii sărace sau cu venit ridicat având mai puține șanse să facă parte din rândurile șomerilor. Figura 4.2 arată că foarte puțini tineri care trăiesc în familii bogate sunt șomeri (9 la sută dintre cei bogați sau suficient de bogați) în comparație cu cei care trăiesc în familii mai sărace (22,9 la sută dintre cei săraci și foarte săraci), în timp ce majoritatea tinerilor șomeri percep venitul gospodăriilor lor în jur de media națională (68,1 la sută). Aceeași tendință este evidentă pentru ambele sexe, chiar dacă pare că situația financiară a unei gospodării are un impact mai mare asupra statutului de șomer al bărbaților decât cel al femeilor.

Figura 4.2 Tineretul șomer în funcție de nivelul de venit al gospodăriei

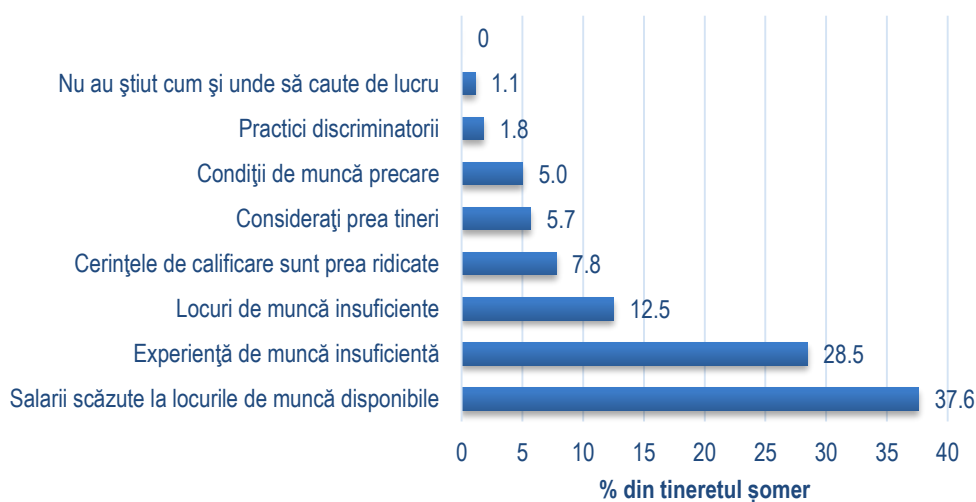


Notă: Nivelul de venit al familiei se bazează pe evaluarea individuală a fiecărui tânăr respondent.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Atunci când sunt întrebați despre obstacolele în găsirea unui loc de muncă, peste o treime din tinerii șomeri (37,6 la sută) au declarat că principala provocare o constituie salariile mici din cererile de munca disponibile (figura 4.3). Cel de al doilea cel mai întâlnit motiv invocat de respondenți a fost lipsa de experiență în muncă (28,5 la sută). Alte motive s-au referit la lipsa locurilor de muncă disponibile (12,5 la sută), calificări superioare necesare pentru munca (7,8 la sută), faptul că erau considerați prea tineri (5,7 la sută) și condițiile de muncă precare la joburile disponibile (5 la sută). Foarte puțini șomeri s-au confruntat cu practici discriminatorii (1,8 la sută) ca principal obstacol sau n-au știut cum și unde să caute de lucru (1,1 la sută).

Figura 4.3 Tineretul șomer în funcție de principalele obstacole în găsirea unui loc de muncă



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Tabelul 4.5 arată că tineretul din Moldova se bazează foarte mult pe canalele și rețelele informale de căutare pentru găsirea unui loc de muncă. Prietenii și rudele au fost folosiți de 48,7 la sută din tinerii șomeri și 30,9 la sută dintre tinerii angajați ca metodă de căutare a unui loc de muncă. În jur de 35,9 la sută dintre angajați și 31,8 la sută dintre tinerii șomeri s-au interesat de munca direct la locul de muncă, ceea ce este considerat tot un canal informal. Cererea prin anunțuri de mică publicitate sau răspunsul dat la anunțurile de angajare a fost strategia adoptată de 17,1 la sută dintre șomeri și 5,1 la sută dintre tinerii angajați. Foarte puțini tineri s-au înregistrat la un centru de ocupare (1,2 la sută dintre angajați și 2,4 la sută dintre șomeri) sau au întreprins pași spre începerea unei afaceri proprii.

Tabelul 4.5 Metoda tinerilor șomeri sau a tinerilor angajați de a căuta un loc de muncă

Metoda	Angajați		Șomeri	
	Număr	%	Număr	%
Întrebând direct la fabrici, ferme sau alte locuri de muncă	77 116	35,9	29 872	31,8
Chestionând prietenii, rudele	66 329	30,9	45 697	48,7
Alăturându-se afacerii de familie	28 479	13,2	0	0,0
Efectuând un test sau un interviu	14 460	6,7	0	0,0
Plasând cereri/răspunzând la anunțuri de angajare	10 990	5,1	16 049	17,1
Așteptând pe stradă să fie recrutați pentru munci ocazionale	7 351	3,4	0	0,0
Înregistrându-se la un centru de ocupare	2 581	1,2	2 222	2,4
Aplicând pentru un permis sau licență de începere a unei afaceri	2 413	1,1	0	0,0
Căutând teren, utilaje pentru a începe propria afacere sau fermă	2 293	1,1	0	0,0
Căutând sprijin financiar pentru a găsi de lucru	2 013	0,9	0	0,0
Altă metodă	950	0,4	0	0,0

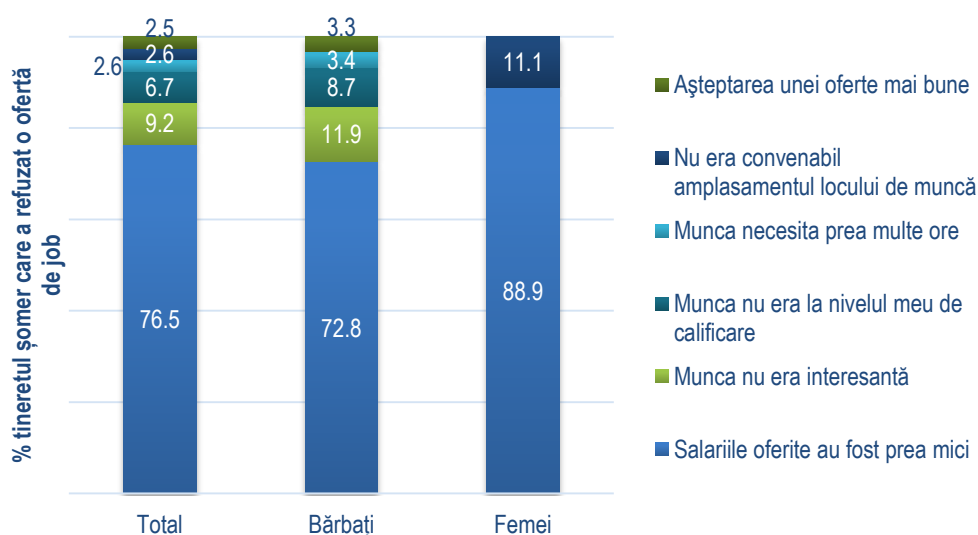
Notă: Pentru șomeri au fost permise răspunsuri multiple. Pentru tinerii angajați întrebarea s-a referit la modul în care au căutat job-ul actual.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Unul dintre mijloacele de evaluare a caracterului relativ urgent de căutare a unui loc de muncă de către tinerii șomeri este să se stabilească (1) dacă persoana tânără șomeră a refuzat vreodată o ofertă de muncă și dacă da, din ce motive, și (2) în ce condiții tânărul șomer ar accepta o ofertă de muncă. În mod evident, cu cât este mai disperat cel care caută de muncă (de exemplu, din motive de sărăcie), cu atât va fi mai puțin selectiv și se presupune că va accepta orice muncă, indiferent de condiții. În Moldova, numărul de șomeri care au refuzat o ofertă de muncă este foarte ridicat, de 40,9 la sută¹⁶.

Figura 4.4 arată principalele motive pentru care persoanele tinere șomere au refuzat ofertele de muncă. Motivul dominant de refuz al unei oferte de muncă a fost salariul mic oferit (76,5 la sută). Alte motive s-au referit la faptul că munca nu era interesantă (9,2 la sută), munca nu se potrivea cu nivelul de calificare a persoanei (6,7 la sută), programul prelungit de lucru (2,6 la sută), localizarea neconvenabilă (2,6 la sută) și așteptarea unei oferte mai bune de muncă (2,5 la sută). Totuși, există diferențe de gen printre motivele de refuz ale unui job. Datele sugerează că tinerii bărbați sunt mai selectivi în acceptarea unei oferte de muncă – 16.574 de tineri bărbați au refuzat o oferta în comparație cu 4.979 de tinere femei. Tinerii bărbați au tendința de a judeca un loc de muncă nu numai prin prisma plății, dar și a conținutului și relevanței în ceea ce privește calificarea lor. Tinerele femei, pe de altă parte, țin cont de două mari condiții – plata și amplasamentul locului de muncă.

Figura 4.4 Tineretul șomer care a refuzat un loc de munca în funcție de motivul refuzului



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Tabelul 4.6 arată cel mai mic salariu mediu (salariu minim acceptabil) la care tinerii lucrători șomeri ar accepta o ofertă de muncă, pe niveluri de studii. Se arată că salariul minim lunar la care un tânăr șomer ar accepta o ofertă de muncă este de 3.569 MDL (lei moldovenești) pe lună, sau aproximativ 196 dolari SUA¹⁷. Se constată și că tinerele femei cu niveluri de studii superioare au salarii acceptabile mai mari decât tinerii cu pregătire similară. Trebuie remarcat

¹⁶ Pentru a pune aceste cifre într-o perspectivă corectă, cifra similară din Muntenegru, o țară în care rata șomajului în rândul tinerilor este extrem de ridicată (41,3 la sută în 2015, conform SWTS), a fost de doar 10 la sută (Djuric, 2016).

¹⁷ Rata operațională de schimb ONU la 1 mai 2015 (pe perioada în care s-a desfășurat ancheta de teren) a fost de US\$1 = 18.07 leu moldovenesc (MDL).

că acest salariu mediu acceptabil este 79 la sută din salariu mediu net din țară la momentul efectuării acestei anchete (mai 2015, NBS). În plus, acest salariu acceptabil, chiar și la tinerii care au numai școala primară este mai mare decât rata medie de plată la care sunt plătiți muncitorii necalificați sau cei calificați din agricultură în Moldova (2.188 MDL și respectiv 2.433 MDL) – de unde și lipsa forței de muncă din aceste ocupații, despre care s-a discutat mai devreme în această secțiune.

Tabelul 4.6 Așteptările medii ale tineretului șomer privind venitul lunar minim (salariul de rezervare acceptabil, în lei moldovenești)

Nivelul de studii absolvite	Total	Băieți	Fete
Primar sau mai puțin	2 500	–	2 500
Vocațional (secundar)	3 437	3 708	2 641
Secundar	3 366	3 393	3 317
Vocațional post-secundar	3 739	4 061	3 006
Terțiar	4 087	3 819	4 471
Media, tot tineretul șomer	3 569	3 632	3 451

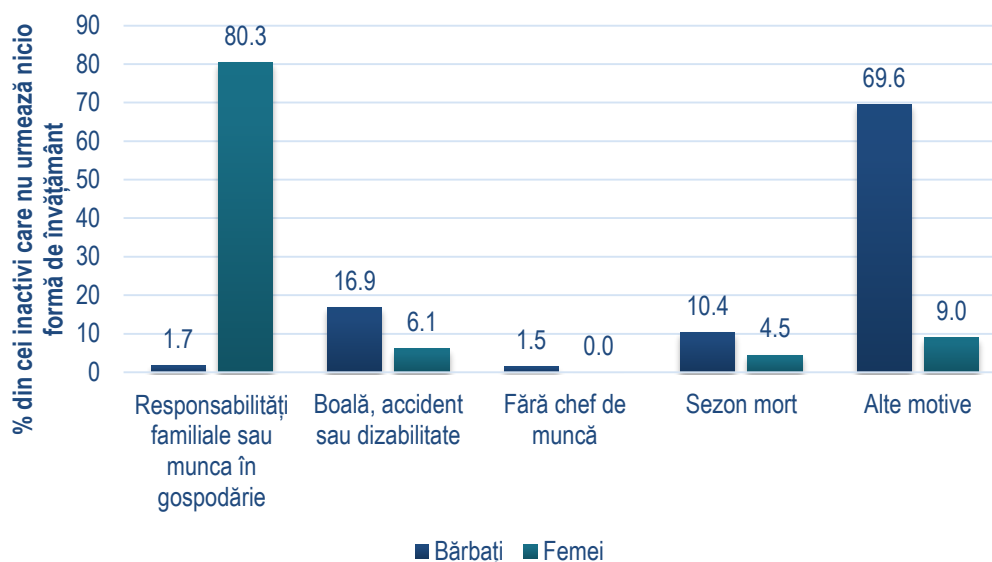
Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

4.2 Tineretul din afara pieței muncii (tineret inactiv)

Numărul total al tineretului inactiv (conform definiției stricte) este de 447.017, dintre care 45 la sută sunt bărbați, iar restul de 55 la sută sunt femei. Rata inactivității tineretului în 2015 era de 59,6 la sută, o scădere față de 2013 când 62,5 la sută din populația tânără (441.736 inclusiv studenții) era inactivă. Totuși, cel mai întâlnit motiv pentru inactivitate raportat în ambele runde SWTS este urmarea unor studii sau forme de pregătire (63,5 la sută dintre inactivi în 2015 și 63,2 la sută în 2013). Se poate presupune aproape cu certitudine că un număr semnificativ dintre acești tineri se vor alătura forței de muncă în momentul finalizării studiilor.

Totuși, chiar scăzând studenții inactivi din punct de vedere economic, rămân încă 36,5 la sută tineri care au diverse motive pentru inactivitatea lor. O analiză mai atentă a acestui grup evidențiază o tendință clară de gen (figura 4.5). Tinerele femei au tendința de a rămâne departe de forța de muncă sau de procesul de învățământ datorită responsabilităților din cadrul familiilor (80,3 la sută din femeile inative nu urmează o formă de învățământ în comparație cu numai 1,7 la sută din tinerii bărbați din aceeași categorie). Dacă ar exista opțiunea unor ore flexibile de lucru și oportunități de muncă localizate în apropierea casei, mai multe femei ar putea fi atrase în cadrul forței de muncă. Boala, accidentele sau dizabilitatea au ținut departe de muncă sau de căutarea unui loc de muncă 16,9 la sută dintre tinerii bărbați și 6,1 la sută dintre tinerele femei. Crearea de locuri de muncă care să ofere oportunități și facilități pentru persoanele masculine sau feminine cu dizabilități pentru a deveni productivi ar crește rata de participare a forței de muncă din țară. Activitatea sezonieră din agricultură a fost motivul de inactivitate din sezonul mort pentru 10,4 la sută dintre tinerii bărbați și 4,5 la sută dintre tinerele femei. Constatarea deja cunoscută este că doar un număr neglijabil de populație tânără inactivă nu și-a exprimat nicio dorință de a munci (1,5 la sută dintre bărbații tineri și 0 la sută dintre femeile tinere).

Figura 4.5 Motive de inactivitate a tineretului inactiv care nu urmează nicio formă de învățământ



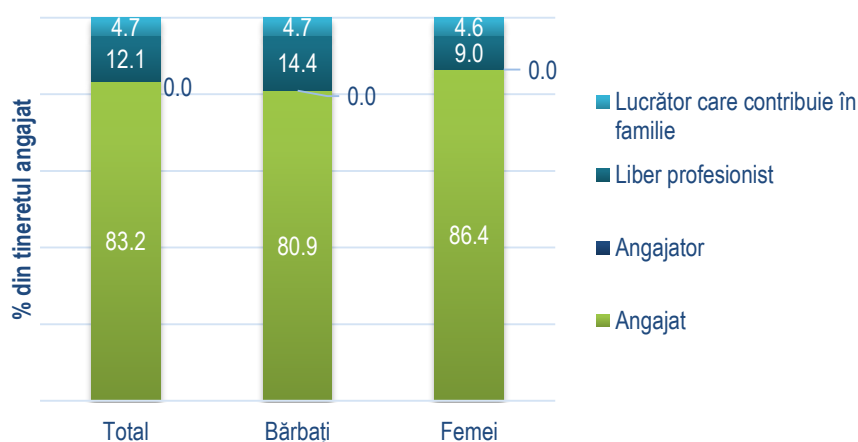
Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

5. Caracteristicile tineretului angajat

5.1 Angajarea tinerilor pe sector de activitate, statut și ocupație

Numai o treime din tineretul din Moldova lucrează (33,3 la sută). Această cifră este scăzută în comparație cu media UE-28 de 46 la sută din 2013, și chiar în comparație cu celelalte țări din regiune care au implementat SWTS, dar este important să se sublinieze, din nou, câteva particularități ale pieței de muncă din Moldova în care mulți alți lucrători tineri – în special bărbați – lucrează în străinătate. Dintre tinerii angajați, 83,2 la sută sunt lucrători salariați (angajați), 12,1 la sută sunt liber profesioniști și 4,7 la sută sunt lucrători care contribuie la munca în familie (figura 5.1). Tinerele femei sunt cele care au o probabilitate mai mare de a fi salariate (86,4 la sută în comparație cu 80,9 la sută pentru bărbați), pe când bărbații, pe de altă parte, au tendința de a fi liber profesioniști mai mult decât femeile (14,4 la sută în comparație cu 9 la sută dintre femei).

