

Piața muncii din R. Moldova: Diagnosticul unei involuții

Autor: Adriana Tatarciuc

Introducere

Piața muncii reprezintă o parte organică a sistemului economiei de piață. Ea este, precum și celelalte pieți, un ansamblu de ofertanți și de solicitanți care interacționează pentru a determina prețul și cantitatea unui bun. Din cauza obiectului tranzacției – „forța de muncă”, piața muncii este o piață mai specială, deoarece bunul ce constituie obiectul schimbului nu e un bun material, vizibil, pe care îl primești instantaneu și căruia îi stabilești ușor dimensiunile. „Forța de muncă” îmbină caracteristici psihologice, sociale, profesionale și comportamentale și astfel se diferențiază clar de oricare bun. Piața muncii include ca elemente principale, desigur cererea și oferta de muncă, precum și contractul de muncă. Contractul de muncă este o caracteristică aparte a pieții muncii, deoarece conținutul lui reglementează raporturile de muncă dintre agenții economici și indivizi sub toate aspectele lor:

- durata muncii,
- condițiile de muncă, formare și reconversie,
- șansele de avansare și promovare,
- dreptul la salarizare,
- dreptul la grevă,
- condițiile de angajare,
- sancțiunile ce apar în urma nerespectării contractului.

Agenții economici și indivizii interacționează în baza regulilor impuse de dreptul muncii, iar sunt unele impuse de angajatori.

Actul de vânzare-cumpărare nu are loc doar la angajare, dar pe tot parcursul perioadei de lucru, adică zilnic. Rezultatul muncii nu poate fi înscris în contract, ci doar sancțiunile ce vor fi aplicate în cazul neefectuării muncii sau încălcării regulilor interne.

Piața muncii constituie o piață negociabilă și contractuală, unde înaintea procesului de muncă e necesar să se stabilească niște condiții. Negocierile dintre agenții economici și indivizi sunt mai complicate și mai de durată decât cele dintre un furnizor de un bun material și cumpărător. Unii specialiști compară piața muncii cu „piața căsătoriei”, unde fiecare individ caută un partener cu care să întemeieze o relație durabilă¹¹. Pe piața muncii se simte cel mai bine necesitatea îndeplinirii cerinței „dublei coincidențe”: a dorințelor și maximizarea obiectivelor. Pe angajator trebuie să-l satisfacă aptitudinile, cunoștințele, experiența și munca prestată de salariat, iar salariatul trebuie să se mulțumească cu salariul, timpul liber pe care-l are, condițiile și volumul de muncă. Din cauza particularităților și a obiectului tranzacției, piața muncii se află într-o continuă instabilitate și e greu să prevezi schimbările ce vor interveni. Pe această piață nu se cunoaște numărul potențialilor cumpărători de forță de muncă. Nu se știe niciodată exact preferințele, interesele și necesitățile participanților la tranzacție și nici modul de apreciere a muncii.

Piața muncii reflectă clar structura economiei naționale, sistemul său de educație și formare profesională, tendințele principale în ceea ce privește dinamica populației unei țări, mobilitatea forței de muncă, rata șomajului și mărirea investițiilor în capitalul uman.

Piața muncii asigură derularea fluxurilor reale și monetare, desfășurarea proceselor de producție, vânzare și consum a bunurilor. Totodată ea are cea mai mare sensibilitate la deciziile ce se iau pe celelalte pieți și adesea trebuie să fie foarte flexibilă la schimbările ce intervin.

¹¹ Dicționar de științe economice, Editura Arc și Știința, Chișinău, 2006

SUMAR

INTRODUCERE	1
CAPITOLUL 1. Rolul factorului uman în economia modernă	2
CAPITOLUL 2. Particularitățile pieții muncii în R. Moldova	3
CAPITOLUL 3. Procese și tendințe în evoluția potențialului demografic	4
CAPITOLUL 4. Caracteristicile, nivelul și evoluția cererii de muncă	6
- Cererea de muncă reflectată de datele statistice și ale ANOFM	6
- Șomajul	8
- Aaliza cerințelor și necesităților pieții muncii în baza presei periodice	9
- „Bursa muncii” de pe internet	10
- Costul forței de muncă în Republica Moldova	12
CAPITOLUL 5. Implicațiile sistemului de învățământ asupra formării ofertei de muncă și dezvoltării pieții muncii	13
a) învățământul secundar profesional	13
b) învățământul universitar	16
CAPITOLUL 6. Influența procesului de migrație asupra pieții forței de muncă	19
CAPITOLUL 7. Politici pentru ocuparea forței de muncă	23

CAPITOLUL 1.

Rolul factorului uman în economia modernă

Primul și cel mai important factor de producție pentru orice activitate economică sau de alt gen este munca. Ea este o acțiune conștientă a individului uman și presupune un anumit efort fizic sau intelectual pentru obținerea unui venit monetar, necesar pentru procurarea bunurilor și serviciilor, care să acopere trebuințele individului uman. Datorită muncii omul transformă resursele și forțele naturii, resursele financiare, informaționale și tehnologice în produse și servicii, necesare pentru satisfacerea multiplelor și diverselor sale nevoi. În așa mod ele sunt atrase permanent în circuitul economic.

Succesul oricărei activități sau afaceri, productivitatea și eficiența oricărei acțiuni este direct proporțională cu munca depusă și calitatea ei. Munca este o variabilă a oricărei ecuații cu răspunsul final - realizarea unui scop sau atingerea unui anumit țel.

Progresul tehnico-științific a oferit omenirii șansa de a-și folosi din ce în ce mai mult potențialul creativ, inventivitatea, originalitatea, aptitudinile de comunicare, analiză, cercetare și sinteză. În prezent oamenii pot lucra mai intens și într-un mod mult mai plăcut, ceea ce duce în fine spre o satisfacție și împlinire deplină. În economiile moderne cea mai bună parte a populației este ocupată în sfera serviciilor (sectorul terțiar) și sectorul cuartener (cercetări, tehnologii informaționale). Numărul celor ce execută munci fizice

este cu mult mai mic decât a celor care fac altfel de munci. Chiar dacă trăim într-o eră a tehnologiilor informaționale, unde foarte multe munci au fost substituite prin roboți și mașini sau au fost preluate de operațiile unor echipamente și tehnologii moderne, nu ne putem lipsi de efort fizic și intelectual, căci activitățile economice nu pot avea loc și nu se pot perfecționa în continuare fără participarea activă a individului uman. Potențialul uman nu doar este factorul principal al dezvoltării economico- sociale, dar totodată și beneficiarul de bază. Deci omul are o dublă ipostază.

Factorul uman cu experiența, cunoștințele, aptitudinile și comportamentul său este premisa principală a procesului de trecere de la o economie centralizată la cea de piață, a restructurării economice și a înfăptuirii reformelor. Omul este cel care ia decizia, analizează, proiectează și realizează planul său.

În economia modernă tot mai multe persoane au calitatea atât de salariați cât și de proprietari, antreprenori, astfel ei nu participă doar la procesul de producție, dar și la luarea deciziilor.

Fiind cel mai important factor al creșterii economice și bunăstării unei societăți, cele mai multe investiții se cuvin a fi făcute în capitalul uman, cel care este o sursă prezentă sau viitoare de venit.

CAPITOLUL 2.

Particularitățile pieții muncii în Republica Moldova

În prezent piața muncii este în proces de formare, căci Republica Moldova se află încă în procesul de tranziție la economia de piață. Constituția pieții muncii nu presupune doar niște mecanisme de funcționare stabilite de cadrul instituțional-legislativ și mersul reformelor economice, dar și schimbarea comportamentului economic și a mentalității. Acești factori fac ca procesul de formare a pieții muncii să fie unul de durată și puțin mai complicat. Schimbările, survenite după declararea independenței la 27 august 1991, au condus la:

- mărirea numărului șomerilor, persoanelor subocupate și descurajate datorită restructurării tuturor sectoarelor economiei,
- creșterea numărului salariaților în sectorul privat și descreșterea numărului celor ocupați în sectorul de stat
- trecerea de la locuri de muncă stabile și mai prost remunerate la locuri de muncă mai puțin stabile, însă mai bine plătite
- migrația în masă a forței de muncă.

O altă schimbare, cauzată de tranziție, este faptul că bărbații au fost afectați de șomaj într-o măsură mai mare decât femeile, deoarece au dispărut mai multe întreprinderi din sectoarele dominate de bărbați, de exemplu industria grea. Totodată femeile tind să aibă acces mai ușor la noile activități create în sectorul serviciilor.

Problema principală în Moldova este că **locurile de muncă vechi nu sunt înlocuite într-un ritm suficient de rapid cu locuri de muncă mai productive**. Decalajul considerabil între crearea și lichidarea locurilor de muncă afectează negativ șansele angajaților de a trece de la o ocupare mai puțin productivă la o activitate mai productivă. Factorul principal care determină rata lentă a creării locurilor de muncă costurile înalte pentru lansarea unei afaceri în Moldova. Birocrația, corupția, impozitele înalte sunt alte motive pentru activitatea antreprenorială redusă.

O altă principală disfuncționalitate a pieții muncii e **neconcordanța între ceea ce oferă sistemul de învățământ și necesitățile și cerințele pieții muncii**. Aceasta este explicația, pe de o parte, pentru **surplusul de specialiști** (drept, economie, limbi străine) și, pe de altă parte, pentru **insuficiența altora** (cusătorese, zugravi-tencuitori, sudori, electricieni etc.). În aceste condiții se manifestă **migrația în mase a celor care nu se pot angaja, fiindcă sunt prea mulți specialiști în domeniul lor, dar și a celor a căror lipsă se simte prin „deficitul” de pe piață**.

Una din problemele pieții muncii este **productivitatea muncii scăzută**, determinată de **ponderea mare a populației ocupate în agricultură** (40,5 %) și **salariile mici**. Pe lângă aceasta, un angajat din Moldova, în medie, lucrează doar 28 ore pe săptămână, în timp ce un polonez – 42 ore².

După datele studiului „A Jobs Warning for Eastern Europe and The Former Soviet Union” publicat de Banca Mondială, **Moldova este o țară cu o rată de angajare relativ mare și o rată mică a șomajului** (în jur de 7,3% în 2005 calculat conform metodologiei BIM). În același timp, în Polonia și Slovacia, țări cu ritmuri rapide de restructurare și reformare, șomajul a atins valorile de 19% și respectiv 18,2% în 2004. În realitate e posibil ca și la noi șomajul să ajungă la aceleași valori, mai ales fiindcă oamenii continuă să emigreze. Aceasta nu ar în-

² „A Jobs Warning for Eastern Europe and The Former Soviet Union”, 2004

semna decât un decalaj mare dintre șomajul oficial și cel real, care are ritmuri galopante. Se atestă un decalaj mare între rata șomajului calculat după BIM și cel înregistrat în structurile ANOFM.

Piața muncii din R.Moldova este o piață imperfectă, căci încă nu funcționează după principiile acesteia. Deși s-au adoptat un șir de legi și Codul muncii, s-a creat o infrastructură a pieții muncii, schimbările de pe piața muncii nu sunt decât cosmetice și superficiale, atât timp cât agenții economici evită să activeze în baza noului cadru instituțional-legislativ și să apeleze la instituțiile respective. Conform p.d) a legii 102/2003³ angajatorii, în termen de 5 zile, trebuie să anunțe în scris agențiile pentru ocuparea forței de muncă că au un post vacant. De obicei, agenții economici preferă să anunțe această instituție doar în cazuri de strigentă necesitate și când locurile vacante nu sunt prea bine plătite. Deseori posturile bune și decent remunerate sunt ținute în secret și sunt ocupate de cei care au aflat de la rude, cunoștințe sau din alte surse neformale. Șomerii, care a fi potriviți pentru posturile vacante, nu au acces la informație și sunt dezavantajați. Cei mai mulți angajatori nu și-au format un reflex condiționat de a apela la serviciile gratuite ale agențiilor de ocupare a forței de muncă sau serviciile plătite a agențiilor de recrutare. Agenții economici folosesc alte metode de angajare care permit ca recrutarea să nu aibă costuri înalte.

Deși **legislația muncii** a fost modificată în 2003, potrivit antreprenorilor aceasta **are lacune și este încă rigidă**. Conform studiului Băncii Mondiale „Doing Business în 2006”, Moldova a ocupat poziția 135 din 155 state după indicatorul angajării și concedierii, indicator ce reflectă dificultățile întâmpinate de antreprenori în această problemă. Fiecare indicator ia valori între 0 și 100. Valorile mai înalte reprezintă dispoziții legale mai rigide.

³ Adoptată: 13.03.2003, în vigoare din 01.07.2003, publicată în Monitorul Oficial nr.070 din 15.04.2003
Modificată: LP100-XVI din 27.05.2005, Monitorul Oficial nr.95-97/15.07.2005

TABELUL NR. 1

„Indicatorii dificultăților întâlnite la angajare și concediere”

Indicator	Moldova	Regiune	OECD
Dificultatea angajării	33	34,2	27,0
Rigiditatea orelor de lucru	60	50,7	45,2
Dificultatea concedierii	70	37,1	27,4
Rigiditatea angajării	54	40,8	33,3
Costurile de angajare (% din salariu)	29,0	26,7	21,4
Costurile de concediere (săptămâni de salariu)	28,8	26,2	31,3

Sursa: www.doingbusiness.org

Cele mai mari greutăți, întâlnite de angajatori, sunt cele ce țin de concediere, care au fost notate cu 70 de puncte și în comparație cu rezultatele pe regiune și OECD decalajul este destul de mare. Din datele furnizate de tabelul nr.1 se observă că toți indicatorii referitori la R.Moldova au valori mai mari decât media țărilor din regiunea Europei de Est și din OECD. Mici excepții reprezintă indicii de dificultatea angajării, ceea ce este puțin mai mic decât cel din regiune și costurile de concediere, de asemenea, sunt mai mici față de media OECD. Din aceste date rezultă că legislația muncii este rigidă. Ea ar trebui revizuită și îmbunătățită pentru a deveni mai liberală și flexibilă. La legislația muncii și relațiile de muncă se referă unele din recomandările „Cărții Albe”, elaborată de Asociația Investitorilor Străini din Moldova (octombrie 2005), pentru crearea unui climat investițional atractiv. În opinia lor legislația muncii ar trebui să devină mai flexibilă.

În R.Moldova **forța de muncă încă nu a devenit marfă și prețul ei nu e la nivelul costului**, deși din anul 200 s-au înregistrat majorări ale salariului mediu lunar atât în sectorul privat, cât și cel bugetar. Potrivit unui clasament întocmit de Federația Angajatorilor Europeni (FedEE), ce a cuprins 48 de state europene, cetățenii Republicii Moldova sunt cei mai prost plătiți⁴. Salariul minim brut pe ora de muncă este de 3,27 lei (cca. 0,20 euro) și cu o valoare maximă de 336,43 lei/ora (cca. 21,5 euro). Salariul pe oră este de 70 ori mai mic decât cel din Danemarca, care ocupă prima poziție în clasament.

O altă caracteristică a pieții muncii din Moldova este **decalajul mare dintre salariile celor care ocupă funcții de conducere și a celor din poziții inferioare**. Conform aceluiași studiu făcut de FedEE, această diferență este de peste 100 de ori. Cele mai mici salarii orare le primesc lucrătorii necalificați (3,27 lei), iar cele mai mari retribuții le revin președinților de companii (336,43 lei/oră). Datele FedEE arată că cei care lucrează în companii sunt de 2,6 ori mai bine plătiți decât cei din firmele locale.

Potrivit unui alt clasament întocmit de FedEE, **salariul minim legiferat în R. Moldova este cel mai mic salariu minim din Europa**⁵. El este de 29 euro pe lună, în timp ce în Rusia ajunge până la 32 de euro, în Ucraina- 59 euro și România-97 de euro pe lună. În aceste condiții populația nu este motivată să lucreze acasă cu niște salarii foarte mici, care nu le acoperă necesitățile de bază și nu le asigură un trai decent. Forța de muncă preferă să plece pe alte piețe ale muncii.

O altă tendință de pe piața muncii este existența unui segment semnificativ **a persoanelor ocupate în economia informală și tenebră**. Din motiv că oferta forței de muncă depășește cererea de forță de muncă, mulți indivizi acceptă să lucreze fără contract de muncă și ca relația lor de muncă să nu fie subiect al legislației de muncă, de împozitare a venitului. Totodată ei renunță la protecția socială și la anumite beneficii (preaviz în caz de concediere, indemnizații în caz de concediere, concediu anual plătit, concediu medical).

Deși recunoscută pînă acum ca cea mai „eficientă” metodă de angajare în câmpul muncii - relațiile de cume-trism și cunoștințele⁶ - se observă **o tendință de mărire a numărului posturilor pentru care angajarea se face în baza unui concurs**: se depune un CV, se merge la interviu și se dau testări.

