

## În ce măsură sistemul educațional din Republica Moldova satisface nevoile de forță de muncă ale companiilor?

- sinteza audierii publice -

### CADRUL GENERAL AL AUDIERII

Audierea publică a fost organizată în data de 11 decembrie 2014, în sala de conferințe a Institutului pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) "Viitorul", situat pe strada Iacob Hîncu 10/1, Chișinău. Acest eveniment de dezbatere și consultare publică a fost organizat de Agenda Națională de Business (ANB) din Moldova și IDIS "Viitorul", cu sprijinul financiar al CIPE (Center for International Private Enterprise), Washington, DC. Scopul evenimentului a fost formularea unor soluții și recomandări pentru o mai bună ofertă a sistemului educațional din țară pentru piața forței de muncă. Totodată, organizatorii au avut această inițiativă spre a oferi un forum de dezbatere și exprimare publică tuturor părților interesate de a-și prezenta punctul de vedere și de a-și împărtăși opiniile cu privire la problemele existente în legătură cu nivelul de satisfacere a nevoilor companiilor în forță de muncă de calificarea solicitată.

Audierea publică este o procedură transparentă de colectare de opinii prin care orice individ, grup, organizație și instituție interesată își poate aduce contribuția în definirea și adoptarea politicilor publice. Toți cei interesați în a-și expune în prealabil și în scris o opinie sub forma unei depoziții, care urmează a fi susținută și verbal în timpul audierii propriu-zise, au avut la dispoziție spre consultare, în scop de informare, următoarele: motivația de fundamentare a tematicii și scopului evenimentului propriu-zis, un ghid, în scop de îndrumare, pentru redactarea depozițiilor într-un format relativ uniformizat, precum și o listă bibliografică asupra tematicii supuse dezbaterii.

În vederea pregătirii audierii publice au fost expediate invitații, prin chemarea la acțiune, către 34 asociații de business și 10 Camere de Comerț și Industrie de pe întreg teritoriul Republicii Moldova, 90 de agenți economici – companii de diferite mărimi și din diferite sectoare ale economiei. De asemenea, la eveniment au fost invitate și ale părți interesate, în special reprezentanți ai autorităților de stat (Ministerul Educației, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă), instituțiile de învățământ profesional și superior din țară - 46 de instituții de învățământ mediu de specialitate (colegii) de stat, 51 de școli profesionale, 23 școli de meserii și 18 universități, dar și reprezentanți ai societății civile, studenți și mass-media. În urma acestor preparative, membrii Comisiei de experți au avut la dispoziție un număr de 69 de depoziții scrise, din care 9 au fost susținute și verbal în ședința audierilor publice din data de 11 decembrie.

Inițiatorii audierilor publice au invitat pe toți cei vizați și interesați de subiect să își exprime opinia în cadrul audierii publice, prin formularea argumentată, în scris, a răspunsurilor la următoarele întrebări:

1. Care sunt discrepanțele majore dintre cererea de forță de muncă din partea companiilor și oferta educațională a sistemului de învățământ din RM?
2. Ce măsuri ar trebui întreprinse pentru ca oferta educațională să corespundă mai bine cererii din partea pieței forței de muncă?
3. Ce măsuri ar trebui întreprinse pentru a păstra forța de muncă specializată în țară?

## CUPRINSUL RAPORTULUI SINTEZ

Redăm în cele ce urmează sinteza opiniilor scrise colectate de către Comisia de inițiere și a celor susținute verbal, structurată în jurul întrebărilor audierii publice, de către Comisia de experți.

### **Întrebarea 1: Care sunt discrepanțele majore dintre cererea de forță de muncă din partea companiilor și oferta educațională a sistemului de învățământ din RM?**

Majoritatea absolută a martorilor au indicat asupra unor disfuncționalități în procesul de asigurare a pieței forței de muncă cu cadre de calificarea solicitată. Problemele majore legate de neconcordanța dintre cererea de forță de muncă din partea agenților economici și oferta educațională a sistemului de învățământ din țara noastră, conform opiniilor colectate și analizate pot fi grupate convențional în jurul a 10 cauze principale:

#### **1. Lipsa, sau slaba corelare a sistemului educațional/programelor de studii cu necesitățile reale ale angajatorilor (31 dintre cei 69 de deponenți au menționat această problemă). Printre principalele disfuncționalități menționate de către martori la acest capitol, se numără:**

- Instituțiile de învățământ nu cunosc bine situația reală, schimbările, necesitățile și cerințele pieței muncii (sau nu întreprind măsuri în vederea corelării ofertei de cadre cu cererea de pe piață). Există o „rigiditate” a sistemului educațional, care nu reușește să se adapteze rapid schimbărilor de pe piața muncii și cerințelor companiilor. Din această cauză, deseori sistemul educațional este „rupt” de necesitățile reale ale economiei și nu reușește să adapteze rapid programele de învățământ odată cu schimbările tehnice și tehnologice din economie;
- Nomenclatorul specialităților/clasificatorul ocupațiilor nu sunt acordate la necesitățile pieții muncii;
- Există o lipsă de specialiști pentru diferite domenii, ca urmare a necorelării numărului locurilor de studii (planurilor de înmatriculare) cu necesitățile reale ale pieței forței de muncă;
- Sistemul educațional nu asigură, în suficientă măsură, formarea unor atitudini civice pro-active, dezvoltarea unor deprinderi și abilități solicitate de angajatori. Asta se referă atât la programele universităților, cât și la cele ale colegiilor sau școlilor profesionale.

#### **2. Sistemul de învățământ (la toate nivelurile) se bazează pe pregătirea preponderent teoretică a tinerilor și nu acordă atenția necesară pregătirii practice a cadrelor. 20 din cei 69 de deponenți au menționat problema dată. Principalele aspecte legate de disfuncționalitatea respectivă se referă la faptul că:**

- Instruirea este prea teoretică și nu îi ajută pe tineri să devină specialiști, ci doar să-și dezvolte memoria și capacitatea de a scrie rapid;
- Programele, materialele și metodele de predare sunt, în mare parte, învechite și se bazează preponderent pe pregătirea teoretică, din care motiv tinerilor absolvenți le lipsesc abilitățile practice;
- Stagiile de practică reprezintă în majoritatea cazurilor doar o formalitate, care nu contribuie la dezvoltarea competențelor studenților;
- Universitățile pot oferi angajatorilor doar tineri specialiști ce dețin cunoștințe teoretice, și acelea incomplete, în timp ce angajatorii caută absolvenți cu abilități practice.