Figura 5.1 Tinerii angajați în funcție de statutul angajării



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Randamentele în educație sunt cele mai înalte la nivel terțiar cu cel mai mare grup de lucrători salariați din Moldova care au absolvit studii superioare (41,6 la sută) (tabelul 5.1). Tineretul cu studii generale secundare reprezintă 27,6 la sută dintre angajați, în timp ce partea de tineret cu studii generale vocaționale este de 21,3 la sută. Tineretul liber profesionist, pe de altă parte, a absolvit în general numai școala secundară (47,4 la sută) sau au studii secundare vocaționale (31,2 la sută) și numai 12,7 la sută dintre liberii profesioniști au studii universitare.

Tabelul 5.1 Tineretul angajat în funcție de statutul ocupării și nivelul de studii absolvite

Nivelul de studii absolvite	Lucrători salariați		Liber profesioniști	
	Număr	%	Număr	%
Mai puțin de școală primară (inclusiv fără școală)	442	0,2	0	0,0
Primar	1 060	0,6	0	0,0
Vocațional (secundar)	40 453	21,3	8 801	30,2
Secundar	52 342	27,6	13 818	47,4
Post-secundar vocațional	16 654	8,8	2 868	9,8
Terțiar	78 901	41,6	3 692	12,7
Total	189 851	100	29 180	100

Notă: Sunt incluși numai tinerii cu studii finalizate (exclusiv elevii și studenții actuali).

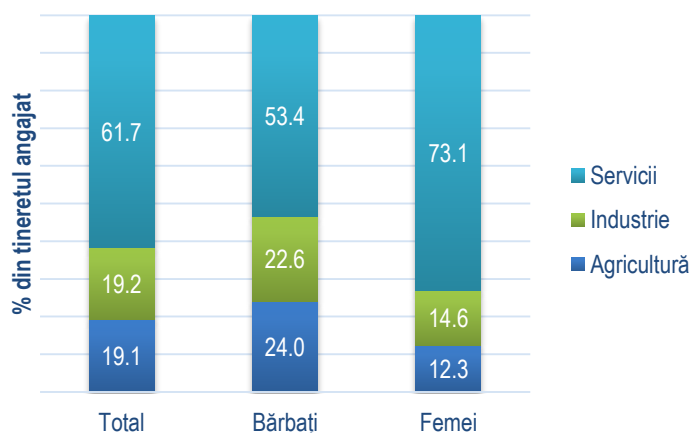
Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Figura 5.2 arată distribuția tineretului angajat pe principalele sectoare de activitate. Majoritatea tinerilor de ambele sexe sunt angajați în servicii (61,7 la sută), chiar dacă proporția este semnificativ mai mare în rândul femeilor decât al bărbaților (73,1 și respectiv 53,4 la sută). Cel de al doilea mare angajator este sectorul industrial cu 19,2 la sută din tinerii angajați (22,6 la sută bărbați și 14,6 la sută femei), urmat la mică distanță de agricultură cu 19,1 la sută din tineri angajați (24 la sută bărbați și 12,3 la sută femei).

Comparația dintre cele două anchete din 2013 și 2015 arată că lucrătorii s-au mutat din sectorul de servicii, care s-a contractat cu aproape 6,5 puncte procentuale, în agricultură și industrie, care au crescut cu 5,3 și respectiv 1,2 puncte procentuale din tineretul care lucrează. Pentru tinerele lucrătoare, sectorul de servicii rămâne angajatorul principal (73,1 la sută), în

ciuda unei mici reduceri a proporției de femei angajate din 2013 (de la 75 la sută); lucrătorii care constituie această mică diferență au fost distribuiți în mod egal între industrie și agricultură. Proporția tinerilor angajați în sectorul de servicii s-a contractat în mod semnificativ de la 61,5 la sută în 2013 la 53,4 la sută în 2015, aproape exclusiv în favoarea agriculturii, unde procentul din totalul angajării a crescut cu 8,2 puncte procentuale în această perioadă.

Figura 5.2 Distribuția angajării tineretului pe sectoare mari de activitate



Notă: Agricultură include agricultura, silvicultura și pescuitul; industria include sectoarele de la B la F din Clasificarea Internațională Industrială Standard (ISIC, Rev. 4)); și serviciile cuprind sectoarele de la G la U.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Tabelul 5.2 prezintă o imagine mai detaliată a angajării tineretului (pe 1-digit ISIC). Comerțul en gros și cu ridicata absoarbe cea mai mare parte a lucrătorilor (19,4 la sută), cu mai mulți bărbați decât femei care lucrează în acest sector (21,8 la sută și respectiv 16,1 la sută). Agricultură, silvicultura și pescuitul reprezintă cel de al doilea mare angajator, angajând 19,1 la sută dintre tineri; și aici bărbații domină mai mult decât femeile. Tot bărbații sunt cei care au tendința de a lucra mai mulți în administrația publică, construcții și activități științifice, în timp ce femeile se regăsesc cu precădere în educație, sănătate, activitate socială, activități financiare și alte servicii. Prin urmare, tinerii bărbați sunt mai expuși la riscurile în muncă, iar femeile la salarii mai mici, deoarece lucrează în activități mai slab remunerate, precum educația, asistența socială și alte servicii publice.

Tabelul 5.3 arată distribuția tineretului angajat în funcție de ocupație, dezvăluind diferențe marcante între bărbați și femei, precum și între zonele urbane și rurale. Cele mai comune ocupații printre tinerii bărbați sunt cele de bază (21,2 la sută), servicii și vânzări (17,5 la sută) și meșteșugurile și altele asemenea (14,5 la sută) – unde sunt angajați jumătate dintre tinerii bărbați. Pe de altă parte, tinerele femei se regăsesc cu precădere în servicii și ca vânzătoare (22,2 la sută), lucrează ca profesioniști (21,5 la sută) sau ca tehnicieni sau similar (13,9 la sută). Lucrătorii din servicii și vânzări reprezintă cea mai mare parte dintre lucrătorii urbani (23,8 la sută în comparație cu 14,3 la sută dintre lucrătorii rurali), în timp ce lucrătorii rurali sunt angajați în ocupații elementare (28,2 la sută în comparație cu numai 8 la sută dintre lucrătorii urbani). Datele confirmă, deci, că tineretul din zonele urbane sunt mai reprezentați în ocupațiile profesionale calificate, în timp ce tineretul rural se concentrează pe ocupații cu mai puțină calificare și pe cele elementare.

Tabelul 5.2 Distribuția angajării tineretului pe 1-digít ISIC

ISIC Revision 4	Total		Bărbați		Femei	
	Număr	%	Număr	%	Număr	%
Agricultură, silvicultură, pescuit	47 615	19,1	34 595	24,0	13 020	12,3
Minerit	707	0,3	707	0,5	0	0,0
Meșteșuguri	35 873	14,4	21 366	14,8	14 507	13,7
Electricitate, gaz, abur	1 967	0,8	1 967	1,4	0	0,0
Furnizarea apei	1 315	0,5	425	0,3	890	0,8
Construcții	8 175	3,3	8 175	5,7	0	0,0
Comerț en gros și cu ridicata	48 433	19,4	31 404	21,8	17 029	16,1
Transport	11 855	4,7	6 389	4,4	5 466	5,2
Cazare	7 665	3,1	4 564	3,2	3 101	2,9
Informare și comunicare	8 708	3,5	3 661	2,5	5 047	4,8
Activități financiare	6 985	2,8	939	0,7	6 046	5,7
Activități științifice profesionale	7 683	3,1	7 683	5,3	0	0,0
Activități administrative și funcționărești	2 128	0,9	2 128	1,5	0	0,0
Administrație publică	17 993	7,2	13 019	9,0	4 974	4,7
Educație	16 750	6,7	954	0,7	15 796	15,0
Sănătate și asistență socială	15 439	6,2	2 109	1,5	13 330	12,6
Arte și spectacol	4 848	1,9	3 110	2,2	1 738	1,6
Alte servicii	5 110	2,0	1 070	0,7	4 040	3,8
Angajare în gospodării private	619	0,2	0	0,0	619	0,6
Total	249 869	100	144 268	100	105 601	100

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Tabelul 5.3 Tineretul angajat în funcție de ocupație (ISCO-08, %)

ISCO-08	Total	Bărbați	Femei	Urban	Rural
Manageri	9,0	8,5	9,8	16,1	0,6
Profesioniști	12,9	6,7	2,5	13,6	12,1
Tehnicienii și similari	10,3	7,6	13,9	14,8	4,8
Lucrători cu muncă de birou	2,4	2,5	2,3	2,9	1,8
Lucrători în servicii și vânzări	19,5	17,5	22,2	23,8	14,3
Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	8,0	8,6	7,2	1,0	16,4
Meșteșugari și lucrători în comerț	12,8	14,5	10,6	11,7	14,2
Operatori industriali și asamblori	6,1	9,9	1,0	6,9	5,2
Ocupații elementare	17,2	21,2	11,6	8,0	28,2
Ocupații din forțele armate	1,8	3,1	0,0	1,3	2,4
Total	100	100	100	100	100

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

5.1.1 Angajarea salarială

Așa cum s-a stabilit în secțiunea 5.1, majoritatea tinerilor angajați sunt angajați ca lucrători salariați. Calitatea angajării poate fi evaluată pe baza accesului la beneficii și drepturi pe care le primesc de la job-ul lor. Tabelul 6.4 demonstrează că majoritatea angajaților se bucură un nivel

suficient de bun de acces la beneficiile și drepturile sociale: 89,6 la sută dintre lucrătorii salariați au acces la pensie și asigurare de bătrânețe, asigurare medicală și contribuții la securitate socială, în jur de 89 la sută au acces la concediu anual de odihnă și concediu medical și aproximativ 84 la sută au acces la plăți compensatorii la concediere sau încetarea contractului de muncă și facilități de îngrijire a copilului. Tinerii femei se pare că se bucură de un nivel mai mare de acces la aceste beneficii decât tinerii bărbați. Concediul pentru creșterea copilului poate fi obținut de 91,4 la sută dintre femei, dar numai de 52,7 la sută dintre bărbați. Plăți pentru ore suplimentare și bonusuri de performanță sunt valabile pentru 63 la sută dintre lucrători, cu diferențe minore între sexe. Tinerii bărbați angajați pot avea mai mult acces la echipament de protecție (56,2 la sută în comparație cu 49,9 la sută dintre femei), în timp ce tinerele lucrătoare au un nivel mai ridicat de acces la educație și cursuri de formare (57,2 la sută în comparație cu 48,4 la sută dintre bărbați). Alocațiile pentru transport și masă sunt disponibile pentru aproximativ 20,1 la sută dintre bărbați și pentru mai ceva mai puțin dintre femeile lucrătoare.

Tabelul 5.4 Tinerii lucrători angajați în funcție de accesul la beneficii/drepturi

Beneficii/drepturi	Total		Bărbați		Femei	
	Număr	%	Număr	%	Număr	%
Pensie/asigurare de bătrânețe	186 430	89,6	103 053	88,3	83 377	91,4
Asigurare medicală	186 430	89,6	103 053	88,3	83 377	91,4
Contribuții la securitate socială	186 430	89,6	103 053	88,3	83 377	91,4
Concediul anual plătit	185 805	89,3	103 053	88,3	82 752	90,7
Concediu medical plătit	185 389	89,1	102 012	87,4	83 377	91,4
Plăți compensatorii/de încetare a muncii	175 541	84,4	93 483	80,1	82 058	89,9
Facilități pentru creșterea copilului	175 273	84,3	92 521	79,3	82 752	90,7
Concediu de maternitate/paternitate	144 842	69,6	61 465	52,7	83 377	91,4
Plata orelor suplimentare	132 514	63,7	74 621	63,9	57 893	63,4
Bonus pentru performanță	130 237	62,6	71 659	61,4	58 578	64,2
Echipament de protecție	111 073	53,4	65 574	56,2	45 499	49,9
Cursuri școlare/de formare	108 751	52,3	56 532	48,4	52 219	57,2
Transport sau alocații de transport	40 234	19,3	23 453	20,1	16 781	18,4
Masă sau alocații de masă	34 952	16,8	23 604	20,2	11 348	12,4

Notă: Au fost permise răspunsuri multiple.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Salariul mediu al tineretului salariat este de 2.771 MLD ¹⁸ (tabelul 5.5), ceea ce reprezintă 70 la sută din salariul mediu net din Moldova din 2014. Femeile angajate au un salariu mediu ușor mai scăzut în comparație cu bărbații. Tinerii bărbați cu studii superioare câștigă cu 27 la sută mai mult decât tinerele femei cu același nivel de educație. În general, potențialul scăzut de câștig din țară, unde salariul lunar mediu al unui absolvent de studii superioare este echivalentul a US\$180, este, fără îndoială un factor de stimulare a emigrației, cu consecințe nefaste prin scurgerea de creiere și sărăcirea forței de muncă.

¹⁸ Rata funcțională de schimb ONU la 1 mai 2015 (în timpul activității de anchetă pe teren) a fost US\$1 = 18,07 lei moldovenești (MDL). Salariul mediu lunar era, deci, echivalentul a US\$153.

Tabelul 5.5 Venitul mediu lunar a salariaților tineri în funcție de nivelul de studii absolvit (în MLD)

Nivelul de studii absolvit	Total	Bărbați	Femei
Primar	–	–	–
Vocațional (secundar)	2 487	2 674	2 219
Secundar	2 469	2 433	2 545
Vocațional post-secundar	1 946	2 376	1 820
Terțiar	3 258	3 575	2 824
În medie, toți tinerii	2 771	2 964	2 501

Notă: Sunt incluși numai tinerii cu studii finalizate (exclusive studenții actuali).

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015

Tabelul 5.6 oferă detalii privind salariul mediu pe ocupații pentru tinerii salariați. Acest tabel arată ocupațiile mai bine plătite și evidențiază mai în detaliu diferențele de salariu existente în funcție de gen. Cele mai bine plătite munci sunt ocupațiile cu înaltă calificare de manageri (26 la sută peste media de mai sus), profesioniști (16 la sută peste media de mai sus), precum și tehnicieni și alții asemenea (10 la sută peste medie). Managerii femei și lucrătorii din servicii și vânzări se bucură mai mult sau mai puțin de aceleași salarii ca și colegii lor bărbați, în timp salariile femeilor calificate din agricultură sunt, în medie cu 20 la sută mai mari decât ale tinerilor lucrători din aceleași ocupații. Totuși, există o diferență substanțială de salariu între genuri în celelalte grupuri de ocupații în favoarea lucrătorilor bărbați. Diferențele de salariu în funcție de gen demonstrează o creștere de 15 la sută a salariului pentru tinerii bărbați față de tinerele femei, cu o diferență semnificativă în anumite ocupații. Tinerii bărbați profesioniști câștigă cu aproape 25 la sută mai mult decât femeile tinere din aceeași ocupație. Diferența este și mai izbitoare între tehnicieni și profesii similare unde salariul tinerilor care lucrează ca tehnicieni este aproape dublu față de cel al femeilor din aceleași posturi. De fapt, femeile tinere care lucrează ca tehnicieni și profesii similare câștigă mai puțin decât bărbații din posturi fără calificare. Datorită salariilor de rezervare mari declarate de tinerele femei care caută un loc de muncă și datorită salariilor reale foarte scăzute primite de femeile care lucrează, nu este deloc surprinzător că tinerele femei au o tendință mai accentuată decât bărbații să rămâne inactive.

