



International
Labour
Organization

► Anticiparea necesarului de competențe în Republica Moldova



Aceasta este o lucrare cu acces liber distribuită sub licența Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Utilizatorii pot reutiliza, partaja, adapta și dezvolta lucrarea originală, așa cum este specificat în Licență. OIM trebuie să fie recunoscut în mod clar ca fiind proprietarul lucrării originale. Nu este permisă utilizarea siglei OIM în legătură cu lucrările utilizatorilor.

Atribuire – Lucrarea trebuie citată după cum urmează: Anticiparea necesarului de competente în Republica Moldova. Geneva: Organizația Internațională a Muncii, 2024

Traduceri – În cazul unei traduceri a acestei lucrări, trebuie adăugată următoarea clauză de renunțare la răspundere împreună cu atribuirea: Această traducere nu a fost realizată de Organizația Internațională a Muncii (OIM) și nu trebuie considerată ca fiind o traducere oficială a OIM. OIM nu este responsabilă pentru conținutul sau acuratețea acestei traduceri.

Adaptări – În cazul unei adaptări a acestei lucrări, trebuie adăugată următoarea clauză de renunțare, împreună cu atribuirea: Aceasta este o adaptare a unei lucrări originale a Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Responsabilitatea pentru punctele de vedere și opiniile exprimate în această adaptare revine exclusiv autorului sau autorilor adaptării și nu sunt aprobate de OIM.

Această licență nu se aplică materialelor care nu sunt protejate de drepturile de autor ale OIM incluse în această publicație. În cazul în care materialul este atribuit unei terțe părți, utilizatorul unui astfel de material este singurul responsabil de clarificarea condițiilor de utilizare cu deținătorul drepturilor.

Orice litigiu care apare în temeiul prezentei licențe și care nu poate fi soluționat pe cale amiabilă va fi supus arbitrajului în conformitate cu Regulile de arbitraj ale Comisiei Națiunilor Unite pentru Dreptul Comercial Internațional (UNCITRAL). Părțile vor fi obligate să respecte orice hotărâre de arbitraj pronunțată în urma unui astfel de arbitraj, ca hotărâre finală a unui astfel de litigiu.

Toate întrebările privind drepturile și licențele trebuie adresate Unității de Editare a OIM (Drepturi și licențe), 1211 Geneva 22, Elveția, sau prin e-mail la adresa rights@ilo.org.

ISBN: 9789220405406 (print) și 9789220405413 (web PDF)

Disponibil de asemenea în limba engleză: ILO. 2024. Anticipation of Skills Needs in the Republic of Moldova.

ISBN: 9789220407370 (print) și 9789220407387 (web PDF)

Denumirile folosite în publicațiile OIM, care sunt în conformitate cu practica Organizației Națiunilor Unite, precum și prezentarea materialelor din acestea nu implică exprimarea vreunui punct de vedere din partea OIM cu privire la statutul juridic al unei țări, al unei zone sau al unui teritoriu sau al autorităților sale sau cu privire la delimitarea frontierelor sale.

Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articolele, studiile și alte contribuții semnate revine exclusiv autorilor acestora, iar publicarea lor nu constituie o aprobare din partea OIM a opiniilor exprimate în acestea.

Menționarea numelor companiilor și a produselor și proceselor comerciale nu implică aprobarea acestora de către OIM, iar faptul că nu se menționează o anumită companie, produs sau proces comercial nu reprezintă un semn de dezaprobare.

Informații despre publicațiile și produsele digitale ale OIM pot fi găsite la adresa: www.ilo.org/publns

► Conținut

Mulțumiri	4
Abrevieri	5
1.Introducere	7
1.1. Informații generale și context	7
1.2. Anticiparea necesităților de competențe	7
2. Metodologie și scop	9
3. Componentele esențiale ale anticipării necesarului de cpmpetențe în Moldova	10
4. Principalele constatări	11
4.1. Instituțiile și rolul lor, precum și participarea părților interesate	12
4.2. Surse de date, producere și colectare	13
4.3. Metode și abordări pentru anticiparea nevoilor de competențe	18
4.4. Diseminarea	21
4.5. Utilizarea rezultatelor anticipării necesităților de competențe	21
5. Privire de ansamblu și lecții învățate	24
6. Recomandări pentru oportunități de dezvoltare a sistemului de anticipare a necesarului de competențe	28
Referințe	34
Legislație relevantă	35
Anexe	36

► Mulțumiri

Acest raport a fost elaborat în cel de al doilea trimestru al anului 2023 de către doamna Vera Chilari.

Dna Alessandra Molz, specialistă OIM în Competențe și Capacitatea de Angajabilitate și dna Violeta Vrabie, coordonator de proiect OIM, au revizuit raportul și a formulat observații valoroase.

Analiza se bazează pe cercetarea documentară a dovezilor existente și pe interviuri calitative, care au avut loc în prima jumătate a anului 2023.

Echipa OIM și autorul cercetării transmite mulțumiri participanților la interviuri și tuturor celor care au contribuit la realizarea studiului.

► Abrevieri

ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă din Republica Moldova
ASEM	Academia de Studii Economice din Moldova
BMA	Biroul pentru Migrație și Azil
CCI	Camera de Comerț și Industrie
CORM 006-2021	Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova
DevRAM	Dezvoltarea zonelor rurale în Republica Moldova
PȚMD	Programul de Țară privind Munca Decentă
UE	Uniunea Europeană
ESCO	Abilități, Competențe, Calificări și Ocupații Europene
GIZ	Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei
ICJPS	Institutul Public de Cercetări Juridice, Politice și Sociologice
TIC	Tehnologii Informaționale și Comunicare
OIM	Organizația Internațională a Muncii
INCE	Institutul Național de Cercetare Economică
ISCO - 08	Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor
ISE	Institutul de Științe ale Educației
ITCILO	Centrul Internațional de Formare al Organizației Internaționale a Muncii
TI	Tehnologii Informaționale
AFM	Ancheta Forței de Muncă
LLL	Învățarea pe tot parcursul vieții
OPM	Observatorul Pieței Muncii
MDL	Leu Moldovenesc
MADRM	Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului
MAIA	Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare
MEc	Ministerul Economiei
MDEcD	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării
MECC	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării
MEC	Ministerul Educației și Cercetării
ME	Ministerul Energiei
MF	Ministerul Finanțelor
MSMPS	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
MIDR	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale

MMPS	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
BNS	Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova
CNPM	Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
ONG	Organizația non-guvernamentală
CNAS	Casa Națională de Asigurări Sociale
CNC	Cadrului Național al Calificărilor din Republica Moldova
OECD	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
RM	Republica Moldova
ANC	Anticiparea Necesarului de Competențe
SECO	Secretariatul de Stat Elvețian pentru Afaceri Economice
SIME	Sistem Informațional de Management în Educație
STED	Competențe pentru comerț și diversificare economică
CNSM	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova
ÎPT	Învățământ Profesional Tehnic
USM	Universitatea de Stat din Moldova
UTM	Universitatea Tehnică din Moldova
BM	Banca Mondială
UTA	Unitate Teritorial-Administrativă

► 1. Introducere

1.1. Informații generale și context

Această evaluare a fost realizată în cadrul Proiectului OIM "Ocupare productivă și incluzivă", finanțat de SECO. Proiectul aplică o abordare sistemică a muncii decente și sprijină implementarea Programului de Țară privind Munca Decentă (PTMD) al OIM 2021-24 pentru RM.