⁴ La întocmirea clasamentului a fost luat în calcul nivelul mediu al salariilor orare înregistrate la 1 februarie 2006.

⁵ Magazinul Economic „ECO”, nr 88, 09.08.2006

⁶ Potrivit datelor din cercetarea „Tinerii pe Piața Muncii” a BNS, 2005, la întrebarea despre modul cum a fost găsit locul actual de muncă fiecare a treia persoană a răspuns că a apelat la prieteni, rude colegi.

CAPITOLUL 3.

Procese și tendințe în evoluția potențialului demografic

Potențialul demografic al unei țări este factorul care determină mărimea capitalului uman - viitoarea sursă de bunuri și servicii. El influențează direct bunăstarea națiunii și creșterea economică a țării. Conform Biroului Național de Statistică, populația țării, la 1 ianuarie 2006, reprezenta 3395,6 mii persoane) fără Transnistria și mun. Bender), dintre care în jur de 48,2% bărbați și 51,8%⁷. În anul 2005 populația a înregistrat o scădere de 6,13% față de 2004. După anii '90 **se observă o tendință constantă de descreștere a populației**. Moldova are cel mai scăzut nivel de urbanizare din Europa, în orașe locuiesc doar 39% din totalul locuitorilor. Populația urbană este concentrată în orașele mari (50% din populația urbană locuiește în Chișinău), iar orașele mici se depopulează în urma emigrării interne și externe.

TABELUL NR. 2

„Structura populației pe mediu de trai”

Anii	Total	Nr. populatiei		In % fata de total	
		Urban	Rural	Urban	Rural
1990	4361,6	2069,3	2292,3	47,4	53,1
1995	4347,9	2033	2314,9	46,8	52,6
1996	4334,4	2004,1	2330,3	46,2	53,2
1997	3657,3	1543,6	2113,7	42,2	53,8
1998	3655	1538,2	2116,8	42,1	57,9
1999	3649,3	1531,8	2117,5	42	58
2000	3643,5	1529,2	2114,3	42	58
2001	3634,5	1501,4	2133,1	41,3	58,3
2002	3627,2	1499,1	2127	41,4	58,6
2003	3617,7	1500,2	2118,6	41,4	58,6
2004	3606,8	1492,9	2113,9	41,4	58,6
2005	3386	1308,8	2077,2	38,7	61,3

Sursa: Anuarul statistic al Moldovei, 2005

Localitățile urbane mici și rurale sunt cel mai grav afectate de sărăcie. În anul 2002, 63% din rezidenții orașelor mici erau săraci față de 52% din rezidenții rurali și 26% din locuitorii orașelor mari⁸. Această repartitie după mediul de reședință impune crearea de noi locuri de muncă în localitățile rurale și orașele mici, transformarea orașelor mici în centre economice cu întreprinderi în industria prelucrătoare. Aceste măsuri ar conduce la creșterea veniturilor lunare și **îmbunătățirea condițiilor de viață**.

⁷ http://www.statistica.md/statistics/dat/822/ro/Situatia_demografica_2005.pdf

⁸ „Recesiunea, Recuperarea și Sărăcia în Republica Moldova”, Banca Mondială, 2006

TABELUL NR. 3

„Coeficientul îmbătrînirii populației”

(nr. de persoane de 60 de ani și peste la 100 de persoane)

1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
12,8	13,1	13,1	13,3	13,5	13,6	13,6	13,6	13,9	13,8	13,9

Sursa: Anuarul Statistic al Moldovei, 2005

Moldova se confruntă cu o criză demografică, care va avea consecințe grave pe viitor pentru piața muncii. Ea este cauzată de tranziția demografică globală (scăderea fertilității în paralel cu scăderea nivelului de mortalitate infantilă), tranziția economică, înrăutățirea condițiilor de viață și emigrarea populației. În ultimii 15 ani, coeficientul de îmbătrînire a populației înregistrează o constantă creștere de la 12,8 în 1990 până la 14 în 2005.

Datorită îmbătrînirii populației va crește presiunea fiscală asupra salariaților, care vor trebui să întrețină un număr mai mare de persoane economic inactive.

Un alt factor demografic, ce are implicații pentru piața muncii, este scăderea naturală a populației. Acest proces e cauzat de scăderea ratei nata-

lității de la 17,7‰ în 1990 la 10,5‰ în 2005 și de creșterea ratei mortalității de la 9,7‰ în 1990 la 12,4‰ în 2005. Scăderea natalității este firească conform tendințelor globale, dar creșterea mortalității prezintă o abatere de la ele.

Menținerea acestor dinamici demografice și emigrarea în continuare a forței de muncă va duce la micșorarea numărului populației, evident și a potențialei oferte de forță de muncă. Peste câțiva ani Moldova s-ar putea transforma dintr-un exportator de forță de muncă în importator peste câțiva ani. Potrivit previziunilor Institutului Național de Economie și Informații numărul populației între anii 2005-2020 va scădea cu 5,7-6,5%. Se prognozează că în anul 2020 R. Moldova va avea circa 3190 mii de locuitori, dintre care 51,8 % femei și 48,2 % bărbați.

Principalele schimbări vor interveni în structura grupelor de vârstă: se va reduce populația de vârstă 0-19 ani. Dacă în 2005 ea avea o pondere de 30,7%, apoi conform prognozelor, în anul 2020 ponderea persoanelor de 0-19 ani va fi de 19,5 %. Această dinamică va fi rezultatul scăderii natalității. Pe fundalul micșorării populației tinere, populația din grupa de vârstă 20-60 ani rămâne stabilă pînă la ponderea de 61%. Ponderea locuitorilor ce au peste 60% va crește de la 14% în anul 2005 pînă la 19,1% în anul 2020.

TABELUL NR. 4

„Prognoza evoluției populației în perioada 2005-2020”

	2005		2010		2020		2020 Față de 2005, %
	mii loc.	%	mii loc.	%	mii loc.	%	
Total	3385,5	100,0	3297,3	100,0	3189,8	100,0	94,1
inclusiv:							
Masculin	1624,5	47,9	1583,2	48,0	1537,5	48,2	94,6
Feminin	1761,1	52,1	1714,1	52,0	1652,3	51,8	93,8
Mediul urban	1308,8	38,7	1277,2	38,7	1277,3	40,0	97,6
Mediul rural	2077,2	61,3	2026,2	61,3	1912,5	60,0	92,1
Structura populației după vârstă:							
0 – 4 ani	173,9	5,1	165,9	5,0	144,3	4,5	83,0
5 – 9 ani	227,9	6,7	166,5	5,0	152,6	4,8	67,0
10 – 14 ani	298,9	8,8	219,7	6,7	160,9	5,0	53,8
15 – 19 ani	342,8	10,1	291,5	8,8	153,6	5,2	47,7
20 – 24 ani	300,4	8,9	331,4	10,0	213,3	6,7	71,0
25 – 29 ani	273,7	8,1	291,5	8,8	282,9	8,9	103,4
30 – 34 ani	209,7	6,3	264,1	8,0	321,1	10,1	153,1
35 – 39 ani	220,1	6,5	201,4	6,3	281,9	8,8	128,1
40 – 44 ani	272,6	8,0	210,3	6,3	252,4	7,9	92,6
45 – 49 ani	252,3	7,4	254,4	7,6	189,6	5,9	74,9
50 – 54 ani	230,5	6,8	235,1	7,1	194,0	6,1	84,2
55 – 59 ani	110,4	3,3	210,4	6,3	224,5	7,0	203,3
60 – 69 ani	472,2	14,0	455,1	14,1	608,7	19,1	128,9

Sursa: INEI, 2005

CAPITOLUL 4.

Caracteristicile, nivelul și evoluția cererii de muncă

Cererea de muncă reprezintă nevoia de forță de muncă a firmelor, întreprinderilor și altor agenți economici, care recrutează, selecționează, angajează și integrează indivizii în cadrul activităților economice ce le desfășoară la un anumit preț al muncii, care pentru lucrători se materializează în salarii. Cererea de muncă se mai concretizează în diverse stimulente ca să activeze indivizii pentru a se ajunge la productivitatea așteptată.

Cererea de muncă reflectă volumul și structura angajaților pe profesii și niveluri de calificare și totodată relațiile ce derivă din cele două. Ea este complexă, deoarece are aspecte calitative, cantitative și structurale.

Există mai mulți factori care participă la formarea cererii pe piața muncii și care apoi determină creșterea sau reducerea ei:

- Mărimea capitalului și volumul investițiilor care se fac în sfera productivă
- Nivelul înzestrării tehnice și cu tehnologii informaționale a întreprinderilor, care pot cauza substituția factorului uman cu cel tehnic
- Prețul bunurilor care sunt produse cu utilizarea factorului uman și volumul consumului acestora. Consumul produselor naționale poate fi multiplicator pentru producția din țară și pentru numărul de locuri de muncă.
- Așteptările antreprenorului cu privire la mersul afacerilor.

Reformele economice după 1990 au adus cu sine privatizarea, restructurarea multor întreprinderi, precum și lichidarea celor nerentabile și neprofitabile. Drept rezultat s-a redus numărul locurilor de muncă și a crescut rata șomajului. Reformele economice au determinat scăderea motivării pentru a munci ca urmare a unui salariu

prost și care de cele mai multe ori nu acoperă coșul de consum și minimumul de existență, utilizarea ineficientă a potențialului intelectual și calificativ al angajaților.

Cererea de muncă reflectată de datele statistice și ale ANOFM

Datele tabelului nr. 5 reflectă o evoluție defavorabilă a cererii de muncă. Se observă o tendință constantă de reducere a populației ocupate și a numărului salariaților. Pe parcursul anului 2005 populația economică a constituit 41,9% din toată populația țării și s-a redus cu 14% față de anul 2000. Majoritatea populației economic active locuiește în mediul rural, unde salariile sunt mai mici decât în orașe și rentabilitatea activităților economice este mai scăzută.

În anii 2000-2005 se înregistrează o scădere progresivă a persoanelor ocupate, ajungând la nivelul de 12,9%. Ponderea salariaților în populația ocupată era de 62,9% în anul 2005, cu o reducere de 12,6% comparativ cu 2000. Numărul populației ocupate nesalaria-te a crescut de la 37,2% la 39,1%.

După metodologia Biroului Internațional al Muncii, rata șomajului în anul 2005 a înregistrat valoarea de 6,4%, fiind mai joasă decât cea din anul 2004- 8,1%. Reducerea populației ocupate și simultan diminuarea ratei șomajului pe parcursul anilor nu poate avea loc doar în baza creșterii populației economice inactive.

Se atestă o tendință clară de schimbare a angajării pe sectoare. Dacă în anul 2001 ponderea populației ocupate în agricultură era de 51 %, atunci în 2004- 40,5%. Această schimbare a fost cauzată de emigrarea intensă a forței de muncă din localitățile rurale, dar nu de realocarea forței de muncă excedentare din agricultură către industrie și servicii. În anul 2004, ponderea angajaților în industrie era 12,3 %, cu o creștere de doar 1,3% față de anul 2001. În schimb a crescut ponderea populației ocupate în servicii de la 34,2% în anul 2001 la 41,7% în anul 2004.

TABELUL NR. 5

„Repartizarea populației după participarea la activitatea economică”

Anul	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Populația totală	3639	3630	3622	3612	3603	3391,7
Populația economic activă	1655	1617	1615	1474	1433	1422,3
Populația ocupată în economie, total	1515	1499	1505	1356	1316	1318,7
Populația ocupată-salariați	951	899	892	868	860	830,6
Populația ocupată -nesalariați	564	600	613	488	455	488,1
Șomeri:						
-conform BIM	140	118	110	117	116	103,7
-înregistrați la șfirșitul anului	28,9	27,6	24	19,7	21	21,7
Rata șomajului						
-conform BIM, %	8,5	7,3	6,8	7,9	8,1	7,3
-înregistrați, %	2,3	2,2	2,1	2	2	2
Populația economic inactivă în vîrstă de 15 ani și mai mult	-	1146	1177	1340	1411	2181,6
-din care persoane declarate plecate după hotărîre în migrație de muncă	138	172	231	291	345	394,5

Sursa: Biroul național de Statistică

TABELUL NR. 6

„Repartizarea populației ocupate pe tipuri de activitate economică”

	1997		2001		2004	
	Mii persoane	%	Mii persoane	%	Mii persoane	%
Total	1646	100,0	1499	100,0	1316	100,0
Agricultur	684	41,5	764	51,0	533	40,5
Industrie	191	11,6	165	11,0	162	12,3
Construcții	52	3,2	43	2,9	52	4,0
Comerț, hoteluri și restaurante	276	16,8	164	11,0	179	13,6
Transporturi și comunicații	72	4,4	64	4,3	73	5,5
Administrație publică: învățământ, sănătate și asistență socială	290	17,6	241	16,0	245	18,6
Alte activități	81	4,9	58	3,8	72	5,5

Sursa: Biroul Național de Statistică

TABELUL NR. 7

„Distribuția populației ocupate pe forme de proprietate și în dependență de formalizarea activității”

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Forma de proprietate (% din total)						
Sectorul privat	69,9	71	71,6	68,8	68,1	69,6
Sectorul public	23	22,7	22,5	25,1	25,8	25,6
Formalizarea activității (% din total)						
Sectorul formal al economiei				75,6	77,9	77,6
Sectorul informal al economiei				14,5	12,8	12,1
Sectorul gospodării casnice				9,9	9,3	10,3

Sursa: Biroul Național de Statistică

În anul 2005, conform repartizării după forma de proprietate, cea mai bună parte a salariaților, peste 69,6 la sută constituiau persoanele ocupate în sectorul privat și peste o pătrime- 26,7% - în sectorul public. Ponderea sectorului privat a predominat în agricultură (98,1 %), în comerț (94,2%), în activitatea hotelieră (84,6%), în construcții (82,1%) și în industria prelucrătoare (62,5%).

Persoanele ocupate în sectorul formal constituiau 77,6% din total populației ocupate în economie în anul 2005. Sectorului informal îi reveneau 12,1% în anul 2005 , cu o reducere de 2,4 puncte procentuale față de anul 2003, iar sectorului gospodăriilor casnice- peste 10,3%. În sectorul informal sunt ocupați mai mulți bărbați (51,9%), în deosebi în mediul rural (73,8%). Cotele cele mai mari în ocuparea informală sunt specifice construcțiilor-57%, agriculturii-53,9% și comerțului-40,4%. În gospodăriile casnice au predominat femeile (60,8%) și persoanele din mediul rural (92,3%), în anul 2005.

Cererea forței de muncă nu re-

prezintă doar rata persoanelor ocupate în economie, dar poate fi reflectată și de posturile vacante declarate de agenții economici oficiilor forței de muncă, informației furnizate de presa periodică și ziarle de publicitate, paginile de pe internet, ce publică anunțuri de angajare și CV-urile celor care sunt în căutarea unui loc de muncă. Un prilej de contact nemij-

TABELUL NR. 8

„ Structura locurilor de munca disponibile după studiile necesare și localități”

Studii necesare	Mun. Chisinau		Mun. Balti		Raioane		Total
	nr. locuri vac.	% față de total	nr. locuri vac.	% față de total	nr. locuri vac.	% față de total	
Secund. profesionale	1544	30,28	1601	31,4	1954	38,32	5099
Medii de specialitate	185	38,54	143	29,79	152	31,67	480
Superioare	385	48,73	4	0,51	401	50,76	790
Fara studii	1139	60,3	56	2,96	694	36,74	1889
Total	3253	-	1804	-	3201	-	8258

Sursa: www.anofm.md

locit între cererea și oferta de forță de muncă îl constituie Tîrgul locurilor de muncă, organizat de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă. Tîrgul locurilor de muncă dă posibilitatea selectării rapide de personal pentru agenții economici interesați, cît și la găsirea rapidă a unui loc de muncă de către persoanele aflate în căutarea lui.

Conform datelor **Agenciei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă** privind oferta locurilor de muncă disponibile la agențiile de ocupare de muncă teritoriale la data de 30.08.2006 au fost înregistrate 8258 de locuri vacante de la 1226 agenți economici. Cea mai bună parte locurilor disponibile au fost oferite în mun. Chișinău- 3253 și mun. Bălți- 1804, ceea ce reprezintă împreună 61,25 % din numărul total a locurilor disponibile în țară. Raioanelor le revine doar 3201 de locuri de muncă libere, ceea ce este mai puțin față de mun. Chișinău. Din datele prezentate rezultă că distribuția regională a oportunităților de ocupare este foarte inegală: singura regiune în care oportunitățile de angajare există și sunt în creștere este capitala. Astfel, cei care nu pot profita de oportunitățile limitate de ocupare în capitală fie revin la agricultură, fie părăsesc țara în căutarea unui loc de muncă.

Pentru mai mult de jumătate din locurile vacante (5099 sau 61,75 din total) sunt solicitate studii secundare profesionale. Pe locul doi se află profesiile pentru care nu sunt necesare nici un fel de studii. Ponderea acestora este de 22,87%. Studiile superioare sunt cerute doar pentru 790 de posturi vacante.