Tabelul 5.6 Venitul mediul salarial al lucrătorilor tineri în funcție de ocupație (în MLD) și diferențele salariale în funcție de gen

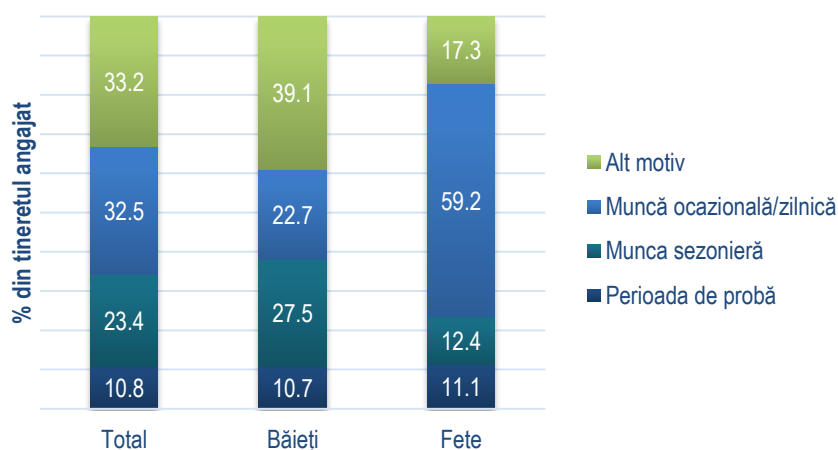
Ocupație (ISCO-08)	Total	Bărbați	Femei	Diferențial salarial de gen (%)
	(in MLD)			
Manageri	3 519,03	3 488,75	3 550,87	-1,8
Profesioniști	3 242,07	3 872,97	2 921,18	24,6
Tehnicieni și alții asemenea	3 090,68	4 111,33	2 161,24	47,4
Lucrători cu muncă de birou	2 509,67	2 991,20	1 796,36	39,9
Lucrători în servicii și vânzări	2 432,11	2 435,61	2 429,03	0,3
Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	2 432,66	2 333,10	2 800,00	-20,0
Meșteșugari și lucrători asemenea	2 921,15	3 270,72	2 319,42	29,1
Operatori industriali și asamblori	2 339,92	2 435,31	1 098,30	54,9
Ocupații fără calificare	2 187,97	2 297,88	1 916,92	16,6
Total	2 793,63	2 985,00	2 530,70	15,2

Notă: Diferențialele salariale de gen sunt calculate ca salariu mediu lunar al tinerilor angajați bărbați minus salariul mediu lunar al tinerelor femei angajate împărțit la salariul mediu lunar pentru angajații tineri bărbați.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Doar aproximativ 6,4 la suta din angajații tineri din Moldova sunt pe contracte temporare, cu o durată mai mică de 12 luni. Aproximativ o treime din lucrătorii temporari (32,5 la suta) se angajează în activități ocazionale sau cu ziua, lucru mult mai frecvent în rândul lucrătorilor de sex feminin decât lucrătorii de sex masculin (59,2 la suta și respectiv 22,7 la sută) (figura 5.3). Lucrătorii bărbați raportează alte motive pentru munca temporară (39,1 la sută), munca sezonieră (27,5 la sută) și perioada de probă (10,7 la suta). Nici unul dintre respondenți nu au raportat formarea la locul de muncă, stagiul sau un program de angajare public ca motiv pentru contractul lor de muncă temporară.

Figura 5.3 Angajații tineri cu contract temporar în funcție de motivație



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

5.1.2 Activitatea de liber-profesionist

În Moldova, activitatea independentă de liber profesionist este văzută de tineri ca o cale marginală de muncă. Dintre tinerii care lucrează, doar 12,1 la sută erau liber-profesioniști în 2015, ceea ce reprezintă o reducere cu o treime, de la 18 la sută în 2013. Aproape 43,3 la sută din tineri care desfășoară activități independente au început propria lor activitate economică ca urmare a căutării fără succes a unui loc de muncă, în timp ce alți 27,8 la sută au fost solicitați să devină liber profesioniști de către familiile lor (tabelul 5.7). Pentru restul, activitatea de liber-profesionist este fie o preferință personală, fie datorită nivelului de venit potențial mai ridicat (12,8 la suta), orelor flexibile (9,2 la suta) sau independenței mai mari (4,4 la sută).

Există diferențe mari între motive pentru o activitate de liber profesionist dintre tinerii din mediul rural și din mediul urban. Pentru tineri care desfășoară activități independente din mediul rural, lipsa de oportunități de locuri de muncă salariale este un factor mai mare decât pentru tinerii din mediul urban care desfășoară activități independente (49,1 și respectiv 22,1 la sută). Tinerii din mediul rural au fost mult mai probabil împinși în activitate independentă de familie (35,5 la sută) decât tinerii din zonele urbane, dintre care niciunul nu a raportat acest lucru ca motiv pentru activitatea de liber profesionist. Pe de altă parte, motivele dominante în rândul tinerilor care desfășoară activități independente urbane, sunt orele flexibile (42,7 la sută) și potențial de câștiguri mai mari (25,5 la suta). Se pare că în zonele rurale, activitatea de liber profesionist, în general, nu este asociată cu salarii mai mari sau cu flexibilitatea orelor de program.

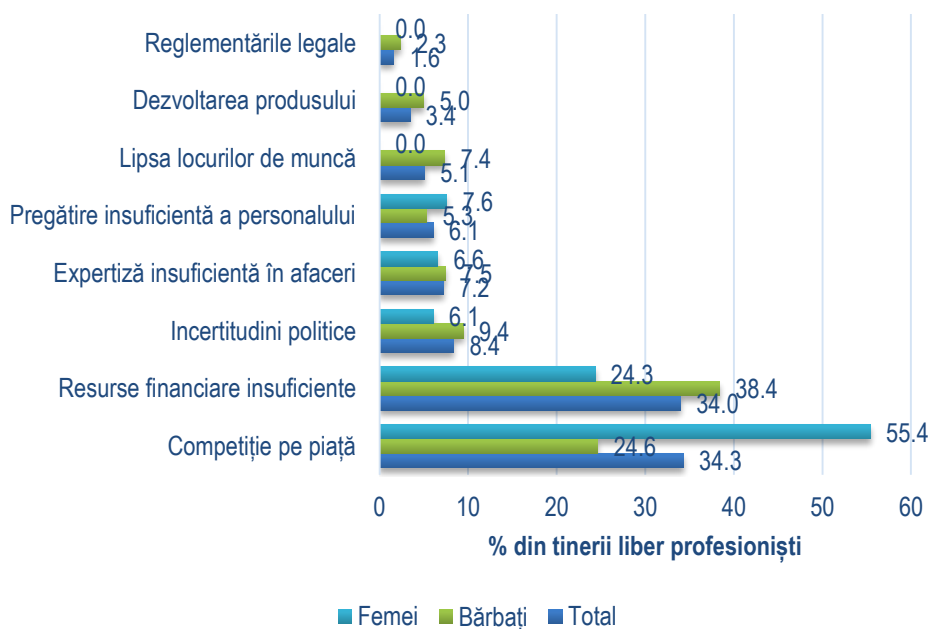
Tabelul 5.7 Tineri liber profesioniști în funcție de motivul pentru activitatea de liber profesionist

Motiv	Total		Rural		Urban	
	Număr	%	Număr	%	Număr	%
Nu au putut găsi un job cu salariu	13 062	43,3	11 617	49,1	1 445	22,1
Solicitări din partea familiei	8 394	27,8	8 394	35,5	0	0,0
Potențial crescut de câștig	3 878	12,8	2 205	9,3	1 672	25,5
Mai multe ore flexibile de muncă	2 792	9,2	0	0,0	2 792	42,7
Independență mai mare	1 339	4,4	703	3,0	636	9,7
Altele	730	2,4	730	3,1	0	0,0
Total	30 196	100	23 650	100	6 546	100

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Solicitați să identifice provocarea lor cea mai importantă pentru a face afaceri, tinerii liber profesioniști au indicat în primul rând concurența pe piață și resursele financiare insuficiente (34,3 și respectiv 34 la suta din totalul celor care desfășoară activități independente). Cu toate acestea, semnificația acestor factori are o pondere diferită pentru bărbați față de femei: 55,4 la sută dintre femeile tinere care desfășoară activități independente au declarat competiția de pe piață ca fiind cea mai mare provocare în contrast cu numai 24,6 la sută dintre bărbați, în timp ce constrângerea principală întâlnită de către cei mai mulți bărbați a fost finanțarea insuficientă (38,4 la sută). Mai puțin frecvent citate au fost motivele ce includ incertitudinile politice (8,4 la sută), expertiză insuficientă în afaceri (7,2 la sută) și personalul subcalificat (6,1 la sută). Bărbații tineri liber profesioniști au adăugat și deficitul forței de muncă (7,4 la sută), dezvoltarea de produse (5 la sută) și reglementările legale (2,3 la sută) drept provocări semnificative, în timp ce femeile au omis acești factori din răspunsurile lor (figura 5.4).

Figura 5.4 Tinerii liber profesioniști în funcție de cele mai semnificative provocări în dezvoltarea de afaceri



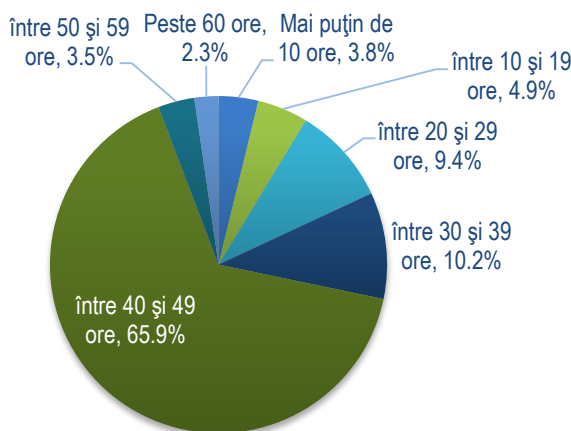
Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Întrebați în legătură cu sursa capitalului lor de început, 63,3 la sută din tineri liber profesioniști și 45,7 la sută dintre femei au declarat ca nu au avut nevoie de bani, 11,6 la sută dintre respondenți au folosit propriile economii și 27,2 la sută au împrumutat bani de la prieteni sau familie. Nici una dintre persoanele tinere care desfășoară activități independente nu a raportat împrumuturi de la bănci, ONG-uri, instituții guvernamentale sau de microfinanțare sau operatori informali. Acest lucru reflectă reticența pe scară largă din partea tinerilor antreprenori să ia împrumuturi la ratele dobânzii excesiv de ridicate, ce li se oferă de obicei.

5.2 Ore de lucru și caracterul informal

Figura 5.5 arată distribuția angajării tinerilor pe ore efectiv lucrate într-o săptămână. Majoritatea tinerilor lucrează cu normă întreagă de lucru, de ex. între 40 și 49 de ore pe săptămână (65,9 la sută), în timp ce 5,8 la sută dintre tineri au raportat că lucrează un număr excesiv de ore (50 sau mai multe pe săptămână). Aproape unul din trei (28,3 la sută) lucrează mai puțin de 39 de ore pe săptămână.

Figura 5.5 Distribuția ocupării tineretului în funcție de orele efectiv lucrate pe săptămână



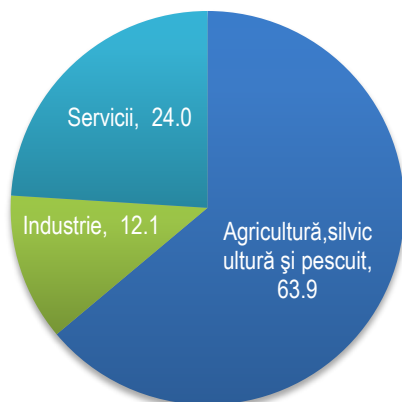
Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Rata angajării informale¹⁹ este destul de scăzută în Moldova în comparație cu alte țări din regiune (vezi Elder et al., 2015) și afectează 23 la sută din tineretul angajat, reprezentând o reducere cu 5,5 puncte procentuale între 2013 și 2015 (28,5 la sută din totalul tineretului lucrător era angajat informal în 2013). Puțin mai mult de jumătate se găsesc în sectorul informal (de ex. în întreprinderi neînregistrate, micro-întreprinderi sau ca lucrători care contribuie în familie), în timp ce restul sunt angajați informal în sectorul formal. Tinerii bărbați au o probabilitate mai mare decât tinerele femei să lucreze informal (26,6 la sută dintre bărbați și 18,2 la sută dintre

¹⁹ Angajarea informală se măsoară conform ghidurilor recomandate de cea de a 17-cea Conferință Internațională a Statisticienilor de Muncă. Calculul aplicat aici cuprinde următoarele subcategorii de lucrători: (a) angajați plătiți în "munci informale", de ex. locuri de munca care n-au drepturi de securitate socială, concediu anual plătit și concediu medical; (b) angajați plătiți la o întreprindere neînregistrată cu clasificare de mărime de sub cinci angajați; (c) lucrători pe cont propriu dintr-o întreprindere neînregistrată cu clasificare de mărime de sub cinci angajați; (d) angajatori dintr-o întreprindere neînregistrată cu clasificare de mărime de sub cinci angajați și (e) lucrători care contribuie în familie. Subcategoriile de la (b) la (d) sunt folosite la calcularea "angajării în sectorul informal", subcategoria (a) se aplică "muncii informale din sectorul formal" și subcategoria (e) poate aparține ambelor oricărui grup, în funcție de statutul întreprinderii care implică lucrătorul care contribuie în familie.

femeile care lucrează). Angajarea informală este aproape în exclusivitate un fenomen rural, care afectează 41 la sută din populația activă din zonele rurale în comparație cu doar 8,1 la sută din corespondenții lor urbani. Tineretul angajat informal este concentrat în agricultură (63,9 la sută), în timp ce 12,1 la sută sunt angajați în industrie și 24,0 la sută în servicii (figura 5.6).

Figura 5.6 Tineret angajat informal pe sectoare economice (%)



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

5.3 Neconcordanțe între calificare și locul de muncă

Un mijloc de măsurare a corespondenței între locul de muncă pe care îl are o persoană și nivelul acesteia de calificare este aplicarea normativelor de categorii de competențe profesionale din Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor (ISCO). ISCO-08 include următoarea clasificare a grupurilor ocupaționale majore (niveluri first-digit ISCO), în funcție de nivelul de educație, în conformitate cu Clasificarea Internațională Standard a Educației (ISCED) detaliate în tabelul 5.8.²⁰

Lucrătorii dintr-un anumit grup ocupațional / calificat, care au nivelul necesar de educație pentru acea ocupație sunt considerați corespunzători. Cei care au un nivel mai ridicat (mai scăzut) de educație sunt considerați supra- (sub-) educați. De exemplu, un absolvent de universitate care lucrează ca funcționar (o ocupație de bază non-manuală cu calificare redusă) este supra-educat, în timp ce un absolvent de liceu care lucrează ca inginer (o activitate non-manuală cu înaltă calificare) este sub-educat.

²⁰ Pentru mai multe informații asupra subiectului de corespondență nepotrivită cu calificarea, vezi Quintini (2011) și Sparreboom și Staneva (2014).

Tabelul 5.8 Grupurile principale ISCO și nivelurile de educație

Grupul principal ISCO	Grupul mare de ocupații	Nivelul de studii
1 Manageri, demnitari și legiuitori	Calificare înaltă ne-manuală	Terțiar (ISCED 5–6)
2 Profesioniști		
3 Tehnicienii și profesii similare		
4 Funcționari	Calificare scăzută ne-manuală	Secundar (ISCED 3–4)
5 Lucrătorii în servicii și vânzări		
6 Lucrători calificați în agricultură și pescuit	Calificare manuală	
7 Lucrători meșteșugari și comercianți		
8 Operatori de instalații și mașini, și asamblori		
9 Ocupații elementare	Necalificați	Primar (ISCED 1–2)

Sursa: OIM, 2013, table 3.

Cele mai recente date pentru Moldova, prezentate în tabelul 5.9, relevă faptul că 68,8 la sută dintre tineri angajați lucrează în meserii care corespund cu nivelul lor de educație. Restul de 31,2 la sută sunt supra- sau sub-educați pentru locurile lor de muncă (29,1 și respectiv 2,1 la sută). Tinerele femei care lucrează au mai multe șanse decât bărbații să fie în posturi corespunzătoare, în timp ce bărbații sunt de multe ori supra-educați pentru muncile pe care le au în prezent. Supra-educația este, de asemenea, mult mai întâlnită în mediul rural decât în mediul urban. Ponderea ridicată a lucrătorilor supra-educați este, în parte, o reflectare a nivelului ridicat de educație atins de către tineri din țară. Fenomenul supra-educării tinde să apară atunci când există un număr insuficient de locuri de muncă care să corespundă cu un anumit nivel de educație, ceea ce pune presiune pe cei cu studii superioare să accepte locurile de muncă disponibile pentru care sunt supra-calificați. În consecință, tineretul supra-educat poate să câștige mai puțin decât ar fi putut în alte condiții, iar potențialul lor productiv în economie nu este pe deplin folosit.

