

## INTEGRAREA TINERILOR SPECIALIȘTI PE PIAȚA MUNCII A REPUBLICII MOLDOVA

Veronica GARBUZ,  
drd., IEFS

*The given article is addressed to the issue of intersectorial themes: linking of educational system (it is taken in the account the high education) and at the same time, of employment (labor market) in Moldova. The lack of a monitoring system in the relationship between the educational supply, the actual demand and the future labor market has led to major failures, such as: narrow specializations, unconcern in training specialists in certain domains and overcrowding of the others, etc.*

*At the very end of the article, there are brought recommendations, in order to reduce/to solve the problems.*

**Cuvinte cheie:** piața muncii, ocuparea forței de muncă, cerere de muncă, ofertă de muncă, capital uman.

Piața muncii este o componentă de bază a sistemului economic, care se deosebește esențial de restul piețelor prin obiectul tranzacției – forța de muncă - un element particular, care îmbină caracteristici psihologice, profesionale și fizice proprii.

Legea 102-XV din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă definește *pieța forței de muncă* drept “spațiul economic în care se întâlnesc, se confruntă și se negociază liber cererea de forță de muncă exprimată de către deținătorii de capital în calitate de cumpărători și oferta de forță de muncă reprezentată de posesorii de forță de muncă în calitate de ofertanți”.

*Cererea de muncă* reprezintă cantitatea totală de muncă necesară firmelor, întreprinderilor și altor agenți economici, care angajează și integrează indivizii în cadrul activităților economice la un anumit preț al muncii, materializat sub forma salariilor. Salariul este unul dintre factorii importanți care determină nivelul de motivație, devotament și calitatea lucrului în cazul persoanelor angajate și influențează asupra deciziei de angajare a tinerilor specialiști.

Potrivit datelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la data de 16.07.2012 erau înregistrate 6719 locuri vacante. Cele mai multe locuri vacante sunt înregistrate în orașele mari (Chișinău, Bălți) și în centrele raionale.

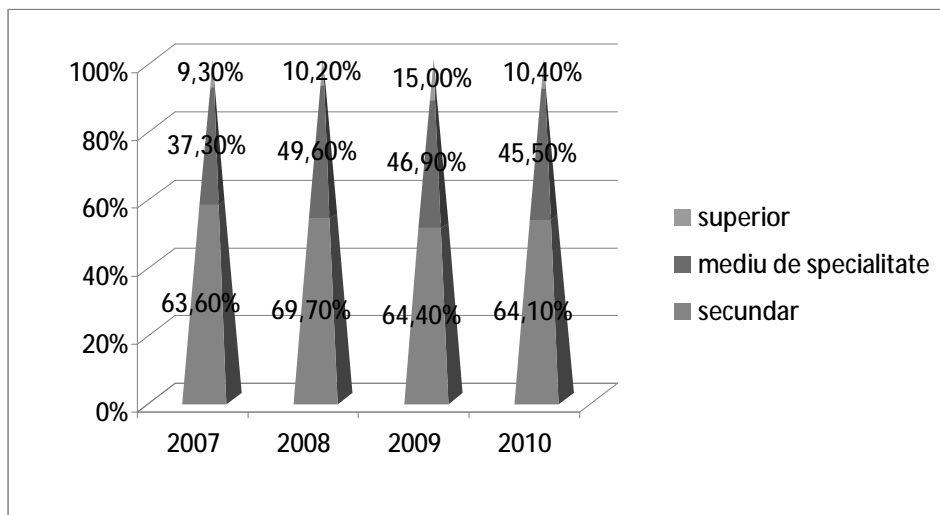
Oferta de muncă la nivel național pentru persoanele cu studii superioare și medii de specialitate constituie 1815 locuri. Principalele profesii solicitate sunt: medic, inginer, inspector, electrician, manager, contabil, profesor învățământ secundar, casier, consultant, lector universitar, educator, etc.

Pentru persoane cu studii medii generale și secundar profesionale Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă oferă 4903 locuri de muncă, ce constituie 73,0% din numărul total de locuri de muncă vacante. Principalele meserii pentru care sînt oferite locuri de muncă sunt: cusătoreasă, muncitor, legător filoane, cabluri și conductori, operator la calculatoare, lăcătuș, bucătar-cofetar, montator, chelner, barman, conducător auto, tencuitor, tîmplar, etc.