Specialitățile cu studii secundare profesionale sunt solicitate în aceeași măsură în mun. Chișinău, mun. Balti și raioane, la fiecare revenindu-le în jur și peste 30%. Jumătate (50,76%) din posturile vacante, pentru care sunt necesare studii superioare, au fost înregistrate în raioane. Acestea sunt de obicei specialitățile de profesor, medic, inginer și uneori contabil.

În ultimii ani, agenții economici solicită cusătorese (peste 400 locuri la fiecare 6 luni), muncitori auxiliari în construcții, tâmplari, tâmplari-dulgheri, sudori, șoferi, chelneri. Angajatorii mai au nevoie și de paznici, măturători, taxatori, frizeri, bucătari. Cel mai puțin cerute sunt specialitățile ce necesită studii superioare: contabil, farmacist și manager. Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă nu are în oferta sa multe specialități din domeniul economiei și jurisprudenței, cele care cuprind în prezent 46% din totalul absolvenților (anul 2005). Informațiile Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă nu pot oferi o imagine de ansamblu asupra cererii pe piața muncii, deoarece mulți agenți economici nu declară în ce domenii au nevoie de specialiști și nu respectă art.13 al Legii privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Analizând datele din tabelul nr.9 se observă că posturile vacante, declarate la ANOFM Chișinău, sunt ocupate într-o proporție mică. Mai puțin de jumătate din cererile agenților economici sunt satisfăcute. Cea mai mare pondere de ocupare a posturilor vacante (47,28%) s-a înregistrat în anul 2001, iar cea mai mică de 31,32% – în 2004. O explicație a acestei situații ar fi faptul că numărul celor care apelează la ajutorul oficiilor de ocupare este mic.

TABELUL NR. 9

„Date privind locurile vacante și ocuparea lor cu concursul Agenției de Ocupare a Forței de Muncă Chișinău”

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Numărul de locuri vacante gestionate de AOFM Chișinău	7535	6511	7549	8840	9878	7820
Numărul persoanelor plasate în câmpul muncii cu concursul AOFM Chișinău	2957	3075	2861	3135	3094	3216
Ponderea de ocupare a posturilor vacante	39,24%	47,28%	37,90%	32,36%	31,32%	41,13%

Sursa: ANOFM Chișinău

Acest lucru se datorează faptului că populația nu prea este informată despre existența ANOFM⁹, nu cunoaște care sunt serviciile pe care le acordă această instituție și nici nu știe noile modificări ale Codului Muncii. Majoritatea persoanelor cunosc că te poți adresa agențiilor de ocupare a forței de muncă doar în cazul reducerii numărului de personal din unitate, încetării activității angajatorului ca persoană fizică. Este foarte mic numărul persoanelor care cunosc modificările legii, conform cărora sunt înregistrați ca șomeri și pot beneficia de serviciile ANOFM și persoanele care și-au dat demisia.

ANOFM acordă cursuri de instruire și recalificare pentru următoarele profesii și meserii în domeniul construcțiilor (zugrav, tencuitor, tâmplar), transport (lăcătuș), industriei (electrosudor, operator în sala cu cazane etc.), medicinei (masor, instructor pentru gimnastică curativă, soră medicală inferioară), agriculturii (apicultor, pomicultor, viticultor), deservirii populației (croitor, cusător), comerț (vînzător, chelner-barman), alimentației publice (bucătar-cofetar), evidenței contabile (programul 1C, versiunea 7.7), antreprenoriatului și lucrului de birou (secretar-referent, secretar oficiu, operator la computer). Ele sunt într-adevăr cele mai solicitate profesii și meserii pe piața muncii și a căror insuficiență se simte. Cu toate acestea doar 1,3% din totalul șomerilor au beneficiat de aceste servicii de instruire și calificare. În aceste condiții este natural să se înregistreze un deficit de forță de muncă în domeniile de mai sus.

9 Conform datelor din cercetarea "Tinerii pe piața muncii" a BNS, doar 2,6% din respondenți au apelat la serviciile ANOFM. 71,3% din persoanele care nu știau de existența ANOFM locuiau în localitățile rurale.

Șomajul

În pofida reducerii populației economice active și a celei ocupate, rata șomajului oficial nu înregistrează creșteri semnificative. Șomajul are un nivel mai mic decât în majoritatea țărilor europene. La calcularea ratei șomajului nu se ține cont de persoanele trimise în concediu administrative pe termen lung, cei care lucrează cu program incomplet și de persoanele din mediul rural, care fac doar munci sezoniere și primesc răsplata în natură. Începînd cu anul 2006, indicatorul rata șomajului va mai lua în calcul:

- persoanele în concediu fără plată sau în șomaj tehnic, care nu au certitudinea că vor reveni la locul de muncă în 3 luni și sunt gata să înceapă lucrul într-un timp scurt
- salariații sezonieri în perioada extra-sezon care nu sunt siguri că vor reveni la muncă în cel mult 6 luni și nu primesc salariu în acest interval
- lucrătorii pe cont propriu în perioada extra-sezon care sunt disponibili să înceapă lucrul și care au căutat în mod activ un loc de muncă.

Șomajul de astăzi este o consecință a crizei economice din 1998-1999. Deși din 2000 în R.Moldova se constată o creștere a tuturor indicatorilor macroeconomici, rata șomajului urban din 2000 pînă în 2004 a înregistrat o scădere de doar 3,8 puncte procentuale. După teoria economică, ar fi firesc ca în condițiile creșterii economice să se diminueze rata șomajului urban. Deci creșterea economică nu este una puternică și sănătoasă.

Se atestă diferențe semnificative între rata șomajului din așezările urbane și cele rurale. Aparent ocuparea forței de muncă în mediul rural este mai bună decât în cel urban. În anul 2005 rata șomajului în orașe a fost de 11,2%, iar cea din localitățile rurale – 4,0%. În ciuda acestor date, rezidenții rurali și cei din orașele mici sunt mai expuși riscului de sărăcie decât cei din orașele mari datorită veniturilor mici sau în natură. Lipsa locurilor de muncă în alte activități decât cele agricole din sate determină depopularea localităților rurale și migrația populației tinere. După informațiile privind șomerii înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, în 2004, 54% o constituiau locuitorii rurali, iar restul-46% locuitorii urbani.

TABELUL NR. 10

„Indicatorii privind șomajul”

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Numărul șomerilor (mii pers.)	140	118	110	117	116,7	103,7
Rata șomajului general %	8,5	7,3	6,8	7,9	8,1	7,3
Rata șomajului feminin %	7,2	5,9	5,5	6,4	6,3	6
Rata șomajului masculin %	9,7	8,7	8,1	9,6	10	8,7
Rata șomajului rural %	3,4	2,7	3	4,5	5	4
Rata șomajului urban %	15,7	13,8	12,1	12,2	11,9	11,2
Rata șomajului tineri 15-19 ani	17,4	19	15,3	22,2	25,2	21,2
Rata șomajului tineri 20-24 ani	14,8	14,5	15,1	16,1	17,1	17,7
Durata medie a șomajului(luni)	25	26	27	23	22	24
Pondere șomerilor pe termen lung	60,4	58	59,6	48	44,8	48,9

Sursa: Biroul Național de Statistică

Șomajul afectează în măsura cea mai mare bărbații. Între anii 1992-2000, femeile au reprezentat categoria cea mai numeroasă (în medie 53,0%) în rândul șomerilor, iar începând cu anul 2001 șomajul masculin devine predominant. În 2005 rata șomajului masculin a atins valoarea de 8,7%, iar cel feminin- 6,0%. Însă tinerii sunt cel mai grav afectați de șomaj. Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 ani) a înregistrat valoarea de 18,7% în 2005 și este de peste 2,6 ori mai mare față de media pe țară. Tinerii doar cu studii gimnaziale și medii sunt cei mai vulnerabili față de șomaj. Nici cei cu studii secundare profesionale nu sunt mai avantajați.

Dacă în 2004 numărul tinerilor, care erau șomeri și aveau doar studii medii generale sau liceale se ridica la 7143 persoane, apoi cel a tinerilor cu studii profesionale era puțin mai mare-7211. Tinerii cu studii superioare se confruntă și ei cu probleme. Mulți dintre ei nu își găsesc un serviciu după specialitate și care le-ar împlini așteptările. De aceea o parte preferă să emigreze în Occident sau Rusia

Durata medie a șomajului este destul de îndelungată și a variat între 22 și 27 de luni între 2000-2005. Are loc o reducere a cotei șomajului de lungă durată, de la 60,4% în 2000 până la 48,9% în 2005. Șomajul de lungă durată determină pierderea abilităților și calităților profesionale, provoacă creșterea persoanelor descurajate.

Inexistența opțiunii migrației ar fi reflectat o rată a șomajului mai înaltă și cu o durată mult mai îndelungată. Migrația pare a fi o soluție foarte bună atât pentru locuitori, cât și pentru guvernare, care nu trebuie să facă prea multe eforturi pentru a rezolva această problemă.

Analiza cerințelor și necesităților pieții forței de muncă în baza presei periodice

Cererea pieții muncii, reflectată de presa periodică, excluzând ziarul de publicitate, este una foarte săracă și structura ofertelor este puțin variată. Se observă o tendință de specializare a presei periodice în publicarea anunțurilor pentru ocuparea posturilor acordate de organizații și proiecte internaționale (Banca Mondială, Tacis, OSCE, PNUD, Unicef, USAID etc.) și companii străine. Cerințele acestor instituții sunt foarte mari. Ele presupun pe lângă studii superioare în domeniul economiei, finanțelor, științelor politice, business și administrare, inginerie etc. în dependență de organizație și proiect, posedarea la perfecție a limbii engleze, o listă întreagă de cunoștințe, capacități și abilități. De obicei anunțurile plasate sunt în limba engleză și prezintă scopurile proiectului, responsabilitățile, obiectivele pe care candidatul ar trebui să le realizeze. În toate

anunțurile este obligatorie o experiență în domeniu de 3-5 ani și ar reprezenta un avantaj o colaborare anterioară cu o organizație internațională. Concursul de angajare se face în baza CV-ului, scrisorii de intenție și ulterior a interviului. Numărul locurilor, ca de altfel și a celor care pot aplica pentru aceste posturi și îndeplinesc cerințele, este foarte redus și exclud absolvenții din start datorită lipsei de experiență.

În ziarul economic „ECO”, pe parcursul lunilor iunie-aprilie 2006, au fost publicate doar 4 anunțuri de angajare, inclusiv și cel al ziarului pentru agenți publicitari, ce apare în fiecare număr. Un anunț a fost pentru postul de secretar la delegația Comisiei Europene în R. Moldova, altul era o ofertă a companiei internaționale Procter&Gambler pentru funcția de key account manager, iar al treilea solicita o persoană pentru postul de director financiar pentru compania de leasing MAIB-Leasing. Aceste anunțuri pentru joburi însă sunt puține, dat fiind ca ziarul are doar un an și ceva de existență pe piața mediatică, dar nu este exclus și faptul că publicitatea în toate ziarele e o „raritate”.

În lunile iulie-iunie 2006, „Jurnal de Chișinău” a publicat 14 anunțuri pentru ocuparea posturilor vacante în organizațiile internaționale, ambasadatele Statelor Unite și Marii Britanii, precum și firmele străine (multe dintre acestea au apărut de cite 2 ori), 6 anunțuri pentru agenți economici locali. Aceste oferte sunt rare și unitare, de obicei. Situația privind cererea muncii reflectată de cotidianul „Timpul” se aseamănă foarte mult cu cea a „Jurnalului de Chișinău”. Cea mai bună parte a anunțurilor sunt aceleași. Diferența este că „Timpul” uneori are puțin mai multe oferte pentru joburi vacante pentru organizațiile internaționale.

TABELUL NR. 11

„Șomeri BIM pe grupe de vîrstă și niveluri de instruire, 2004”

Niveluri de instruire	Grupa de vîrstă				Șomeri BIM Total
	15-24	25-34	35-49	50 ani și peste	
Superior	2695	3179	5137	2497	13507
Mediu de specialitate	1681	3780	8713	3677	17851
Secundar profesional	7211	8161	17655	4393	37420
Liceal, mediu general	7143	6795	10319	2986	27244
Gimnazial	11270	3239	3757	1231	19497
Primar sau fără școală	0	0	0	0	0
Total	30839	25253	45581	14811	116483

Sursa: „Piața forței de muncă în Republica Moldova, 2005”, BNS

Numărul ofertelor pentru locuri vacante, plasate în fostul ziar al Guvernului R. Moldova „Moldova suverană”, este mai mare decât în celelalte ziare. Motivul principal îl reprezintă faptul că guvernul, ministerele, departamentele și alte instituții ale statului apelează la publicitatea făcută de această publicație. În lunile iulie-mai 2006 (46 de numere), „Moldova suverană” a publicat 24 anunțuri privind posturile libere din cadrul diverselor proiecte internaționale în colaborare cu Guvernul R. Moldova, Ministerul Educației, Tineretului și Sportului, Ministerul Sănătății și Protecției sociale. Un anunț propune, în medie, câte 2-3 funcții vacante. Posturile cele mai frecvente solicitate sunt cele de expert național în agricultură, educație, finanțe, administrare etc., care deja au experiență de lucru în domeniu și vor contribui la implementarea și realizarea obiectivelor proiectelor. În acest ziar au mai apărut și anunțuri de concurs pentru suplینirea funcțiilor științifice și funcțiilor de conducere vacante din cadrul institutelor de cercetare a Academiei de Științe a R. Moldova. Pentru fiecare post se indică gradul științific necesar pentru ocuparea funcției și domeniul în care ar trebui să aibă cunoștințe aprofundate. Numărul unităților solicitate de institutele de cercetare variază în medie între 20-35. Pentru suplینirea locurilor vacante din învățămînt (profesori, lector, conferențieri universitari) au fost publicate 4 anunțuri. Numărul solicitărilor instituțiilor și agenților economici locali pentru ocuparea posturilor a fost 14. Ca și în cazul anunțurilor publicate de organizațiile internaționale condițiile sunt exigente și e necesară experiență în domeniu.

Oferta prezentă în ziarul de publicitate „Makler” pentru locurile de muncă libere nu diferă mult de cea a ANOFM. Majoritatea locurilor solicitate sunt cele de barmeni(48)¹⁰, vînzători(57) chelneri (76), bucătari (68), frizeri (34), șoferi (67), cusătorese (58), paznici (68)-. Comparativ cu anunțurile din presa periodică acestea nu conțin cerințele, ci oferă doar un număr de telefon. Există și companii mari care apelează la publicitatea din „Makler”, cum ar fi **Metro Cash&Carry**(consultant pentru vînzări), **Green-Hills Market** (vînzători), S. A. **Carmez** (zidari, tencuitori, timplari etc.), I.M „**Efes Vintanta Moldova Brewery**” (1 post de economist), Agenția de Pază „**Justar**”

¹⁰ Numărul din paranteză se referă la numărul de anunțuri și nu la cel al locurilor disponibile

(paznici) , F.A. **Fashion S.R.L** (cusătorese, tehnolog, mecanic, croitori), S. A. „**Ionel**” (cusătorese și iau chiar și ucenici), S. A. „**Agromașina**”(electrogazosudor, lăcătuș, zugrav pe metal). Specialiștii în industria mobilei și domeniul construcțiilor (de la tencuitori pînă la ingineri) la fel sunt foarte solicitați. Dintre specialitățile care presupun studii superioare se solicită: contabilii -31, ingineri -5, manageri vînzări -27, farmaciști- 10, economiști - 4 , juriști - 2. Prin intermediul „**Maklerului**” diferite firme recrutează tinere pentru practicarea prostituției și care apoi sunt traficate, deși cititorii sunt avertizați că redacția nu răspunde pentru veridicitatea anunțurilor publicate.

Ceva specific atît ziarelor de publicitate, cît și presei periodice, este reclama de întîmpinare din partea solicitanților de locuri de muncă. Persoanele anunță serviciile, lucrările pe care le pot presta. 23 oferte de contabil,16 oferte de dădace, o ofertă de servicii juridice sînt prezente în numărul 61 din 07.07.2006 a „**Maklerului**”. În „**Makler**” se poate găsi și informația despre cursurile de instruire, de obținere a unei calificări, organizate de diferite firme contra plată. Ziarul „**Makler**” are și o pagină pe internet (www.makler.md) , unde sunt publicate toate anunțurile după rubricile din ziar, nu doar pentru Chișinău, ci și pentru orașele Bălți, Tiraspol și Odesa. Dacă restul presei periodice lasă impresia că o piață a muncii există doar în Chișinău, „**Makler**”-ul amintește că există locuri de muncă vacante și în restul țării. Desigur ca oferta acestora este mult mai mică și mai puțin variată.