Tabelul 5.9 Neconcordanțe de calificări ale tinerilor angajați în funcție de categoria majoră de ocupare (ISCO-08) (%)

	Supra-educați	Sub-educați	Potrivire cu calificări
Total	29,1	2,1	68,8
Bărbați	35,4	0,4	64,2
Femei	20,7	4,4	74,9
Urban	26,1	2,7	71,1
Rural	32,7	1,4	66,0
<i>În funcție de ocupare:</i>			
Manageri	0,0	8,9	91,1
Profesioniști	0,0	5,0	95,0
Tehnicienii și profesioniști similari	15,9	4,6	79,5
Funcționari cu muncă de birou	47,8	0,0	52,2
Lucrători în servicii și vânzări	29,3	0,0	70,7
Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	3,2	0,0	96,8
Meșteșugari și lucrători similari comerciali	17,8	0,0	82,2
Operatori de instalații și mașini, și asamblori	21,7	0,0	78,3
Ocupații elementare	94,9	1,1	4,0

Notă: Procentele reprezintă partea de tineret angajat cu studii finalizate (care lucrează și nu sunt la școală) din categoria ocupațională.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Tabelul 5.9 demonstrează, de asemenea, care ocupații sunt cele cu probabilitatea cea mai mare de a avea tineri lucrători supra- sau sub-educați. În 2015, 47,8 la sută din lucrătorii cu muncă de birou, 29,3 la sută din lucrătorii din servicii și vânzări și aproape toți lucrătorii din ocupațiile elementare ar putea fi considerați supra-educați pentru locurile lor de muncă. Deloc surprinzător, ponderea tinerilor sub-educați este concentrată în primul rând în ocupațiile care necesită competențe specifice: 8,9 la sută din tineri manageri, 5,0 la sută din profesioniștii tineri și 4,6 la sută din tineri tehnicieni. Sub-educația lucrătorilor poate avea un impact negativ asupra productivității muncii și poate constitui un obstacol semnificativ pentru creșterea economică. Acesta poate avea, de asemenea, un impact semnificativ asupra tinerilor lucrători, în ceea ce privește încrederea în sine.

5.4 Securitate și satisfacție

Datele privind calitatea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor din Moldova arată că forma cea mai sigură de angajare, și anume, angajarea salarială, este larg răspândită atât în rândul bărbaților cât și al femeilor. Tinerii au un nivel înalt de educație, doar puțini având studii cel puțin la nivel secundar. În același timp, există zone problematice, cu o piață a muncii caracterizată prin calificări ocazionale necorespunzătoare, salarii relativ scăzute și un decalaj persistent de salariu între femei și bărbați. În ciuda acestor semne de deficit în calitatea locurilor de muncă în rândul tinerilor, aproape toți tinerii din Moldova își exprimă satisfacția pentru munca lor (92,9 la sută). Aceasta este, probabil, o reflectare a capacității tinerilor de a se adapta la un mediu în care există puține locuri de muncă bine plătite. În contextul cererii scăzute din partea pieței muncii, deținerea unui loc de muncă, pur și simplu depășește problemele de calificare necorespunzătoare sau de salarii mici. De asemenea, poate sugera faptul că mediul global de pe piața forței de muncă suprimă ambițiile și aspirațiile tinerilor.

Lucrătorii cu studii superioare finalizate, din mediul urban, din gospodării înstărite, cu angajare regulată și formală sunt cei mai mulțumiți de locul de muncă (tabelul 5.10). Lucrătorilor cu nivel de studii cel mult secundar general și profesional sunt cei mai puțini care raportează satisfacția profesională. Angajații tineri din mediul urban sunt mult mai susceptibili de a fi mulțumiți de locurile lor de muncă decât colegii lor din mediul rural (96,9 la sută și respectiv 88,2 la sută). Nivelul de venit din gospodărie pare să influențeze rata de satisfacție a locului de muncă în rândul tinerilor, cu lucrători care provin din medii bogate mai susceptibili de a fi mulțumiți de locurile lor de muncă, iar lucrători care provin din medii sărace cu mult mai puține șanse de a fi mulțumiți. Deloc surprinzător, tinerii care sunt supra-educați pentru locurile lor de muncă sunt cel mai probabil mai puțin mulțumiți de situația lor de muncă, în timp ce cei care sunt sub-educați sunt mai mulțumiți cu situația lor. Contrar așteptărilor, lucrătorii din locurile de muncă fără forme legale și informale sunt mai predispuși să raporteze satisfacția de locuri de muncă decât cei cu locuri de muncă obișnuite și formale, ceea ce indică, eventual, o situație în care se pot obține veniturile mai mari.

Se poate merge mai adânc în probleme de satisfacție profesională, utilizând un indicator care să determine dacă tinerii angajați ar dori sau nu să-și schimbe locul de muncă. Circa 21,2 la sută din tinerii lucrători din Republica Moldova și-a exprimat dorința de a schimba locul de muncă (figura 5.7). Cel mai frecvent motiv invocat a fost de a câștiga un salariu orar mai mare (53,3 la sută). Tinerele lucrătoare au vrut să lucreze mai multe ore la plata actuală (25,8 la sută în comparație cu 13,1 la sută din lucrătorii bărbați). Un procent de 11,9 la sută din tinerii lucrători doreau locuri de muncă în care să-și pună mai bine în valoare competențele și calificările. În jur de 8,8 la sută dintre tineri au dorit să schimbe locul de muncă deoarece locul de muncă din prezent a fost de natură temporară (acest scenariu nu se aplică în cazul femeilor tinere participante la anchetă), dar un orar de lucru mai convenabil era de luat în considerare de către

femei (4 la sută din femei). Teama de a pierde locul de muncă actual sau o preferință pentru mai puține ore de lucru cu o reducere a remunerării nu au fost motivele invocate pentru dorința de a schimba locul de muncă.

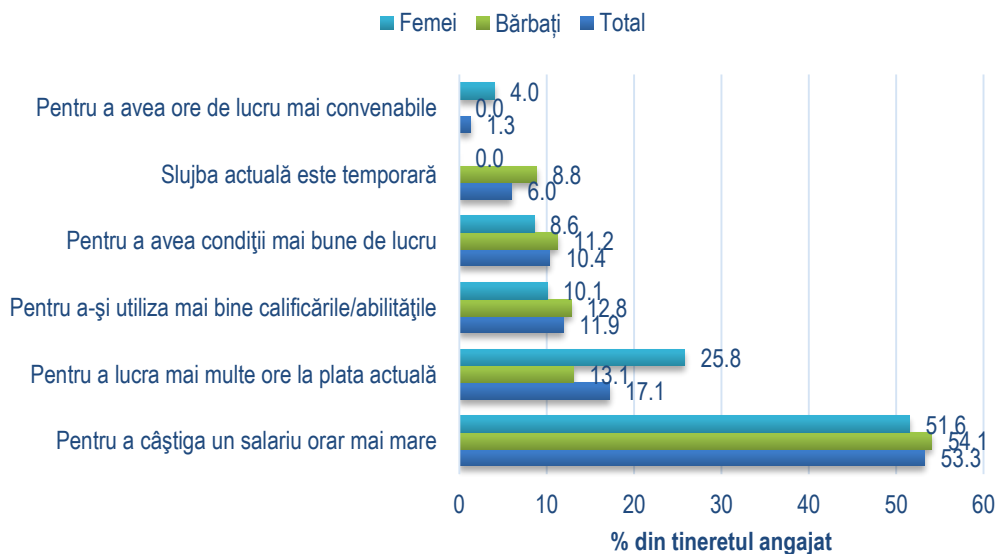
Tabelul 5.10 Gradul de satisfacție în muncă în funcție de anumite caracteristici (%)

Caracteristici		Total	Bărbați	Femei
Nivel de studii absolvit	Mai puțin de primar (inclusiv nicio școală)	100	-	100
	Primar	100	100	-
	Vocațional (secundar)	88,6	89,0	87,7
	Secundar	87,9	89,8	83,9
	Post-secundar vocațional	91,7	92,1	91,4
	Terțiar	98,2	98,5	97,8
Zona de rezidență	Urban	96,9	97,4	96,2
	Rural	88,2	88,7	87,5
	Bogat	100	100	100
Nivelul de venit al gospodăriei	Destul de bogat	100	100	100
	În jur de medie	93,7	94,6	92,6
	Destul de sărac	70,0	68,5	73,6
	Sărac	78,9	100	0,0
	Regulat	84,0	84,0	83,9
Tipul de angajare	Neregulat	95,4	96,5	94,1
	Formal	81,2	79,3	85,0
	Informal	96,4	98,3	94,1
	Supra-educat	82,0	83,8	78,3
Neconcordanță cu calificarea	Sub-educat	100	100	100
	Potrivire cu calificarea	95,6	96,6	94,3
Total		92,9	93,3	92,4

Notă: Nivelul de venit al gospodăriei se bazează pe percepția individuală a fiecărui tânăr respondent.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Figura 5.7 Tineret angajat care ar vrea să-și schimbe munca în funcție de motivație



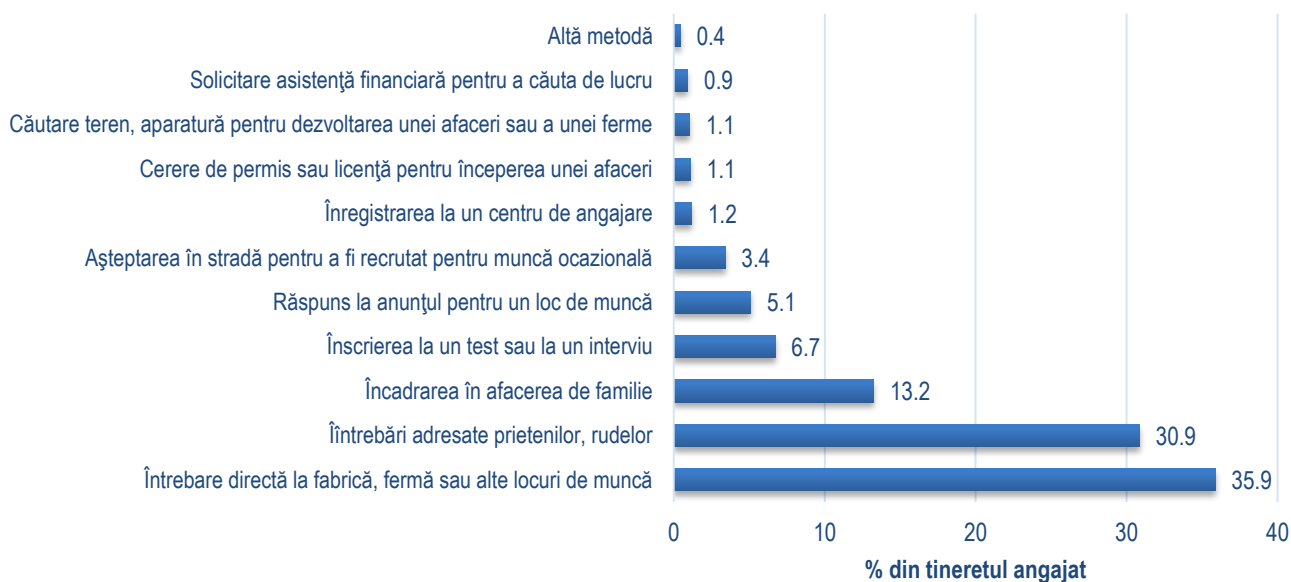
Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

5.5 Metodele de căutare de muncă ale angajaților

Cea mai mare parte a tinerilor angajați în prezent nu a căutat, în medie, mai mult de o luna un loc de muncă înainte de obținerea postului deținut în prezent (48,6 la suta). Căutarea de locuri de muncă a durat între una și trei luni pentru 23,6 la suta din angajați, și între trei și șase luni, pentru 12,1 la sută din tinerii angajați. Circa 7,5 la sută au căutat un loc de muncă între șase luni și un an, în timp ce 4,7 la sută a avut nevoie de doi ani pentru a căuta job-uri înainte de a-și găsi locul de muncă actual.

Este interesant de comparat metodele utilizate pentru căutare de către tinerii angajați în prezent cu cele ale șomerilor din prezent (discutate în secțiunea 4.1). Speranța ar fi că tinerii angajați în prezent au folosit o metodă de căutare de locuri de muncă, care s-au dovedit a fi insuficient utilizată de către șomerii din prezent, adică tinerii angajați folosesc canale de căutare mai eficiente. Din păcate, găsirea răspunsurilor la provocările de pe piața de muncă din țară nu se dovedește a fi atât de ușoară. Există o suprapunere în metodele de căutare utilizate de către angajații din prezent și șomeri. Cea mai mare parte a tinerilor angajați a obținut locul de muncă, interesându-se direct la fabrici, ferme și alte locuri de muncă (35,9 la suta) sau întrebând prietenii și rudele (30,9 la sută), metode comune cu metodele de căutare din rândul tinerilor șomeri. Este posibil ca tinerii angajați să aibă rețele (prieteni și de familie), care diferă de cele ale tinerilor șomeri, cu efecte ulterioare asupra rezultatelor de căutare a unui loc de muncă. Circa 13,2 la sută din tinerii angajați în prezent s-au afacerii de familie, care poate fi un alt indicator al unui deficit de locuri de muncă de pe piața forței de muncă (figura 5.8).

Figura 5.8 Tineretul angajat în funcție de metoda de căutare a unui job, folosită ca să obțină job-ul actual



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Canalele formale pentru căutare de lucru sunt rareori folosite de tineri din Moldova și, atunci când sunt folosite, este puțin probabil să aibă succes: doar 5,1 la sută din tinerii angajați în prezent și-a asigurat locul de muncă prin cererea sau răspunsul dat la un anunț de locuri de muncă, în timp ce aproape 17,1 sută dintre șomeri utilizează această metodă în speranța de a găsi de lucru. De fapt, această metodă de căutare nu a fost mult mai eficientă decât așteptarea din mijlocul străzii pentru a fi recrutați pentru muncă ocazională - 3,4 la sută din tinerii angajați

și-au în acest fel locul de muncă. Numai 1,2 la sută dintre angajați și 2,4 dintre tinerii șomeri înregistrați la un centru de muncă.

6. Etape ale tranziției

6.1 Concepte și definiții²¹

Secțiunile precedente au analizat tinerii în ceea ce privește statutul activității prezente. Un alt mijloc de clasificare a tinerilor este în funcție de locul ocupat în tranziția spre piața muncii. Tranziția spre piața muncii a tinerilor se referă nu numai la durata de timp de la părăsirea sistemului de educație (la absolvire sau la ieșire anticipată fără finalizarea studiilor) până la prima intrare pe piața muncii, dar se referă și la factori calitativi, cum ar fi stabilitatea locului de muncă (măsurată în funcție de tipul de contract).

SWTS este conceput pentru a aplica o definiție mai strictă a unui "loc de muncă stabil" decât este utilizat în mod obișnuit. Pornind de la premisa că o persoană care nu a "tranzitat" până când nu a ajuns la un loc de muncă care să întrunească criteriile de bază de stabilitate, definite prin durata contractului de muncă, cadrul analitic SWTS introduce un element calitativ nou la definiția standard a tranziției spre piața muncii. Cu toate acestea, așa cum s-a văzut în secțiunile anterioare, puțini tineri din Moldova ajung la locuri de muncă stabile și, în cazul în care "scopul final" nu se potrivește cu realitatea situației, atunci poate că statisticile nu sunt concepute suficient de cuprinzătoare. Din acest motiv, OIM a adăugat satisfacția în muncă ca o componentă și a inclus-o în conceptul de tranziție spre piața muncii.

Mai precis, tranziția spre piața muncii este definită ca trecerea unei persoane tinere (în vârstă de 15-29 ani) de la terminarea școlii (sau de la intrare în prima activitate economică) până la primul loc de muncă stabil sau satisfăcător. Pe baza experienței acumulate în analizarea seturilor de date SWTS din 2012-2013, OIM a adus mici modificări metodologiei de calcul a etapelor de tranziție. Justificarea reviziilor, pe baza lecțiilor învățate din analize, este prezentată pe scurt în OIM (2015), capitolul 4.

Definiția revizuită recunoaște, prin urmare, starea tranzitorie a studenților actuali, precum și subiectivitatea satisfacției în muncă. Prin urmare, tranziția este considerată a fi completă doar atunci când o persoană tânără și-a găsit un loc de muncă stabil, în baza unui contract scris cu o durată mai mare de 12 luni sau a unui acord oral cu probabilitatea de îndeplinire sau are un loc de muncă temporar satisfăcător, judecând după dorința tânărului respondent de a rămâne acolo. Definițiile complet revizuite ale etapelor de tranziție sunt după cum urmează:

- I. **Tranzitat** – O persoană tânără care a "tranzitat" este cea care este în prezent angajată și nu merge la școală, și are:
 - i. a un loc de munca stabil
 - a. pe baza unui contract scris pe o durată de cel puțin 12 luni, sau
 - b. pe baza unui acord verbal sau similar și cu probabilitatea de a păstra locul pe următoarele 12 luni;
 - ii. a un loc de munca temporar satisfăcător
 - a. pe baza unui contract scris cu o durată mai mică de 12 luni și care nu vrea să-și schimbe locul, sau

²¹ Această secțiune este asigurată de OIM.