Proiectul este, de asemenea, conceput pentru a realiza schimbări de durată prin abordarea cauzelor ratelor scăzute de ocupare a forței de muncă și ale necorespunderii competențelor.

Obiectivul 2 al proiectului vizează îmbunătățirea accesului tinerilor și al populației adulte la o formare profesională și vocațională de calitate mai bună, în concordanță cu cererea pieței muncii, precum și la faptul ca "Instituțiile naționale, personalul tehnic și cadrele didactice dispun de capacități și cunoștințe pentru a promova sisteme avansate de anticipare a necesarului de competențe, ÎPT modern și digital, și învățare pe tot parcursul vieții", prin realizarea de activități practice specifice, inclusiv intervenții pentru îmbunătățirea anticipării necesarului de competențe.

1.2. Anticiparea necesităților de competențe

Acest capitol descrie conceptul de anticipare a necesarului în materie de competențe și definește o serie de termeni utilizați în raport.

► Ce este anticiparea necesarului de competențe?

Anticiparea competențelor este un proces strategic și sistematic prin care actorii pieței muncii identifică și se pregătesc pentru a răspunde nevoilor viitoare de competențe, contribuind astfel la evitarea eventualelor decalaje între cererea și oferta de competențe.

Anticiparea competențelor permite prestatorilor de formare, tinerilor, factorilor de decizie politică, angajatorilor și lucrătorilor să facă alegeri mai bune în materie de educație și formare și, prin intermediul mecanismelor instituționale și al resurselor de informare, duce la o mai bună utilizare a competențelor și la dezvoltarea capitalului uman.

"Nu există o definiție unanim acceptată a anticipării necesarului de competențe, iar termenul este adesea utilizat în mod alternativ ca "identificarea timpurie a necesarului de competențe", "evaluarea necesităților de competențe" sau "prognoză" sau chiar "evaluarea necesităților în materie de locuri de muncă/ocupații".

În termeni generali, anticiparea necesarului de competențe se referă la activitățile de evaluare a viitoarelor necesități de competențe ale pieței muncii într-un mod strategic, utilizând metode coerente și sistematice.

► Sursa: OIM 2015 Anticiparea și corelarea competențelor și a locurilor de muncă. Notă de orientare.

► **Câțiva termeni cheie utilizați în acest raport și relevanți pentru anticiparea necesarului de competențe**

Noțiunea de "competențe" (eng. skills) este un concept umbrelă pentru multiple dimensiuni precum cunoștințe, abilități și experiență necesare pentru a îndeplini o anumită sarcină sau un anumit serviciu (job). (Adaptat din OIM: Glosar de termeni-cheie privind învățarea și formarea profesională, 2006).

Competența (eng. skills) este definită ca fiind capacitatea de a îndeplini sarcinile și îndatoririle aferente unui anumit loc de muncă. (Sursa: OIM - ISCO)

Competență (engl. competence) este capacitatea de a aplica rezultatele învățării în mod adecvat într-un context definit (educație, muncă, dezvoltare personală sau profesională). Competența nu se limitează la elemente cognitive (care implică aplicarea teoriei, a conceptelor sau a cunoștințelor tacite); cuprinde, de asemenea, aspecte funcționale (care implică competențe tehnice), precum și atribute interpersonale (de exemplu, competențe sociale sau organizaționale) și valori etice. (Sursa: Cedefop, 2004, Comisia Europeană, 2006a.)

Calificarea este un rezultat certificat al programelor de formare și educație.
(termenul de calificare înglobează diverse aspecte:

- calificarea formală: rezultatul formal (certificat, diplomă sau titlu) al unui proces de evaluare și validare, realizat atunci când o instituție competentă stabilește că o persoană a obținut rezultatele învățării conform unor standarde stabilite și/sau posedă competențele necesare pentru a desfășura o activitate într-un anumit domeniu de activitate. O calificare conferă recunoașterea oficială a valorii rezultatelor învățării pe piața muncii și în domeniul educației și formării profesionale. O calificare poate fi un drept legal de a practica o meserie (OECD); cerințele postului de muncă: cunoștințele, aptitudinile și competențele necesare pentru a
- îndeplini sarcinile specifice aferente unui anumit loc de muncă (OIM).)

Necesarul de competențe este un alt termen general care se referă atât la nevoile calitative, cât și la cele cantitative. Acesta nu reprezintă doar diferența dintre cerere și ofertă, ci și rezultatul interacțiunii dintre cerere și ofertă. De exemplu, creșterea ofertei de absolvenți cu studii universitare poate duce la creșterea cererii de persoane cu calificare înaltă și la eliminarea celor mai puțin calificați de pe piața muncii.

Evaluarea necesarului de competențe - servește unor obiective de politici generale, inclusiv în ceea ce privește politicile de educație și formare inițială și continuă, toate formele de dezvoltare a resurselor umane, finanțarea formării, politicile de gestionare a migrației etc., de remarcat că evaluarea necesarului de competențe este un termen mult mai larg în comparație cu evaluarea necesităților de formare.

Anticiparea necesarului de competențe - nu există o definiție uniformă, dar de obicei reprezintă orice diagnostic prospectiv al necesarului de competențe preconizate pentru viitoarele piețe de muncă, realizat prin orice tip de metodă, fie ea cantitativă sau calitativă, inclusiv interacțiunea, schimbul și semnalizarea între actorii pieței muncii. (Adaptat din OIM: Glosar de termeni-cheie privind învățarea și formarea profesională, 2006)

Nepotrivirea de competențe (engl. skills mismatch) este un termen cuprinzător care se referă la diferite tipuri de decalaje și dezechilibre în materie de competențe, cum ar fi supraeducația, subeducația, supracalificarea, subcalificarea, deficitul și surplusul de competențe, obsolescența competențelor și așa mai departe. Prin urmare, nepotrivirea competențelor poate fi atât calitativă, cât și cantitativă, referindu-se astfel atât la situațiile în care o persoană nu îndeplinește cerințele locului de muncă, cât și atunci când există un deficit sau un surplus de persoane cu o anumită competență. Nepotrivirea competențelor poate fi identificată la diferite niveluri, de la individ, angajator, sector sau economie. Mai multe tipuri de nepotrivire a competențelor pot coincide. (DTI/ÖSB/IER, 2010)

Proгноzarea necesităților de competențe - nu există o definiție uniformă, dar este adesea utilizată în sensul comun de "predicție" a necesarului de competențe. Cu toate acestea, în cercurile tehnocrate, termenul reprezintă de obicei proiecțiile de ocupare a forței de muncă pe termen mediu și lung, bazate pe modele econometrice care cuantifică perspectivele de ocupare a forței de muncă pe sectoare de activitate și profesii.

Analize de previziune a competențelor - sunt, de obicei, analize calitative și cantitative multidisciplinare care presupun că sunt posibile scenarii viitoare alternative. Studiile de previziune pot include scenarii alternative. Activitățile de previziune pot lua în considerare, de asemenea, acțiunile care ar trebui întreprinse pentru a modela viitorul. (DTI/ÖSB/IER, 2010)

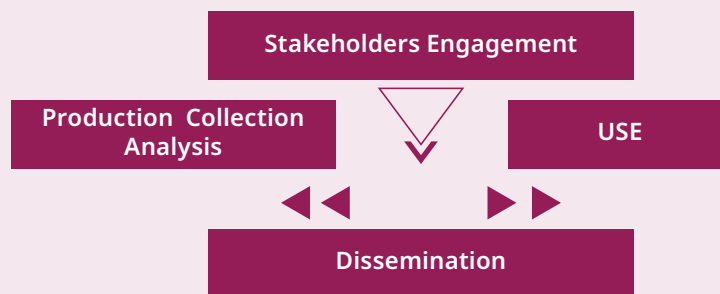
Această analiză oferă o imagine de ansamblu a practicilor și mecanismelor actuale de identificare a nevoilor de competențe în Republica Moldova. Trebuie remarcat faptul că, în prezentul raport, termenul "anticiparea necesarului de competențe" se referă, în principal, la anticiparea necesităților legate de locuri de muncă/ocupații și nu doar la necesitățile de calificare sau de competențe. Studiul se încheie cu recomandări pentru îmbunătățirea funcționării și eficacității sistemului, precum și cu sugestii de consolidare a capacităților actorilor cheie din cadrul ANC.