Unii agenți economici preferă să apeleze la forme mai simple și gratuite de anunțare a locurilor de muncă vacante, de exemplu întreprinderea „**Poșta Moldovei**” își plasează ofertele în incinta oficiilor postale, parcurile de troleibuze - în troleibuze, magazinele, cafenelele, barurile - în vitrine, firmele de construcții - pe gardurile ce împrejmuiesc șantierele. Ar fi bine venit ca să existe un loc anume rezervat pentru plasarea gratuită a anunțurilor de angajare, ca de ex. Parcul Central, în apropierea oficiilor de muncă sau în alte locuri publice, astfel încît persoanele ce sunt în căutare să aibă acces ușor la informație. Acest lucru ar fi în avantajul agenților economici, deoarece mai multe persoane ar afla de ofertele lor.

„Bursa muncii” de pe internet

În ultimului ani a apărut și a început să se dezvolte o „bursă a muncii” pe internet. Numărul firmelor, care plasează locurile vacante pe portal-urile de acest profil și a celor care apelează la serviciile acestor site-uri, este în continuă creștere, deoarece numărul utilizatorilor de internet sporește și site-urile devin din ce în ce mai populare. Totuși numărul celor care folosesc internetul pentru a recruta personal sau pentru a-și găsi de lucru este încă destul de mic, deoarece accesul la internet este scump și încă reprezintă un lux pentru unii agenți economici și cei care se află în căutarea unui loc de muncă. În internetul moldovenesc, paginile-web cu cererea și oferta forței de muncă pot fi numărate pe degete, datorită lipsei de resurse financiare destinate acestui gen de bursă a muncii. Site-urile publice ofertele firmelor ce își doresc să angajeze noi persoane, dar în același timp oferă posibilitatea de a afișa propriul CV. Paginile de internet care editează anunțuri cu joburi sunt: www.joblist.md, www.moldovajob.com, www.search4staff.com, www.hr.md, www.rabota.md . Oferta site-urilor este mai diversă decât cea a presei periodice și decât a ANOFM. Cei cu studii superioare își pot găsi mai ușor un serviciu utilizînd serviciile acordate de site-uri. La publicarea anunțurilor pe site-uri apelează companii străine ca **Compudava**, băncile - **Banca Națională a Moldovei, Mobiasbanca**. Totodată se pot găsi solicitări și pentru munci necalificate și munci calificate (șoferi, paznici, specialiști în construcții). Numărul acestora este mult mai mic decât în „**Makler**”. Avantajul anunțurilor publicate pe site-uri este faptul că pentru majoritatea posturilor se oferă o descriere a cunoștințelor ce sunt necesare și a condițiilor ce trebuiesc îndeplinite. Uneori se specifică și salariul. Totodată poți aplica online.

Joblist.md este cel mai popular site, căci deja are cîțiva ani buni de cînd funcționează. Pe el firmele, ce își doresc un nou personal, pot plasa locurile vacante gratuit, în cazul în care apar ca anunțuri simple. În anul 2004, de serviciile acestui site au beneficiat zilnic 800 de clienți, dintre care ¾ au reprezentat firme. Cele mai

solicitate posturi sunt cele de manageri programatori /specialiști IT, web-designer, contabili, specialiști în marketing, specialiști PR, agenți pentru vânzări. În luna iulie 2006, zilnic, s-au postat în medie 7 anunțuri pentru manageri, 5- pentru programatori, specialiști IT, 2- pentru contabili. Salariile propuse online variază între 100-300 \$. Cele mai mari salarii sunt oferite programatorilor care pot ajunge până la 550-650 \$, dacă angajatorul este o companie străină. Pe site mai este publicată legislația cu privire la muncă, agențiile de plasare în câmpul muncii, oferte de cursuri de instruire, precum și teste psihologice. Joblist.md mai are și un forum unde utilizatorii pot discuta subiecte ce țin de piața muncii și angajare.

Moldovajob.com a fost lansat în anul 2000 și anunțurile de angajare simple și CV-urile sunt plasate gratis. La fel ca și pe joblist.md întietatea o dețin anunțurile pentru posturile de programatori, manageri, specialiști în marketing a căror salarii pot varia între 200-350 \$. Sunt plasate și propuneri pentru munci necalificate pentru care se acorda cca 1000 de lei lunar.

Hr.md este un produs al companii de recrutare a personalului IDS Consulting S.R.L., lansat la începutul anului 2005. Prin intermediul site-ului IDS Consulting acționează ca operator pe piața forței de muncă. Condițiile de funcționare a site-ului sunt puțin altfel decât al celorlalte portaluri. Se garantează confidențialitatea CV-urilor și acces la ele au doar companiile înscrise pe site. Până în a doua jumătate a lunii iulie au fost plasate pe pagina de internet 4484 CV-uri, s-au înscris 635 companii, au fost postate 751 de oferte, dintre care în prezent sunt valabile 133. Cele mai multe oferte de joburi sunt din domeniul IT/Hardware/Software - 41 posturi vacante, managementului - 12, construcțiilor - 11 și vânzări - 10. Cele mai puține propuneri sunt pentru cei din domeniul jurisprudenței, băncilor și asigurărilor, resurselor umane. Ofertele simple sunt gratuite, iar oferta VIP costă 50 de lei. Comparativ cu celelalte 2 pagini de internet, pe hr.md fluxul de anunțuri noi e mult mai mic.

Search4staff.com este site-ul agenției de recrutare a cadrelor HR-Consulting. Ea este pe această piață din 1995 și se ocupă cu recrutarea

cadrelor superioare și cu experiență, la cererea agenților economici. Pentru serviciile acordate de agenție, firmele-beneficiare trebuie să achite o taxă de 250 \$, iar persoanele angajate cu concursul www.search4staff.com vor plăti 10-20% din salariul lunar timp de un an. Majoritatea clienților sunt firme străine sau cu capital mixt. Cele mai solicitate profesii sunt cele din domeniul vânzărilor, în special, a produselor de consum -manager vânzări, key account manager, șef de reprezentanță. Pe locul doi sunt solicitați specialiștii în marketing și finanțe, iar pe locul 3- personal în administrație. Salariile oferite acestora depind de profilul companiei și funcția ocupată.

Companie mică și medie

- Middle management - 200-500 \$
- Top management - 500-800 \$

Companie mare

- Middle management - 600-1000 \$
- Top management - 1000-2000 \$

Cerințele pe care trebuie să le îndeplinească o persoană ce își dorește un astfel de salariu sunt experiență de muncă în domeniu (minimum 2-3 ani), studii superioare de specialitate, să fie foarte motivat pentru postul respectiv. Uneori sunt necesare studii sau stagieri făcute peste hotare. Mai sunt solicitate cunoștințe foarte bune PC și a limbilor străine. În ultimul timp se observă o tendință nu doar de a negocia salariul, dar și pachetul social ce include asigurare socială, cursuri de limbi străine, sport- gratuite, cadouri de sărbători.

Rabota.md există în spațiul internet din R. Moldova de puțin timp. Oferta acestuia este puțin mai săracă, dar în privința structurii propunerilor de locuri de muncă nu se diferențiază mult de celelalte. În topul ofertelor de muncă se află cele pentru programatori/specialiști IT, manageri, specialiști în marketing și reclamă. O diferență o constituie numărul mare de locuri vacante din domeniul hotelier și restaurantelor, unde se necesită iarăși barmeni, chelneri, bucătari și altele.

TABELUL NR.12

„Structura ofertelor de muncă de pe site-ul rabota.md”

Domeniul	nr. de locuri vacante
IT specialiști/Programatori	340
Contabilitate/Bănci/Economie	77
Șoferi	17
Hotele/Restaurante	110
Inginerie	25
Marketing/Reclamă/PR	105
Medicină/ Farmacie	11
Manageri	270
Design	66
Lucru de birou	49
Comerț	59
Producție	30
Construcții	28
Jurisprudență	11

Ca și celelalte portaluri oferă posibilitatea de a afișa CV-ul, care este făcut public și au acces la el toți vizitatorii site-ului. Întietatea o dețin CV-urile plasate de specialiștii din contabilitate/ bănci/ economie, IT/programare, management. Alături de ei se mai plasează și cei din jurisprudență, comerț și care fac un lucru de birou.

TABELUL NR. 13

„Structura CV-urilor de pe portalul rabota.md”

Domeniul	nr. de CV-uri
IT specialiști/Programatori	54
Contabilitate/Bănci/Economie	95
Șoferi	35
Hotele/Restaurante	12
Inginerie	16
Marketing/Reclamă/PR	20
Medicină/ Farmacie	14
Manageri	94
Design	20
Lucru de birou	54
Comerț	34
Producție	8
Construcții	12
Jurisprudență	37

Multe firme își plasează anunțurile pe 2-3 site-uri simultan. Cereea de forță de muncă este mai mică, dacă scădem anunțurile care au fost publicate pe mai multe pagini de internet concomitent. Deși cele mai întrebate specialități sunt în domeniul managementului, programării/IT,

marketingului, contabilitații și cerearea de pe piață, la moment, se află într-o creștere, ea rămâne a fi mult mai mică ca oferta de muncă. Majoritatea din cei cca. 20 mii de absolvenți anuali ai universităților (26 % din care sunt cei de la facultățile cu profil economic) au marea nesașă de a ajunge șomeri imediat după finisarea studiilor.

Costul forței de muncă

Un factor important ce determină nivelul de motivație a muncii angajaților, calitatea lucrului și evoluția cererii de forță de muncă îl reprezintă remunerarea. Deși între 2000-2005 salariul real a crescut de 2 ori, salariile din Moldova continuă a fi extrem de mici comparativ cu celelalte țări din Europa. În anul 2005 salariul mediu pe economie a atins valoarea de 1318,7 lei, iar în ianuarie-august 2006 a constituit 1596,8 lei, adică s-a mărit cu 29% față de perioada similară a anului precedent. În sfera bugetară, salariul mediu s-a ridicat la 1381,8 lei în trimestrul II al lui 2006, iar în sectorul real al economiei-1712,2 lei față de 1485 lei în 2005. Se atestă o păstrare a decalajelor mari între remunerarea din sec-

torul privat și cel bugetar. În 2005 salariul mediu din sectorul public a constituit 75% din media națională, iar cel din sectorul privat a fost cu 13% mai mare decât media națională. Se presupun că decalajele ar fi mult mai importante, dacă se ia în calcul practica de achitare a salariilor „în plic” în sectorul privat.

Nivelul înalt al salariului mediu pe economie e asigurat de sectorul energetic, activitățile financiare, transporturi și comunicații, unde venitul lunar al unui angajat poate ajunge pînă la 6000 de lei. Cele mai mici salarii se plătesc în agricultură (56,4% din media națională), învățămînt (66,9%) și sănătate (76%). Grupul sectoarelor cu salarii sub media națională oferă locuri de muncă pentru majoritatea angajaților- 55%. Ramurile, care plătesc salarii comparabile cu media națională sunt industria prelucrătoare și administrația publică.

Majorarea salariilor în sectorul public au fost posibilă datorită creșterii veniturilor în baza taxelor colectate în urma importurilor masive, ce au determinat și o balanță comercială negativă. Nici în sectorul privat mărirea salariilor nu s-a datorat unei creșteri importante a productivității muncii. În urma pri-

mului mare val migraționist foarte multe brațe de muncă au plecat peste hotare, iar firmele locale din sectorul au fost nevoite să motiveze cu salarii mai mari rămînerea acasă a specialiștilor calificați. Agenții economici profitabili au mărit salariile în medie cu 25-50%. Această majorare a salariilor nu va fi posibilă și în anul acesta sau următorii, în condițiile în care s-a înregistrat: o recesiune industrială de -7% în primele cinci luni ale anului curent, stagnarea producției agricole, scăderea producției de vinuri, carne, făină, diminuarea exporturilor. „ Criza vinului” a afectat nu doar industria vinicolă, dar și cea poligrafică, a sticlei și cartonului. Ea nu doar a dus la scăderea producției de vin, dar și la dispariția multor locuri de muncă, o posibilă micșorare a salariilor și lipsirea populației rurale de veniturile obținute din vânzarea strugurilor . „Criza energetică” va avea, de asemenea, consecințe negative pentru agenții economici și care va face imposibilă o majorare a salariilor, dacă nu va avea loc o creștere importantă a productivității muncii și a profiturilor.

TABELUL NR. 14

„Salariul mediu lunar al unui angajat în procente față de media națională în anii 2000-2005”

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Agricultură, economia vînatului și silvicultură	61.7	58.0	56.9	56.0	58.3	56.4
Pescuit	83.0	71.3	65.8	65.7	78.0	79.1
Industrie	167.5	152.0	144.8	142.6	136.2	133.8
- Industrie extractivă	141.6	141.1	145.7	133.6	144.9	154.4
- Industrie prelucrătoare	166.1	149.5	140.5	136.5	128.5	125.2
- Energie electrică și termică, gaze și apă	176.5	163.5	164.0	172.3	176.5	176.2
Construcții	132.3	125.6	121.1	134.0	148.6	149.6
Comerț cu ridicata și cu amănuntul	96.7	97.7	92.8	89.2	95.3	93.1
Hoteluri și restaurante	87.7	89.1	82.5	92.9	88.4	87.2
Transporturi și comunicații	155.7	158.3	152.5	163.2	161.9	162.5
Activități financiare	576.9	419.1	370.5	328.5	295.1	261.6
Tranzacții imobiliare, închirieri și activități de servicii	135.8	133.9	128.6	127.2	125.3	126.7
Administrație publică	126.9	136.5	142.9	117.9	109.2	103.3
Învățămînt	60.7	62.0	66.9	68.5	64.4	66.9
Sănătate și asistență socială	56.4	57.9	63.4	65.0	76.6	76.7
Alte activități de servicii colective, sociale și personale	72.5	71.9	73.0	75.4	72.7	60.3

Sursa: BNS

CAPITOLUL 5.

Implicațiile sistemului de învățământ asupra formării ofertei de muncă și dezvoltării pieței muncii

Oferta agregată pe piața muncii se definește ca totalitatea tuturor indivizilor apti de muncă și care desfășoară o activitate salarială. Oferta de muncă reflectă posibilitățile de satisfacere a nevoii de forță de muncă într-o economie. Permanent oferta globală de forță de muncă o depășește pe cererea de forță de muncă, ceea ce se materializează în șomaj.

Oferta de muncă este determinată de potențialul demografic al unei țări, de coeficientul de îmbătrânire, de pregătirea profesională a populației. Sistemul de învățământ asigură piața muncii cu resursele umane necesare. El formează tinerii pentru muncă și viață, le dezvoltă aptitudinile și-i pregătește profesional și moral. Datorită sistemului de învățământ o țară poate să realizeze pași galopanți pe calea progresului. Uneori însă învățământul poate conduce la dezechilibre pe piața muncii, pregătind prea mulți specialiști într-un domeniu și prea puțini în altele sau oferindu-i specialiști prost calificați și insuficient pregătiți. Așa s-a întâmplat în ultimii zece ani în Republica Moldova. În prezent se simt foarte bine aceste neconcordanțe pe piața muncii.

Deși structura sistemului educațional moldovenesc pare a fi una bună și care ar asigura economia națională cu forța de muncă, acesta nu funcționează eficient. Pentru a putea ieși pe piața muncii e nevoie de a trece prin mai multe trepte ale învățământului și nici nu poți avea certitudinea că vei avea un serviciu bine plătit. Aderarea Moldovei la Procesul de la Bologna în anul 2005 au adus cu sine doar schimbări în sistemul de învățământ superior, trecerea de la învățământul universitar de 4 ani la 3 ani și durata masteratului a crescut de la 1-1,5 ani la 2 ani. Scopul acestei reforme ar fi de a da pieții muncii specialiști într-un timp mai scurt. Fiindcă procesul de la Bologna are abia un an de la implementare nu se poate vorbi despre eficiența sau in-

TABELUL NR. 15

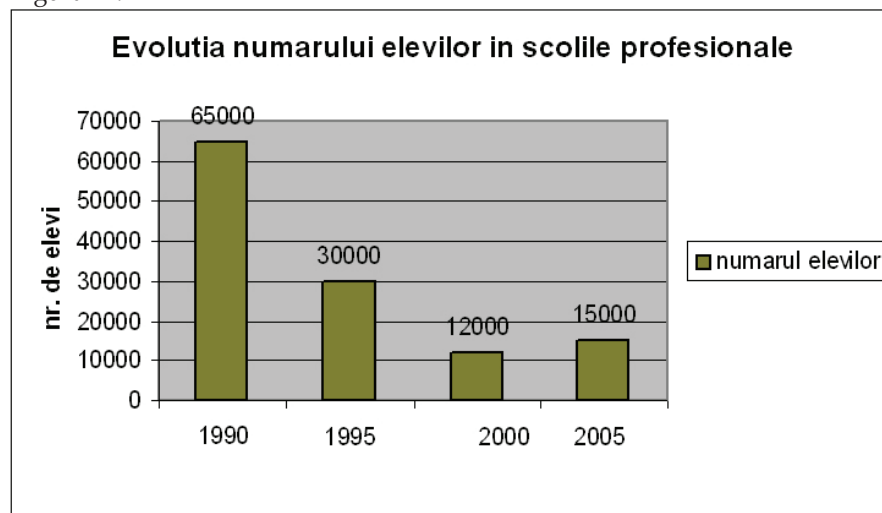
Treapta de învățământ	Calificarea/Certificatul
Gimnaziu	Certificat de studii gimnaziale
Școala de cultură generală	Atestat de studii medii de cultură generală
Liceu	Diplomă de bacalaureat Certificat de absolvire a liceului
Școli profesionale	Certificat de calificare
Colegiu	Diplomă de tehnician și/ sau Diplomă de bacalaureat
Universitatea	Diplomă de studii superioare
Studii post-universitare	Diplomă de licență Diplomă de magistru Diplomă de doctor în științe Diplomă de doctor habilitat

eficiența acestuia. În tabelul de mai jos sunt prezentate tipurile de acte ce pot fi obținute la sfârșitul fiecărei trepte de învățământ. Absolvirea unui liceu sau a unei școli medii de cultură generală nu-ți oferă nici o pregătire profesională, doar îți dă posibilitatea de a trece pe o altă treaptă educațională și de a obține un certificat de absolvire a treptei a doua a învățământului secundar general. Studiile universitare de 3 ani nu duc la o calificare avansată.