#### **3. Oferta educațională nu totdeauna este corect prognozată (18 deponenți au menționat această disfuncționalitate). Printre argumentele aduse se numără:**

- Oferta educațională se formează după un plan oferit de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și a Familiei, care, la rândul său, nu dispune de un sistem de prognozare corect al specialităților;
- Ministerul Educației și mediul de afaceri își pasează reciproc responsabilitățile pentru determinarea numărului de specialiști necesari sau Ministerul Educației e lăsat să se descurce cu propriile resurse;
- Statul nu are o strategie clară de echilibrare a cererii cu oferta de forță de muncă, nu există studii privind tendințele pieței în raport cu anumite specialități;
- Nu există un sistem de determinare corectă a necesității de cadre și a ofertei educaționale, ceea ce conduce la dezechilibru între specialități; lipsește planificarea pe termen lung a admiterii la studii;
- Există un număr prea mare de universități care pregătesc specialiști pentru aceleași domenii. Ca rezultat, prevalează interesul comercial și cantitatea, în detrimentul calității;
- Se pregătesc prea mulți specialiști în universități, dar prea puțini în colegii și școli profesionale;

- Ministerul Muncii/Educației nu dispune de un centru de evidență pentru acumularea și sistematizarea datelor cu privire la cererea de forță de muncă a companiilor și oferta instituțiilor de învățământ;
- Nu există un sistem de monitorizare a numărului de absolvenți pe specialități și a necesității reale a întreprinderilor privind astfel de specialiști;
- Sistemul educației profesionale formează și execută practic singur comanda de pregătire a cadrelor.

**4. Pregătirea slabă a elevilor/studentilor și necorespunderea acestora cu necesitățile angajatorilor, în opinia a 17 dintre cei 66 de deponenți, reprezintă o altă cauză a dezechilibrului dintre oferta sistemului educațional și cererea din partea companiilor.** Nouă deponenți consideră că aceasta este determinată de faptul că:

- Atelierele școlilor sunt dotate cu tehnică și echipament învechit și uzat moral, infrastructura este necorespunzătoare;
- Baza tehnico-materială a laboratoarelor instituțiilor de învățământ nu corespunde deseori proceselor tehnologice reale din entitățile economice;
- Lipsesc materialele și literatura de specialitate din instituții și biblioteci;
- Programele de studii sunt învechite;
- Studenții nu cunosc limbile moderne, fapt care le scade șansele de angajare;
- O bună parte din studenți nu posedă cunoștințe elementare de informatică;

Alți opt deponenți consideră că pregătirea slabă a elevilor/studentilor este determinată de faptul că profesorii/maiștrii nu sunt motivați să se dedice mai mult decât e cazul, din cauza salariilor mici, iar o altă parte din profesori/maiștri au un nivel de profesionalism care lasă de dorit, sau nu au practică suficientă pentru un proces didactic calitativ. Salarizarea mică a profesorilor, conform aceluiași opinii, creează condiții de mituire, "cumpărare" a notelor. Nivelul salarizării în sistemul educațional influențează negativ, conform aceluiași păreri, asupra componenței de vârstă a cadrelor didactice și nu stimulează tinerii profesori să vină în sistem. La fel, instituțiile de învățământ nu organizează stagiul practic al cadrelor didactice.

**5. Deficiențele pe partea de ofertă nu sunt singurele cauze ale asigurării nesatisfăcătoare a pieței forței de muncă cu cadre calificate. Opt deponenți consideră că exigențele/așteptările angajatorilor sunt prea mari. Printre așteptările exagerate ale angajatorilor s-ar număra:**

- Cerințele referitoare la abilitățile/competențele ce nu se cultivă direct în instituțiile de învățământ: capacități de comunicare, de lucru în echipă, de a soluționa probleme, de a avea responsabilitate colectivă, de a lua decizii și de a învăța continuu, de a cunoaște câteva limbi moderne;
- Angajatorii solicită specialiști capabili să îmbine cât mai multe activități conexe;
- Angajatorii au cerințe exagerate cu privire la experiența de lucru a absolvenților (3 – 5 ani de experiență în domeniu, abilități profesionale);
- Reluctanța angajatorilor de a primi studenți la practică, din lipsa dorinței de a aloca timp în acest scop, de a-și asuma responsabilitate, dar și din teama de a divulga secrete de producție;

**6. Lipsa orientării profesionale în școală, a programelor de informare a elevilor despre profesiile cerute pe piață, despre instituțiile ce pregătesc specialiști (nouă deponenți). Printre cauzele acestei probleme s-ar număra:**

- Insuficienta orientare profesională a elevilor;
- Lipsa programelor de informare a elevilor despre profesiile cerute pe piață, prognoza pe viitor, etc.;
- Propaganda insuficientă a profesiilor moderne, de perspectivă și bine plătite.

**7. Alți șapte deponenți au invocat problemele legate de capacitățile interne ale instituțiilor de învățământ de a face față cerințelor și exigențelor educaționale. Printre acestea se numără:**

- Cota majoră a locurilor se alocă pe baza de contract, cunoștințele tinerilor studenți rămân pe locul doi;
- Metodele de predare sunt învechite, multe sunt moștenite încă din perioada sovietică și se bazează pe dictare și conspectare;
- Fenomenul corupție în cadrul instituțiilor de învățământ are un nivel înalt;
- Instituțiile de învățământ au devenit domenii comerciale, orientate spre obținerea profitului de la eliberarea diplomelor.

În același timp, unii martori au apreciat că acreditarea și auditul intern ca instrumente de evaluare a calității sistemului de învățământ s-au dovedit a fi ineficiente.

**8. Motivele economice și demografice, conform a șase deponenți, la fel, ar sta la baza asigurării nesatisfăcătoare a pieței muncii cu cadre calificate. Printre acestea s-ar număra:**

- Nivelul mic al salariilor pentru tinerii angajați;
- Migrația forței de muncă, mai ales înspre țările care oferă salarii mai mari;
- Salariile mici împing spre profesii mai „prestigioase”, în care se formează un surplus de specialiști;
- Lipsa unor întreprinderi mari de producere;
- Situația demografică nefavorabilă.