► 2. Metodologie și scop

Studiul de cartografiere are ca scop obținerea unei imagini de ansamblu cuprinzătoare asupra sistemului de anticipare a necesarului de competențe în Republica Moldova.

Cercetarea se concentrează pe identificarea instituțiilor, a actorilor cheie și a rolurilor acestora, precum și a proceselor ANC, și anume a producerii, colectării, analizei, medierii și utilizării rezultatelor ANC (a se vedea Figura 1)

► Figura 1: Procesele de anticipare a necesarului de competențe - de la producere până la utilizare



Întrebările cheie de cercetare ale cartografierii:

- Care este cadrul instituțional de anticipare a necesarului de competențe?
Cine ia decizia și stabilește obiectivele cu privire la datele și informațiile care urmează a fi produse?
- Ce metode și abordări sunt utilizate pentru evaluarea și anticiparea competențelor?
- Care este principala utilizare a rezultatelor anticipării competențelor în cadrul procesului de luare a deciziilor și de elaborare a politicilor?
- Care sunt factorii care favorizează sau inhibă fluxul și utilizarea corespunzătoare sau rezultatele evaluării și anticipării competențelor?

Pentru a se atinge obiectivele acestui studiu, s-a aplicat o combinație de cercetare documentară și interviuri calitative.

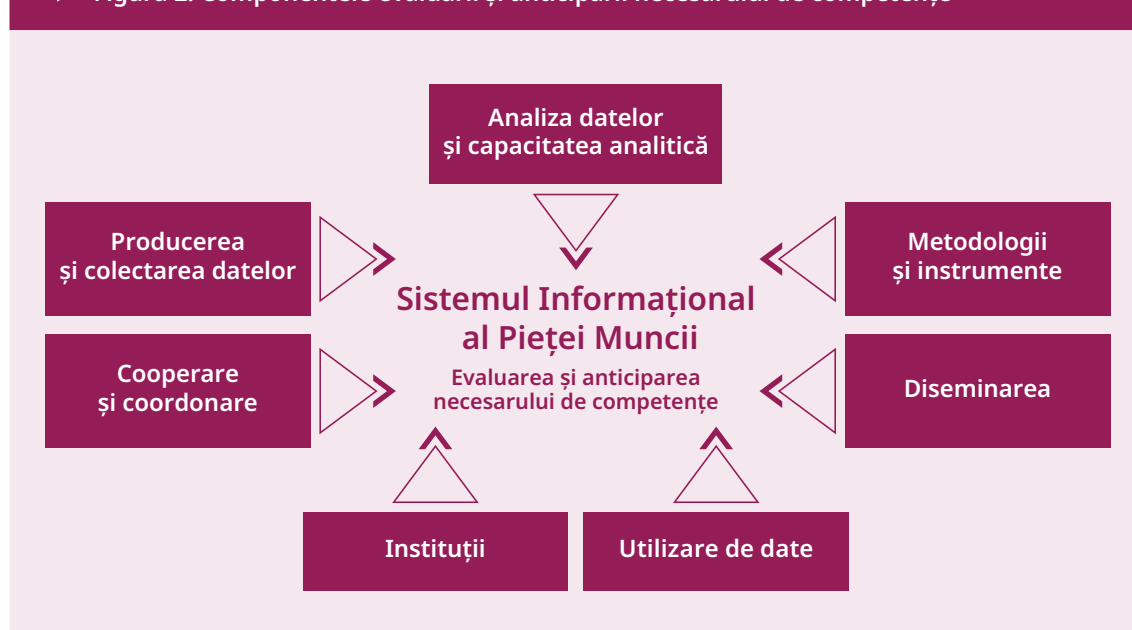
Cercetarea documentară a avut ca scop colectarea de informații cheie, inclusiv documente de politici existente, acorduri formale între diverse instituții, agenții și părți interesate, cercetări relevante, documente analitice și rapoarte legate de subiectul studiului.

Interviuri semi-structurate detaliate cu actori-cheie, inclusiv cu părțile interesate guvernamentale, și anume MMPS, MEC, comunitatea de cercetare, comitetele sectoriale, ANOFM, furnizorii de educație și formare profesională, experți în domeniul educației și ai pieței muncii, parteneri sociali.

► 3. Componentele esențiale ale anticipării necesarului de competențe în Moldova

Procesul de anticipare a necesarului de competențe¹ este o parte integrantă a unui sistem mai larg de informare a pieței muncii din Republica Moldova, iar studiul se concentrează pe o serie de componente esențiale, și anume: datele (producerea și colectarea), metodele și instrumentele, fluxul și utilizarea informației, precum și capacitatea analitică și instituțiile, coordonarea și cooperarea (figura 2).

► Figura 2: Componentele evaluării și anticipării necesarului de competențe



Dezvoltată de autor în baza OIM (2015) Anticiparea și corelarea competențelor și a locurilor de muncă. Ghid de orientare, p.4.

Anticiparea necesarului de competențe în Moldova are ca scop furnizarea de informații actorilor pieței muncii cu privire la locurile de muncă vacante și la potențialele dezechilibre și nevoi ocupaționale viitoare, astfel încât aceștia să poată lua decizii, să elaboreze măsuri și să întreprindă acțiuni în vederea satisfacerii necesităților și evitării dezechilibrelor.