- b. pe baza unui acord verbal; nu este sigur că își va păstra job-ul în următoarele 12 luni și nu vrea să schimbe locul de munca; sau
 - c. liber profesionist cu activitate satisfăcătoare (cu statut de liber profesionist și nu vrea să-și schimbe locul de munca).
- II. **În tranziție** – O persoană tânără încă ”în tranziție” este cea care în prezent este:
- i. student activ (angajat sau șomer);
 - ii. șomer (nu este la școală, definiția pe larg);
 - iii. angajat într-un loc de munca temporar și nesatisfăcător
 - a. pe baza unui contract scris pe o durată mai mică de 12 luni și care vrea să-și schimbe locul, sau
 - b. pe baza unui acord verbal; nu este sigur că își va păstra munca în următoarele 12 luni și vrea să-și schimbe job-ul;
 - iv. ca liber profesionist cu activitate nesatisfăcătoare (cu statut de liber profesionist și vrea să-și schimbe locul de muncă); sau
 - v. inactiv și nici nu merge la școală sau la cursuri de formare, având ca scop să-și găsească de lucru mai târziu.
- III. **Tranziția nu a început încă** – O persoană tânără al cărei statut este cel de ”Tranziție care nu a început încă” este persoana care în prezent:
- i. este încă în școală și este inactivă (student inactiv); sau
 - ii. este inactivă și nu merge la școală sau la cursuri de formare (inactiv care nu este într-o formă de învățământ), fără intenția de a căuta de muncă.

Sunt de remarcat două elemente ale acestei clasificări. În primul rând, etapele de tranziție se întind în de limitele activității economice așa cum sunt acestea definite în cadrul standardului privind forța de muncă. Categoria "tranzitat" include un sub-set de tineri clasificați ca angajați; restul de angajați rămân în categoria "în tranziție", care include pe cei care se încadrează în definiția strictă a șomerilor și o parte dintre inactivi (și anume, acei care nu au loc de muncă, sunt disponibili pentru muncă dar nu caută în mod activ de muncă și inactivii care nu mai sunt cuprinși în sistemul de învățământ și și-au exprimat intenția de a se încadra în forța de muncă pe viitor). Categoria celor pentru care "tranziția nu a început încă" este categoria reziduală a populației inactive.

În al doilea rând, etapele de tranziție nu au scopul a fi un cadru normativ. Din cauza includerii tinerilor din categoria de activitate satisfăcătoare de liber profesionist și de angajare temporară satisfăcătoare, nu se poate spune că toți tinerii din categoria tranzitată au tranzitat spre un job "bun". De fapt, mulți tineri care lucrează ca liber profesioniști - lucrători pe cont propriu și lucrători neremunerați în cadrul familiei – sunt angajați în economia informală și, prin definiție, se alătură celor care formează angajații fără forme legale. Totuși, ei și-au exprimat un grad de satisfacție față de munca lor, și este posibil să rămână în categoria de liber profesioniști pentru tot restul vieții lor active.

Clasificarea în etape de tranziție oferă un concept flexibil. O persoană este în tranziție până când ajunge la o poziție stabilă pe piața muncii, ceea ce înseamnă că are un loc de muncă susceptibil de a fi păstrat, indiferent dacă este bun sau rău. Pentru un cadru normativ, este mai bine să se ia în considerație indicatorii de calitate a locului de munca prezentați în secțiunile anterioare.

6.2 Etapele tranziției

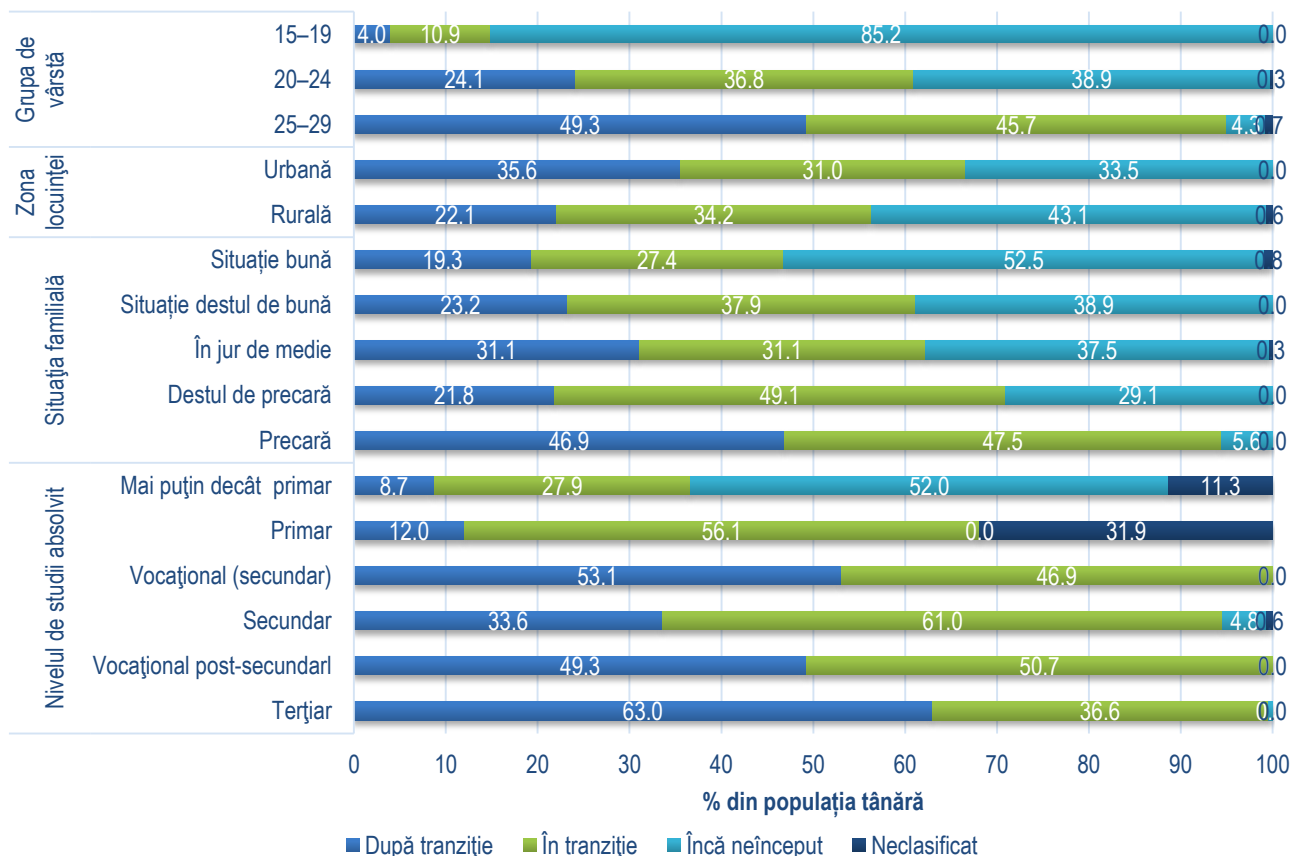
Cea mai mare pondere din totalul populației tinere în 2015 este formată din cei care nu au început încă procesul de tranziție (38,8 la sută), urmată îndeaproape de cei în tranziție (32,8 la sută). Proportia celor care au finalizat tranziția lor este de 28 la sută (tabelul 6.1). Bărbații tineri au șanse mai mari decât femeile tinere să-și fi finalizat tranziția (31 la sută și respectiv 25 la sută). Ponderea celor care se află încă în tranziție este mai mare în rândul femeilor tinere (36 la sută față de 29,6 la sută din bărbați).

Tabelul 6.1 Distribuția populației tinere pe etape de tranziție

	Total		Bărbați		Femei	
	Număr	%	Număr	%	Număr	%
Tranzitat	210 058	28,0	117 597	31,0	92 460	25,0
În tranziție	245 723	32,8	112 322	29,6	133 401	36,0
N-au început	291 086	38,8	148 907	39,2	142 180	38,4
Nu există date	2 667	0,4	573	0,2	2 094	0,6
Total	749 534	100	379 399	100	370 135	100

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Figura 6.1 Etape de tranziție în funcție de caracteristicile alese



Notă: În distribuția pe nivel de învățământ absolvit, sunt luați în considerare numai tinerii cu studii complete (exclusiv cei care urmează în prezent o școală). Nivelurile de venit ale familiilor se bazează pe percepția individuală a fiecărui tânăr respondent.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Figura 6.1 prezintă distribuția tineretului pe etapele de tranziție detaliate în funcție de vârstă, sex, locație și nivel de studii. Deloc surprinzător, vârsta are o puternică legătură cu etapele de tranziție. Puțini dintre tinerii de 15-19 ani au început sau au terminat tranziția, în timp ce foarte puțini din categoria de vârstă mai mare, de tineri de 25-29 de ani, nu au început-o încă (4,3 la sută). Tinerii din mediul urban au o probabilitate mai mare de a fi tranzitat cu succes (35,6 la sută), comparativ cu tinerii din mediul rural (22,1 la sută) și mai puțin probabil să se încadrează în categoria celor care n-au început încă tranziția (33,5 la sută din tinerii din mediul urban față de 43,1 sută din tinerii din mediul rural). Tinerii dintr-un mediu sărac au o probabilitate mai mare decât alte categorii de tineret să-și fi finalizat tranziția (46,9 la sută), în timp ce tinerii din medii mai bogate sunt mai susceptibili de a nu-și fi început tranziția, rămânând mai mult în școală în comparație cu tinerii din gospodăriile mai sărace.

În sfârșit, toți tinerii cu studii superioare și-au finalizat tranziția (63 la sută) sau sunt în prezent în tranziție (36,6 la sută). Tinerii cu studii primare, pe de altă parte, au o probabilitate mai mică să-și fi finalizat tranziția (12 la sută), în timp ce majoritatea acestora rămân în tranziție (56,1 la sută). Există o incidență ridicată a tranziției complete în rândul tinerilor cu studii profesionale, atât la nivel secundar (53,1 la sută), cât și post-secundar (49,3 la sută). Pentru majoritatea tinerilor cu educație precară (mai puțin de școală primară sau nicio școală) tranziție nu a început (52 la sută); acest grup reprezintă o parte foarte mică din totalul populației tinere din Moldova.

6.2.1 Tineret care nu și-a început încă tranziția

Rezultatele SWTS arată că cea mai mare parte a populației tinere care nu a început tranziția este în școală și că o proporție ceva mai mică dintre ele sunt în prezent inactive sau nu în școală cu nici o intenție de a căuta muncă. Rezultate similare au apărut din etapa anterioară a anchetei din 2013. Numărul de studenți inactivi este aproape egal ca tineri bărbați și tinere femei (38,3 la sută sunt bărbați și 36,2 la sută femei). Cu toate acestea, femeile tinere sunt mai predispuse să facă parte din studenții inactivi care nu intenționează să lucreze în viitor (5,8 la sută dintre femei comparativ cu 2,4 la sută dintre bărbați).

6.2.2 Tineretul în tranziție

O persoană tânără este clasificată ca fiind "în tranziție", în cazul în care aceasta este șomeră (definiția pe larg), angajată nesatisfăcător ca liber profesionist sau într-un loc de muncă temporar plătit pentru care și-a exprimat nemulțumirea, este un student inactiv cu atașament față de piața muncii, demonstrat prin dorința de a lucra în viitor, sau este un student activ (angajat sau care își caută de lucru).

Tabelul 6.2 prezintă categoria tinerilor în tranziție mai în detaliu, cu defalcare pe sub-categorii de sex, zona de rezidență, nivelul de educație și nivelul de venituri al gospodăriei. Majoritatea tinerilor în tranziție se încadrează în această categorie, deoarece sunt tineri care nu mai merg la școală și sunt inactivi, dar intenționează să lucreze în viitor (60,5 la sută) sau sunt tineri în prezent șomeri (21,9 la sută). Foarte puțini tineri din această categorie sunt liber profesioniști în activități nesatisfăcătoare (4,2 la sută) sau cu angajare temporară (3,8 la sută), în timp ce restul de 9,7 la sută sunt studenți activi.

Există diferențe între sexe în componența tinerilor în tranziție: femeile tinere au o probabilitate mai mică să fie șomere în comparație cu bărbații și mult mai probabil să fie persoane care nu mai merg la școală cu planuri de a lucra în viitor. Tinerii din mediul urban în tranziție au mai multe șanse decât tinerii din mediul rural să fie în afara școlii și să fie inactivi,

dar cu dorința de a lucra în viitor, șomeri sau liber profesioniști cu o activitate nesatisfăcătoare. Cea mai mare categorie de tineri din tranziție provine din gospodării de bunăstare medie și există o probabilitate mai mare să fie persoane care nu mai merg la școală și sunt inactive, dar intenționează să lucreze în viitor sau caută în prezent de lucru. Tinerii cu studii de nivel superior și secundar finalizate care se află încă în tranziție sunt în principal inactivi, dar cu planuri de a găsi de lucru în viitor. Absolvenții școlilor secundare au o probabilitate mai mare de a fi șomeri decât tinerii cu alte niveluri de educație.

Tabelul 6.2 Distribuția tineretului în tranziție pe sub-categorii (%)

Caracteristici		Șomeri (definiția pe larg)	Angajați în locuri de muncă temporare și nesatisfă- cătoare	Angajați ca liber profesioniști cu activitate nesatisfă- cătoare	Studenti activi	Tineri inactivi care nu urmează o formă de învățământ și plănuiesc să muncească pe viitor
Sex	Bărbați	14,6	2,9	3,3	5,4	19,6
	Femei	7,3	0,9	0,9	4,3	40,9
Zona de rezidență	Rural	9,5	2,7	0,5	5,0	24,0
	Urban	12,5	1,1	3,7	4,6	36,4
Nivelul devenit al gospodării ei	Bogați	2,0	0,0	0,4	2,2	8,3
	Destul de bogați	0,2	0,9	0,2	1,1	5,0
	În jur de medie	15,2	1,6	3,5	5,6	38,7
	Destul de săraci	4,3	1,3	0,0	0,8	7,5
	Săraci	0,3	0,0	0,0	0,0	0,9
	Mai puțin de școala primară (inclusiv fără școală)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
	Primar	0,2	0,3	0,2	0,0	0,0
Nivelul de studii absolvite	Vocațional (secundar)	3,4	0,4	2,0	0,0	10,8
	Secundar	11,2	2,6	1,2	0,0	29,6
	Post-secundar vocațional	2,6	0,0	0,7	0,0	4,9
	Terțiar	4,6	0,4	0,0	0,0	14,7
Total		21,9	3,8	4,2	9,7	60,5

Notă: În distribuția în funcție de studiile absolvite, sunt luate în considerație numai tinerii cu studii finalizate (exclusiv studenții actuali). Nivelurile de venit din gospodărie se bazează pe percepția individuală a fiecărui tânăr respondent.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

6.2.3 Tineret care și-a finalizat tranziția către piața muncii

Cei mai mulți tineri tranzitați au ajuns la un loc de muncă stabil (81,6 la sută), 14 la sută sunt liber profesioniști cu activitate satisfăcătoare și 4,4 la sută au un loc de muncă temporar satisfăcător (tabelul 6.3). Tinerii din mediul rural au o probabilitate mai mare de a fi tranzitați într-un loc de muncă stabil (53,6 la sută) decât tinerii din mediul urban (28 la sută), în timp ce tinerii din mediul urban sunt mai susceptibili de a fi liber profesioniști cu activitate satisfăcătoare (12 la sută, în comparație cu 2,1 la sută din tineretul din mediul rural). Cel mai mare grup de tineri tranzitați provin din medii cu bunăstare medie și au ajuns la locuri de muncă stabile (61,6

la sută). Tinerii din medii mai sărace sunt slab reprezentați în rândul tinerilor tranzitați. Deloc surprinzător, absolvenți de facultate alcătuiesc cel mai mare grup de tineri tranzitați și majoritatea lor au un loc de muncă stabil. De asemenea, tinerii cu nivel de educație secundar general și profesional tind să se afle în locuri de muncă stabile (19 la sută și respectiv 17,8 la sută) și sunt mai susceptibili decât alte categorii să fie liber profesioniști cu activitate satisfăcătoare (6,9 la sută și respectiv 3,2 la sută). Tinerii cu studii primare sau mai puțin sunt foarte slab reprezentați în categoria tineretului tranzitat.