**9. Absența cooperării dintre angajatori și instituțiile de profil din învățământ ar fi o altă cauză a pregătirii necorespunzătoare a forței de muncă (cinci deponenți). Printre motivele care o determină s-ar număra:**

- Nu există acorduri de colaborare de lungă durată (3-5 ani) între agenți economici și instituțiile de învățământ (referitoare la practica tehnologică și de diplomă);
- Lipsește cooperarea dintre angajatori și instituțiile de profil din învățământul profesional;
- Nu există comitete sectoriale, companiile nu se implică în elaborarea standardelor, programelor, nomenclatorului de formare profesională.

**10. Probleme ce țin deетенденții la locurile de muncă (patru deponenți):**

- Indiferența elevilor față de studii și lipsa interesului din partea tinerilor de a se angaja;
- Studiile sunt privite mai mult ca o obligație, nu o necesitate;
- Așteptările exagerate ale tinerilor în privința salariilor, stagnarea sau lipsa dorinței de a se dezvolta.

**Întrebarea 2: Ce măsuri ar trebui întreprinse pentru ca oferta educațională să corespundă mai bine cererii din partea pieței forței de muncă?**

Ca și în cazul deficiențelor identificate, propunerile pentru o mai bună corelare a ofertei educaționale cu cererea din partea pieței forței de muncă, pot fi grupate convențional în mai multe categorii. Cele mai multe dintre propuneri se referă la ajustarea procesului de învățământ la realitățile economiei și a necesităților angajatorilor, atât prin modificarea programelor de studii, simplificarea acestora, dar mai ales printr-un accent mult mai mare pe componenta pregătirii practice a absolvenților. În continuare, în ordinea frecvenței expunerii lor, vom prezenta principalele propuneri venite din partea deponenților:

**1. Instituțiile de învățământ trebuie să ofere mai multe cunoștințe și aptitudini practice, să creeze condiții de stagi profesional maximal apropiate de cele ale viitoarei profesii (35 din cei 69 de deponenți):**

- Programe de practică adecvate care să corespundă cu procesele reale din întreprinderi și să fie utile elevului/studentului, alocarea mai multor ore practice;
- Implementarea treptată a învățământului dual în educația profesional-tehnică. Modificarea procesului de studii profesionale după exemplul Germaniei;
- Crearea centrelor de excelență sau a celor de instruire practică, utilate cu echipament utilizat în procesele reale de producție;
- Asigurarea de către instituțiile de învățământ a locurilor de practică, prin acorduri cu companiile;
- Încurajarea studenților să se implice în proiecte practice, vizite la companii, ore de voluntariat, etc.;
- Includerea practicii din primul an de studiu;
- Planurile-cadru de studii ale instituțiilor de învățământ să cuprindă doar 30% din discipline teoretice și 60% să fie format din orele și stagiile de practică;
- Introducerea practicii obligatorii la specialitate pe o perioadă de cel puțin un an;
- Atragerea specialiștilor din cadrul companiilor pentru orele practice cu studenții, în scopul de a apropia cât mai mult procesul de studii de practică.

**2. Armonizarea planurilor de studii și programelor analitice la cerințele de calificare înaintate către absolvenți de către agenții economici (31 din cei 69 de deponenți):**

- Adaptarea programelor de învățământ la necesitățile prezente și viitoare ale economiei și specialităților respective, procesul educativ să fie coordonat cu cerințele tehnologice ale întreprinderilor;
- Orientarea ofertei serviciilor educaționale la necesitățile pieței muncii și a economiei, nu la cele ale populației sau ale instituțiilor de învățământ;
- Excluderea disciplinelor de cultură generală din școlile profesionale, colegii și universități și axarea strict pe cele de specialitate, astfel ca cca. 80 % din discipline să fie legate direct de profesie;
- Plasarea accentului pe educația non-formală, care dezvoltă competențe căutate de angajatori (abilități de comunicare, relaționare, prezentări, lucru în echipă), pe cunoștințe de IT și limbi străine;
- Excluderea din instituțiile de învățământ a programelor vechi de studii și materialelor din perioada sovietică, flexibilitatea curriculumului cu posibilitatea tinerilor să-și aleagă individual disciplinele;
- Uniformizarea curriculumului pentru toate instituțiile care pregătesc specialiști în același domeniu;
- Revizuirea și resistemizarea clasicatorului ocupațiilor, în scopul corelării cu nomenclatorul specialităților și atribuțiile din fișele postului;
- Crearea condițiilor de recalificare pentru specialitățile cerute pe piață/funcționarea unui sistem de ridicare a calificării profesionale.

### **3. Majorarea gradului de interacțiune dintre angajatori, instituțiile de învățământ și ministere, responsabilizarea și conștientizarea sectorului real să participe la pregătirea cadrelor (24 de deponenți):**

- Stabilirea unui dialog sau platforme de comunicare între companii și sistemul de educație, ceea ce va permite adaptarea continuă a programelor de studii la cerințele pieței muncii;
- Colaborarea între angajatori și instituțiile de învățământ întru asigurarea stagiului studenților și angajarea absolvenților în câmpul muncii (contracte de colaborare);
- Invitarea specialiștilor din companii pentru efectuarea orelor practice cu studenții. Cointeresarea companiilor să participe la crearea condițiilor de instruire: utilaj, echipament, cursuri de calificare a maștrilor, instruirii practice. Control sistematic din partea companiilor a procesului de instruire;
- Parteneriat între întreprinderi și instituțiile de învățământ prin organizarea învățământului dual;
- O colaborare eficientă a instituțiilor de învățământ cu agențiile de ocupare a forțelor de muncă;
- Instituțiile, care se ocupă de elaborarea politicilor în domeniul educației (Ministerul Educației) să colaboreze mai bine cu cele care au drept scop elaborarea politicilor cu privire la angajarea în câmpul muncii (Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei);
- Cofinanțarea din partea agenților economici a specialităților solicitate.

### **4. Stabilirea mai exactă a cererii pieței forței de muncă (19 deponenți):**

- Monitorizarea și elaborarea unor instrumente de analiză continuă a necesităților pieței muncii;
- Crearea unui mecanism viabil și credibil de prognozare a specialităților și competențelor necesare economiei naționale prin chestionarea regulată a agenților economici, elaborarea studiilor, etc;
- Planificarea pregătirii tinerilor specialiști pentru o perioadă de cel puțin 5-8 ani, ca instituțiile de învățământ să poată pregăti baza tehnico-materială, cadrele didactice și adapta programele de studii.