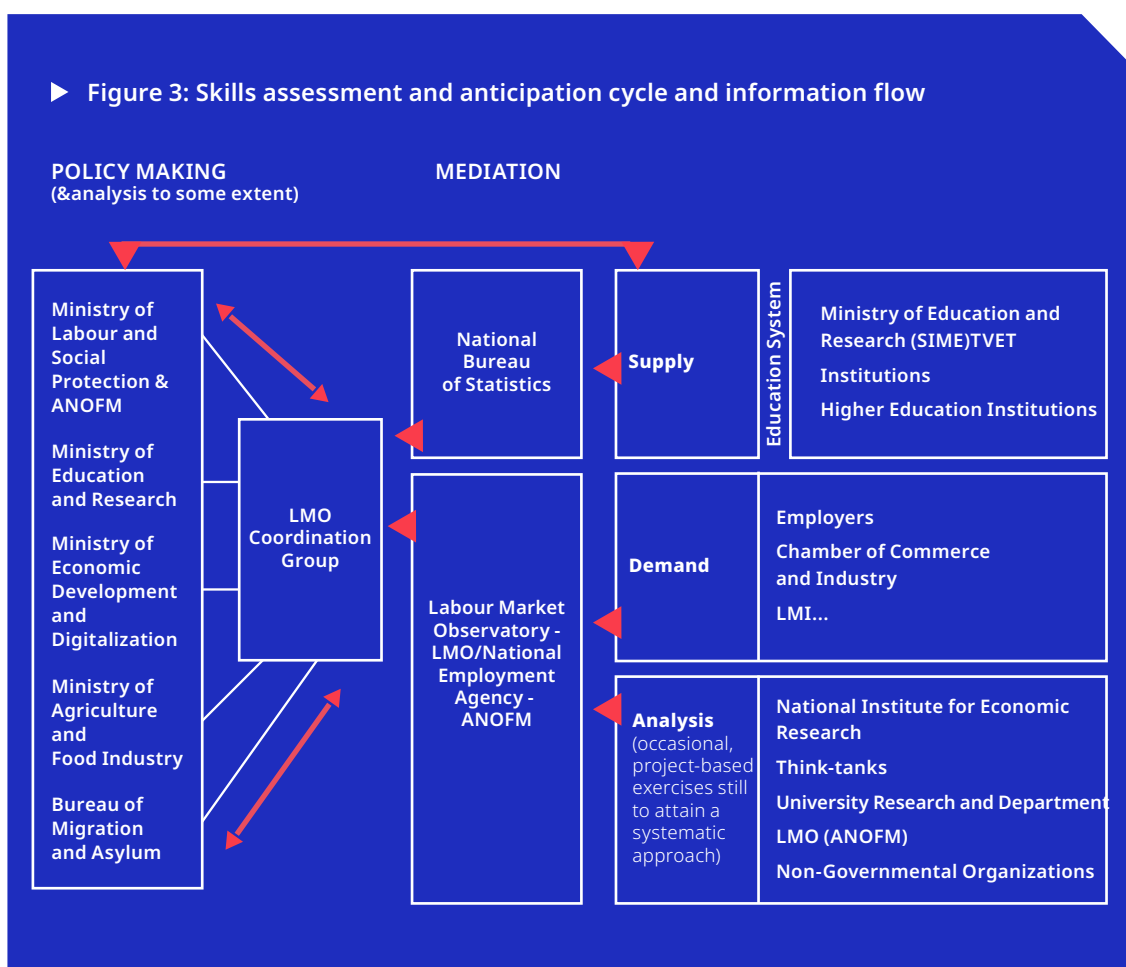
În termeni generali, anticiparea necesarului de competențe în Republica Moldova se referă, în principal, la activitățile de evaluare a necesităților curente ale ocupațiilor/locurilor de muncă ale pieței muncii, utilizând o serie de metode coerente și sistematice.

Cu toate acestea, scopul acestor activități nu este de a furniza un număr exact de angajați, clasificați pe tipuri și niveluri de calificare, în fiecare domeniu și subdomeniu economic, care vor fi necesari în viitor. Activitățile și cercetările la nivel de sector și subsector și necesarul de competențe și abilități există, dar nu sunt frecvent desfășurate și sunt mai degrabă de natură sporadică, ocazională, organizate în cadrul unor proiecte.

¹ A se considera necesarul de locuri de muncă și ocupații în Moldova

► 4. Principalele constatări

Acest capitol trasează ciclul de procese de la producție până la utilizare, adică crearea, medierea și utilizarea rezultatelor ANC (a se vedea Figura 3).



[(occasional, project-based exercises that have yet to be put on a systematic footing)]

În următoarele secțiuni analizăm fiecare dimensiune, concentrându-ne pe procese, instituții și rolul lor, capacitatea analitică, implicarea și coordonarea părților interesate, colectarea și sursele de date, metode, abordări și instrumente pentru analiza și anticiparea necesarului de competențe, fluxul și utilizarea informației în Moldova.

4.1. Instituțiile și rolul lor, precum și participarea părților interesate

O serie de instituții publice și private, și părți interesate sunt implicate în dezvoltarea și discutarea necesarului de competențe. În cazul în care domeniul anticipării necesarului de competențe se află în principal sub responsabilitatea MMPS, care joacă un rol central în supravegherea diferitelor exerciții de evaluare a necesităților actuale de competențe și are un rol principal în cooperarea și coordonarea între toate celelalte instituții, generând, gestionând și difuzând informații privind piața forței de muncă și necesarul de competențe. Organul de punere în aplicare este Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), care poate, de asemenea, să contracteze anumite servicii de la furnizori externi.

ANOFM are o serie de atribuții legate în principal de politicile de ocupare a forței de muncă și cele sociale, precum și de studierea, monitorizarea și prognozarea pieței muncii la nivel național. Printre alte funcții ale ANOFM se numără organizarea formării profesionale pentru șomeri; înregistrarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a locurilor de muncă vacante; monitorizarea încadrării în muncă a persoanelor după implementarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă; monitorizarea șomerilor înregistrați. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă are, de asemenea, sarcina de a informa populația cu privire la piața muncii la nivel național.

Subdiviziunile teritoriale ale ANOFM colaborează cu organizațiile publice și private, cu autoritățile locale, cu organizațiile societății civile și cu furnizorii de formare profesională.

În cadrul ANOFM funcționează OPM cu statut de departament. Acesta a fost înființat în anul 2018² având mandatul de a identifica și analiza tendințele și provocările pieței muncii, iar în activitatea sa OPM este reglementat prin ordinele MMPS.

Regulamentul³ privind OPM conferă acestuia o serie de funcții:

- analiza informațiilor existente privind piața muncii (date statistice oficiale, surse de date administrative ale autorităților și instituțiilor publice, anchete privind forța de muncă, chestionarea angajaților, analiză sistematică, calitativă și cantitativă a evoluțiilor și schimbărilor în materie de ocupare a forței de muncă și de competențe la nivel național, sectorial și regional, precum și analiza comparativă cu standardele, experiența și performanța internațională);
- efectuarea de cercetări și studii;
- prognozarea cererii și ofertei forței de muncă, atât pe termen scurt, cât și pe termen mediu⁴ ;
- diseminarea informațiilor privind piața muncii prin organizarea de dezbateri publice, seminare și
- publicarea de materiale într-un format accesibil.

OPM funcționează pe baza unui acord de parteneriat semnat între MMPS și ANOFM, pe de o parte, și MEc, MEC, MADRM, BNS, INCE, CNPM, CNSM, CCI, BMA, pe de altă parte. În baza acordului de parteneriat se formează Grupul de Coordonare la nivel decizional și Grupul de lucru tehnic.

Grupul de Coordonare este format din reprezentanți ai instituțiilor partenere cu atribuții decizionale și este responsabil pentru luarea deciziilor în baza recomandărilor Grupului de lucru tehnic.

Grupul de Coordonare aprobă planul de acțiuni al OPM, elaborat de Grupul Tehnic, și adoptă decizii privind domeniile prioritare de studii. În plus, Grupul de Coordonare trebuie să intervină în cazul în care există obstacole în colectarea, prelucrarea, analiza și diseminarea datelor și informațiilor privind OPM; oferă sprijin și, dacă este necesar, ia măsuri prin solicitări specifice către diferite instituții și parteneri.

Activitatea de secretariat și de organizare a reuniunilor Grupului de Coordonare, care au loc cel puțin de două ori pe an, sunt asigurate de către MMPS, în cooperare cu ANOFM.

² A fost înființată în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 990 din 10 octombrie 2018, prin care a fost aprobat Regulamentul ANOFM.

³ Regulament privind OPM, 5 octombrie 2018, aprobat de ANOFM

⁴ Planul de activitate al ANOFM pentru anul 2023, aprobat de către MMPS, prevede elaborarea Metodologiei și elaborarea prognozei pieței muncii pe termen mediu de 3 ani. Acest activități au fost îndeplinite, fiind realizat cu sprijinul partenerilor externi de dezvoltare.