Deși cererea la așa meserii ca cusătoreasă, cusător, croitor este comparativ mare, locurile vacante nu se completează ușor. La meseriile „cusătoreasă în industria confecțiilor” și „cusător în industria ușoară” la 435 șomeri revin 1327 locuri vacante ( 3 locuri la 1 șomer).

Analizând evoluția principalilor indicatori ocupaționali din Republica Moldova din ultimii ani, referitor la populația tânără, se atestă următoarea situație:

- la finele anului 2011 erau angajate circa 30,1% dintre populația țării cu vârsta cuprinsă între 15-29 ani;
- există o corelație negativă între varstă și riscul de a fi șomer astfel, încât persoanele din grupul de vârstă între 15 și 24 de ani se confruntă cu un risc de două ori mai mare de a fi șomeri decât segmentul următor de vârstă (25-34 de ani);
- nivelul cel mai ridicat al ratei de ocupare s-a înregistrat în rândul persoanelor cu studii superioare (60,6%). Pe măsură ce scade nivelul de instruire, scade și gradul de ocupare. Astfel, erau ocupate 48,9% dintre persoanele cu nivel mediu de instruire și 49,4% dintre cele cu nivel scăzut de instruire.



**Graficul 1. Plasarea în câmpul muncii a absolvenților învățământului superior, mediu de specialitate și secundar**

Sursa: Biroul Național de Statistică.

Legătura dintre nivelul educației și angajarea în câmpul muncii a fost pe larg analizată de către economiștii G. Becker și E. Denison care au vizat să demonstreze, că investiția în educație este o investiție productivă, ea producând nu numai beneficii individuale, ci și sociale [2, p. 26]. Abordarea investiției în educație din *perspectivă socială* se bazează, în principiu, tot pe o analiză *cost-beneficiu* dar la nivel macrosocial. Beneficiile sociale se referă la următoarele:

- lucrătorii cu un nivel superior de instruire sunt susceptibil să fie relativ mai puțin afectați de șomaj. Pe de altă parte, persoanele mai puțin instruite prezintă, de cele mai multe ori, o rată mai înaltă a șomajului, iar statul va trebui să cheltuiască în plus, pentru plata ajutorului de șomaj sau alte alocații de sprijin. Unii autori au reliefat că societatea are de câștigat, întrucât ea va plăti relativ mai puține taxe pentru programele de protecție socială sau cele legate de prevenirea unor fenomene antisociale, care apar uneori în replică față de situația în care unele categorii marginalizate pot recurge, de exemplu, la crimă ca la o sursă alternativă de venit;

- persoanele mai instruite prezintă, de regulă, o mai mare capacitate de transformare a creativității potențiale în creativitate manifestată, ceea ce conduce, de cele mai multe ori, la performanțe superioare, aptitudini de a adopta decizii, de a se adapta mai rapid la schimbările sociale și tehnologice, de a încuraja progresul tehnic inclusiv la creșterea numărului de brevete și inovații. Iar marea majoritate a descoperirilor prezintă un avantaj pentru societate.

Absolvenții aflați în căutarea unui loc de muncă se încadrează în categoria *ofertei de muncă*. Ei apar pe piața muncii etalându-și cunoștințele și abilitățile obținute pe parcursul anilor de studii.

Conform practicii internațională, principalele criterii de apreciere a performanței învățământului superior sunt:

- 1) rata de inserție a absolvenților în câmpul muncii conform specializării;
- 2) gradul de satisfacție a companiilor (indicator de percepție).

Avînd în vedere că abilitățile pe care le formează învățământul nu sunt foarte corelate cu cerințele mediului de afaceri, este dificil pentru un tînăr care nu are nici un fel de experiență de muncă în timpul studiilor să găsească un job la terminarea acestora.

În medie perioada de timp pe care un tînăr o parcurge din momentul părăsirii sistemului de învățământ și până la găsirea primului loc semnificativ de lucru este de aproximativ 12 luni. Tinerii din orașe au nevoie de mai puțin timp decît cei din sate (9 luni față de 14) datorită ofertei mai mare de locuri de muncă. În ultimii 20 de ani, ponderea tinerilor care au reușit să găsească un loc semnificativ de muncă, după părăsirea sistemului educațional a fost în scădere, în special pentru bărbați.