### **5. Implementarea unor măsuri la nivelul politicilor de stat ( 17 deponenți):**

- Crearea unui sistem de evaluare a calității pregătirii studenților și instituțiilor de învățământ. Stabilirea de categorii pentru instituțiile de învățământ, în dependență de calitatea studiilor oferite (de ex., A, B, C. D). Micșorarea categoriei se va produce în funcție de numărul de reclamații cu referire la calitatea cadrelor pregătite și organizarea procesului de învățământ, etc.);
- Autentificarea europeană a studiilor. Cooperarea cu alte universități din Europa de Vest, SUA, Australia, pentru preluarea metodelor de predare;
- Revizuirea și implementarea strategiilor naționale în domeniul învățământului, racordarea la strategiile Uniunii Europene („Educație și formare 2020” (ET 2020));
- Implementarea în sistemul național de învățământ a practicii Uniunii Europene de dobândire de către toți cetățenii a competențelor-cheie;
- Elaborarea standardelor de instruire conform experienței OECD de ridicare a calificării cadrelor prin optimizarea sistemului de învățământ profesional-tehnic;

- Adoptarea unei abordări sistemice în gestionarea învățământului. Dezideologizarea și eliminarea fenomenului de comercializare a instituțiilor de învățământ;
- Admiterea în instituțiile de învățământ în baza concursului la examenele de admitere;
- Crearea „școlilor muncitorești” serale pentru învățământul mediu și cel de specialitate;
- Perioada instruirii practice și practicii de producere să fie incluse în stagiul de muncă.

#### **6. Asigurarea instituțiilor de învățământ cu cadre didactice calificate (16 deponenți):**

- Pregătirea mai bună a profesorilor. Crearea posibilității de formare a cadrelor didactice prin calificări permanente în cadrul întreprinderilor. Predarea disciplinelor doar de către profesori cu experiență de muncă practică (3-5 ani) în disciplinele respective;
- Sporirea motivației profesorilor prin majorarea salariilor;
- Atragerea cadrelor tinere didactice în instituțiile de învățământ și înlocuirea cadrelor didactice ce nu corespund cerințelor unui program de studiu european;
- Evaluarea cadrelor didactice în primul rând după nivelul lor profesional și nu după gradul științific.

#### **7. Introducerea orientării profesionale în școală, a programelor de informare a elevilor despre profesiile cerute pe piață (14 deponenți):**

- Introducerea obiectului „Orientarea profesională” ca disciplină obligatorie în școală, a cursurilor de dezvoltare personală și profesională, lecțiilor de bune practici, care să înlocuiască orele de diriginție;
- Identificarea de la etapele timpurii a capacităților și aptitudinilor copiilor; asigurarea, de către psihologii școlari a testării calităților/predispozițiilor elevilor pentru unele sau alte profesii/specialități;
- Implicarea instituțiilor de învățământ în acțiuni de informare și îndrumare profesională a tinerilor;
- Mediatizarea și informarea elevilor în ultimii ani de învățământ despre alegerea profesiei. Lansarea unui sistem de ghidare (orientare) în carieră. Publicitate pentru specialitățile deficitare;
- Includerea în procesul de studiu a vizitelor studenților la companii, pentru cunoașterea „pe viu” a profesiilor;
- Publicarea rating-urilor instituțiilor de învățământ în funcție de gradul de solicitare al absolvenților lor.

#### **8. Stimularea angajatorilor, pentru ca aceștia să angajeze tineri specialiști sau stimularea directă a tinerilor absolvenți (10 deponenți):**

- Oferirea facilităților fiscale agenților economici care participă la procesul de instruire și care angajează tineri, ridicarea calificării sau respecializare;
- Stimularea angajării tinerilor talentați, prin acordarea unor beneficii, suport financiar sau condiții preferențiale la credite ipotecare, etc., motivarea celor care aleg specializări solicitate de piață;
- Acordarea înlesnirilor la impozitarea cu CAS, CAM și impozitul pe venit pentru agenții economici ce angajează tineri. Scutirea de impozite a elevilor pe perioada instruirii practice și practicii de producere;
- Stimularea (inclusiv financiară) colaborării dintre instituții și agenți economici pentru mobilizarea acestora în procesul de pregătire a cadrelor;
- Acordarea dreptului angajatorilor de a deduce din suma totală a impozitului pe venit declarat a 60% din suma creșterii plăților în fondul de asigurare socială obligatorie, obținută ca rezultat al majorării fondului de retribuire a muncii;

#### **9. Îmbunătățirea bazei tehnico-materiale a instituțiilor de învățământ (șapte deponenți):**

- Asigurarea bazei tehnico-materiale în corespundere cu programele analitice de studii și a documentelor tehnice-normative din cadrul procesului de producere;
- Stimularea întreprinderilor să contribuie la modernizarea bazei materiale a instituțiilor de învățământ;
- Înzestrarea mai bună a instituțiilor de învățământ cu utilaje și echipamente utilizate în producție;
- Modernizarea laboratoarelor, implementarea de softuri educaționale.

#### **10. Sporirea capacităților interne ale instituțiilor de învățământ de a face față cerințelor și exigențelor educaționale (șase deponenți):**

- Combaterea corupției în instituțiile de învățământ;
- Specializarea pe domenii a instituțiilor de învățământ profesional-tehnice;

- Utilizarea metodelor de predare bazate pe autodezvoltare, nu pe “învățatul pe de rost”

#### **11. Finanțarea mai bună a instituțiilor de învățământ (trei deponenți)**

- Procesul educativ să fie finanțat în corespundere cu necesitățile instituțiilor de învățământ;
- Valorificarea proiectelor educaționale pe bani europeni;
- Îmbunătățirea condițiilor de studii și trai pentru studenți.