A) Învățământul secundar profesional

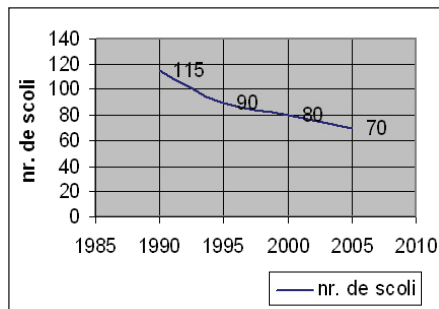
În ultimii 15 ani, în sistemul învățământului secundar profesional au survenit mari schimbări, care s-au dovedit a fi dramatice pentru piața muncii. Insuficiență acută de lucrători calificați în industria ușoară, construcții, agricultură și sfera serviciilor denotă dezastrul, ce a afectat sistemul învățământului secundar profesional în perioada de tranziție. Numărul elevilor înmatriculați în școlile profesionale și de meserii a scăzut mai mult de 4 ori (fig.2), de la 65 de mii în 1990 - la 15 mii în 2005.

Figura nr. 1



Sursa: Ministerul Educației

FIGURA NR. 2
Evoluția numărului de școli
medii profesionale



Sursa:
Ministerul Educației și Tineretului

În același timp s-a redus și numărul specialităților propuse de școlile profesionale și de meserii, iar cu circa 39 % s-a micșorat numărul școlilor. În prezent activează 70 de școli profesionale. Aceste schimbări au fost cauzate de faptul că multe din școlile profesionale pregăteau specialiști pentru anumite întreprinderi. O dată cu restructurarea și dispariția acestora au dispărut și școlile profesionale.

Sistemul secundar profesional și-a pierdut prestigiul în anii tranziției, are o imagine proastă în țară. Tinerii preferă să aplice pentru admiterea la instituțiile de învățământ mediu de specialitate sau superior. Cu toate acestea, învățământul profesional reprezintă o posibilitate reală de a ieși într-un timp scurt pe piața muncii cu o profesie într-adevăr cerută. Plus la acestea, persoanele cu studii secundar profesionale sunt supuse unui risc mai mic de a deveni șomer decât cei care au studii secundare incomplete.

Școlile profesionale par uneori că nu mai există în sistemul național de educație. Până la campania, lansată de Ministeru Educației, la 21 iulie 2006 „Obține o specialitate – devin-o independent” nu au avut parte de nici o publicitate, nu li s-a creat nici o imagine atractivă și convingătoare. Chiar și promovarea, ce li se face în publicația *Abiturient* în fiecare an, înainte de începerea campaniei de admitere, este una foarte modestă, ocupînd vreo câteva pagini de la sfîrșit, pe cînd publicitatea instituțiilor superioare de învățământ ocupă cite douăzeci de pagini chiar de la pagina 1.

În publicația „A study of the Moldovan vocational education and training system and its relevance to labour market needs” (anul 2004) sunt prezentate re-

zultatele unor interviuri/sondaje realizate cu reprezentanți a 20 de companii, de mărimi diferite și regiuni diferite ale țării. Acestea se referă la sistemul secundar profesional și pregătirea pe care o oferă. Potrivit studiului, atitudinea companiilor față de învățământul profesional este una fie ignorantă, fie negativă. Unele companii chiar au fost surprinse să afle că mai există școli profesionale. Întreprinderile accentuează faptul că trebuie să organizeze traininguri și cursuri pentru angajații lor-absolvenți ai școlilor profesionale sau șomeri, ce au urmat cursuri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, deoarece le lipsesc anumite deprinderi de muncă și competențe. Motivele din care reiese că instruirea profesională oferită nu corespunde cerințelor angajatorilor sunt următoarele:

1. calificările oferite sunt prea înguste
2. tinerii absolvenți au instruire practică incompletă sau proastă, fiindcă atelierelor sunt dotate cu tehnică și echipament învechit și uzat moral.
3. școlile profesionale nu cunosc prea bine procesul de muncă și nici ultimele schimbări, necesitățile și cerințele de pe piața muncii
4. antreprenorii solicită ca angajații să mai posede capacități de comunicare, de lucru în echipă, de a soluționa probleme, de a lua decizii și de a învăța continuu. În școlile profesionale și de meserii nu se pune accent pe dezvoltarea acestor abilități.

Trainingurile de instruire, organizate de întreprinderi, sunt considerate de acestea ca inconvenient, deoarece cer investiții de bani, timp și resurse umane, produc cheltuieli neplanificate. Deseori pentru instruirea profesională sunt cheltuiți bani de 2 ori: o dată de stat și a doua oară de angajator. Dacă întreprinderile ar fi implicate în procesul de instruire profesională, dacă li s-ar permite să organizeze cursuri în cadrul întreprinderii, s-ar rezolva problema banilor cheltuiți de 2 ori și a necorespunderii cu cerințele de pe piața muncii. Antreprenorii susțin că obținerea unei licențe pentru organizarea cursurilor și trainingurilor e dificilă. Cauzele sunt birocrăția și barierele impuse de Ministerul Educației. În plus, întreprinderile nu sunt implicate în procesul decizional privind pregătirea cadrelor calificate. Autoritățile nu

țin cont de părerea și viitoarea cerere a angajatorilor.

Numărul școlilor profesionale, ce colaborează cu întreprinderile, este mic. Unele școli polivalente și de meserii, cum ar fi cazul școlii nr. 3 și nr. 5 din Bălți sau a celei din Cărpineni, au găsit căi de a câștiga bani din munca elevilor, ca apoi să acopere cheltuielile de întreținere sau de procurare a echipamentului. Școala polivalentă din Cărpineni a participat la un proiect TACIS privind reformarea sistemului secundar profesional. Participarea la proiect a contribuit la cunoașterea noilor condiții de pe piața muncii. În alte 2 școli din raioanele Nisporeni și Leova este implementat un proiect finanțat de Cooperarea Austriacă pentru Europa de Est. Proiectul încearcă să reducă sărăcia prin îmbunătățirea abilităților absolvenților școlilor, ca ei apoi să-și poată dezvolta afaceri durabile bazate și centrate în jurul gospodăriilor de familie existente. Cauzele ce au stat la baza proiectului au fost:

- ✓ școlile profesionale pregătesc specialiști de profiluri înguste
- ✓ cunoștințele primite nu corespund suficient necesităților și posibilităților gospodăriilor țărănești.

Lansarea proiectului a fost făcută în aprilie 2005, iar la finele lui decembrie 2006 se va încheia. Acest proiect și-a propus ca scopuri:

- o formarea profesorilor de agricultură, horticultură, mecanică, de dezvoltare a businessului și marketing
- o investiții în infrastructura școlii
- o adaptarea programului școlar la necesitățile prezente și viitoare ale regiunii
- o încurajarea cooperării cu partenerii din regiune și căutării a posibilităților de finanțare

Constatarea/Concluzia nr. 1 **Specialități de profiluri înguste și cu o pregătire slabă**

Sistemul secundar profesional pregătește tinerii în domenii prea înguste, cu cunoștințe insuficiente și fără a căpăta competențele necesare. O cauză ar fi că școlile profesionale oferă pe lângă cunoștințe, abilitățile, ce țin de viitoarea profesie, și cunoștințe de cultură generală. Disciplinele de cultură generală au o pondere mare în curriculumul acestor școli. Astfel școlile profesionale devin foarte teoritizate. Se simte o puternică preferință pentru

teorie în defavoarea trainingurilor și a practicii. De fapt școlile profesionale sunt concepute pentru persoanele ce au mai mult abilități practice decât teoretice. Programul școlar nu este adaptat la necesitățile și realitățile pieții muncii. Școlilor le mai lipsesc ateliere moderne în care să fie instruiți elevii.

Multe din ocupațiile învățate în școlile profesionale ar putea servi ca o bază bună pentru deschiderea sau dezvoltarea unei afaceri. Școlile de meserii și polivalente conțin în programul lor doar un curs scurt „Bazele activității de antreprenor”. El a fost introdus în curriculum în anul 1998 și nu a fost niciodată modificat. Acest curs deja nu mai corespunde realităților și nu dezvoltă capacitățile și abilitățile de întreprinzător.

Recomandarea nr. 1

1. Schimbarea programului școlar

Noul program școlar ar trebui să pună accent pe:

- ✓ Partea practică a procesului de instruire. Ponderea trainingurilor practice ar trebui să crească la 50% sau mai mult și să depășească pe cea a cursurilor teoretice.
- ✓ Asigurarea elevilor cu abilitățile, competențele de muncă și capacitățile cerute pe piața forței de muncă.

Ar fi bine ca școlile profesionale să aibă libertatea de a adapta programul școlar la realitățile și necesitățile prezente și viitoare ale localității și regiunii.

Învățământul profesional ar fi bine să funcționeze după modelul „sistemului dual” din Germania, care pune mai mult accent pe latura practică a profesiei și experiență, obținerea simultană a cunoștințelor practice și teoretice. Acest lucru se realizează prin cursuri teoretice, ce se țin de 2-3 ori pe săptămână și practica într-o întreprindere ce durează câteva ore timp de 3 zile pe săptămână. Elevii și întreprinderea încheie un contract, care stabilesc condițiile efectuării practicii, timpul, durata etc. Întreprinderea este cea care oferă calificativul pentru instruirea practică a elevului și nu școala.

2. Dezvoltarea abilităților și capacităților de antreprenor

Rolul școlilor profesionale și al celor de meserii în dezvoltarea abilităților de antreprenor ar crește dacă:

- ✓ În programul școlar să se introducă discipline ce țin de business și dezvoltarea lor

- ✓ Unele școli profesionale ar prelua locul incubatoarelor de afaceri, totodată oferind servicii și facilități antreprenorilor locali
- ✓ Școlile ar avea profesori competenți și bine pregătiți.

3. Investiții în școlile profesionale

Toate schimbările au nevoie de bani. Întii de toate banii sunt necesari pentru îmbunătățirea bazei materiale a învățământului profesional, modernizarea echipamentului și extinderea atelierelor școlare, pentru a se putea realiza instruirea practică a elevilor. De aceste investiții vor beneficia și șomerii ce urmează cursurile de instruire oferite de școlile profesionale. Formarea profesorilor va presupune la fel niște investiții.

Constatarea/ Concluzia nr. 2

Lipsa colaborării dintre școlile profesionale și întreprinderi

În sistemul socialist școlile profesionale furnizau resurse umane marilor întreprinderi de stat. Multe au dispărut și nu au supraviețuit procesului de privatizare. O dată cu ele, au dispărut și unele școli profesionale, dar nu toate. Ele însă au pierdut legăturile cu întreprinderile și nu mai cunosc necesitățile și cerințele lor. Unele școlile sunt situate în apropierea întreprinderilor noi restructurate și private (Chișinău, Bălți, Orhei, Cahul). Ele au păstrat relațiile de colaborare și le dezvoltă. Școlile acestea și-au ajustat cursurile la nevoile acestor companii, cunosc situația de pe piața muncii. Totodată ele încearcă să răspundă și la cererea întreprinderilor private. Mult mai rău stau însă cele din localitățile rurale și raioane, unde există puține întreprinderi și nu cooperează cu ele. Rezultatele cercetării „A study of the Moldovan vocational education and training system and its relevance to labour market needs” susțin că întreprinderile sunt nevoite să reinstruiască absolvenții școlilor profesionale.

Recomandarea nr. 2

Implicarea antreprenorilor în dezvoltarea standardelor și realizarea părții practice a instruirii

Pentru a îndeplini așteptările și cerințele angajatorilor trebuie ca aceștia să fie implicați direct în stabilirea standardelor educaționale. Programul școlar poate fi elaborat în conformitate cu necesitățile și cerințele pieții, dacă există o colaborare strânsă și productivă între

școlile profesionale și întreprinderi. Școlile trebuie să dezvolte contacte cu antreprenorii și sistematic să afle de ce angajați au nevoie, care sunt cerințele pentru elevii lor, cum se descurcă absolvenții școlii, etc. Ele ar realiza o analiză a pieții locale și necesitățile pieții, le-ar putea trece în programul școlar la diferite discipline. În plus companiile ar trebui să ofere locuri pentru practica elevilor, în baza unui contract încheiat între școală și angajator. Practica ar putea să dureze câteva ore, de 3 ori pe săptămână, ca elevii să aibă și cursuri practice. Ministerul Educației poate semna un acord cu Ministerul Economie, care ar încuraja și ar sprijini acest lucru.

Constatarea/ Concluzia nr. 3

Școlile profesionale rurale

Școlile rurale se confruntă cu mai multe probleme decât cele din oraș. Ele sunt dependente de finanțarea oferită de stat. Atelierele școlare sunt înzestrate cu utilaje vechi sau duc lipsă de el. Fiindcă în sate este slab dezvoltat businessul, existența școlilor profesionale pare fără rost.

Recomandarea nr. 3

Prioritate școlilor rurale și dezvoltarea acestora

Școlile profesionale ar putea contribui la reducerea sărăciei și îmbunătățirea condițiilor de viață în zonele rurale. După privatizarea pământului mulți s-au ales cu pământ, dar fără a avea cunoștințele și educația necesară pentru a transforma gospodăria într-o afacere profitabilă. În aceste condiții mulți au preferat să plece peste hotare, deoarece nu-și puteau asigura minimul necesar. Proprietarii de pământ rămași acasă ar putea să lucreze pentru desfacerea produselor agro-alimentare pe piața internă și chiar pe cea externă, dacă vor îndeplini condițiile de calitate și statul va sprijini agricultorii. Pentru realizarea acestui obiectiv e nevoie ca tinerii din sate să fie educați și instruiți în direcția obținerii abilităților pentru deschiderea și dezvoltarea unei microîntreprinderi. Desigur că nu toți absolvenții își vor deschide propria afacere, dar dacă dintr-o promoție 2-3 o vor face, va fi un pas înainte. Ceilalți elevi se vor alege însă cu cunoștințe de mecanică, agricultură, horticultură și altele, pe care le vor aplica în cadrul acestor întreprinderi agricole. Școlile profesionale ar putea oferi și cursuri de frizeri, cusători, bucătari etc., ce țin de sfera serviciilor și vor contribui la dezvoltarea serviciilor din localitățile rurale.

B) Învățământul universitar

La începutul anilor '90 a avut loc o creștere numerică a instituțiilor superioare de învățământ. Unele au caracter de nișă (Academia de Poliție „Ștefan cel Mare”, Academia de Studii Economice din Republica Moldova, Universitatea Tehnică), altele au dublat serviciile altor instituții cu tradiție universitară. Apariția mai multor instituții, ce prestează servicii educaționale superioare, ar fi trebuit să însemne servicii mai calitative și mai diverse, datorită concurenței, dar nu a fost așa. Astfel se explică dispariția pe parcurs a unora. Chiar dacă tot mai mulți tineri se înscriu la facultate, numărul instituțiilor de învățământ superior a scăzut de la 47 în 2000 – la 30 în anul 2005. Numărul instituțiilor de stat a crescut doar de la 14 (2001) la 16 în anul 2005.

TABELUL NR. 16

„Evoluția numărului instituțiilor de învățământ superior”

Anul academic	Instituții de stat	Instituții private	Total
2005/6	16	14	30
2004/5	16	20	36
2003/4	15	26	41
2002/3	14	28	42
2001/2	14	31	45
2000/1	?	?	47

Sursa: www.almamater.md

Pe parcursul ultimelor 9 ani, numărul studenților a crescut cu 45,12 %, de la 65 mii persoane în anul 1997 - la peste 119 mii în 2005 (tabelul nr. 17).