Pentru absolvenții din ultimii ani este extrem de redus nivelul de plasare în câmpul muncii și din cauza lipsei locurilor de muncă corespunzătoare și remunerate respectiv, precum și a surplusului de absolvenți din instituțiile de învățământ superior la unele specialități precum economie, drept, etc.

Actualmente, conform datelor Ministerului Muncii Protecției Sociale și Familiei, 32% din tineri nu lucrează conform calificării.

Astfel, în fiecare an asistăm la o confruntare firească pe piața muncii într-o economie concurențială între specialiștii nou-formați și cerințele imediate ale angajatorilor. De pe poziție de potențiali angajați, tinerii doresc să lucreze pentru firme cu nume care să ofere salarii cît mai atractive, dacă se poate fără prea multă muncă sau plusate de alte avantaje (mașină de serviciu, telefon mobil, laptop, etc.).

Cu regret, multi tineri își aleg job-urile în funcție de stimularea financiară și nu cunosc conceptul de « fidelitate » aplicabil pentru acei angajatori care investesc timp și logistică în tineri tocmai pentru a-i forma și a-i specializa într-un anumit domeniu. De asemenea, mulți tineri consideră că diploma de absolvent le este suficientă pentru a ocupa o poziție managerială, chiar și fără experiență practică și nu sunt de acord cu angajatorii care solicită un anumit număr de ani de experiență în domeniu pentru anumite funcții.

În timp ce universitățile își măresc numărul de studenți admiși în cadrul unei secții de studii, angajatorii se plîng că au nevoie de cel puțin 3 luni pentru a-i pregăti pe absolvenți în vederea activităților pe care trebuie să le desfășoare la locul de muncă, consecință a faptului că în facultăți se face din ce în ce mai puțină practică. Drept consecință, angajatorii sunt mai reticenți în promisiuni. Mai întîi de toate ei doresc să vadă în profilul candidatului o persoană competentă, serioasă, capabilă să muncească cu randament și apoi vin și salariile stimulative.

Pentru a sprijini tinerii în necesitatea lor de formare pentru condițiile actuale ale pieții muncii este nevoie de efort din partea părților implicate, respectiv universități și companii, pentru a-i ajuta în obținerea experienței practice și pentru orientarea lor în carieră. Universitățile pot face acest lucru prin extinderea perioadei de practică și colaborarea cu mediul de afaceri în dezvoltarea unor programe comune de cercetare. De cealaltă parte, companiile pot veni în sprijinul viitorilor angajați prin dezvoltarea programelor de internship sau training, a centrelor de orientare profesională și carieră din licee și universități.

În prezent, politicile în domeniul ocupării forței de muncă din Republica Moldova acordă o prioritate deosebită prevenirii și reducerii șomajului în rîndul tinerilor. Această abordare se regăsește în Strategia Națională de Dezvoltare în Moldova 2020, Strategia Națională privind Politicile de Ocupare a Forței de Muncă pentru 2007-2015, proiectul

Strategiei de Educație și Formare Profesională (2008-2015), Codul Muncii, Strategia Națională de Tineret (2009-2015) și Legea cu privire la Tineret (adoptată în 1999).

În conformitate cu obiectivele specifice expuse în Strategia Națională de Dezvoltare: "7 soluții pentru Moldova" se așteaptă ca pînă în anul 2020 rata șomajului în rîndul tinerilor să de crească cu două puncte procentuale și să atingă 5% față de 7,4% înregistrate în anul 2010. Exodul tinerilor va des crește cu circa 8% datorită prezenței locurilor de muncă înalt calificate și bine plătite în interiorul țării. În același timp, se prognozează ca ponderea angajatorilor satisfăcuți de calitatea forței de muncă să crească de 4 ori (60% în anul 2020 față de 15% în anul 2011). În condițiile date, se așteaptă ca doar 10% din studenții absolvenți să susțină că au nevoie de instruire suplimentară după finisarea studiilor de orice nivel.