#### **Întrebarea 3: Ce măsuri ar trebui întreprinse pentru a păstra forța de muncă specializată în țară?**

Ca și în cazul întrebărilor precedente, am sistematizat și grupat răspunsurile deponenților în mai multe categorii. În principal, răspunsurile la întrebarea respectivă din motivația audierilor publice pot fi grupate în șase categorii: 1) Cele ce se referă la majorarea salariilor și acordarea unor beneficii directe specialiștilor la angajare; 2) Soluții ce vizează îmbunătățirea condițiilor de trai și a celor economice din țară; 3) Propuneri referitoare la acordarea unor facilități/stimulente angajatorilor pentru crearea locurilor de muncă sau angajarea în câmpul muncii; 4) Crearea unor condiții pentru ridicarea calificării, perfecționarea sau respecializarea forței de muncă (cursuri de instruire, specializare, reciclare, etc.); 5) Propagarea și informarea mai bună cu privire la oportunitățile de angajare existente; 6) Adoptarea unor măsuri de politici cu referire la legislația muncii, etc.

#### **1. Majorarea salariilor angajaților și acordarea unor beneficii/facilități la angajare salariaților (38 de deponenți):**

- Crearea unor condiții de muncă performante și cointeresarea materială adecvată a angajaților;
- Oferirea serviciilor curative, facilităților de recreare, spațiilor locative de stat și prin credite accesibile, reduceri pentru anumite servicii, ca de ex. cele medicale și a altor facilități;
- Acordarea facilităților la prima angajare a absolvenților (adaos salarial, scutirea de plata contribuțiilor sociale pentru o perioadă de timp, compensarea unor cheltuieli, acordarea unui suport financiar pe o durată de timp, pachete sociale, etc.);
- Scutirea de impozite pe o perioadă, acordarea mai multor locuri de muncă pentru tinerii specialiști.

#### **2. Îmbunătățirea condițiilor de trai și a celor economice din țară (34 de deponenți):**

- Stimularea deschiderii întreprinderilor noi în baza dezvoltării antreprenoriatului;
- Combaterea corupției, îmbunătățirea situației economice și a nivelului de trai, soluționare problemei demografice;
- Dezvoltarea economiei și calității infrastructurii ce deservește populația, dezvoltarea sustenabilă a mediului privat, îmbunătățirea sistemului de protecție socială;
- Atragerea investițiilor străine, care ar contribui la crearea locurilor de muncă;
- Reducerea treptată a discrepanței de dezvoltare economică regională (teritorială), susținerea dezvoltării agriculturii;
- Organizarea lucrărilor publice remunerate; încurajarea și susținerea de către stat a inițiativelor antreprenoriale ale tinerilor;
- Stimularea competitivității producției autohtone, ce va conduce la creșterea salariilor;
- Revederea politicilor fiscale ce nu stimulează introducerea tehnologiilor noi (în privința amortizării tehnologiilor, casări utilajului uzat moral, politica în privința tehnologiilor noi de comerț, etc.).

#### **3. Crearea condițiilor de perfecționare și reciclare, încurajarea sistemului de instruire continuă (15 deponenți):**

- Organizarea cursurilor de perfecționare și reciclare, recalificare și specializare a cadrelor;
- Posibilitatea de participare gratuită pentru tineri specialiști/studenți la traininguri, cursuri, bazate pe practici concrete în companii cointerestate;
- Încurajarea de către stat a sistemului de instruire continuă.

#### **4. Propagarea și informarea mai bună cu privire la oportunitățile de angajare (opt deponenți):**

- Elaborarea unui sistem informațional al pieței muncii, la care să aibă acces un număr cât mai mare de utilizatori;

- Organizarea frecventă a târgurilor de joburi;
- Organizarea unei largi rețele de consultanță oferită cetățenilor privind dreptul la muncă (fie prin oficiile de ocupare a forței de muncă, fie prin inspecțiile teritoriale de muncă);
- Crearea unui site oficial unde să fie canalizată toată informația despre posturile de muncă vacante, cu obligarea angajatorului de a prezenta informația despre locurile de muncă vacante pentru publicare;
- Ajustarea unui sistem de informare a cetățenilor Republicii Moldova, care lucrează peste hotare, despre locurile de muncă vacante și specialitățile căutate, prin intermediul ambasadelor și organizațiilor diasporei moldovenești de peste hotare.

#### **5. Acordarea unor facilități/stimulente angajatorilor pentru crearea locurilor de muncă/încadrarea în câmpul muncii (șapte deponenți):**

- Susținerea financiară și acordarea facilităților companiilor ce creează noi locuri de muncă (credite avantajoase pentru angajatori, scutirea întreprinderilor de plata contribuțiilor sociale pentru tinerii angajați, pentru primii ani de muncă);
- Stimularea angajatorilor de a investi în instruirea absolvenților pentru ca aceștia să capete abilități corespunzătoare cerințelor pieței (cheltuieli de instruire rambursabile de către stat, etc.);
- Scutirea angajatorilor de unele taxe și impozite, acordarea altor facilități la angajarea tinerilor specialiști.

#### **6. Măsuri de politici cu referire la legislația muncii, etc. (patru deponenți)**

- Protejarea mai bună a drepturilor angajaților, inclusiv prin instrumente legislative;
- Înlăspirea pedepsei aplicate angajatorilor pentru angajarea la muncă fără perfectarea contractelor de muncă;
- Perfecționarea structurii, atribuțiilor, precum și înlăspirea responsabilității a funcționarilor organelor de supraveghere și control în domeniul muncii.

### **CONCLUZIILE COMISIEI DE EXPER I**

Comisia de experți în rezultatul audierilor publice și examinării opiniilor martorilor, constată:

În Republica Moldova există discrepanțe majore între cererea și oferta forței de muncă.

1. Discrepanțele pe piața forței de muncă sunt **de ordin cantitativ**, se atestă suprasaturare de forță de muncă în anumite domenii și insuficiență în alte domenii:
  - ✓ Se solicită muncitori calificați practic în toate domeniile economiei naționale și specialiști cu studii superioare în anumite domenii, însă pe piața forței de muncă se oferă un număr mare de economiști, juriști, contabili, marketologi, specialiști în relații internaționale.
  - ✓ Se atestă lipsa pe piața forței de muncă a muncitorilor calificați în construcție, turism, servicii hoteliere, tehnologia prelucrării materialelor, industria textilă.
  - ✓ Se atestă slaba corelare a ofertelor de angajare cu Clasificatorul ocupațiilor din RM.

Mai exact, se constată **un dezechilibru pe piața forței de muncă** dat fiind faptul că pentru un șir de profesii și specialități există un număr mare de locuri de muncă vacante, companiile întâlnind o lipsă acută de cadre în domeniile respective, iar în același timp se atestă un număr impunător de șomeri înregistrați pentru aceleași profesii/sectoare ale economiei naționale.