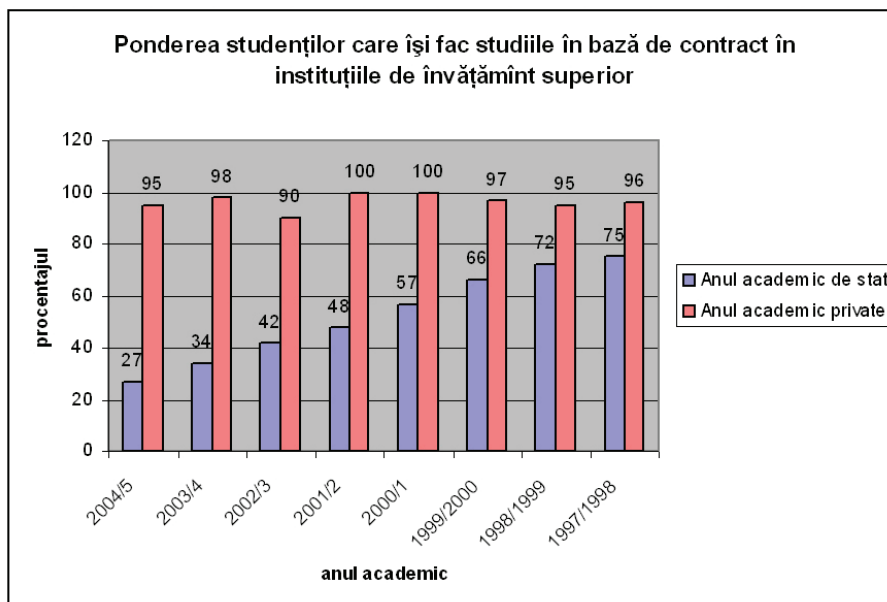
TABELUL NR. 17

„Evoluția numărului de studenți în instituțiile superioare”

Anul academic	Numărul de studenți		
	In instituțiile de stat	in instituțiile private	Total
2005/6	98 462	21 065	119 527
2004/5	93 418	23 795	117 213
2003/4	80 892	24 250	104 029
2002/3	73 203	23 836	95 039
2001/2	63 541	22 873	86 414
2000/1	59 428	19 654	79 082
1999/2000	60 465	16 847	77 312
1998/1999	59 235	13 494	72 729
1997/1998	56 137	9 458	65 595

Sursa: Departamentul de Statistică

FIGURA NR. 3



Sursa: Anuarul Statistic al Moldovei, 2005

S-a mărit și numărul studenților, care își fac studiile în bază de contract cu aceleași ritmuri. Ponderea studenților care achitau taxe pentru studii în anul academic 2004/5 a fost în instituțiile de stat de 27 %. Ea a crescut față de anul 1997/8 cu 48% (figura nr. 3). Pe parcursul anilor s-au majorat și taxele pentru studii. Astăzi cele mai costisitoare taxe se achită la: Universitatea de Medicină și Farmacie, ASEM și ULIM. Cei mai mulți bani pentru contractul de studii se plătesc pentru cele mai întrebate specialități- economie și drept. El variind între 7000-5000 de lei. Acestea au ajuns la nivelul taxelor de studii superioare din România și chiar din unele țări din Occident, unde taxa pentru un an academic e în jur de 400-500 de euro. O întrebare ar fi dacă universitățile locale le-au ajuns din urmă și la ca-

pitoul calitate. În Republica Moldova nu există un top al celor universităților, ce ar reflecta în același timp și calitatea studiilor.

Mărirea continuă a numărului tinerilor care urmează studii universitare e determinat de faptul că accesibilitatea de a pătrunde în mediul universitar este din ce în ce mai mare. Dacă ai posibilități financiare ca să achiziți taxă și dorința de urma o facultate, poți deveni foarte ușor student. Capacitatea de autofinanțare și motivația de a urma o facultate sunt unicele condiții pentru fi admis la o instituție superioară. Limitări de vîrstă practic nu există. Universitățile au devenit importante receptoare ale transferurilor valutare a migranților moldoveni. Societatea consideră că studiile superioare sunt o investiție rentabilă, care pot asigura un alt statut social și o viață mai bună. Studiile superioare nu mai sunt de elită, ci au devenit un fenomen de masă. Este greu de apreciat care este ponderea celor ce își doresc studii calitative sau al celor ce își doresc doar o diplomă, ce ar demonstra o specializare la „modă”.

Scăderea continuă și stabilă a numărului de elevi din școlile profesionale și creșterea numărului studenților se datorează lipsei unei politici comune a Ministerului Educației și a celui a Economiei spre orientarea tinerilor în direcția cerințelor pieței muncii, neinformării tinerilor despre avantajul și dezavantajul fiecărui sis-

tem educațional, inexistenței unui plan dur de înmatriculare la universități. Un alt motiv ar fi mentalitatea populației, care își visează odraslele mari bancheri și avocați, nu acceptă faptul că copiii lor le lipsesc capacitățile și aptitudinile necesare de a finisa liceul și de a urma o facultate. Unii părinți preferă să piardă bani în toată mașinăria universitară și ca copiii lor să-și irosească timpul. După consum, studiilor superioare le revine o pondere mare din remitențele transmise de cei de peste hotare. Populația ar trebui să conștientizeze faptul că copiii trebuie să facă ceva pe măsura posibilităților și capacităților și să înceteze să mai viseze la ceva prestigios.

Deși *disporțiile dintre absolvenților școlilor profesionale și celor a universităților și neconcordanța dintre ceea ce oferă sistemul de învățământ și piața muncii* au apărut de mai mulți ani, Guvernul a hotărât de abia anul acesta să controleze această situație. La 15 aprilie 2006 Guvernul a aprobat Hotărârea 434 „Cu privire la planurile unice de înmatriculare în anul 2006 a studenților și elevilor în instituțiile de învățământ superior (ciclu I), mediu de specialitate și secundar profesional”. Hotărârea a stabilit numărul studenților cu finanțare bugetară și cu taxă pentru toate facultățile, atât la instituțiile superioare publice, cât și la cele private. Drept urmare s-au redus cotele de înmatriculare pentru locurile la facultățile „prestigioase”: economie, drept, limbi moderne, relații internaționale, în favoarea specialităților cu profil pedagogic și tehnic. Scopul hotărârii este să asigure un anumit echilibru, să stimuleze candidații la admitere să opteze pentru anumite specialități de care are nevoie piața muncii. Conform datelor din planurile de înmatriculare publicate pe site-ul oficial al Ministerul Educației în tabelele nr. 18 și 19 sunt prezentate numărul de locuri pentru facultățile de la economie și drept. Numărul total de locuri oferite de instituțiile de stat la economie este de 2889, iar la drept -1055 locuri.

Instituțiile private au putut anul acesta să admită la economie 1180 de persoane, iar la drept - 435 de persoane.

Per ansamblu rezultă că pentru economie au fost acordate 4063, iar pentru drept- 1492. Numărul celor admiși la aceste facultăți a scăzut cu circa 50-65 % față de anii precedenți. Reducerea numărului de locuri pentru aceste specialități

TABELUL NR.18

„Numărul de locuri la facultățile cu profil economic și juridic la instituțiile de stat pentru admiterea 2006”

	ASEM	USM	Comrat	UST	Cahul	Taraclia	Bălți	IRIM ¹	Total
Contabilitate	222	45	23		20	20	72		400
Marketing și logistică	235	30	30	20					313
Business și administrare	414	120	38	20	60		107		757
Finanțe și bănci	437	151	60		60		135		841
Economie mondială și REI	97	40						25	162
Achiziții									
Merceologie și Comerț	86								84
Economie Generală	73								70
Turism	214			24	20				256
Total economie									2883
Drept	135	522	60	20	60		130	130	1057

Sursa: Ministerul Educației și Tineretului

TABELUL NR. 19

„Numărul de locuri la facultățile cu profil economic și juridic la instituțiile private pentru admiterea 2006”

	ULIM	UCCM ²	Nistean ³	Persp. ⁴	IMI ⁵	IUC ⁶	ATIC ⁷	Slavona ⁸	Total
Contabilitate	60	75	30	10	30		20	40	265
Marketing și logistică	10	25		20	20			10	85
Business și administrare	20	55		10	30	15	20	20	150
Finanțe și bănci	40	65		15	40		20	25	205
Economie mondială și REI	20	20			20			10	70
Achiziții		40							40
Merceologie și Comerț		100			20				120
Economie Generală					20	10			30
Turism	35	50		25	35		10	40	195
Total economie	185	430	30	80	215	25	70	145	1180
Drept	140	35	70	50	20	20		100	435

Sursa: Ministerul Educației și Tineretului

a stîrnit multe dezbateri și nemulțumiri în rîndul abiturienților, părinților și a administrației universităților de stat, cât și private. A fost supusă criticii, în special, plafonarea numărului de studenți pentru universitățile private.

În 2006 Universitatea Tehnică a oferit 6200 de locuri¹¹, dar după o săptămînă de la începerea admiterii au fost depuse doar 2005 cereri, adică nici pentru o jumătate din locurile disponibile. La finele primului tur de admitere UTM mai propunea încă 1567 de locuri, dintre care 12-bugetare. La unele facultăți și instituții a fost mare bătălie, de exemplu la ASEM. Acolo, pentru toate facultățile cu frecvență la zi au fost depuse 3158 de cereri pentru 1903 (total finanțare buget și contract) prevăzute de planul de înmatriculare. Aproape 40% dintre cei

care au depus actele nu au fost admiși. La alte facultăți nici nu a existat concurs, ca de ex. la facultățile de matematică, arheologie de la USM, unde au fost admiși și cu nota 6. În urma concursului e admitere repetat a rămas libere circa 1900 locuri la instituțiile de învățământ superior, dintre care 180 cu finanțare de la buget. Totalurile admiterii au arătat că cel mai puțin solicitate au fost locurile de la instituțiile cu profil pedagogic, în special, universitățile din Bălți, Comrat, Cahul și Taraclia. După datele prealabile de la 1 august 2006, la facultate s-au înscris 7650 persoane la buget și 19.500 la locurile în bază de contract. În același timp Ministerul Educației nu a făcut publice rezultatele privind admiterea în școlile profesionale și astfel nu pot fi analizate rezultatele deciziilor luate anul acesta de către Guvern.

Constatarea/Concluzia nr.1
Studiile superioare cu o accesibilitate prea pare

În prezent oricine poate deveni student dacă are dorință și posibilități financiare. Concursul la facultate nu e selectiv pentru cei care achită taxe. Nu contează dacă ai diplomă de BAC sau ce medie ai avut în treapta superioară a învățământului secundar. În condițiile, în care aproape toți fac liceu sau școală medie, este firesc ca apoi să urmeze o facultate. Problema este că mulți din cei care sunt admiși la liceu nu fac față cerințelor și sunt tot „ trecuți ” dintr-un semestru în altul, ca în final să dea cu „ succes ” BAC-ul și să ajungă la facultate. Ei absolvesc universitate cam în același mod ca liceul.

Recomandarea nr. 1

1. Concurs dur de admitere atât la liceu, cât și la facultate

Admiterea la liceu să se facă pe baza unui concurs dur ca să fie selectați într-adevăr doar elevii capabili și care se descurcă bine. În așa fel restul elevilor neadmiși la liceu s-ar orienta spre școlile profesionale și de meserii. O altă soluție pentru a micșora accesibilitatea în sistemul superior de învățământ ar fi să nu se mai permită admiterea la facultate a celor fără diplomă de BAC. În plus, obținerea diplomei de BAC să fie posibilă doar pentru cei ce fac liceul, ca peste hotare.

Ar fi bine să se reintroducă examenele de admitere la facultate, fiindcă adesea rezultatele de la BAC nu corespund realității și sunt subiective. Într-un interviu acordat agenției Basa-Press, șeful direcției examinare și evaluare din cadrul Ministerului Educației, a declarat că doar 30% dintre studenții care au susținut examenele de BAC promovează prima sesiune la instituțiile superioare de învățământ.

2. „Aplicarea” examntricularilor

Deși regulamentul universităților prevede exmatricularea pentru nereușită academică, deseori aceasta pare că nu există. Utilizarea acestia ar da roade, căci exmatricularea studenților restanțieri chiar de la prima sesiune și inexistența posibilității de a repeta un an academic cu plățirea din nou a contractului de studii ar reduce numărul absolvenților de facultate și i-ar determina pe aceștea să-și aleagă o nouă profesie, fără a irosi timpul și banii. Bineînțeles că studenții ar fi motivați să depună un efort mai mare pentru a învăța și s-ar îmbunătăți calitatea studiilor.

Constatarea/ Concluzia nr. 2
Lipsa analizei capitalului uman și pieții muncii

Neconcordanța dintre ceea ce pregătește sistemul de învățământ și cerințele pieții muncii se datorează lipsei unei analize sistematice a tuturor informațiilor ce țin de piața muncii și sistemul de pregătire profesională. Există date statistice privind numărul de absolvenți a fiecărei trepte din învățământ, însă nu există informație despre costurile de instruire pentru fiecare treaptă, despre calitatea serviciilor educaționale oferite de fiecare instituție. Aceste informații sunt necesare pentru a avea o imagine de ansamblu despre eficiența fiecărui tip de învățământ.

Instruirea din oricare tip de învățământ nu asigură tinerii cu abilitățile, deprinderile și capacitățile necesare pentru încadrarea în câmpul muncii. Se simte necesitatea existenței unui studiu privind cerințele care le au companiile pentru angajați.

Informațiile privind piața muncii sunt doar generale. Ele nu reflectă mobilitatea pe piața forței de muncă, condițiile care o stimulează, productivitatea muncii, dependența dintre nivelul salariilor și productivitatea muncii, nivelul salariilor și migrația forței de muncă etc.

Recomandarea nr. 2

Promovarea unui sistem național de analiză și prognoză a pieții muncii și implicarea întreprinderilor în acest proces

Ministerul Educației și Ministerul Economiei ar trebui să colaboreze între ele, dar și cu agenții economici pentru a cunoaște cu adevărat necesitățile pieții muncii și pentru a racorda programele de învățământ acestora. În studiul „Tinerii pe piața muncii”, BNS folosește doar următoarea clasificare a domeniilor de activitate economică:

- agricultură, economia vinului, silvicultură și pescuit
- industrie
- construcții
- comerț, hoteluri și restaurante
- transporturi și comunicații
- administrație publică, învățământ, sănătate și asistență publică
- alte activități

Această clasificare nu permite observarea obiectivă a unor date statistice aparte, spre exemplu, pentru absolvenții ai facultății de drept, limbi străine sau oricare altă facultate. Biroul Național de Statistică nu furnizează informații detali-

ate care să demonstreze situația reală de pe fiecare facultate. Pentru a se realiza analiza pieții forței de muncă ar trebui să se determine și să prognozeze:

- ✓ Tendințele demografice și procesele de natură socială, politică, economică care le vor influența
- ✓ Numărul tinerilor care vor intra în următorii 2, 5, 10 ani pe piața muncii
- ✓ Numărul persoanelor care vor urma diferite trepte ale sistemului educațional
- ✓ Capacitățile de absorbție a pieții muncii a absolvenților a diverselor instituții
- ✓ Condițiile economice de care depind celelalte previziuni de mai sus

Constatarea/Concluzia nr. 3

Disproporții mari între numărul studenților de la facultățile de drept, economie și restul facultăților

Tabelul nr. 20 arată situația înmatriculării la aceste facultăți drept, economie față de medicină și facultăți cu profil real-tehnic în perioada 2002-2004. Raportul dintre medici și economiști este de peste 10 ori. În fiecare an numărul viitorilor ingineri, informaticieni, tehnologi, tehnicieni sau altor specialiști în științe exacte este de peste 2 ori mai mic ca numărul celor de la facultăți cu profil juridic și economic. Numărul absolvenților din domeniul economiei și jurisprudenței este tot atât de mare. În anul 2005, el a constituit 46 la sută din numărul total de absolvenți.

TABELUL NR. 20

„ Numărul studenților înmatriculați la facultate după profil între anii 2002-2004 ”

Profilul facultății	2002	2003	2004
Real/Tehnic	6507	6901	7401
Economic	6702	7975	8793
Juridic	5841	5298	4953
Medicină(inclusiv farmacie)	556	632	779

Sursa:

Anuarul Statistic al Moldovei, 2005

În astfel de condiții, piața muncii se confruntă cu probleme destul de grave: pe de o parte insuficiență de specialiști în medicină, pedagogie, inginerie, programare/ IT și pe de altă parte prea mulți specialiști în drept și economie.