Un alt actor important este BNS⁵. BNS este principala sursă de generare a datelor, principalul organ la nivel național. Conform actelor juridice, BNS are dreptul de a furniza utilizatorilor informații statistice de calitate și în timp util, necesare pentru elaborarea și monitorizarea politicilor economice și sociale, a deciziilor autorităților publice și a mediului de afaceri, pentru cercetarea științifică, publicul larg și anumite categorii de utilizatori, definitivând și implementând cadrul normativ și instituțional necesar pentru îndeplinirea sarcinilor statisticii oficiale.⁶

MEC, împreună cu instituțiile sale de învățământ, joacă un rol important în ceea ce privește oferta. În paralel cu datele transmise către BNS, MEC găzduiește portalul de date SIME.

Pe lângă instituțiile menționate mai sus, o serie de alte entități și instituții publice și private, aparținând diferitor categorii, sunt implicate direct sau indirect în procesele de anticipare a necesarului de competențe în Republica Moldova. Nivelul de influență și implicare este variabil, dar rolul fiecăruia dintre ele este semnificativ.

În capitolele următoare, vor fi prezentate mai multe detalii privind rolul și implicarea acestora la diferite etape ale procesului de anticipare și corelare a necesarului de competențe.

Pentru o scurtă prezentare generală, figura 4 stabilește o reprezentare schematică a principalelor instituții și actori implicați în ciclul ANC.

4.2. Surse de date, producere și colectare

O serie de instituții și organe, printre care BNS, MMPS, ANOFM, MEC și instituțiile de învățământ, precum și unele universități și institute de cercetare, sunt implicate direct sau indirect în colectarea și crearea de informații generale privind situația pieței muncii din țară, informații legate de necesarul de competențe pe piața muncii, oferta educațională, tendințele în ceea ce privește cererea și oferta de competențe și alte tipuri de date relevante pentru evaluarea necesarului de competențe (pentru mai multe informații, a se vedea figura 4 și tabelul 1).

BNS este principala sursă de generare a datelor la nivel național. Iar un alt actor important este ANOFM. În cadrul BNS și ANOFM există departamente specifice pentru colectarea și prelucrarea informațiilor, iar ambele instituții sunt sprijinite și de birourile lor teritoriale în aceste exerciții. Metodele de colectare a informațiilor sunt pe suport de hârtie și e-rapoarte.

► Figura 4: Instituțiile și actorii cheie în ciclul de evaluare și anticipare a necesarului de competențe



⁵ BNS acționează în conformitate cu noua Lege nr. 93 cu privire la statistica oficială, adoptată de Parlament la 26 mai 2017. Există, de asemenea, Regulamentul privind organizarea și funcționarea BNS, aprobat prin Hotărârea Guvernului № 935, 24 septembrie 2018 și Strategia de dezvoltare a sistemului statistic național 2023-2030 (Hotărârea Guvernului № 954, 28 decembrie 2022)

⁶ Programului de dezvoltare a sistemului statistic național pentru anii 2023-2026.

BNS și ANOFM contribuie prin elaborarea de anchete periodice privind forța de muncă, anchete statistice privind gospodăriile casnice și recensămintele, precum și date privind locurile de muncă vacante și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

BNS produce date statistice bazate pe două surse principale de date: anchete statistice și chestionare efectuate de BNS și date administrative furnizate de alte autorități publice, în funcție de domeniul lor de competență. Anual, BNS elaborează programul lucrărilor statistice, care este aprobat de Guvern, pentru a asigura informații statistice relevante și oportune ministerelor, altor autorități administrative centrale, autorităților administrației publice locale, instituțiilor de învățământ și instituțiilor academice și de cercetare, organizațiilor societății civile, mass-media, organizațiilor internaționale, precum și altor utilizatori.

Programul anual al lucrărilor statistice include lista lucrărilor și cercetărilor statistice care urmează a fi efectuate de către BNS, dar și de către alte instituții responsabile de producerea informației statistice oficiale și administrative necesare pentru elaborarea acestuia, precum și nivelul de dezagregare, domeniul de aplicare, periodicitatea și termenul de diseminare a informației.

În ceea ce privește statisticile pieței muncii, BNS elaborează anchete statistice selective privind veniturile trimestriale și anuale, veniturile și costurile muncii, mobilitatea angajaților și locurile de muncă, accidente de muncă, formarea profesională a angajaților, distribuția numărului de angajați în funcție de mărimea salariului, calculată pentru o lună a anului, cercetarea statistică a gospodăriilor casnice - AFM. Datele privind piața muncii sunt publicate anual sub formă de culegere statistică "Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și șomaj".

Periodicitatea colectării este, în principal, anuală și trimestrială, iar pentru AFM - lunară.

Ministerele și alte autorități ale administrației publice centrale precum și alte entități furnizează informații statistice și administrative către BNS pentru elaborarea statisticilor oficiale.

BNS colectează și publică periodic date privind sectoarele economiei, cum ar fi agricultură, construcții, industria prelucrătoare, transporturi și comunicații, educație, asistență medicală etc., precum și date privind aspectele transversale (gen, sărăcie etc.).

În ceea ce privește oferta, anual, BNS produce statistici privind educația, care includ secțiuni pentru toate nivelurile de educație, educație timpurie, învățământ primar și secundar general, învățământ profesional tehnic, învățământ superior, doctorat. Datele se bazează pe surse administrative, curățate și procesate de către biroul de statistică.

Statisticile privind educația se referă la învățământul formal. Informațiile provin din anchetele statistice efectuate anual de către instituțiile de învățământ abilitate conform Codului Educației să organizeze și să implementeze programe de educație formală, și să furnizeze informațiile necesare pentru a descrie starea de funcționare și nivelul de performanță a sistemului de învățământ.

Rezultatele cercetării statistice permit analiza evoluției în domeniul educației în spațiu și timp, oferind date comparabile la nivel național și internațional utilizatorilor implicați în definirea, implementarea și evaluarea politicilor educaționale.

Publicațiile anuale privind învățământul conțin principalii indicatori statistici care caracterizează sistemul de învățământ din țară în perioada 2009-2023. Datele sunt dezagregate pe niveluri educaționale, conform Clasificării Internaționale Standard a Educației (ISCED 2011) și defalcate pe grupe de vârstă, sex, mediu de reședință, tipuri de instituții, regiuni economice de dezvoltare (Nord, Centru, Sud, municipiul Chișinău, UTA Găgăuzia), etc.

Datele administrative privind instituțiile de învățământ, înrolările și abandonul școlar sunt curățate și prelucrate de către biroul de statistică și publicate în statisticile privind educația din cadrul BNS.

Rapoartele anuale sunt publicate în mod sistematic de către BNS. Documentele sunt disponibile pentru public pe site-ul oficial al BNS. Datele statistice din domeniul educației pot fi găsite, de asemenea, în Anuarul Statistic „Învățământ și Știință”.

În continuare, vom face referire la datele și informațiile colectate, prelucrate și furnizate de ANOFM. OPM din cadrul ANOFM și subdiviziunile teritoriale ale ANOFM se ocupă de colectarea informațiilor. Subdiviziunile teritoriale ale ANOFM cooperează cu organizațiile publice și private, cu autoritățile locale, cu organizațiile societății civile și cu furnizorii de formare profesională. ANOFM are, de asemenea, sarcina de a informa populația cu privire la piața muncii la nivel național.