În practică au fost realizate sau sunt puse recent în aplicare în Republica Moldova o serie de măsuri finanțate atît din interior, cît și din exterior, destinate ameliorării oportunităților pe piața forței de muncă pentru tineri. Acestea includ un sprijin substanțial pentru educația și formarea vocațională și pentru antreprenoriatul tinerilor. Trebuie să specificăm faptul că pentru implementarea acestora, atît instituțiile guvernamentale de nivel central și local cît și instituțiile de învățămînt și mediul privat, trebuie să conștientizeze că formarea și orientarea profesională reprezintă un interes continuu, integru și coerent pentru fiecare cetățean. Spectrul problematic poate fi elucidat numai printr-o abordare de tip partenerial, în cadrul căreia fiecare actor implicat are posibilitatea de a participa activ și responsabil la infăptuirea reformelor din domeniu. Evident că în cadrul acestui parteneriat, actorul principal este tînărul. Prin urmare, recomandările sunt structurate pe patru subcapitole.

### **1. Recomandări pentru instituții guvernamentale de nivel central și local:**

- Elaborarea planurilor de angajare pe 3,5,10 ani (necesarul forței de muncă, profesiile solicitate) de către ANOFM și furnizarea informației liceelor (pentru o orientare profesională corectă) și instituțiilor de învățămînt profesional și universitar (pentru o admitere eficientă);

- Promovarea cursurilor de instruire continuă a tinerilor care au absolvit învățămîntul profesional sau superior de către ANOFM și ONG-urile de profil, ca o modalitate de bază în asigurarea competitivității forței de muncă în condițiile unei concurențe acerbe pe piața forței de muncă. Cursul va viza următoarele teme:

- educația de bază a tinerilor, construirea competențelor transversale;
- educarea potențialului creativ;
- consilierea educațională și a carierei;
- promovarea instruirii la distanță (cursuri e-learning);
- lansarea afacerii, solicitarea creditelor pentru finanțarea afacerii, etc.

- Efectuarea unui set de studii la nivel național care să reflecte opiniile instituțiilor de învățămînt, a studenților, absolvenților, angajatorilor, angajaților vizavi de încadrarea pe piața muncii a absolvenților. În realizarea acestui studiu este necesar suportul comun al Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerului Educației și Ministerului Tineretului și Sportului. Proiectul va avea menirea de a realiza o primă evaluare la nivel național a legăturii dintre studiile urmate și succesul profesional al absolvenților.

### **2. Recomandări pentru instituțiile de învățămînt:**

- Asigurarea sinergiei dintre instituțiile de învățămînt și agenții economici, astfel, încît oferta educațională să corespundă cantitativ, calitativ și structural necesarului forței de muncă;

- Creșterea nivelului de inserție a studenților pe piața muncii atît din timpul studiilor, cît și după absolvire prin crearea unui *Centru de Consultanță Psihologică și Orientare în Carieră* în fiecare instituție de învățămînt superior. Prin serviciile oferite

acesta va facilita legătura dintre student și potențialii angajatori (va conține o bază de date a CV-urilor studenților în căutarea unui job și descrierea companiilor ce caută potențiali angajați). Va promova training-uri complementare curriculei universitare: elaborarea unui CV, prezentarea la interviul de angajare, lansarea unei afaceri, arta comunicării, lucrul în echipă, managementul timpului, managementul stresului, controlul emoțiilor negative, etc.

- Elaborarea și implementarea Curriculumului de orientare profesională în cadrul învățământului liceal cu predare în clasa a 12-a. Acest curs ar trebui să elucideze următoarele aspecte:

- familiarizarea absolvenților cu noțiunea și principiile orientării profesionale;
- autoevaluarea absolvenților prin utilizarea chestionarelor cu scopul stabilirii calităților personale (Cine sunt eu? Ce calități posed?);
- determinarea valorilor, intențiilor, aspirațiilor profesionale, motivelor și a factorilor care influențează alegerea profesiei (Cine doresc să devin?);
- familiarizarea cu noțiunea de profesiogramă și principiile ei, determinarea capacităților profesionale importante pentru profesia dorită și a capacităților personale (Cum trebuie să fiu? Ce trebuie să pot?);
- informarea absolvenților cu privire la perspectivele de viitor oferite de piața muncii locală, națională și internațională (Care profesii sunt solicitate pe piața muncii?);
- informarea studenților cu privire la oferta învățământului superior (lista universităților, facultăților, specialităților) (Unde?);
- alegerea unei profesii pentru viitor;
- identificarea împreună cu absolventul a schimbărilor calitative și cantitative care se vor produce în cazul unei alegeri bine gândite și argumentate (aplicarea cunoștințelor în practică, salariu, post de muncă, nivel de trai, posibilitatea de a întemeia o familie și de a o întreține, accesul la servicii de sănătate și de instruire, etc.);
- efectuarea analizei cost-beneficiu a deciziei adoptate prin luarea în calcul a cheltuielilor curente (taxă de studii, taxă pentru cămin, etc.) versus încasările viitoare (salariu, alte beneficii).