2. Discrepanțele pe piața forței de muncă sunt **de ordin calitativ**, competențele tinerilor specialiști nu satisfac cerințele angajatorilor. Această constatare este valabilă atât pentru absolvenții instituțiilor de învățământ profesional tehnic, cât și pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior.
3. Cauzele care determină discrepanțe majore dintre cererea și oferta forței de muncă sunt legate de **piața muncii**, pe de o parte:
  - ✓ Incapacitatea realizării unor prognoze privind necesarul forței de muncă pentru 5-6 ani înainte
  - ✓ Inexistența unor strategii clare de dezvoltare economică pe domenii prioritare
  - ✓ Investițiile din cadrul economiei naționale nu urmează o politică clar formulată

și de organizarea **sistemului educațional**, pe de altă parte:



- ✓ Lipsa sistemului de orientare profesională în școala de cultură generală
- ✓ Educația tradițională care susține „învățatul pe de rost” și nu dezvoltă spiritul de responsabilitate și inițiativă
- ✓ Instituțiile de învățământ superior și profesional tehnic sunt cointereseate să atragă cât mai mulți studenți, indiferent de necesitățile de forță de muncă pe piață, pentru a-și justifica existența și a genera venituri
- ✓ Conținuturile educaționale nu corespund cerințelor companiilor:
  - Sunt teoretizate
  - Lipsesc sau sunt insuficiente orele practice,
  - Se predau multe discipline care nu au conexiune cu viitoarea specialitate
  - Stagiile practice în cadrul companiilor nu sunt eficiente și deseori doar formale
  - Baza tehnico-materială a instituțiilor este depășită
  - Calificările sunt prea înguste
- ✓ Cadrele didactice din sistemul educațional nu au experiența de lucru în sectorul real al economiei, operează cu metode de predare învechite, nu sunt motivate.
- ✓ Corupția din sistemul educațional.

4. Măsurile propuse pentru ca oferta educațională să răspundă cât mai bine cererii forței de muncă:

- ✓ Realizarea prognozei cât mai exacte dintre cererea și oferta forței de muncă și respectarea acestei prognoze (nu doar cantitativ, dar și anticiparea competențelor necesare)
- ✓ Crearea unui mecanism pentru realizarea conexiunii constante dintre sistemul educațional și cel economic

**din perspectiva angajatorilor:**

- ✓ Măsurile pentru susținerea afacerilor prin eliminarea constrângerilor și barierelor de ordin administrativ și birocratic
- ✓ Formularea cerințelor față de forța de muncă în baza standardelor ocupaționale
- ✓ Oferirea posibilităților pentru stagii practice pentru elevi/studenți și considerarea practicii în producere/perioadei de stagiu ca experiență de muncă
- ✓ Implicarea în ajustarea programelor de formare la necesitățile companiilor
- ✓ Introducerea mentoratului obligatoriu pentru tinerii specialiști la întreprinderi
- ✓ Introducerea sistemelor de certificare pe domenii (emiterea certificatelor de competență din partea patronatelor dintr-un sector economic, de exemplu), ce ar putea confirma valoarea certificatului de calificare obținut în rezultatul absolvirii unei instituții de învățământ

**din perspectiva sistemului educațional:**

- ✓ Combaterea corupției în sistemul educațional
- ✓ Orientarea profesională a elevilor din școala de cultură generală
- ✓ Programe de studii actualizate și racordate la necesitățile actuale ale economiei naționale
- ✓ Formarea nu doar a competențelor tehnice, dar și a competențelor cheie
- ✓ Aplicarea metodelor moderne de predare, inclusiv utilizând tehnologii informaționale
- ✓ Acreditarea programelor de studii și instituțiilor de învățământ; introducerea unei clasificări pe criterii valorice (sistem de „rating”) a instituțiilor educaționale din Moldova
- ✓ Susținerea financiară a cadrelor didactice care au performanță, oferirea posibilităților de formare profesională continuă pentru sporirea calității predării cadrelor didactice, atragerea în sistemul educațional a cadrelor care au experiență de lucru în sectorul real al economiei
- ✓ Apropierea mediului educațional de mediul economic în procesul de predare, inclusiv aplicarea elementelor de învățământ dual
- ✓ Majorarea duratei de practică
- ✓ Crearea unor unități economice cu înlesniri fiscale pe lângă universități, colegii, școli profesionale cu scop de formare profesională
- ✓ Schimb de „know-how” cu alte state pentru a eficientiza și spori calitatea procesului educațional
- ✓ Dezvoltarea și promovarea voluntariatului pe parcursul studiilor
- ✓ Regionalizarea ofertei de instruire pe zone economice

5. Pentru a păstra forța de muncă specializată în țară trebuie să se realizeze:

- ✓ Asigurarea cu locuri de muncă la absolvire
- ✓ Organizarea frecventă a târgurilor de joburi pentru a aduce la cunoștința tinerilor că și în Moldova sunt locuri de muncă bine plătite
- ✓ Stabilirea unor facilități fiscale pentru tinerii specialiști pentru o perioadă de un an sau acordarea unui suport financiar din partea statului (compensație) în perioadă de probă
- ✓ Crearea locurilor de muncă atractive nu doar prin remunerare decentă dar și prin alte tipuri de motivare (atmosferă de muncă plăcută, pachete sociale adecvate, spațiu locativ gratuit etc.)
- ✓ Oferirea posibilităților de creștere profesională la costuri reduse sau gratuite și cu formatori -practicieni
- ✓ Evaluarea performanței tinerilor la locul de muncă și valorificarea succeselor constatate prin salarii mai mari și alte tipuri de factori motivați
- ✓ Oferirea facilităților fiscale pentru companiile care oferă posibilități de stagii practice și pentru cei care angajează tineri specialiști.
- ✓ Creșterea competitivității mediului de afaceri, deschiderea spre piețe noi de desfacere, implementarea noilor tehnologii în procesul de producție, dezvoltarea economiei și calității infrastructurii ce deservește populația, creșterea salariilor.
- ✓ Încurajarea antreprenorilor tineri și susținerea din partea statului privind realizarea ideilor de afaceri, cu accent pe dezvoltare durabilă și inovații.