În scopul monitorizării situației cererii și ofertei pe piața muncii și al reducerii decalajului dintre formarea oferită de instituțiile de învățământ și necesitățile agenților economici, de la înființarea sa, OPM a întreprins diverse activități, printre care se numără elaborarea de:

- note analitice informative privind tendințele pieței muncii (ocuparea forței de muncă și șomajul) în baza datelor administrative ale ANOFM și BNS;
- infografice pe diverse aspecte;
- nota analitică "Migrația forței de muncă și impactul asupra pieței muncii în RM" (cu suportul proiectului "Migrația și dezvoltarea locală" finanțat de PNUD)");
- sondaje online ale angajatorilor, care colectează informații privind deficitul de forță de muncă, cererea de competențe, planurile de dezvoltare a companiilor, recrutarea viitoare a forței de muncă pe sectoare economice și profil ocupațional;
- buletine informative privind cererea și oferta de forță de muncă pe semestre și la sfârșitul anului;
- AFM (pe termen scurt), Barometrul Profesiilor din perspectiva angajatorilor.

De asemenea, ANOFM gestionează platforma digitală "Jobless". Platforma găzduiește informații privind locurile vacante înregistrate, șomerii înregistrați și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, dezagregate în funcție de sex, vârstă, nivel de educație, distribuție regională, durata șomajului, motivul șomajului, programul și serviciul oferit. În cazul locurilor de muncă vacante, datele sunt dezagregate în funcție de codul ocupațional, mărirea întreprinderii și de distribuția teritorială.

Iar pentru o mai bună înțelegere a situației pieței muncii, ANOFM monitorizează lunar, trimestrial, semestrial și anual tendințele privind persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv înregistrarea șomerilor și a locurilor de muncă vacante.

Sistemul Automatizat de Înregistrare cu Statut de Șomer (ÎȘȘ), este utilizat de ANOFM și subdiviziunile sale teritoriale pentru înregistrarea șomerilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Informațiile din ÎȘȘ sunt inserate automat în Jobless care generează rapoarte.

De asemenea, lunar se pregătesc comunicate de informare privind situația șomajului înregistrat, care sunt plasate pe site-ul ANOFM.

Decizia cu privire la datele și informațiile care urmează să fie colectate este, de obicei, luată în comun de către conducerea ANOFM, în consultare cu MMPS. Acestea sunt definite în obiective și stabilite în planul anual de activități.

Aici, de asemenea, este necesar de menționat că, în cadrul proiectului Băncii Mondiale "Învățământul superior în Moldova 2021-2025", au fost planificate activități specifice pentru a sprijini dezvoltarea și instalarea a două sisteme de informații, un sistem electronic unificat de admitere în

învățământul superior (e-Admission) și un sistem unic de informații de gestionare a învățământului superior (HEMIS)⁷.

O altă sursă de informații statistice privind învățământul este portalul deschis de date SIME, găzduit de MEC.

Portalul este destinat diseminării și vizualizării interactive a datelor din educație, prin integrarea și consolidarea datelor din modulul de învățământ general (SIME), modulul de învățământ profesional tehnic (ÎPT) și modulul de educație timpurie (ET). Portalul SIME a fost implementat în 2017 și actualizat în 2020, fiind supus unui proces de extindere și dezvoltare etapizat.

Scopul principal al acestui portal de date este de a oferi acces rapid și ușor la diverse date statistice la nivel de școală pentru o gamă largă de utilizatori, instituții publice și private, părinți și copii. Acesta conține date statistice la nivel de instituții de învățământ, care sunt grupate pe localități și raioane/ municipii/ UTA. Portalul oferă un acces ușor și rapid la diverse date statistice din SIME.

Acest portal oferă, de asemenea, funcționalități precum "catalogul electronic" sau "e-admitere". În prezent, portalul include date statistice privind educația timpurie, învățământul primar, gimnazial și liceal, precum și învățământul profesional.

De exemplu, categoria de date ÎPT oferă informații privind:

- Instituția ÎPT (centre de excelență, colegii și școli profesionale): profilul instituției, activitatea financiară, capacitatea instituțională etc.;
- elevi în instituțiile ÎPT: numărul de elevi, dezagregat pe sexe, cote, prezență, evaluări, numărul de elevi pe meserii și ani de studiu, pe sexe și vârste, etnie, în funcție de bursele acordate, numărul de elevi înscriși în programe de formare profesională, numărul de absolvenți și rata de ocupare a absolvenților, etc.;
- personalul instituțiilor de formare profesională: număr, calificare, vechime în muncă, grade didactice, etc.;
- statistici privind toate categoriile de date: instituții, clase, elevi, personal, grupate pe diferiți indicatori.

Pe lângă instituțiile menționate mai sus, există și alte entități publice⁸ și private⁹, think-tank-uri, ONG-uri care pot colecta și furniza date și informații necesare pentru crearea de dovezi în vederea anticipării nevoilor de competențe.

Periodic, Comitetele sectoriale, precum și unele ONG-uri colectează date privind necesitatea de competențe în procesul de elaborare a standardului ocupațional sau a profilului ocupațional¹⁰ conform unei metodologii¹¹ aprobate privind elaborarea standardelor de calificare.

În general, colectarea datelor privind cererea și oferta și analiza datelor existente (dacă este cazul) se realizează de către ministerele relevante și departamentele lor analitice, donatori, ONG-uri, think-tank-uri și instituții de cercetare.

⁷ Inițial, proiectul Băncii Mondiale urmărea să sprijine dezvoltarea și instalarea a trei sisteme informaționale, inclusiv crearea Sistemului Informațional al Pieței Muncii (un proiect de Hotărâre de Guvern a fost pregătit de către MMPS), dar acest lucru a fost eliminat ulterior, rămânând doar cele două menționate mai sus.

⁸ De exemplu, CNAS furnizează periodic date privind beneficiarii de pensii și alocații sociale de stat, Inspectoratul de Stat al Muncii produce statistici oficiale privind securitatea și sănătatea în muncă, accidentele de muncă etc.

⁹ De exemplu, instituțiile private, cum ar fi Prodidactica CE, ONG-ul Independent Expert-Grup, Centrul Analitic Independent IDIS "Viitorul". ONG-urile pot furniza date ad-hoc la cerere, iar instituțiile publice oferă informații periodice.

¹⁰ Documentul care descrie atribuțiile și sarcinile profesionale specifice unui loc de muncă/ profesie/ specialitate/ ocupație dintr-un domeniu de activitate și reperele de calitate asociate îndeplinirii cu succes a acestora, în concordanță cu necesitățile pieței muncii.

¹¹ Decizia Guvernului Nr 863 din 08-10-2014 pentru aprobarea Metodologiei de dezvoltare standardelor ocupaționale.