Tabelul 6.3 Distribuția tineretului tranzitat pe sub-categorii (%)

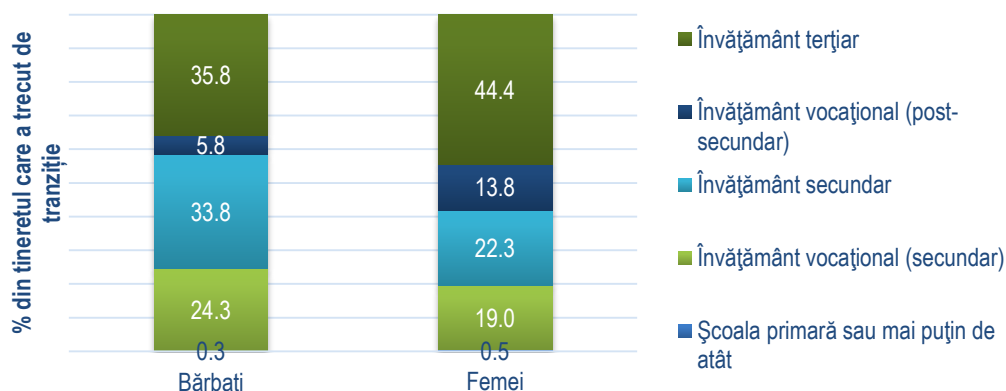
Caracteristici		Angajare stabilă	Angajare temporară satisfăcătoare	Liberi profesioniști cu activitate satisfăcătoare
Sex	Bărbați	45,1	2,1	8,8
	Femei	36,5	2,2	5,2
Zone de rezidență	Rural	53,6	0,3	2,1
	Urban	28,0	4,1	12,0
	Bogați	7,9	0,3	2,5
Nivelul de venit al gospodăriei	Destul de bogați	5,3	0,0	0,0
	În jur de medie	61,6	3,3	1,5
	Destul de săraci	5,8	0,5	0,9
	Săraci	1,0	0,3	0,1
	Mai puțin de școala primară (inclusiv fără școală)	0,0	0,2	0,0
Nivelul de studii absolvite	Primar	0,2	0,0	0,0
	Vocațional (secundar)	17,8	1,0	3,2
	Secundar	19,0	2,9	6,9
	Post-secundar vocațional	7,8	0,1	1,4
	Tertiär	36,9	0,2	2,5
Total		81,6	4,4	14,0

Notă: În distribuția în funcție de studiile absolvite, sunt luați în considerație numai tinerii cu studii finalizate (exclusiv studenții actuali). Nivelurile de venit din gospodărie se bazează pe percepția individuală a fiecărui tânăr respondent.

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

În timp ce atât bărbații tineri cât și femeile tinere cu studii superioare au o probabilitate mai mare de a-și finaliza tranziția, pentru femeile tinere care au un nivel mai ridicat de educație pare conteze mai mult. Un procent de 44,4 la sută din femeile tranzitate dețin o diplomă universitară, în timp ce 22,3 la sută au terminat doar ciclul secundar (figura 6.2). Pentru tinerii care au realizat tranziția, absolvirea unui nivel de secundar de educație a fost la fel de eficient ca și o diplomă universitară, în ceea ce privește tranziția către un loc de muncă stabil și satisfăcător.

Figura 6.2 Distribuția tineretului care a trecut de tranziție în funcție de nivelul de studii absolvite



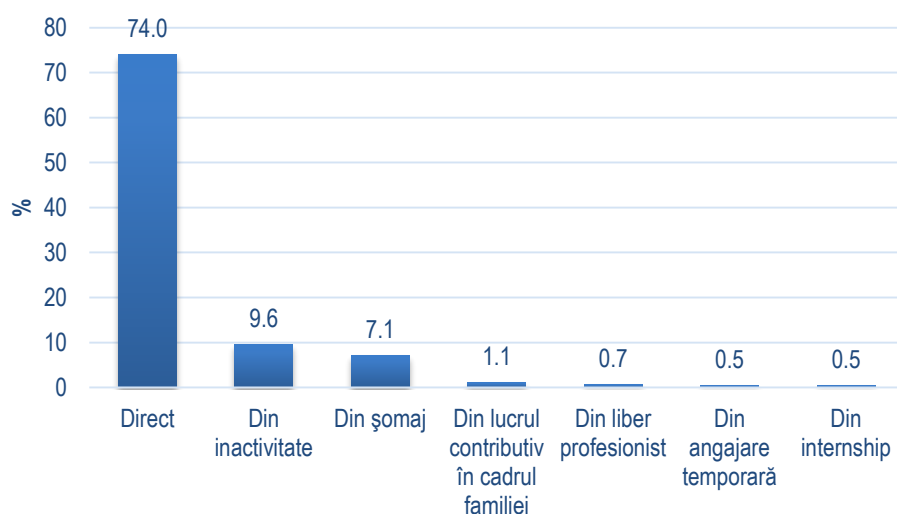
Notă: În distribuția în funcție de nivelul de studii absolvite, este luat în considerație numai tineretul cu studii complete (exclusiv cei care urmează o școală în prezent).

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

6.3 Traectoriile și lungimea tranziției

Capacitatea de a examina istoricul traiectoriei activităților economice ale tinerilor care au terminat tranziția este una dintre cele mai mari valori adăugate a SWTS lui. Folosind istoricul traiectoriei este posibil să se stabilească categoria de pe piața muncii deținute de către persoana tânără înainte de tranzitul spre primul loc de muncă stabil sau satisfăcător. Figura 6.3 arată că majoritatea tinerilor au ajuns la primul lor loc de muncă stabil și / sau satisfăcător în mod direct (74 la sută). Ceea ce înseamnă că tânărul nu avea altă experiență pe piața muncii (ocupare sau șomaj), înainte de a prelua locul de muncă. O altă parte de 9,6 la sută a tranzitat de la inactivitate, 7,1 de la șomaj, 1,1 la sută din activitatea contributivă în cadrul familiei și o foarte puțini tineri din activități independente de liber profesioniști (0,7 la sută), angajare temporară (0,5 la sută) sau de la un stagiu de internship sau ucenicie (0,5 la sută).

Figura 6.3 Trecerea spre prima angajare stabilă/satisfăcătoare (categoria trecută de tranziție)



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Tabelul 6.4 furnizează informații cu privire la mărimea tranziției de la școală la locul de muncă. Perioadele sunt calculate de la data absolvirii până la (i) primul loc de muncă, (ii) primul loc de muncă tranzitat și (iii) locul de muncă tranzitat din prezent. Diferite categorii pot să se suprapună sau nu: o persoană tânără poate avea doar o singură experiență de loc de muncă, considerat stabil și / sau satisfăcător (astfel încât primul loc de muncă = primul loc de muncă tranzitat = loc de muncă actual tranzitat) sau persoana tânără a avut loc mai multe locuri de muncă și s-a mutat în cadrul tranziției și în afara acesteia înainte de a ajunge în final la locul de muncă stabil și / sau satisfăcător din prezent (astfel încât primul loc de muncă $\neq$ loc de muncă tranzitat $\neq$ loc de muncă actual tranzitat).

Tabelul 6.4 Durata medie a tranziției spre piața muncii de la absolvirea școlii (luni)

	Total	Bărbați	Femei
Până la primul job (orice job, inclusiv tranzițiile directe).	6,5	5,1	7,9
Până la primul job tranzitat (inclusiv tranzițiile directe)	8,6	7,4	9,6
Până la primul job tranzitat (exclusiv tranzițiile directe)	11,9	10,9	12,8
Până la job-ul tranzitat actual (inclusiv tranzițiile directe)	34,4	30,6	39,3
Până la job-ul tranzitat actual (exclusiv tranzițiile directe)	38,0	35,0	41,6

Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

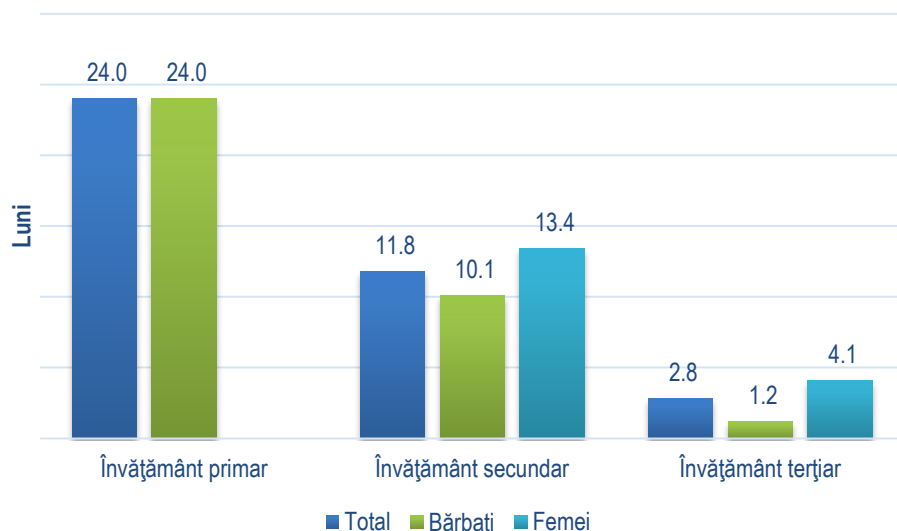
Rezultatele arată că de o persoană tânără are nevoie, în medie, de 8,6 luni de la momentul absolvirii până la ajungerea la un prim loc de muncă, considerat stabil sau satisfăcător. Excluzând numărul tinerilor care s-au mutat direct la primul job tranzitat (ca primă experiență pe piața muncii după absolvire), mărimea medie a perioadei de tranziție sare la 11,9 luni. În comparație cu alte țări din regiune, perioada de tranziție poate fi considerată scurtă, reflectând parțial ratele scăzute ale șomajului și, de asemenea, tendința marcantă pentru tinerele femei de a rămâne în afara pieței muncii. Totuși, pentru femeile tinere care rămân active tranzițiile către piața muncii sunt mai lungi decât cele ale bărbaților tineri (9,6 luni comparativ cu 7,4 luni pentru a tranzitat primul loc de muncă tranzitat).

Unii tineri își continuă traiectoria pe piața muncii chiar și după atingerea unui prim loc de muncă tranzitat – probabil pentru că sunt trimiși în șomaj sau sunt concediați sau întrerup activitatea pentru îngrijirea copilului sau din alte motive. Indiferent de motiv, prin urmare, e clar că durata medie către locul de muncă tranzitat din prezent este mai lungă decât perioada până la primul loc tranzitat. În Moldova, o persoană tânără are nevoie în medie de 34,4 luni (aproape trei ani) pentru a finaliza tranziția de la școală la locul de muncă tranzitat din prezent (30,6 luni pentru bărbații tineri și 39,3 luni pentru femeile tinere). Dacă sunt exceptați cei care se mută direct la locul de muncă tranzitat, atunci durata tranziției crește la 38 de luni. Decalajul semnificativ între ajungerea la primul loc de muncă stabil și cel actual arată că există o tendință ca tinerii să se mute de la un loc la altul și de la o activitate la alta (înăuntrul și în afara pieței muncii). Cu alte cuvinte, se pare că există un grad de fluiditate pe piața muncii, cu tineri care nu rămân în aceeași categorie pentru perioade mai lungi de timp. Costurile economice și sociale ale acestor mișcări pot constitui o piedică în calea creșterii productivității în țară.

În sfârșit, figura 6.4 prezintă avantajul pe care educația îl aduce în tranziția de la școală la locul de muncă în rândul tinerilor din Moldova. Perioada tranziției la un prim loc de muncă stabil / satisfăcător pentru un absolvent de universitate este un sfert din cea a unui tânăr care deține un nivel de studii secundar (2,8 și respectiv 11,8 luni). În ciuda reprezentării mai mari a femeilor tinere decât a bărbaților tineri în rândul deținătorilor de studii superioare, este încă necesar mai mult timp pentru femeile cu educație terțiară să finalizeze tranziția de la școală la

muncă în comparație cu omologii lor bărbați (4,1 și respectiv 1,2 luni), ceea ce ar putea să fie reprezentativ pentru diferențele de gen de pe piața muncii.

Figura 6.4 Durata medie a tranziției spre piața muncii de la absolvirea școlii până la primul loc stabil și/sau satisfăcător în funcție de nivelul studiilor absolvite (luni)



Sursa: NBS, SWTS Moldova, 2015.

Pentru tinerii doar cu studii de nivel primar poate dura și 24 de luni (doi ani) finalizarea tranziției. Tranzițiile de lungă durată ale tinerilor cu un nivel scăzut de educație pot fi explicate parțial prin vârsta lor mai mică de părăsire a școlii, dar rămâne să se răspundă la chestiunea referitoare la ce au făcut acești tineri în timpul lungii perioade interimare. O investigație viitoare ar trebui să ia în considerare caracteristicile tinerilor din această categorie, deoarece ei sunt tinerii cei mai dezavantajați din țară în ceea ce privește oportunitățile și, prin urmare, au cea mai mare nevoie de intervenție timpurie.

7. Cadrul de politici pentru angajarea tineretului în Moldova

7.1 Cadrul relevant de politici în Moldova

Politica națională a Moldovei în privința tineretului este dezvoltată în cadrul legislativ stabilit de Legea Națională pentru Tineret, adoptată în 1999 și Strategia Națională de Dezvoltare a Sectorului de Tineret 2020. Câteva dintre principalele obiective ale strategiei sunt abilitarea economică și antreprenoriatul tinerilor, creșterea oportunităților de angajare a lor.²²

Noua strategie recunoaște în tineri actorii-cheie în dezvoltarea țării și intenționează să implice tinerii în procesele de luare a deciziilor și activism civic. Inițiativele care vizează emanciparea economică a tinerilor, promovarea oportunităților de angajare și a spiritului antreprenorial se numără derularea Programul Național de Emancipare Economică a Tineretului și îmbunătățirea statutului organizațiilor de tineret. Inițiativele noii strategii se concentreze

²² <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=356215>

asupra forței de muncă în rândul tinerilor, în special a cadrului instituțional și de reglementare din domeniul standardelor ocupaționale, recunoașterea și certificarea formării și educației informale, precum și instituirea unor mecanisme de sprijin pentru organizațiile de tineret, inclusiv finanțarea acestora.

O noua Strategia Națională de Ocupare a Forței de Muncă (SNOFM) pentru aa. 2017-2021 este în proces de elaborare ca instrument de bază pentru politicile de piață a muncii. Aceasta a definit obiectivul strategic până în 2021 ca fiind "asigurarea unui nivel ridicat al ocupării durabile și productive, o remunerare decentă pentru resursele umane și o dezvoltare economică sustenabilă și incluzivă". Strategia anterioară (2007-2015) își propunea o creștere de 15 puncte procentuale a ratei de ocupare, de la 45 la sută în 2007 la 60 la sută în 2015 și o scădere de 9 puncte procentuale a ponderii ocupării în sectorul informal, de la 12 la sută în 2005 la 3 la sută în 2015. SWTS constată că principala problemă cu piața muncii din Republica Moldova, atât în general cât și, în special, în ceea ce privește tranziția tinerilor de la școală la locul de muncă, este lipsa oportunităților de angajare decente. Pentru a rezolva această problemă, SNOFM noua stabilește ca obiectiv „crearea de locuri de muncă prin dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii, care apoi ar trebui să crească în întreprinderi mari și vor genera locuri de muncă stabile și decente”.

Resursele guvernamentale ar trebui să se concentreze în primul rând pe crearea unui mediu stabil, motivant pentru investiții, reglementate și protejate prin lege. Într-un astfel de mediu companiile vor fi în mod intrinsec motivate să investească și să creeze noi locuri de muncă. Politicile actuale, din păcate, se concentrează prea restrictiv privind ajustarea ofertei de muncă pentru a se potrivi cererii forței de muncă existente. O astfel de abordare este contraproductivă pentru Moldova. O parte semnificativă a tinerilor angajați se află deja într-o situație de sub-ocupare în ceea ce privește competențele aferente. Adaptarea în continuare a competențelor necesare pentru a răspunde nevoilor actuale ale angajatorilor ar însemna stabilirea unor standarde mai scăzute pentru sistemul educațional. Dimpotrivă, calitatea educației ar trebui să crească.

Cel mai grav afectat este tineretul din mediul rural, care are cele mai puține oportunități de angajare și cele care există sunt adesea de o calitate sub-acceptabilă. Crearea condițiilor pentru dezvoltarea durabilă a zonelor rurale ale țării trebuie să fie piatra de temelie a oricărei politici de ocupare a tinerilor. Strategia Națională de Dezvoltare Regională (NRDS) are un astfel de obiectiv, dar, la fel ca și cu SNOFM, planurile de acțiune NRDS sunt axate pe rezolvarea problemelor specifice cu resursele publice disponibile și nu pe dezvoltarea unor mecanisme noi pentru a sprijini inițiativa

7.2 Implicațiile politicilor

În Moldova, autoritățile elaborează strategii și planuri de acțiune, în strânsă cooperare cu partenerii internaționali, beneficiind în acest fel de expertiza și experiența lor. Toate strategiile recunosc că Moldova se confruntă cu probleme structurale grave și le oferă soluții posibile, având, în același timp, dezvoltarea durabilă ca obiectiv comun. Angajarea tinerilor este inclusă în procesul de elaborare a politicilor ca o temă transversală. În timp ce măsurile active în vederea creării de locuri de muncă sunt în prezent insuficiente, având ca rezultat un deficit de locuri de muncă plătite decent, există doar puțini tineri dispuși să demareze activități antreprenoriale, considerând liber profesionalismul ca o cale mai puțin acceptabilă în carieră. Perspectiva de a lucra în locuri de muncă cu salarii mici, care nu corespund intereselor sau calificărilor tinerilor face în mod frecvent ca tinerii să migreze în căutarea unor oportunități mai bune în regiune. Având în vedere nivelul ridicat de educație în țară, subutilizarea muncii tinerilor și migrația

reprezintă importante profituri ratate din investițiile în educație efectuate atât de către individ, cât și de societate în ansamblul său.