## **RECOMAND RILE COMISIEI DE EXPER I**

### **Pentru Autoritățile Publice Centrale:**

1. Pentru a corela cererea și oferta forței de muncă trebuie să existe o platformă solidă de dialog social între toți actorii implicați în acest proces (MMPSF, MEC, ANOFM, ME, instituțiile educaționale, agenții economici chestionați) cu scopul elaborării prognozelor cât mai exacte în baza cărora se va stabili comanda de stat pentru diverse meserii/specialități /profesii. Metodologia de colectare a informației trebuie revizuită, iar respondenții trebuie să fie sensibilizați cu privire la importanța informației pe care o oferă pentru stabilizarea prognozei.
2. Ar trebui actualizat cu regularitate Clasificatorul Ocupațiilor Republicii Moldova, fapt care ar asigura transparența calificărilor, în ceea ce ține de conținutul, scopul și nivelul acestora, precum și relevanța lor pe piața muncii (ofertele de angajare existente). Această actualizare va fi realizată în colaborare directă nu doar cu angajatorii, dar și cu asociațiile profesionale.
3. Este necesară acreditarea programelor educaționale în toate instituțiile de învățământ superior și profesional tehnic conform standardelor educaționale.
4. Este vitală crearea unui mecanism de facilitare a tranziției de la studii la muncă, fapt care ar eficientiza procesul de încadrare în câmpul muncii atât pentru angajat cât și pentru angajator. O tranziție mai ușoară de la studii la muncă poate fi asigurată prin consolidarea cunoștințelor și acumularea deprinderilor practice în condiții reale de muncă. În această ordine de idei se recomandă realizarea practicii de producere cu durată extinsă la finele fiecărui an academic, astfel încât studenții să acumuleze competențe practice suficiente pentru integrare cu succes în câmpul muncii, iar perioada de practică realizată în ultimul an de studii să fie considerată ca și experiență de muncă.
5. Pentru eficientizarea procesului de achiziționare a abilităților profesionale se recomandă oferirea facilităților fiscale pentru companiile care oferă posibilități de stagii practice și pentru cei care angajează tineri specialiști. Astfel, companiile vor avea o deschidere mai mare față de instituțiile educaționale.
6. Crearea centrelor de excelență pe domenii ocupaționale în baza instituțiilor de învățământ ar oferi oportunități mai bune de formare, dezvoltare și evaluare a forței de muncă calificată.
7. Crearea unei rețele de centre de orientare profesională publice și încurajarea apariției celor private pentru a evita deciziile neinformate de carieră, care în final costă scump pentru stat, individ și societate.
8. Pentru a crește interesul angajatorilor în stabilirea unor relații de colaborare cu instituțiile ce oferă pregătire profesională, se recomandă realizarea unor schimbări în plan legislativ, care să contribuie la sporirea interesului agenților economici de a se implica în pregătirea specialiștilor de care au nevoie. Interacțiunea directă dintre aceste două părți ar permite ajustarea curriculei de studiu la cerințele pieței muncii.

Conlucrarea mai intensă între angajatori și instituțiile de învățământ ar presupune luarea în calcul a următoarelor opțiuni:

- pregătirea specialiștilor de către instituțiile de învățământ la comandă, în dependență de necesitățile existente;
- organizarea cursurilor de perfecționare pentru cadrele didactice din instituțiile de învățământ, în cadrul companiilor private;
- monitorizarea instituțiilor de învățământ secundar profesional și mediu de specialitate de către agenții economici în domeniile specifice.

În acest scop, este necesar ca autoritățile centrale să elaboreze și să pună în aplicare un mecanism care să determine agenții economici să se implice mai activ în dotarea școlilor profesionale și a colegiilor, inclusiv a altor instituții de învățământ.

#### **Pentru prestatorii de servicii educaționale:**

1. Reflectarea cu rigurozitate a cerințelor pieței muncii în conținuturile de studii (prin urmărirea cu regularitate a standardelor ocupaționale elaborate, actualizate, în curs de apariție) ar genera finalități de calitate ale procesului educațional, ceea ce ar eficientiza procesul de formare a resurselor umane și ar contribui la performanța acestora la locul de muncă. Mai mult decât atât, teoria ar trebui echilibrată cu practica, iar practica ar trebui să fie un exercițiu real, nu formal.
2. Trecerea de la *modelul vechi de instruire ex cathedra* la *instruirea axată pe formabil*, promovând metode interactive de predare/învățare (proiecte, studii de caz, joc de rol, cercetări independente etc.), inclusiv implementarea softurilor educaționale.
3. Cadrele didactice ar trebui încurajate și susținute, inclusiv financiar să beneficieze de formare continuă - atât pe aspecte pedagogice, dar în special pe cele practice - pentru a îmbunătăți calitatea actului didactic. În mod normal, profesorii ar trebui să posedă experiență practică în domeniul în care își desfășoară activitatea didactică.
4. Cadrele didactice și elevii/studentii trebuie să fie expuși procesului de mobilitate academică, atât în interiorul țării, cât și folosind posibilitățile din spațiul european. Acest fapt va stimula, în mod direct, și procesul de cunoaștere a limbilor străine și abilităților digitale.
5. Este important ca prestatorii de servicii de formare să își diversifice oferta, demonstrând maximă flexibilitate și orientare spre satisfacerea cerințelor pieței. În locul unor programe învechite, de lungă durată, să fie oferite calificări inclusive și în baza unor programe modulare, cu o durată mai redusă și elaborate prin investigarea necesităților de formare ale angajatorilor.
6. Curricula din școlile profesionale, colegii și universități trebuie perfecționată printr-un proces participativ cu agenții economici și reprezentanții diferitor instituții de învățământ, lucru care, în prezent, practic, nu se realizează. Suplimentar, curriculumul necesită o actualizare continuă, în conformitate cu cerințele pieței muncii și noile tendințe de dezvoltare a tehnologiei.
7. În aceeași ordine de idei se înscrie și recomandarea conform căreia pregătirea inițială și continuă a cadrelor didactice urmează a fi realizată cu accent pronunțat pe practică, fapt care va reprezenta un factor important al calității și relevanței procesului de formare profesională inițială și continuă. Puține cadre didactice activează, în paralel, cu normă parțială și în cadrul companiilor. De asemenea, este mic numărul specialiștilor din companii care predau cursuri în colegii și universități. Asemenea specialiști sunt apreciați de către viitorii profesioniști pentru cunoștințele practice pe care le posedă, dar și explicațiile oferite privind cerințele existente pe piața muncii față de specialiști.
8. Tot aici se încadrează și recomandarea conform căreia cursurile de perfecționare a cadrelor didactice din instituțiile de învățământ secundar profesional, mediu de specialitate și superior, inclusiv în domeniul psihopedagogic, trebuie eficientizate, în scopul îmbunătățirii procesului de pregătire a specialiștilor. Nu este practicat, actualmente, schimbul de experiență sau instruirea cadrelor didactice în cadrul companiilor, fapt ce ar putea determina creșterea profesionalismului acestora, dar și apropierea procesului de instruire de cerințele pieței muncii.