### **3. Recomandări pentru mediul privat:**

- Cooperarea mai strânsă dintre instituțiile de învățământ superior cu sectorul privat în vederea efectuării de către studenți a stagiilor practice (cu posibilitatea angajării ulterioare);

- Formarea personalului din companii cu rol de tutore în vederea instruirii și orientării studenților în tranziția la viața activă;

- Încurajarea spre participare și implicare activă a studenților de către companiile din țară prin acordarea de burse pentru performanță la învățatură și activitate extra-curriculară (cu posibilitatea angajării ulterioare).

- Reducerea contribuțiilor la sistemul de asigurări sociale pentru angajarea anuală a unui anumit număr de tineri;

- Elaborarea unui mecanism de stimulare financiar – fiscală (reducerea impozitului pe venit) a agenților economici care angajează tineri.

### **4. Recomandări pentru tineri:**

- Realizarea activităților individuale de orientare profesională:

- informarea și documentarea personală (prin consultarea de profile ocupaționale, monografii profesionale, ghiduri, lucrări de specialitate, filme de orientare școlară și profesională);

- valorificarea în grup a experienței profesionale pozitive a diverselor persoane (părinți, prieteni, persoane notorii, etc);

- simularea situațiilor favorabile bunei orientări (interviul de angajare, convorbirea telefonică);

- desfășurarea activităților orientate către punerea în practică a tehnicilor de căutare a unui loc de muncă (redactarea unui Curriculum Vitae, a unui proiect personal de dezvoltare a carierei, a unei scrisori de intenție, a portofoliului personal).

- Dezvoltarea competențelor antreprenoriale și manageriale în vederea îmbunătățirii performanței și formării profesionale actuale a tinerilor, pentru a dezvolta spiritul antreprenorial și pentru a genera un număr crescut de afaceri.

Ținem să menționăm că forța de muncă este o variabilă economică foarte inertă. Din cauza ritmurilor mici de înlocuire, pe termen scurt efectele nu se vor face simțite, pe când pe termen lung, rezultatele vor fi la nivelul așteptărilor.

Soluțiile propuse mai sus nu sunt de ordin revoluționar, însă implementarea lor inteligentă, fără excese și abuzuri va asigura un salt calitativ considerabil, va contribui la formarea forței de muncă competitive, la valorificarea deplină a capitalului uman din țară și în cele din urmă va contribui la sporirea standardelor de viață a cetățenilor Republicii Moldova.

### Referințe bibliografice

1. Forța de muncă în Republica Moldova – ocupare și șomaj, 2012, [http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/ocupare\\_somaj/Forza\\_Munca\\_2012\\_rom.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/ocupare_somaj/Forza_Munca_2012_rom.pdf)
2. Hatos A. *Sociologia educației*. – Iași, Ed. Polirom, 2006, 248 pag.
3. Intrarea tinerilor pe piața muncii 2010 - [http://www.statistica.md/public/files/ComPresa/Piatza\\_Fortz\\_Munca/ITPM.pdf](http://www.statistica.md/public/files/ComPresa/Piatza_Fortz_Munca/ITPM.pdf)
4. Legea 102-XV din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, publicată la 15.04.2003 în Monitorul Oficial Nr. 70-72.
5. Piața forței de muncă în Republica Moldova 2011, [http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/piata\\_fortei\\_de\\_munca/Piata\\_Muncii\\_2011.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/piata_fortei_de_munca/Piata_Muncii_2011.pdf).
6. Strategia Națională de Dezvoltare Moldova 2020 - [http://particip.gov.md/public/files/strategia/Str\\_Moldova-2020\\_RO.pdf](http://particip.gov.md/public/files/strategia/Str_Moldova-2020_RO.pdf)