Recomandarea nr. 3

Planuri anuale privind locurile de la

profilurile din liceu și oferite de universități în baza cerințelor pieței muncii

Una din cauzele acestor disproporții ar fi că cei mai mulți absolvenți ai liceelor au făcut profil umanist. Nu există o statistică care ar arată câți urmează profilul umanist și real. De obicei, într-un liceu cu 3 clase de-a 12-a 2 sunt la profilul umanist și 1- la profilul real. Ca abiturienții să se poată orienta spre alte facultăți decât cele de economie, drept, limbi străine, care țin de profilul umanist, Ministerul Educației ar putea să elaboreze un plan cu numărul de locuri la liceu pe profile. Este de dorit ca numărul de locuri de la profilul real să fie de 2 ori mai mare ca la profilul umanist, deoarece fără cunoștințe solide în științele reale și ale naturii nu te poți îndrepta spre specialitățile ingineresti, tehnice, din domeniul informaticii, medicină etc.

Ministerul Educației ar trebui să elaboreze anual un plan pentru oferta de locuri pe specialități, pentru a se evita „disproporțiile” create pînă acum. Acest plan trebuie să ia în considerare întii de toate necesitățile pieței muncii și perspectivele de dezvoltare a acesteia.

Concluzia/Constatarea nr. 4

Instituții private de învățămînt superior care dublează rolul altor instituții

Majoritatea universităților private apărute după anii '90 au în principiu aceleași facultăți ca și cele cu tradiție. Adesea acestea nu aduc nici „un element de nouitate” în domeniul serviciilor educaționale (la aceste universități predau aceiași profesori ca la și cele de stat, programul nu este foarte diferit). Ele stau prost și la capitolul calitate. Instituțiile private, ca și cele de stat, devin receptoare ale remitențelor, prin oferirea posibilității de a urma o facultate „prestigioasă”. Unele instituții private ar trebui să aibă caracter de nișă, dar ele au specialități economice și în jurisprudență. De exemplu, Academia de Transporturi, Informatică și Comunicații pregătește și specialiști în contabilitate, business și administrare, finanțe și bănci.

Recomandarea nr. 4

Instituții private cu servicii educaționale calitative și inovative

Ministerul Educației ar trebui să acorde licență doar universităților private care vor pregăti specialiști în domenii noi, în condiții bune și cu profesori înalt calificați. Numărul studenților în domeniile „ suprasolicitate” s-ar micșora și economia s-ar alege cu forță de muncă calificată și specializată în domenii noi.

CAPITOLUL 6.

Influența migrației asupra pieței muncii

Migrațiunea internațională a forței de muncă a devenit un fenomen foarte răspîndit și normal pentru economia mondială. Republica Moldova participă la procesul de mișcare internațională a forței de muncă de la declararea independenței, dar **migrația, ca fenomen social, a început să ia un caracter de masă după un an-doi de la criza economică din 1998**. Aproximativ geografia de piețele muncii relativ mai profitabile din Rusia și Europa de Vest, densitatea mare a populației din Moldova au creat condiții pentru migrația unui număr mare de moldoveni. Cu circa 20% din resursele de muncă aflate peste hotare, țara noastră se află pe una din primele poziții ale țărilor dependente de remitențe. Factorii principali care au determinat migrația au fost: veniturile mici și necesitățile financiare mari pentru consumul curent, care asigură un minim de existență, lipsa locurilor de muncă, șomajul, sărăcia din țară. Pentru cei tineri un rol hotărîtor pentru migrare este lipsa strictului necesar pentru începerea vieții de familie.¹² Plecarea peste hotare a devenit cea mai profitabilă afacere și un lucru în care merită într-adevăr să investești bani datorită costurilor sale

¹² „Transferuri de bani de la cetățenii Republicii Moldova, aflați peste hotare la muncă”, 2005, CBS Axia

relativ mici, după opinia migranților.

Conform studiului „Migrația de muncă și remitențele în Republica Moldova”, Alianța pentru Microfinanțare, în anul 2003 au fost plecați la muncă peste hotare cu scopul de a munci și genera venituri cca. 265-285 mii cetățeni moldoveni. Conform unor cercetări realizate de Organizația Internațională pentru Migrațiune numărul lor s-a ridicat la 600 mii persoane în 2004. Un alt raport „Labour Migration in Europe: special focus on the Republic of Moldova”, 2003, afirmă că potrivit surselor neoficiale numărul migranților ar varia între 600.000-1.000.000 persoane. Tot același studiu arată următoarele tendințe ale migranților moldoveni în Europa:

- Cercetările cehe au estimat că sunt vreo 2.000 de lucrători moldoveni. În același timp SIS susține că nu mai puțin de 40.000 de cetățeni ai Moldovei sunt angajați în Republica Cehă
- Potrivit autorităților germane, în această țară muncesc în jur de 31.400 persoane
- În timp de 2 ani mai mult de 10 mii moldoveni au fost deportați din Portugalia, Spania, Turcia și Israel

TABELUL NR. 21

„Evoluția procesului de migrație”

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Persoane plecate în alte țări la lucru sau în căutare de lucru, mii	138	172	231	291	345	394,5
Persoane plecate în alte țări la lucru sau în căutare de lucru, % din populația inactivă	12,5	14,6	19,1	21,1	23,8	26,6
Persoane plecate în alte țări la lucru sau în căutare de lucru, % din resursele de muncă	6,6	8,2	11,3	14,8	17,6	20,1

Sursa: Ancheta Forței de Muncă a BNS

- Serviciul Federal pentru Vize și Migrație din Stuttgart afirmă că în spațiul Schengen sunt peste 55.000 de lucrători migranți din Republica Moldova. Mulți din ei stau în țară ilegal având vize expirate.

Aceste date nu sunt complete, deoarece sunt foarte mulți cetățeni care pleacă ilegal și nu sunt declarați autoritățile.

Datele statistice furnizate de Biroul Național de Statistică spun că în 2005 numărul persoanelor plecate în alte țări la lucru sau în căutare de lucru a numărat peste 394,5 mii persoane, ceea ce a reprezentat 26,6% din totalul populației inactive de peste 15 ani și peste. Comparativ cu 2000 numărul lor a crescut cu 69,96%. Studiul realizat de CBS-AXA, 2005, constată că contingența migrantă al țării în 2005 a constituit cca. 571 mii persoane.

Direcțiile prioritare de emigrare sunt Rusia, unde pleacă 58% din totalul migranților, Italia-18,9%, Portugalia-5%, Grecia- 2,7%¹³. Bărbații se îndreaptă spre țările CSI (Rusia, Ucraina) și unele țări din Europa de Vest (Portugalia, Germania). Migranții de sex feminin predomină în Italia, Spania, Turcia, Grecia și Cipru. Acest fapt e cauzat de specificul pieței muncii, politica migratorie a acestor țări. Femeile sunt ocupate în sistemul de îngrijire socială și menaj casnic, iar bărbații sunt angajați la construcții, reparații (Rusia-60,2%, Portugalia-40,6%).

Avantajele migrației forței de muncă

Potrivit datelor FMI rata medie de rentabilitate a exportului de mărfuri constituie 20%, a serviciilor-50%, iar a forței de muncă-substanțial mai ridicată¹⁴. Veniturile obținute în urma emigrării măresc rezervele valutare ale statului și pot contribui la **creșterea economică a țării**, deși nu au sporit simțitor numărul inițiativelor antreprenoriale și numărul investițiilor, ce duc la creșterea productivității. Conform datelor Băncii Naționale volumul banilor transferați la finele anului 2005 au atins nivelul 683,25 mln \$ SUA. Potrivit unor informații ale Ministerului Economie și Comerțului din luna martie a anului 2006, remitențele au constituit circa 800 mln. \$ SUA și au ajuns

13 „Transferuri de bani de la cetățenii Republicii Moldova, aflați peste hotare la muncă”, 2005, CBS Axia

14 Boris Ghencea, Igor Gudumac, „Migrația de muncă și remitențele în Republica Moldova”, 2004, Alianța pentru Microfinanțare

la 30 % din valoarea Produsului Intern Brut al R. Moldova. FMI a constatat că există semnale care arată că modelul actual de creștere economică se apropie de limită¹⁵.

Chiar dacă remitențele sunt consumate, ele au un impact pozitiv asupra economiei prin efectul de multiplicare monetară. Datorită creșterii cererii pentru anumite produse și servicii (de ex. construcțiile), sporește numărul întreprinderilor ce oferă serviciile respective și profitul lor. Creșterea PIB-ului din 2000 până în prezent are la baza sa volumul în continuă creștere a remitențelor. Statul și-a mărit veniturile din taxele aplicate mărfurilor importate și care sunt cumpărate cu banii trimiși de cei de peste hotare. În anul 2005, creșterea considerabilă a PIB (3,2%) a fost asigurată de impozitele nete pe produse și import, în special din contul impozitelor asupra mărfurilor importate.

Transferurile bănești au contribuit simțitor la **reducerea incidenței și profunzimii sărăciei** prin creșterea veniturilor recipienților și diversificarea surselor de venituri. În anii 2000-2002, sărăcia a scăzut de la 71% până la sub 49% din populație. Rata sărăciei a revenit practic la nivelul existent anterior crizei din Rusia¹⁶. Familiile cu membri peste hotare la muncă rezistă mai bine șocurilor economice- inflație, devalorizarea monedei, crize economice etc.

Exportul forței de muncă poate **soluționa rapid problemele ce țin de ocupare și șomaj**. Statul nu mai cheltuie bani pentru reinstruirea și recalificarea șomerilor, acordarea indemnizațiilor de șomer.

Dezavantajele migrației forței de muncă

Migrația forței de muncă generează probleme sociale grave. În urma intensificării procesului de emigrare a populației din Republica Moldova se destramă numeroase familii, în special cele tinere, scade rata natalității, crește numărul copiilor născuți în afara căsătoriilor, apare un „gol” educațional și emoțional în viața copiilor datorită lipsei temporare a părinților și multe persoane devin victime a traficului cu ființe umane.

15 „Raportul personalului FMI privind consultările pe marginea Articolului din 2006 și vizînd solicitarea unui nou program cu durata de trei ani în cadrul Mecanismului de Finanțare pentru Relansarea Sărăciei și Creștere Economică”, aprilie 2006

16 „Recesiunea, Recuperarea și Sărăcia în Moldova”; Banca Mondială, 2006

Migrația profesorilor, medicilor, altor lucrători medicali, inginerilor moldoveni reprezintă o „scurgere de creiere”, chiar dacă cea mai bună parte a acestora nu lucrează după calificarea inițială. Ei își pierd abilitățile profesionale și capacitățile pe parcurs. Așteptările că migranții moldoveni vor reveni cu noi cunoștințe și experiență de muncă este nejustificată. Acest lucru este valabil și pentru un alt șir de profesii. **După un studiu recent al OECD, migranții moldoveni au nivelul cel mai înalt de calificare și cele mai înalte capacități profesionale în comparație cu alte țări ale Europei de Est și țările CSI**¹⁷. 37 la sută din diaspora moldovenilor sunt „de o calificare extrem de înaltă”. La nivel regional, doar migranții din Rusia, Azerbaidjan, Tadjikistan și Uzbekistan au o calificare mai înaltă.

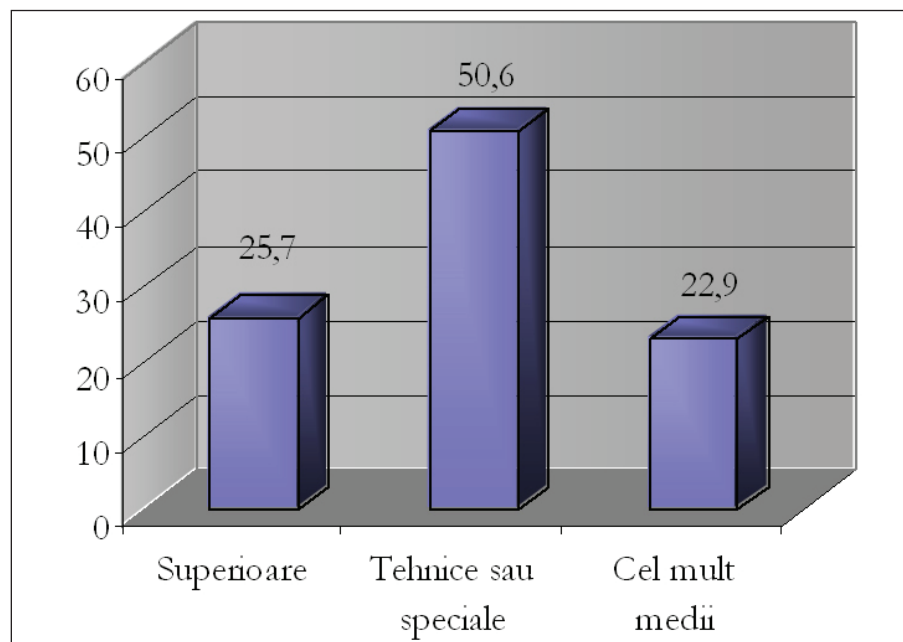
După datele furnizate de studiul realizat de către Alianța pentru Microfinanțare, 50,6% din migranții aveau studii tehnice sau speciale, 25,7% -superioare, o pondere de 22,9 au cel puțin studii medii. Deci nivelul de instruire al celor care pleacă este superior celor rămași acasă. **Statul nu este lipsit doar de forță de muncă, dar și de efectul „multiplicator” rezultat din capacitățile și aptitudinile specialiștilor emigrați**, care ar fi pregătit alte persoane. Totodată emigrarea se soldează cu o slăbire a potențialului de cercetare, deoarece pleacă peste hotare și mulți oameni de știință. Migrația pentru Republica Moldova înseamnă cheltuieli ale statului cauzate de instruirea, calificarea forței de muncă și fără a avea o finalitate pentru stat.

Un alt efect economic negativ este creșterea nejustificată de mare a prețurilor la acele produse și servicii, care sunt solicitate cel mai mult de familiile înstărite a migranților. Rata inflației continuă rămîne a fi de 2 cifre. În anul 2005, rata inflației medie anuală a constituit 11,9%, în comparație cu 12,4% în 2004. În ultimii ani prețurile la apartamente au crescut proporțional cu transferurile de bani de peste hotare, de 3-5 ori față de 1999. Șansele familiilor fără membri ce lucrează în străinătate de a cumpăra sau construi locuințe au devenit foarte mici. Același lucru se întâmplă și cu prețurile la alte produse. Familiile nereceptoare de remitențe devin tot mai sărace și vulnerabile față de crizele economice. Deci remitențele au tendința de **mări inegalitatea veniturilor**.

17 “Moldova. Oportunități pentru o creștere economică”, Banca Mondială, 2005

FIGURA NR 5

„Repartiția migranților în funcție de studii (în % din eșantion)”



Sursa: „Migrația de muncă și remitențele în Republica Moldova”, AMM

Creșterea volumului de remitențe diminuează presiunea de a lansa reforme pentru dezvoltarea producției și exportului de produse. În condițiile transferurilor masive de valută Republica Moldova este mai puțin dependentă de mijloacele financiare colectate prin taxele fiscale și impozite, deoarece are loc o majorare a încasărilor a taxelor cărora sunt supuse importurile. În 2005 impozitele asupra mărfurilor importate au constituit 67,5% din volumul total al impozitelor. Statul se acomodează noi situații și nu întreprinde nimic pentru a majora exporturile, de a stimula activitățile antreprenoriale și productive și de ameliora mediul de afaceri. Importurile s-au mărit de 2,8 ori mai mult decât exporturile în anul 2005. Rata de creștere a importurilor (+ 31%) a depășit-o esențial pe cea a exporturilor (+11%) și, prin urmare, soldul negativ al balanței comerciale s-a majorat de 1,6 ori.

Mai multe studii internaționale au constat că în familiile puternic dependente de remitențe se creează o cultură a dependenței. Membrii familiilor receptoare de remitențe nu fac eforturi mari pentru a-și mări veniturile și din alte surse. Ei se mulțumesc să aștepte lunar transferurile de bani din străinătate.

În termenii riscurilor politicii externe, migrația forței de muncă are un impact negativ asupra relațiilor din-

tre țările din care se migrează și cele de destinație. Majoritatea migranților moldoveni stau în țările de destinație în condiții de ilegale, având vize expirate sau neavând permis de muncă. Luând în considerare numărul mare de moldoveni în Italia, Portugalia, Grecia, Germania și alte țări europene se poate presupune că ei nu sunt bine primiți și nici respectați de către localnici, în special cei neangajați și șomeri. În plus crește criminalitatea, traficul cu droguri și ființe umane. Toți acești factori afectează grav imaginea Republicii Moldova și a locuitorilor săi.

Constatarea/ Concluzia nr. 1 Lipsa oportunităților pentru dezvoltare profesională și socială

Printre cauzele principale ce determină migrația se numără și calitatea vieții, inexistența unor posibilități de dezvoltare profesională și realizarea propriilor idei. Experiența țărilor din Europa de Sud și Centrală a demonstrat că ratele migrației pot fi micșorate pe baza diferențelor între venituri, chiar dacă se crede că în patrie calitatea vieții nu se va îmbunătăți simțitor.