#### **Pentru mediul de afaceri:**

1. Pentru a depăși problema calității forței de muncă este necesar ca angajatorii să-și formuleze cerințele în baza standardelor ocupaționale, iar acestea vor servi ca bază pentru elaborarea calificărilor, curriculei și produselor curriculare. Pentru mobilizarea angajatorilor se recomandă colaborarea cu Comitetele Sectoriale din domeniul de specializare. Calificările formează Cadrul Național al Calificărilor, iar acesta se racordează la Cadrul European al Calificărilor. Acest fapt ar trebui să determine nivelul sporit al calității acceptat la nivel european. De asemenea, se recomandă ca agenții economici să contribuie *pro bono* cu conținuturi tehnice la elaborarea standardelor ocupaționale – aceasta fiind contribuția lor la îmbunătățirea programelor de pregătire profesională.
2. În ultimii ani, dotarea tehnico-materială a instituțiilor de învățământ secundar profesional și mediu de specialitate a rămas la discreția administrației instituțiilor, investițiile la acest capitol fiind modeste. Numărul agenților economici care donează echipamente, fie chiar și relativ învechite, instituțiilor de învățământ este o practică puțin răspândită, de obicei, companiile stochează echipamentul învechit pentru piese de schimb sau pentru reciclare. Astfel, o altă dimensiune a colaborării dintre angajatori și instituții de învățământ ar fi în această direcție.
3. Implementarea unui sistem eficient de motivare, inclusiv nefinanciară pentru a atrage și menține tinerii specialiști, precum și pentru a pune în valoare angajații care dau dovadă de performanță la locul de muncă. Un asemenea sistem s-ar baza, în primul rând, pe oferirea oportunităților de dezvoltare profesională și creștere în carieră pentru valorificarea potențialului tinerilor colaboratori.
4. Patronatele/Asociațiile profesionale ar putea institui programe de certificare profesională (autorizare acordată de piața muncii) pentru persoanele interesate, indiferent dacă s-au format în contexte formale, non-formale sau informale pentru a confirma competența profesională pe care o deține individul, iar în cazul studiilor formale – această autorizare nu ar pune la îndoială diploma sau certificatul de calificare, ci ar evalua nivelul real de pregătire profesională a deținătorului.
5. Pentru agenții economici, practica în producere a elevilor/studentilor este o modalitate de a beneficia de realizarea unor lucrări elementare pe gratis sau la cost redus și chiar mai mult –aceasta ar putea fi o posibilitate de a forma și recruta brațe noi de muncă pentru necesitățile întreprinderii, de aceea o deschidere mai mare din partea angajatorilor față de acest fenomen ar fi un lucru firesc.
6. Pentru crearea unei capacități mai mari de corelare a competențelor angajaților din întreprinderi și, respectiv, a capacităților organizaționale cu provocările mediului de afaceri, este important ca angajatorii să își focalizeze atenția și asupra altor modalități de dezvoltare și menținere a angajaților valoroși. Este vorba, în sensul cel mai larg, de cultivarea unor modele individualizate și adaptate de *talent management*. Nu este suficient să așteptăm ca sistemul de formare profesională să îți livreze personal cu competențele necesare. Este necesar ca sistemele organizaționale de management al resurselor umane să fie dezvoltate astfel încât să ajute întreprinderile să atragă, mențină și să dezvolte cei mai valoroși angajați.
7. Dezvoltarea competențelor profesionale ale angajaților nu înseamnă doar formare, dar presupune o abordare mai complexă în care rolul superiorului direct este foarte mare. Este vorba, în termeni specifici, de dezvoltarea competențelor de comunicare, coaching, feedback asupra performanței, etc. ale celor cu responsabilități de supervizare și manageriale. Cultura managerială subdezvoltată este adesea o barieră în dezvoltarea colaboratorilor.
8. În multe întreprinderi nu este format și, respectiv, nu funcționează un mecanism eficient de comunicare „de jos în sus” ce ar permite orientarea personalului managerial spre identificarea necesităților de dezvoltare a angajaților și satisfacerea acestora. Dezvoltarea unor abordări structurate în realizarea comunicării organizaționale, pentru întreprinderile mari și medii, dar și abilităților de comunicare la nivel individual, constituie aspecte ce nu vor fi neglijate pentru crearea unei culturi orientate spre dezvoltare.
9. Implicarea mai activă a agenților economici în pregătirea specialiștilor este o altă recomandare ce va contribui nu doar la creșterea calității pregătirii profesionale, dar și la diminuarea decalajului dintre nivelul competențelor deținute și a cerințelor înaintate de angajatori la locul de muncă, fapt ce va determina dezvoltarea, la modul general, a relației dintre educație și economie.

#### **Pentru cetățenii în căutarea unui loc de muncă:**

1. Să conștientizeze faptul că angajatorii pun valoare nu doar pe competențe tehnice, dar și pe competențe socio-profesionale, așa numite „competențe cheie” și să depună efort pentru a le dezvolta și demonstra la momentul potrivit.

2. Să accepte voluntariatul și munca (remunerată) în folosul comunității – cel puțin pe finalul perioadei de studii - ca posibilități de valorificare a potențialului său, orientare profesională și estimare reală a cererii pe piața forței de muncă.

#### **COMISIA DE EXPERTI**

**Gabriela DAMIAN TIMO ENCO**

Director Institutul de Formare a Capacităților Profesionale

**Veronica MIDARI**

Expert național, Ministerul Educației

**Vitalie POPA**

Vice Director, Axa Management Consulting

**Ion TORNEA**

Expert economic IDIS "Viitorul"/ANB