Combinăția de politici eficiente pentru a aborda provocările privind ocuparea tinerilor trebuie să fie cuprinzătoare, inclusiv în procesul de formulare, precum și financiar viabile și sustenabile. Răspunsurile de politici pentru promovarea creșterii numărului de locuri de muncă de calitate pentru tineret trebuie să înceapă de la măsuri macroeconomice și sectoriale cu prevederi în vederea îmbunătățirii ocupării și productivității, de consolidare a politicilor privind piața de muncă, de promovare a antreprenoriatului în rândul tinerilor și de asigurare a respectării standardelor de muncă. Nicio instituție nu poate aborda toate domeniile de politici de una singură. Dimpotrivă, guvernul și organizațiile angajatorilor și lucrătorilor trebuie să lucreze împreună dacă doresc să ajungă la o înțelegere detaliată a provocărilor actuale și la formularea de soluții relevante. În cele din urmă, în cazul în care astfel de răspunsuri vor avea rezultatele dorite, acestea trebuie să fie viabile financiar. Factorii de decizie politică ar trebui să se concentreze pe o perspectivă pe termen lung și să abordeze problemele structurale într-un mod realist și sustenabil.

Chiar dacă nu există nici o abordare unică care să răspundă tuturor problemelor de angajare a tinerilor, există, totuși, anumite domenii cheie de politici care trebuie luate în considerare și adaptate condițiilor naționale și locale. Aceste domenii au fost identificate în cadrul Conferinței Internaționale a Muncii (ILC), în iunie 2012 și sunt incluse în rezoluția „Criza ocupării forței de muncă în rândul tinerilor: Un apel de acțiune”, care a fost adoptată de către reprezentanții guvernelor, organizațiilor, patronale și sindicale din 185 statele membre ale OIM. Apelul la acțiune subliniază necesitatea urgentă a unor intervenții imediate și țintite pentru a aborda criza fără precedent în domeniul ocupării tinerilor. Se oferă cadrul global, care poate fi adaptat la condițiile naționale ale Republicii Moldova în implementarea politicilor și strategiilor de promovare a muncii decente pentru tineri, care se bazează pe o abordare echilibrată și îndreptată pe mai multe direcții. Cadrul cuprinde cinci domenii principale de politici:

1. politici de ocupare și politici economice de creștere a cererii și de îmbunătățire a accesului la finanțare;
2. educație și formare pentru facilitarea tranziției de la școală la muncă și pentru prevenirea lipsei de corespondență cu calificările obținute;
3. politici de piață a muncii care să aibă ca scop angajarea tinerilor dezavantajați;
4. formarea antreprenorială care să ajute potențialii antreprenori tineri; și
5. drepturile în muncă bazate pe standardele internaționale de muncă pentru a se asigura că tinerii primesc tratament egal și le sunt conferite drepturile în muncă.

Aceste domenii principale de politici sunt discutate pe scurt mai jos, din perspectiva problemelor identificate în raportul de față. În mod special, secțiunea următoare analizează principalele domenii în care sunt necesare acțiuni și monitorizare atentă în perioada următoare:

1. Elaborarea de politici macroeconomice pentru promovarea creșterii numărului de locuri de muncă. Acțiunile eficiente de promovare a ocupării tinerilor implică intervenții de ambele părți ale pieței muncii, partea de cerere și cea de ofertă. Pe partea cererii, Guvernul trebuie să implementeze măsuri care să promoveze în continuare creșterea sectorului privat și, prin urmare, să stimuleze crearea de locuri de muncă. Această etapă necesită combinarea adecvată de măsuri de politici macroeconomice care să stimuleze diversificarea cererii, concentrarea mai mare pe investiții, stimularea competitivității în cadrul economiei, oferirea de

sprijin companiilor prin asigurarea unui mediu de afaceri mai bun, îmbunătățirea accesului la finanțare, etc. Toate aceste măsuri pot stimula creșterea, exporturile și crearea de locuri de muncă. Așa cum s-a arătat și în cadrul anchetei, lipsa locurilor de muncă este principalul motiv al șomajului în rândul tinerilor. La nivel macro, există încă două zone de îngrijorare. Prima este legată de situația în care țările sunt „sărace” în ceea ce privește posibilitatea de a inova și de a fi competitive în sectorul high-tech, dar "bogate" în ceea ce privește capacitatea lor de a concura în industriile cu costuri reduse (low-cost) și de a atrage acei investitori care caută investiții cu costuri reduse.

2. Asigurarea accesului la învățământ pentru toți și prevenirea abandonul școlar timpuriu. Cu toate că educația nu este un panaceu universal și că unii dintre tinerii cu cele mai înalte studii trebuie să accepte locuri de muncă pentru care sunt supra-calificați, nivelul mai ridicat de educație îmbunătățește șansele de angajare ale unei persoane tinere. Randamentele investițiilor în educație în Moldova sunt relativ ridicate, într-o piață caracterizată de salarii în general scăzute. Motivarea tinerilor ca să își continue studiile și îmbunătățirea calității educației va crea mai multe oportunități în rândul populației tinere și va crește potențialului productiv al țării. Ar trebui să existe posibilitatea ca toate persoanele tinere cu studii primare sau mai puțin de studii primare, să se întoarcă la școală sau să urmeze programe de formare care să le asigure o calificare.

3. Combaterea inegalității de gen. Femeile tinere care lucrează în Moldova tind să aibă un nivel superior de educație, dar sunt plătite cu salarii mai mici decât colegii lor de sex masculin. Ratele scăzute de șomaj în rândul femeilor și tendința de a fi economic inactive indică o situație a nivelului inacceptabil de subutilizare a forței de muncă și de pierdere a potențialului productiv al țării. Politicile care vizează reintegrarea femeilor în forța de muncă și crearea unor condiții favorabile pentru păstrarea acestora în câmpul muncii poate ajuta la rezolvarea acestei probleme.

4. Sprijinirea angajatorilor pentru a participa activ la crearea de locuri de muncă decente pentru tineri. Angajatorii sunt, în general, susținuți pentru angajarea tinerilor prin acordarea de subvenții salariale ca element al politicilor active de piață a muncii din țară. Evaluări recente ale programelor similare din alte țări din regiune, cum ar fi FRI Macedonia (Mojsoska-Blazevski și Petreski, 2015), arată că programele de subvenții salariale sunt eficiente și aduc rezultate pozitive pentru șomeri, inclusiv pentru tineri. Angajatorii ar putea fi încurajați în continuare să angajeze tineri prin îmbunătățirea calificărilor și pregătirii pentru muncă a tinerilor șomeri. Acest lucru ar putea fi realizat prin intermediul sistemului de învățământ sau ca parte a activității serviciilor de ocupare. Introducerea unei forme de sprijinire a angajatorului (de exemplu, co-finanțare) poate promova investițiile cu perfecționarea profesională a lucrătorilor. Totuși, angajatorii trebuie să fie conștienți că lucrătorii care sunt mai bine pregătiți constituie un avantaj și că beneficiile aduse de lucrătorii mai bine instruiți se regăsesc în mare parte în cadrul companiei prin îmbunătățirea productivității (care nu trebuie recompensată total printr-un salariu mai mare).

5. Consolidarea serviciilor de ocupare ca aspect important în sprijinirea tinerilor defavorizați. SWTS demonstrează că tinerii folosesc în mod limitat serviciile de ocupare în căutarea unui loc de muncă și se bazează în principal pe canalele de căutare informală. De exemplu, doar 2,4 la sută din tinerii șomeri au declarat că au căutat un loc de muncă prin intermediul unui serviciu de angajare, dar și mai puțini din rândul tinerilor angajați (1,2 la sută) și-au găsit un loc de muncă printr-un serviciu de angajare. Consolidarea furnizării de servicii de ocupare, inclusiv prin accesul la o finanțare adecvată, ar putea contribui la creșterea vizibilității serviciilor de ocupare, ceea ce le face mai atractive ca un instrument de plasament pentru tinerii care caută locuri de muncă.

6. Încurajarea și sprijinirea mai puternică a tinerilor antreprenori. Numai 12,1 la sută dintre tinerii care lucrează sunt liber profesioniști, și foarte puțini dintre ei au optat în mod voluntar pentru statutul de activitate independentă. Acest lucru sugerează că o activitate independentă este privită cea mai bună a doua alternativă de către tineri, care preferă să lucreze în locuri de muncă salariate. Activitatea de liber profesionist atrage tot mai mult atenția decidenților politici ca alternativă importantă de reducere a ratei șomajului în rândul tinerilor. Cu toate acestea, înainte ca activitatea de liber profesionist să poată deveni o opțiune viabilă pentru tineri, trebuie să se creeze un mediu de afaceri favorabil și să se cultive un spirit antreprenorial în rândul tinerilor încă de la o vârstă fragedă. Trebuie să se reducă costul asumării, iar atitudinea societății față de antreprenori și eșecul în afaceri trebuie să fie reconsiderat. Locurile de muncă din sectorul public sunt încă adesea privite ca locuri de muncă de vis pentru persoanele tinere cu studii. Tinerii implicați în programele de activitate independentă desfășurate de serviciile de ocupare trebuie să aibă acces la servicii de afaceri puternice, mentorat din partea persoanelor cu afaceri de succes, etc..

7. Activarea cooperării bipartite și tripartite privind ocuparea tinerilor pentru a se obține rezultate mai bune la angajarea în muncă. Stabilirea unui mediu propice pentru implementarea cu succes a angajării și a intervențiilor pentru tineri necesită o cooperare bipartită și tripartită. Guvernul, organizațiile patronale și sindicatele din Moldova au fiecare un rol important de jucat în îndeplinirea mandatelor lor specifice și prin eforturi concertate și comune pentru promovarea muncii decente pentru tinerii din țară. În plus, școlile (în principal, școlile secundare vocaționale), universitățile și autoritățile locale trebuie să fie încurajate să pună în aplicare strategii inovatoare pentru construirea unor relații mai strânse între școli și întreprinderile locale. Guvernul poate alocă fonduri pentru direcționarea unor astfel de stimulente și, pe baza rezultatelor, se pot extinde modelele eficiente de cooperare care aduc rezultate în ceea ce privește angajarea forței de muncă participante.

8. Îmbunătățirea mecanismului de prognozare a calificărilor necesare în țară. În prezent, desemnarea politicilor de educație și ocupare sunt limitate de lipsa informațiilor de calitate privind calificările cerute în prezent. Deoarece este nevoie de timp ca sistemul de învățământ să poată pregăti forța de muncă corespunzătoare, trebuie stabilit un puternic mecanism de prognozare a calificărilor. De asemenea, lipsa de informații în timp util și de informații relevante cu privire la cererea de pe piața muncii face ca unii tineri să ia decizii proaste în ceea ce privește studiile de urmat sau cursurile de formare și domeniul de specializare.

9. Abordarea problemei muncii informale. Munca informală afectează aproximativ un sfert din tinerii care lucrează în Moldova. Pe termen mediu și lung, va fi necesar ca Guvernul să abordeze problema muncii informale. Cu toate acestea, acest lucru trebuie făcut în mod gradat, căutându-se să se păstreze potențialul de angajare a sector privat dinamic, în același timp cu introducerea unor măsuri care să oblige înregistrarea lucrătorilor liber profesioniști și a întreprinderilor care lucrează pe cont propriu, și să acorde angajaților beneficii de bază, cum ar fi securitatea socială și concediul anual plătit, precum și concediul medical. Creșterea veniturilor fiscale generate de o pondere mai mare a activităților declarate ar putea fi utilizată pentru finanțarea inspectoratelor de muncă, care să determine o protecție mai eficientă a lucrătorilor prin asigurarea, cel puțin, a unor prevederi minime de condiții decente de muncă de către angajatori.

Referințe bibliografice

- Consiliul Europei (CE). 2011. *Reviews on youth policies and youth work in the countries of South East Europe, Eastern Europe & Caucasus: Republic of Moldova (Analize ale politicilor pentru tineri și ale muncii tinerilor din Europa de Sud Est, Europa răsăriteană și Caucaz: Republica Moldova)* (Strasbourg).
- Djuric, D. 2016. *Labour market transitions of young women and men in Montenegro (Tranziții spre piața muncii ale tinerelor și tinerilor din Muntenegru)*, Work4Youth Publication Series No. 34 (Geneva, OIM).
- Elder, S.; Barcucci, V.; Gurbuzer, Y.; Perardel, Y.; Principi, M. 2015. *Labour market transitions of young women and men in Eastern Europe and Central Asia (Tranziții spre piața muncii ale tinerelor și tinerilor din Europa de Est și Asia Centrală)*, Work4Youth Publication Series No. 28 (Geneva, ILO).
- Centrul de Politici de Migrare (MPC). 2013. *MPC – Migration profile: Moldova (MPC – Profil de migrare: Moldova)* (Florența, Institutul Universitar European).
- Mojsoska-Blazevski, N.; Petreski, M. 2015. *Impact evaluation of active labour market programs in FYR Macedonia: Key findings (Evaluarea impactului programelor active de piață a muncii în FRI Macedonia: rezultate cheie)* (Budapesta, OIM).
- Organizația Internațională a Muncii (OIM). 2012a. *The youth employment crisis: A call for action (Criza angajării tineretului: un apel la acțiune)*, Rezoluția și concluziile celei de a 101-a Sesiuni a Conferinței Internaționale a Muncii (Geneva).
- . 2013. *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at a risk (Tendințe globale în angajarea tinerilor 2013: o generație supusă riscurilor)* (Geneva).
- . 2015. *Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investment in decent jobs for youth (Tendințe globale în angajarea tinerilor 2015: job-uri decente pentru tineri)* (Geneva).
- Organizația Internațională pentru Migrație (IOM). 2008. *Migration in Moldova: A country profile (Migrația în Moldova: un profil de țară)*. Available at [21 June 2016].
- Quintini, G. 2011. *Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature (Supra-calificați sau sub-calificați: o analiză a literaturii existente)*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121 (Paris).
- Sparreboom, T.; Staneva, A. 2014. *Is education the solution to decent work for youth in developing economies? Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys (Este educația soluția de muncă decentă pentru tineret în economiile în curs de dezvoltare? Identificarea nepotrivirilor de calificare din 28 de analize ale tranziției de la școală la muncă)*, Work4Youth Publication Series No. 23 (Geneva, OIM).
- Stratan, A.; Chistruga, M.; Clipa, V.; Fala, A.; Septelici, V. 2013. *Development and side effects of remittances in the CIS countries: The case of Republic of Moldova (Dezvoltarea și efectele adverse ale trimiterilor de bani în țările CSI: cazul Republicii Moldova)*, CARIM-East, Raport de Cercetare 2013/25 (Florența, Centrul de Politici de Migrare, Institutul Universitar European).