Recomandarea nr. 1

1. Crearea de stimulente pentru întoarcerea

Moldovenii sunt foarte atașați de patria lor. Conform studiului asu-

pra transferurilor valutare din străinătate realizat de CBS AxA migrațiunile moldovenilor sunt de scurtă durată sau sezoniere. În cadrul cercetării, aproape 60% din cei intervievați au spus că după ce vor câștiga destui bani pentru bunăstare vor reveni acasă. Doar 14,5 la sută au declarat că se gândesc să se stabilească cu traiul peste hotare. Deci statul trebuie să asigure încadrarea specialiștilor deficitari pe piața muncii din RM (lucrători medicali, pedagogi, constructorii etc.) în sectorul privat, unde ar putea obține venituri mai înalte. În acest scop e necesară cooperarea și susținerea întreprinderilor ce oferă locuri pentru acești specialiști.

2. Asigurarea reintegrării socio-profesionale a migranților

Organizațiile guvernamentale ar putea realiza acest proiect prin crearea unor centre de reabilitare a forței de muncă. Ele ar trebui să acorde servicii de instruire și reactualizare a cunoștințelor și abilităților profesionale în conformitate cu cerințele actuale de pe piața muncii din R. Moldova.

3. Încurajarea lansării propriilor afaceri

Cei mai mulți „gastarbateri” moldoveni fac peste hotare o adevărată școală a relațiilor de piață și de business. Ei câștigă noi cunoștințe, o viziune nouă asupra capitalismului și experiență. Eliminarea birocrăției, simplificarea procedurilor formale de a deschide o întreprindere, consultanță și informații privind acest proces, acordarea de credite avantajoase de către bănci și instituțiile pentru microfinanțare pot să convingă și să motiveze pe ei să investească banii într-un mod productiv.

Aceleași stimulente pentru investirea în afaceri ar reduce și motivele emigrării.

Constatarea/Concluzia nr. 2 Foarte puține contracte de muncă bilaterale

Deși Moldova are mai înalt nivel al migrației a forței de muncă în regiune, ea are cele mai puține acorduri bilaterale de muncă semnate. Ea are doar 4 acorduri semnate cu Rusia, Belarus, Ucraina și Italia. În tabelul de mai jos este prezentată situația în regiune.

TABELUL NR. 22

„Acorduri bilaterale de muncă a țărilor din Europa Centrală, de Est și din CSI”

<i>Țara</i>	<i>Europa Centrală și de Est</i>	<i>CSI</i>	<i>UE15+ Elveția, Scandinavia</i>	<i>Total</i>
Moldova	0	3	1	4
Europa Centrală și de Est				
Cehia	4	2	5	11
Ungaria	3	0	8	11
Polonia	2	3	9	14
Slovacia	3	2	5	10
Turcia	0	0	6	6
CSI				
Armenia	0	2	0	2
Azerbaidjan	1	2	0	3
Belarus	3	6	0	9
Georgia	1	1	0	2
Kazahstan	0	4	0	4
Kirgizstan	1	2	0	3
Rusia	2	7	0	9
Tadjikistan	0	2	0	2
Ucraina	6	3	2	11

Sursa: „Moldova: Oportunități pentru o creștere economică accelerată”, Banca Mondială, 2005

Majoritatea moldovenilor emigrează ilegal. Ei nu beneficiază de drepturi depline și protecția țării de destinație. Migranții ilegali sunt cei mai vulnerabili și desigur că veniturile pe care le capătă sunt mai mici decât a celor legali. În plus mai apare și pericolul traficului de ființe umane. Republica Moldova este cea mai afectată țară din Europa de Sud-Est de acest fenomen.

Recomandarea nr. 2

Încercări noi de a încheia acorduri bilaterale de muncă cu condiții noi

Acordurile bilaterale de muncă vor reduce riscul migranților nedocumentați, le vor asigura câștiguri mai mari, drepturi și protecție din partea țării în care se lucrează. Ele vor duce și la mărirea veniturilor statului și o monitorizare mai bună a remitențelor. Totodată se vor crea stimulente pentru reînnoirea termenului de ședere. După aprecierea Băncii Mondiale, Republica Moldova a fost foarte activă în semnarea de acorduri bilaterale, însă această activitate nu s-a soldat cu rezultatele așteptate. R. Moldova trebuie să schimbe condițiile acestora acorduri și să dea garanții țărilor de destinație, că moldovenii vor respecta condițiile și se vor întoarce acasă în timpul stabilit.

Constatarea/ Concluzia nr. 3

Transferuri valutare masive din străinătate prin canale neoficiale

O bună parte a veniturilor trimise de emigranți ajung în țară prin canale neoficiale. Volumul remitențelor intrate în Moldova depășesc cu mult fluxul înregistrat prin canale formale și prezentat în datele oficiale. Transferurile prin sistemul bancar și transferuri rapide sunt utilizate mai mult de către migranții din țările Europei de Vest. După studiul CBS Axa reiese că doar 34,4% din migranți transferă cel mai des prin căi formale. Restul migranților preferă să transmită bani acasă pe căi informale- prin cunoștințe, rude, curieri, însoțitori de tren sau preferă să aducă banii personal.

Recomandarea nr. 3

Majorarea fluxului de remitențe intrate în țară prin sistemul financiar-bancar

Datele din cercetările efectuate reflectă că potențialul pieței serviciilor de transfer de mijloace financiare private nu este pe deplin folosit și că serviciile pot fi diversificate și îmbunătățite. În acest scop este necesar:

- minimizarea costurilor transferurilor prin intermediul băncilor.
- simplificarea procedurilor de transmitere a banilor prin mijloacele oficiale
- asigurarea unui acces mai bun la

serviciile financiar-bancare prin dezvoltarea infrastructurii rețelelor financiar-bancare

- crearea unor noi produse financiare pentru familiile migranților, luându-se în considerare nevoile de consum a acestora

Constatarea/Concluzia nr. 4

O bună parte a remitențelor sunt orientate spre consum

În topul utilizării remitențelor se plasează cheltuielile pentru alimentație și vestimentație (43,1% din respondenți), achitarea serviciilor comunale (18,2%)¹⁸. Pe celalalte poziții se află cheltuielile ce țin de procurarea unor bunuri pentru casă (17,2%, în afară de aparate electrocasnice), reparația imobilului (15,3%), achitarea studiilor (12,8%). Ponderea economiilor este mică, economiilor „la ciorap” le revin 8,5%, iar depozitelor bancare- 1,6%.

Din totalul migranților interviuati 36,6% au spus că au reușit să acumuleze un anumit capital. Intențiile de utilizare rămân a fi aceleași ca și a direcțiilor de utilizare a banilor trimiși acasă. Pe primul loc se plasează cheltuieli ce se referă la consumul curent, urmează investițiile în casă și pentru consum special (studii, sănătate, etc). Cea mai mică pondere revine investițiilor în business.

Recomandarea nr. 4

Direcționarea unei pondere mai mari din remitențe spre investiții productive

Acest obiectiv poate fi atins prin crearea unor centre neguvernamentale și private. Ele trebuie să fie specializate în acordarea consultanței și serviciilor pentru familiile și migranți în problema utilizării raționale și productive a transferurilor valutare de peste hotare. Statul ar trebui să stimuleze prin facilități fiscale, simplificarea procedurilor formale de constituire a întreprinderilor, dezvoltarea întreprinderilor micro și mici cu implicarea activă a migranților și folosirea acumulărilor de capital. Pentru încurajarea activităților antreprenoriale și productive trebuie să fie limitat importul bunurilor de consum curent, ce pot fi fabricate și în țară, iar importurile de echipament și tehnologii moderne trebuie susținut. O altă modalitate de folosire productivă a remitențelor sunt stimularea investițiilor pentru proiecte comunitare, la care ar participa atât agenții economici, cât și familiile migranților.

¹⁸ „Transferuri de bani de la cetățenii Republicii Moldova, aflați peste hotare”, CBS AXA, 2005

CAPITOLUL 7.

Politici pentru ocuparea forței de muncă

- **Dezvoltarea mediului de afaceri și micului business**

1. să fie diminuate și chiar suspendate impozitele în primii 2 ani de la constituirea întreprinderilor mici și mijlocii
2. să fie simplificată procedura de înființare a întreprinderilor mici și mijlocii
3. reducerea obstacolelor administrative care împiedică derularea/mersul afacerilor
4. micșorarea mulțimii sarcinilor fiscale împovărătoare, care fac mulți agenți economici să-și desfășoare activitatea în economia informală
5. lichidarea unora dintre instituțiile de control fiscal
6. acordarea de credite avantajoase și cu dobânzi mai reduse întreprinderilor din economia reală și pentru investitorii străini
7. condițiile de acordare a creditelor atât pentru investitorii străini, cât și locali, să fie mult mai simple și ușoare
8. să fie asigurate condiții de concurență loială și competitivitate pentru toate întreprinderile
9. protejarea producătorilor autohtoni prin diverse politici tarifare și vamale
10. deschiderea unui incubator de afaceri și pe lângă Universitatea Tehnică, care ar încuraja realizarea unor idei de afaceri în sfera productivă și care nu s-ar limita doar la marketing, publicitate și vânzări ca în cazul celor de la ASEM
11. practicarea asigurărilor de risc în afaceri și comerț
12. tarife vamale mici pentru importurile de tehnologii informaționale, industriale și altele necesare atât în sfera productivă, cât și cea a cercetărilor
13. stimularea întreprinderilor pen-

14. tru utilizarea de noi metode de producție, invenții, brevete
14. facilitarea formării marilor gospodării țărănești prin colaborarea mai multor familii și specializarea acestora în prelucrarea și păstrarea producției agricole
15. acordarea de credite avantajoase investitorilor, care creează întreprinderi în zonele rurale, în care ponderea populației neocupate în vîrstă aptă de muncă este mare
16. subsidii firmelor care angajează absolvenți sau șomeri
17. dezvoltarea și promovarea programelor de instruire antreprenorială în sistemul secundar profesional, mediu de specialitate și superior

- **Reducerea numărului de șomeri**

1. încurajarea părăsirii anticipate a slujbei și căutarea din timp a unui alt post de muncă
2. adaptarea rapidă a forței de muncă la schimbările din economie. Aceasta înseamnă o mai bună pregătire în anii de formare profesională, o permanentă recalificare și reciclare a nivelului profesional.
3. sprijinirea externalizării unor activități, a subcontractării muncii la domiciliu și a altor forme posibile de ocupare
4. diversificarea serviciilor de consultanță și consiliere a șomerilor
5. dezvoltarea serviciilor private de plasament
6. sporirea eficienței și gradului de cuprindere a programelor de orientare profesională
7. mărirea numărului lucrărilor publice și implicarea cât mai multor șomeri și categorii speciale la executarea lor

- **Flexibilizarea pieței muncii**

1. modernizarea legislației muncii,

care să conțină contracte de muncă mai flexibile

2. sporirea numărului locurilor cu timpul de lucru parțial și cu o durată de timp redusă. Așa s-ar asigura încadrarea în câmpul muncii a unor categorii mai speciale de persoane, precum femeile cu copii mici, studenții sau persoanele cu dizabilități
3. extinderea contractelor de muncă cu o durată determinată și redusă
4. dezvoltarea învățămîntului electronic pentru toți cetățenii
5. asigurarea unui învățămînt multidisciplinar și cu aplicații practice.
6. orientarea populației spre obținerea a 2 sau chiar 3 specialități într-un timp cât mai scurt și promovarea învățării pe tot parcursul vieții
7. subsidii pentru firmele private care organizează cursuri de calificare pentru șomeri
8. organizarea de către guvern a unor structuri instituționale destinate organizării de cursuri de calificare

- **Încurajarea și sprijinirea mobilității forței de muncă**

1. mărirea indemnizației unice de instalare, care acum este în valoarea de 3 salarii medii pe economie pe anul precedent
2. asigurarea cu locuință a persoanelor ce lucrează într-o altă localitate și micșorarea chiriei locuinței pentru prima jumătate a anului
3. direcționarea eforturilor diplomatice spre încheierea acordurilor bilaterale de muncă cu alte state europene
4. promovarea angajării oficiale peste hotarele țării

- **Remunerarea și crearea de stimulente**

1. salariul minimal să acopere în cea mai bună parte nevoile de bază, iar diferența dintre salariul minimal și cel mediu să fie mică
2. formarea salariului în funcție de performanțe, rezultate, calități, abilități ale forței de muncă
3. salariile să reflecte într-adevăr costul forței de muncă și cheltuielile de instruire, recalificare și reconversie
4. raportul dintre salariu-pensie și salariu-ajutor de șomaj să încurajeze pe de o parte rămînerea

pe piața muncii, dar totodată să asigure un minim de acoperire a nevoilor primare

5. elaborarea și aplicarea unor sisteme de evaluare a performanțelor profesionale
6. asigurarea angajaților cu condiții decente și plăcute de muncă

• **Agencia Națională de Ocupare a Forței de muncă**

1. dezvoltarea și promovarea în mijloacele mass-media a serviciilor, astfel încât cât mai multe persoane, ce sunt în căutarea unui loc de muncă, să se bucure de sprijinul ANOFM și să capete un post de lucru.
2. încurajarea agenților economici să declare locurile vacante
3. elaborarea unui sistem informațional al pieței muncii și la care să aibă acces un număr cât mai mare de utilizatori
4. colaborarea cu patronii pentru a racorda programele de reinstruire la schimbările pieții muncii
5. participarea activă a angajaților la realizarea politicilor pe piața muncii
6. extinderea serviciilor ANOFM

• **Susținerea familiei**

1. dezvoltarea antreprenoriatului care ar presta servicii pentru îngrijirea copiilor sau a membrilor de familie bolnavi sau în vârstă
2. mărirea investițiilor publice pentru dezvoltarea educației preșcolare, asigurării calității
3. promovarea reintrării pe piața muncii a femeilor, ce au fost în concediu de maternitate, organizarea unor cursuri de reinstruire și „reimprospătare”
4. îmbunătățirea parteneriatului dintre sindicate, patronate și lucrători și soluționarea împreună a problemelor cu care se confruntă familia și luarea unor măsuri care ar face ca locurile de muncă să devină „prieteniile familiei”

BIBLIOGRAFIE

Surse de informare

1. „ Piața muncii și dezvoltarea socială în Republica Moldova, Anuar economic și social 2003”, Chișinău 2004
2. „Costuri și beneficii ale restructurării modelului de funcționare a pieții forței de muncă”, Zlotin-Marius Pavelescu, Victor Platon, Centrul de Informare și Documentare economică , București, 2002
3. „Piața muncii în Republica Moldova: evaluarea problemelor și măsurilor necesare” (informație de sinteză), Chișinău, 2003
4. „ Piața forței de muncă 2005”(culegere statistică) , Chișinău, 2005
5. „ Anuarul Statistic al Moldovei 2005”, Chișinău, 2005
6. „ Piața forței de muncă” (teorie și practică economică contemporană), Adumitrăcesei N., Niculescu , Editura Tehnică, Chișinău, 1995
7. „ A study of the Moldovan vocational education system and training and its relevance and to labour market needs” , The European Training Foundation, Luxembourg, 2004
8. “Migrația de muncă și remitențele în Republica Moldova”, Boris Ghencea, Igor Gudumac, Alianța pentru MicroFinanțare, 2004
9. “Transferuri de bani de la cetățenii Republicii Moldova, aflați peste hotarele la muncă”, CBS AxA A TNS CSOP Branch in Moldova, 2005
10. “Labour migration in Europe: special focus on the Republic of Moldova”
11. Dicționarul de științe economice, Chișinău 2006, Editura Știința
12. „Macroeconomie – Perspectiva europeană” , Michael Burda, Charles Wyplosz, București 2002, Editura All Beck
13. „Abiturient 2006”, Chișinău 2006, editat de Kishinevskii novosti
14. www.gov.mec.md Raportul anual privind piața muncii în Republica Moldova, 2005
15. www.gov.mec.md Revederea la nivel de țară a politicii ocupării forței de muncă în Republica Moldova. Consiliul Europei- dl. T. Venckevicius- 07.09.05
16. www.gov.mec.md Planul de acțiuni privind ocuparea forței de muncă pentru anul 2006
17. www.worldbank.org.md „ **Moldova: Oportunități pentru o creștere economică accelerată.** Memorandum economic de țară pentru Republica Moldova” , 9 septembrie 2005
18. www.almamater.md
19. Magazinul economic „ECO”, iulie 2006 – ianuarie 2005
20. „Moldova suverna” iulie-mai 2006
21. „Timpul” iulie-septembrie 2006
22. „Jurnal de Chișinău” iulie-iunie 2006
23. www.edu.md
24. www.imf.md
25. www.anofm.md
26. www.migratie.md
27. www.bnm.md
28. www.azi.md