► Tabel 1: prezentare generală a principalelor date relevante pentru exercițiile ANC

Titlul de date	Furnizorul de date	Tipul de date / instrumentul	Periodicitatea
Recensământul populației și locuințelor	BNS	Recensământ	Fiecare 10 ani (următorul în 2024)
Ancheta forței de muncă	BNS	Anchetă	Trimestrial
Ancheta salariilor lucrătorilor	BNS	Anchetă	Trimestrial
Ancheta câștigului salarial și a costului total a forței de muncă	BNS	Anchetă	Anual
Ancheta privind Formarea profesională a salariaților	BNS	Anchetă	Anual
Statistici privind întreprinderile economice	BNS	Date administrative; Anchetă	Anual
Statistici privind învățământul (numărul instituțiilor; tipul de instituție, cadrul didactic; studenți/ elevi; indicatori cheie pentru monitorizarea politicilor educaționale; statistici generale privind învățământul)	BNS	Date administrative	Anual
Date privind șomerii înregistrați (structura șomerilor; accesul la măsurile active pentru stimularea ocupării; accesul la măsurile pasive pentru protecția socială a șomerilor)	ANOFM	Date administrative	In mod continuu
Posturi vacante	ANOFM	Date administrative	In mod continuu
Ancheta agenților economici (angajatori)	ANOFM /OPM	Anchetă	Anual
SIME (date statistice privind educația timpurie, învățământul primar, secundar și liceal și ÎPT)	MEC (și instituții de învățământ)	Date administrative	Anual
Studiu de urmărire a traseului profesional al absolvenților (interne care nu sunt coordonate la nivel național)	Câteva Instituții de ÎPT și învățământ superior	Anchetă	Anual
Identificarea necesarului de competențe sectoriale (în cadrul studiilor)	ONG/ think tank/ instituții de cercetare/ instituții de învățământ superior	Date calitative și cantitative mixate din surse primare și secundare / anchetă, focus grupuri, ședințe	Ad hoc
Identificarea necesarului de competențe pentru o ocupație	Comitete Sectoriale/ ONG-uri	Anchetă/ focus grupuri / mese rotunde/ ateliere	Ad hoc

4.3. Metode și abordări pentru anticiparea nevoilor de competențe

Rezultatele cartografierii proceselor de evaluare și anticipare a nevoilor de competențelor în țară au evidențiat o serie de metode și abordări la care se va face referire în acest capitol (vezi Figura 5).

► Figura 5: Tipuri de anticipare a competențelor

Tipuri de anticipare a competențelor

Proгноza cantitativă	Proгноza pieței muncii pe termen scurt	Proгноze macroeconomice, pe sectoare economice	Proгноza pieței muncii pe termen mediu – în bază de proiect, exerciții ad-hoc	Proгноza pieței muncii pe termen lung – în bază de proiect, exerciții ad-hoc	
Evaluarea competențelor	Ancheta angajatorilor	Studii de urmărire a traseului profesional al absolvenților (la nivel instituțional desfășurate de unele instituții de învățământ sau exerciții ad-hoc în cadrul proiectelor)	Evaluări ocazionale calitative focusate sectorial desfășurate de un Comitet Sectorial sau ONG-uri	Date tematice și evaluări din studii și statistici ale BNS, ANOFM, SIME (al Ministerului Educației și Cercetării)	Identificarea necesităților de competențe sectoriale (în cadrul studiilor)
Previziuni	Lipsa exercițiului				
Altele	Focus grupuri, mese rotunde, ateliere, ședințe				

Acestea includ atât metode cantitative, cât și calitative.

Sistemul ANC din Moldova (dacă poate fi numit astfel) implică elemente ale următoarelor abordări:

- formal, nivel național, metode cantitative, prognoze, proiecții bazate pe modele;
- anchete periodice ale întreprinderilor, anchete ale altor grupuri, interviuri, grupuri de discuții și mese rotunde pentru a ajunge la un consens (aceste abordări includ unele aspecte cantitative, dar sunt, în general, mai mult calitative);
- studii sectoriale sau ocupaționale ad-hoc, care implică atât metode cantitative, cât și calitative și care se concentrează pe anumite domenii și se bazează pe proiecte.

Metodele și abordările sunt bine susținute și facilitate de disponibilitatea informațiilor și a datelor statistice oferite de instituțiile naționale, și anume BNS și ANOFM.

Metodele de colectare a informațiilor sunt pe suport de hârtie și rapoarte electronice.

Principalele rezultate variază de la rapoarte scurte, diverse note informative și analitice, prognoze pe termen scurt privind piața forței de muncă și barometrul profesiilor (a se vedea anexa 1) până la cercetări mai ample și o bază de date semnificativă care va putea fi exploatată și analizată de diverși utilizatori finali interesați.

Următorul paragraf enumeră cele mai relevante rezultate pentru anticiparea competențelor.

În ultimii patru ani, programul de lucru al OPM a cuprins publicații structurale privind cererea și oferta forței de muncă, precum și analiza locurilor de muncă vacante pe piața muncii. De asemenea, au fost elaborate note analitice privind tendințele pieței muncii (ocuparea forței muncii și șomajul) în baza datelor BNS și a datelor administrative, cu scopul de a analiza tendințele pieței muncii și de a identifica soluții pentru corelarea cererii cu oferta. OPM a monitorizat și analizat ancheta privind unitățile economic-actieve realizată de subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.

Anual ANOFM elaborează Prognoza pieței muncii pe termen scurt. Aceasta prognoza este elaborată în baza datelor colectate în rezultatul chestionării agenților economici în sistemul aplicativ al PPM. (PPM este un sistem informațional separat, prin intermediul căruia eșantionarea se face în mod independent, în conformitate cu metodologia. După generarea eșantionului, fiecare subdiviziune teritorială anchetează angajatorii din regiunea sa. Sistemul PPM generează datele într-un document Excel, care mai apoi sunt prelucrate de către OPM, combinând diferite domenii. Cu toate acestea, nu este un program econometric cu procesare interactivă a datelor, care ar oferi analize predefinite.)

În ceea ce privește anticiparea competențelor, au fost realizate câteva analize de anticipare, împreună cu rapoarte analitice privind tendințele pieței muncii:

a) Prognoze

- Prognoza pe termen scurt a pieței muncii pentru 2023 din perspectiva angajatorilor,
- Prognoza pe termen scurt a pieței muncii pentru 2022 din perspectiva angajatorilor,
- Prognoza pe termen scurt a pieței muncii pentru 2021 din perspectiva angajatorilor,
- Prognoza pe termen scurt a pieței muncii pentru 2020 din perspectiva angajatorilor.

b) Rapoarte analitice

- Raportul analitic privind ocuparea forței de muncă și tendințele pieței forței de muncă pentru 2022,
- Raport analitic privind tendințele ocupării forței de muncă și ale pieței muncii pentru 2021,
- Raport analitic privind tendințele ocupării forței de muncă și ale pieței muncii pentru 2020,
- Raport analitic privind tendințele ocupării forței de muncă și ale pieței muncii pentru 2019

OPM elaborează, de asemenea, infografice anexate acestor analize.

Cercetările și analizele sunt efectuate periodic de alte instituții și organizații, de centre de analize din sectorul privat sau de experți individuali finanțați din alte bugete decât cel de stat. Aceste studii sunt în mare parte ad-hoc și, în majoritatea cazurilor, în conformitate cu solicitările finanțatorilor și cu prioritățile acestora.

- Prognoza pe termen mediu a pieței muncii pe termen mediu pentru perioada 2024-2026, realizată în anul 2023 de Centrul Analitic Independent Expert Group¹²
- Prognoza pe termen lung a pieței muncii pentru 2025, realizată în 2020 de Centrul Analitic Independent Expert Group, finanțată de GIZ
- Situația competențelor în Moldova, actualizare, OIM, 2021
- Starea competențelor în Moldova, OIM, 2019
- Evaluarea necesarului de competențe ale forței de muncă în lanțurile de valori cheie, 2018, USAID, Proiectul Agricultură Performantă în Moldova
- Raport privind rezultatele identificării cererii pieței muncii pe termen mediu pentru învățământul profesional tehnic și superior în domeniile: pirotehnie, horticultură, pedologie și protecția solului, producție vegetală și zootehnie, zootehnie și medicină veterinară, tehnologia produselor vegetale, DevRAM, Agenția Austriacă pentru Dezvoltare (ADA), 2019

¹² finanțat de: Uniunea Europeană, Ministerul Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare, Cooperarea Austriacă pentru Dezvoltare și Ministerul Afacerilor Externe al Republicii Polone – Asistența Poloniei; și implementat de Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei, Agenția Austriacă pentru Dezvoltare și Solidarity Fund PL în Moldova.