Anexa I. Tabele suplimentare de la SWTS-2013

Tabelul A.1 Tineretul din Moldova în funcție de anumite caracteristici

	Total		Bărbați		Femei	
	Număr	(%)	Număr	(%)	Număr	(%)
Grup de vârstă						
15–19 ani	216 212	30,6	115 510	36,5	100 702	25,8
20–24 ani	231 410	32,8	103 883	32,8	127 527	32,7
25–29 ani	258 812	36,6	97 008	30,7	161 805	41,5
Zona de rezidență						
Urban	318 387	45,1	133 760	42,3	184 627	47,3
Rural	388 047	54,9	182 641	57,7	205 407	52,7
Stare civilă						
Căsătorii (inclusive divorțați și văduvi)	238 739	33,8	65 553	20,7	173 185	44,4
Necăsătorii	467 697	66,2	250 848	79,3	216 849	55,6
Nivel de studii (nu mai merg la școală)						
Nai puțin decât nivelul primar	3 506	0,9	3 002	1,7	504	0,2
Primar	6 837	1,7	5 375	3,1	1 464	0,6
Secundar general	187 030	46,4	86 913	49,7	100 121	43,8
Vocațional (secundar + post-secundar)	91 209	22,6	40 434	23,1	50 781	22,2
Universitate și studii post-universitare	114 762	28,5	39 256	22,4	75 514	33,1
Total populație tânără	706 434	100	316 401	100	390 034	100

Tabelul A.2 Tineretul care s-a mutat din locul originar de rezidență, în funcție de zona locuinței anterioare (%)

	Total	Bărbați	Femei
Partea din tineri care au plecat de la locul de naștere, inclusiv	19,4	24,9	12,6
din zone de așezări rurale	66,1	53,9	71,1
din orașe mici/comune	24,0	24,0	24,0
din orașe mari/capitală	3,3	6,7	1,9
din alte țări	6,6	15,4	3,0
În funcție de motivul plecării:			
să însoțească familia	24,1	40,9	17,3
pentru studii/formare	35,7	25,9	39,8
să lucreze/motive legate de muncă	15,1	19,3	13,4
alte motive	25,0	13,9	29,6

Tabelul A.3 Principalele scopuri în viață ale tinerilor în funcție de sex, zona de rezidență, starea civilă și grupul de vârstă (%)

	Carieră de succes	Contribuție la societate	A face mulți bani	A avea o viață de familie bună	Altele	Total
Total	26,5	1,2	20,0	51,6	0,7	100
Bărbați	28,7	1,2	34,8	34,2	1,1	100
Femei	24,7	1,2	7,9	65,7	0,4	100
Urban	29,3	0,5	15,4	54,8	0,0	100
Rural	24,2	1,8	23,7	49,0	1,3	100

Necăsătorit	33,2	1,6	23,4	40,8	1,0	100
Căsătorit	9,9	0,3	11,5	78,4	0,0	100
15–19 ani	40,3	1,7	23,9	33,5	0,6	100
20–24 ani	30,6	1,8	21,0	45,6	1,0	100
25–29 ani	11,3	0,2	15,8	72,1	0,6	100

Tabelul A.4 Comparație între nivelul de educație atins de persoanele tinere față de nivelul de educație atins de părinții lor (%)

Nivel de educație	Același nivel ca si tatăl	Tatăl are un nivel mai scăzut	Tatăl are un nivel mai ridicat	Același nivel cu al mamei	Mama are un nivel mai scăzut	Mama are un nivel mai ridicat
Primar sau mai puțin	81,0	0,0	19,0	21,0	0,0	79,0
Secundar	68,3	12,2	19,5	64,6	12,5	22,8
Secundar vocațional	13,5	64,7	21,8	12,0	63,8	24,1
Post-secundar vocațional	9,1	68,8	22,1	7,8	65,6	26,6
Terțiar	48,8	51,2	0,0	44,5	55,5	0,0
Total	44,1	39,4	16,5	30,0	39,5	30,5

Tabelul A.5 Nivelul de venit al gospodăriei și nivelul de educație atins de cei care nu mai sunt în școală (%)

Nivel de educație	Bogați	Destul de bogați	Mediu	Destul de săraci	Săraci
Primar sau mai puțin	14,6	7,6	8,0	10,4	16,8
Secundar	52,2	43,5	57,5	59,0	69,3
Secundar vocațional	10,7	4,8	8,9	11,5	6,4
Post-secundar vocațional	2,2	11,8	5,7	8,2	3,1
Terțiar	20,3	32,3	19,9	10,9	4,4
Total	100	100	100	100	100

Tabelul A.6 Împărțirea detaliată a activității economice pe tineri

	Populație	Angajare regulată		Angajare neregulată		Șomaj în sens larg		Tineri inactivi care nu mai merg la școală		Studenti inactivi	
	Număr	Număr	%	Număr	%	Număr	%	Număr	%	Număr	%
Total	706 434	161 831	22,9	62 044	8,8	40 822	5,8	162 378	23,0	279 358	39,5
Bărbați	316 400	73 208	23,1	39 061	12,3	28 278	8,9	43 145	13,6	132 709	41,9
Femei	390 034	88 623	22,7	22 983	5,9	12 544	3,2	119 233	30,6	146 649	37,6
Grupa de vârstă											
15–19	216 212	4 585	2,1	4 372	2,0	7 443	3,4	14 633	6,8	185 179	85,6
20–24	231 410	56 732	24,5	22 600	9,8	18 464	8,0	46 868	20,3	86 745	37,5
25–29	258 812	100 514	38,8	35 072	13,6	14 915	5,8	100 877	39,0	7 434	2,9
Zona de rezidență											
Urban	318 387	108 835	34,2	21 723	6,8	11 025	3,5	57 492	18,1	119 312	37,5
Rural	388 047	52 996	13,7	40 321	10,4	29 797	7,7	104 886	27,0	160 047	41,2

Tabelul A.7 Tineretul șomer în funcție de durata căutării locului de munca

	Total		Bărbați		Femei	
	Număr	(%)	Număr	(%)	Număr	(%)
Total populație șomeră	36 651	100,0	25 204	100,0	11 447	100,0
Mai puțin de 1 lună	5 100	13,9	3 215	12,8	1 885	16,5
1 lună până la mai puțin de 3 luni	9 058	24,7	6 219	24,7	2 839	24,8
3 luni până la mai puțin de 6 luni	11 453	31,3	8 609	34,2	2 844	24,9
6 luni până la mai puțin de 1 an	7 254	19,8	5 137	20,4	2 117	18,5
Mai mult de 1 an	3 786	10,3	2 025	8,0	1 761	15,4

Tabelul A.8 Angajarea tinerilor în funcție de statutul în muncă (%)

Statutul în muncă	Total	Bărbați	Femei	Urban	Rural
Angajat	80,1	73,5	86,7	91,4	64,3
Liber profesionist	18,0	24,6	11,4	8,2	31,8
Lucrător care contribuie în familie	1,9	2,0	1,9	0,4	4,0

Tabelul A.9 Angajarea tinerilor în funcție de sectorul economic (%)

Sector	Total	Bărbați	Femei	Urban	Rural
Agricultură	13,8	15,8	11,7	0,6	32,2
Industrie	11,1	10,3	12,0	13,9	7,3
Construcții	6,9	12,5	1,2	4,0	10,9
Servicii	68,2	61,5	75,0	81,6	49,6

Tabelul A.10 Angajarea tinerilor în funcție de ocupație (%)

Ocupații	Total	Bărbați	Femei
Lucrători în servicii și vânzări	23,6	15,0	32,3
Profesioniști	21,7	15,5	27,9
Ocupații elementare	19,7	24,4	14,9
Tehnicienii și profesii similare	11,6	13,2	9,9
Meșteșugari și lucrători comerciali	10,5	14,3	6,6
Manageri	5,3	6,2	4,4
Operatori instalații și mașini și asamblori	4,2	7,4	1,0
Funcționari cu muncă de birou	1,7	0,5	3,0
Ocupații din forțele armate	1,2	2,4	0,0
Lucrători agricoli calificați	0,6	1,1	0,0
Total	100	100	100

Anexa II. Definiții ale statisticilor pieței muncii

1. Termenii următori sunt definiți conform standardelor Conferinței Internaționale a Statisticienilor de Muncă:
 - a. **Angajații** cuprind persoanele de 15 ani sau peste 15 ani care, în timpul unei săptămâni de referință:
 - au lucrat pentru salariu sau profit (în numerar sau în natură) cel puțin o oră ;
 - au fost absenți temporar de la muncă (din cauză de boală, concediu, studii, o întrerupere a activității firmei, de exemplu), dar au o legătură formală cu locul de muncă;
 - au efectuat o muncă fără plată în câștigul familiei.
 - b. **Șomerii** (definiți strict) cuprind toate persoanele de 15 ani sau peste care au îndeplinit următoarele trei condiții în săptămâna de referință:
 - nu au lucrat (conform definiției de mai sus);
 - au căutat în mod activ de lucru sau au întreprins acțiuni concrete ca să-și înceapă propria afacere;
 - erau disponibili să înceapă munca în timp de două săptămâni de la săptămâna de referință.
 - c. Persoanele neincluse în categoria angajaților sau a șomerilor sunt clasificate ca **nefăcând parte din forța de muncă (cunoscute și sub denumirea de inactivi)**.
2. Clasificare Internațională a Statutului Angajării (ICSE) clasifică populația angajată pe baza contractului lor explicit sau implicit de angajare după cum urmează:
 - a. **Angajații** (sau lucrătorii salariați) sunt toți acei lucrători care dețin tipuri de job-uri definite ca "job-uri plătite cu angajare", în care beneficiarii au contracte de angajare explicite (scrise sau orale) sau implicite care le oferă o remunerație de bază care nu depinde direct de venitul unității pentru care lucrează.
 - b. **Angajatorii** sunt acei lucrători care, lucrând pe cont propriu sau cu unul sau mai mulți parteneri, dețin tipuri de job-uri definite ca "job-uri pe cont propriu" (de ex. job-uri unde remunerația este dependentă în mod direct de profiturile rezultate din bunurile și serviciile produse) și, în această calitate, au angajat, pe o bază continuă, una sau mai multe persoane care să lucreze pentru ei ca angajat (angajați).
 - c. **Lucrătorii pe cont propriu** sunt cei care lucrează pe cont propriu sau cu unul sau mai mulți parteneri și dețin tipul de job definit ca "liber profesionist" și nu au angajat, pe o bază continuă, nici un angajat care să lucreze pentru ei.
 - d. **Lucrători (neplătiți) care contribuie în familie** sunt aceia care dețin "job-uri de liber profesioniști" ca lucrători pe cont propriu într-o unitate economică orientată spre piață și gestionată de o persoană din familie care locuiește în aceeași gospodărie.
3. Angajații sunt clasificați și în funcție de **ocupația** principală, în conformitate cu Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor (ISCO-08).
4. **Gospodăria** este o familie sau altă comunitate de persoane care locuiesc împreună și care își cheltuiesc împreună venitul pentru a-și satisface necesitățile de bază ale vieții. Conceptul de gospodărie include membri prezenți la locul unde se află gospodăria, precum și indivizii care

sunt absenți temporar și locuiesc în altă parte, inclusiv în străinătate, în scop de afaceri, studii sau alte scopuri, dacă rezidența în străinătate nu depășește un an. O persoană care locuiește singură poate fi o gospodărie ("gospodărie singulară") dacă persoana nu aparține deja altei unități. Gospodăria singulară se poate afla într-o locuință separată sau una comună, atâta timp cât venitul nu este împărțit cu ceilalți rezidenți. Gospodăriile colective, precum închisorile sau alte instituții, și membri acestora, nu sunt în mod obișnuit luați în calcul.

5. **Perioada de raportare**, la care se referă întrebările pentru activitatea economică, este săptămâna înaintea săptămânii de interviu (52 de săptămâni de raportat într-un an).
6. Următoarele unități sunt definite în cadrul SWTS dar se află în afara celor definite în cadrul internațional de statistici ale pieței muncii menționate la articolul 1 de mai sus:
 - a. **Șomeri în sens mai larg** – o persoană fără muncă și disponibilă pentru muncă (relaxarea criteriilor de căutarea a unui job conform articolului 1b de mai sus).
 - b. **Rata de subutilizare a muncii** – suma grupurilor de tineret din angajarea neregulată, șomeri (definiți pe larg) și tineret care nu este nici în forța de muncă și nici nu urmează studii/formare (studenți inactivi) ca procent din populația tânără.
 - c. **Angajare regulată** – suma angajaților cu contract (oral sau scris) cu angajatorii de 12 luni sau mai mult ca durată; indicatorii sunt, deci, o combinație de informații privind statutul în ocupare și situațiile de contract.
 - d. **Angajare satisfăcătoare** – pe baza propriei evaluări a celui care deține un loc de muncă; implică un loc pe care respondenții îl consideră "potrivit" traiectului ocupațional dorit de ei la acel moment de timp.
 - e. **Angajare stabilă** – angajați cu contract (oral sau scris) cu durata de cel puțin 12 luni.
 - f. **Angajare temporară** – angajați cu contract (oral sau scris) cu durata de mai puțin de 12 luni.

Anexa III. Meta-informații despre anchetele OIM privind tranziția de la școală la muncă

1. Cadrul de lucru

Biroul Național de Statistică a Republicii Moldova a întreprins două runde de SWTS: prima rundă a fost implementată pe un eșantion de bază de 1158 de tineri cu vârste între 15 și 29 de ani. Munca de teren a fost finalizată între ianuarie și martie 2013. Cea de a doua rundă a anchetei s-a desfășurat în martie 2015 pe un eșantion final de 1189 de tineri.

2. Stratificarea

SWTS a aplicat eșantionarea anchetelor privind forța de muncă (AFM), deoarece s-a desfășurat ca un modul ad hoc al AFM. Cel de pe urmă se aplică unei eșantionări stratificate pe două stadii de cluster. În timpul primului stadiu, s-au eșantionat 150 de unități primare în cadrul unui strat, cu probabilități proporționale față de mărimea populației. Cadrul de eșantionare SWTS a fost împărțit în 12 straturi, care a inclus câte trei (orașe, comune mari, comune mici) în fiecare dintre cele patru regiuni, și anume, Nord, Centru, Sud și municipiitatea Chișinău. În timpul celui de al doilea stadiu, au fost eșantionate 25 de gospodării în fiecare dintre unitățile primare de eșantionare din listele de consumatori privați de electricitate. Din cele 25 de unități primare de eșantionare din cele mai mare două orașe (Chișinău și Bălți) s-au selectat 25 de gospodării. Gospodăriile au fost selectate cu probabilități egale în cadrul unității primare de eșantionare.

Straturile de eșantionare au fost definite pe regiuni geografice, tipuri de zone (urban și rural) și mărimea districtelor incluse. Utilizând scopul și conținutul anchetei ca punct de plecare, stratificarea districtelor a fost făcută conform clasificării NUTS 3. Starturile s-au bazat la început pe cele opt regiuni, apoi pe zone urban/rural și, în final, pe mărime (sub 90 și peste 91 de gospodării). Astfel, s-au creat 32 de straturi (8*2*2).

3. Mărimea eșantionului

Eșantionul final a constat în 4000 de gospodării. SWTS diferă de o anchetă obișnuită a forței de muncă pentru că include numai tineretul cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani, care sunt prezenți în gospodărie la momentul interviului. Tinerii care locuiau în străinătate în momentul interviului au fost excluși din eșantion pentru a se evita interviuri proxy (date fiind tipul și complexitatea datelor strânse în cadrul SWTS). Tinerii care nu erau acasă, și erau în plecați în țară, au fost excluși dacă nu s-au întors înainte de sfârșitul lunii de anchetă (martie 2013 și mai 2015).

4. Estimări și erori de calcul

Estimările prezente de la AFM și SWTS sunt reprezentative la nivel de țară. În procedura de estimare, datele sunt ponderate datorită probabilității inegale de selecție. Prima etapă desemnează inversul probabilităților de selecție pentru fiecare unitate eșantionată. În cea de a doua etapă, ponderea este ajustată pentru lipsa de răspunsuri prin multiplicarea ponderilor de bază cu inversul ratei de răspuns la nivelul districtului. Cea de a treia etapă finală constă în calibrarea ponderilor secundare cu totalurile de populație disponibile și care sunt cele mai bune și cele mai recente, pe gen și grupuri de cinci ani de vârstă, număr estimat de gospodării la nivel regional și număr estimat de gospodării ca mărime.

Abaterile datelor estimate de la eșantioane și datele ipotetic reale de populație sunt calculate ca variații standard și erori relative (coeficienți și variații). Calculele sunt făcute în pachetul de software SAS 9.1 și modulul CALMAR pentru calibrarea ponderilor.



Acest raport prezintă constatările a două runde de analiză a tranziției de la școală la muncă (SWTS) implementat de Biroul Național de Statistică în 2013 și 2015 în Republica Moldova. SWTS este un instrument unic de analiză care generează informații relevante despre piața muncii pentru tinerii cu vârste între 15 și 29 de ani. Analiza captează informațiile pe orizontală din cadrul pieței muncii, oferind, în acest mod, dovezi ale traiectoriilor tot mai dificile și indirecte către angajarea decentă și productivă cu care se confruntă tinerii și tinerele în prezent. SWTS și rapoartele ulterioare sunt disponibile în cadrul Proiectului "Work4Youth" (W4Y). Acest Proiect reprezintă un parteneriat de cinci ani între ILO și Fundația MasterCard și își propune să promoveze oportunitățile de muncă decentă pentru tineri și tinere prin cunoaștere și acțiune.

Seria de Publicații W4Y este destinată diseminării datelor și analizelor de la SWTS, realizate de ILO în 34 de țări din cinci regiuni ale lumii. Seriile cuprind rapoarte naționale, cu principalele rezultate ale analizelor și detalii privind intervențiile de politici naționale din zona angajării tineretului, rapoarte sintetice regionale care evidențiază modelele regionale de tranziție a tineretului spre piața muncii și explorările tematice ale seturilor de date.

Work4Youth



Pentru informații suplimentare, vizitați website-ul: www.ilo.org/w4y
Youth Employment Programme
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Elveția
w4y@ilo.org

ISSN 2309-6780