- Care sunt competențele actuale ale forței de muncă din Moldova? Măsurarea competențelor și a barierelor pe piața muncii din Moldova (STEP-lite), Kupets, O. (2019), finanțat de Grupul BM
- Raport privind necorelarea competențelor, BM, 2019
- Rezultatele modulului de competențe din cadrul studiului privind forța de muncă din RM, BM, 2018.

Este important de menționat că accentul se pune în special pe domeniul economic și pe ocupații, decât pe detalii privind competențele.

În același timp, informațiile privind ocupațiile sunt completate cu date privind modelele de calificare în cadrul ocupațiilor, iar implicațiile pentru competențe sunt derivate dintr-o analiză a nevoilor de competențe și abilități pentru dezvoltarea/revizuirea unui standard ocupațional, a unui profil ocupațional și a unui standard de calificare.

Clasificarea ocupațiilor se face în baza Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova¹³ (CORM 006-2021) care stabilește denumirile ocupațiilor (funcții și profesii) practicate de populația activă a RM și clasificarea lor în grupe, în funcție de gradul de omogenitate a activității desfășurate și de nivelul de competențe/abilități necesare pentru practicarea ocupațiilor respective.

CORM 006-2021 este elaborat în baza ISCO-08 și ESCO, asigurând comparabilitatea ocupațiilor atât în scopuri statistice, cât și administrative. Calificările sunt măsurate cu ajutorul CNC.

BNS se axează pe aspecte mai generale de dezvoltare economică și nu doar pe competențe. În timp ce Comitetele sectoriale și unele ONG-uri pot efectua evaluări calitative cu un accent sectorial. Aceste exerciții de evaluare se concentrează pe identificarea nevoilor de competențe și abilități, un proces obligatoriu impus de Metodologia de elaborare a standardelor ocupaționale și Metodologia de elaborare, revizuire și validare a standardelor de calificare.

Comitete sectoriale se bazează pe anumite abordări calitative (sondaje) pentru a evalua ocupația actuală și nevoile de competențe într-un anumit sector. Unele comitete sectoriale își desfășoară propriile anchete, își dezvoltă propriile modele cantitative și utilizează diverse tehnici (mese rotunde, grupuri de discuții etc.). De cele mai multe ori, acest lucru se face la nivel intern, dar atunci când există resurse disponibile, implică o utilizare extinsă a consultanților externi pentru a aduce cunoștințele și expertiza relevante.

De curând, anul acesta, a fost elaborată Metodologia¹⁴ privind prognoza pe termen mediu a pieței muncii, un model cantitativ al pieței muncii pentru a prognoza competențele pe termen mediu.

O încercare ad-hoc de anticipare a competențelor pe termen mediu și lung prin extrapolare cantitativă, finanțată de partenerii de dezvoltare, a fost realizată de grupul de experți independenți 2020 și 2023.

Câteva instituții de învățământ profesional și multe universități și-au dezvoltat propriile metode interne, realizând studii de urmărire a traseului profesional al absolvenților.

Cu toate acestea, instituțiile confirmă faptul că aceste abordări dezvăluie doar o parte a adevărului și că trebuie completate cu alte metode, inclusiv sondaje în rândul angajatorilor și alte proceduri calitative și cantitative.

¹³ <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2022/01/CORM.pdf>

¹⁴ Noua Metodologie, recent elaborată nu a fost aprobată nici de ANOFM (OPM) și nici de MMPS, așa cum conform celor relatate de ei, rezultatele Prognozei realizate conform noii Metodologii rămân a fi destul de generale, fără valoare adăugată pentru a satisface informația privind necesarul specific de competențe.

4.4. Diseminarea

Scopul exercițiilor de anticipare a necesarului de competențe este de a asigura un impact pe scară largă, fiind diseminate pentru a ajunge la instituțiile și agențiile relevante, la utilizatorii finali (ministere și agenții guvernamentale, instituții de învățământ, structuri de ghidare profesională /consilieri educaționali, parteneri sociali, angajatori, studenți și părinții acestora).

Până în prezent, în Moldova nu există o practică de diseminare structurată pentru a furniza în mod sistematic grupurilor-țintă informații privind nevoile de competențe din exercițiile de anticipare a competențelor.

Principalele canale de diseminare vizează site-ul web al instituțiilor, portalurile online, rapoartele publicate, notele informative și rapoartele analitice, rezumatele executive, precum și diverse evenimente de diseminare, inclusiv dialogul direct cu părțile interesate relevante sau în cadrul unor reuniuni și ateliere ad-hoc. În plus, BNS, ANOFM, ministerele, partenerii de dezvoltare utilizează canalele publice ale mass-media (TV, radio, ziare sau reviste) pentru a disemina informațiile și concluziile exercițiilor de anticipare a necesarului de competențe (a se vedea Figura 6: Procesele de diseminare și utilizare în ciclul ANC).

În mod obișnuit, datele și informațiile ajung la utilizatori sub formă de date brute și rapoarte. Cele mai multe dintre rezultatele produse de instituțiile publice (BNS, ANOFM, SIME din cadrul Ministerului Educației și Cercetării) sunt considerate bunuri publice și, prin urmare, sunt disponibile pentru a fi utilizate în mod liber și sunt diseminate pe o scară extinsă către publicul larg.

În același timp, unele părți interesate intervievate au subliniat că există un acces limitat la micro-date relevante pentru cercetarea privind competențele și aspectele legate de piața muncii. Având în vedere faptul că accesul la microdate este adesea supus unei serii de restricții juridice și tehnice (confidențialitatea datelor și normele de confidențialitate și de nedivulgare a datelor etc.), cererile speciale ale părților interesate trebuie să fie supuse unui proces administrativ de acceptare, care poate dura mult timp.

4.5. Utilizarea rezultatelor anticipării necesităților de competențe

După cum este ilustrat în Figura 6: Procesele de diseminare și utilizare în ciclul ANC, Rezultatele anticipării competențelor sunt utilizate în principal în politicile de ocupare, în ghidarea în carieră și, într-o măsură mai mică, în politici educaționale.

În politicile de ocupare a forței de muncă, informațiile privind nevoile de competențe, de obicei, alimentează:

- dezvoltarea și sau actualizarea standardelor ocupaționale,
- revizuirea, proiectarea, alocarea de resurse financiare și planificarea de cursuri de formare pentru șomeri,
- furnizarea de informații către persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și șomeri privind cererea pieței muncii,
- dezvoltarea de mecanisme de stimulare pentru a sprijini și a ghida persoanele și instituțiile în vederea abordării schimbărilor în ceea ce privește necesarul de competențe.

În politicile educaționale, rezultatele anticipării competențelor sunt utilizate în principal pentru a

- dezvolta/actualiza cadrul calificărilor și programele de studii pe baza standardului ocupațional sau a profilului ocupațional,
- furniza informații studenților, elevilor și părinților acestora cu privire la perspectivele pieței muncii,
- decide cu privire la furnizarea de cursuri de formare continuă în ÎPT,
- decide și dezvolta programe în învățământul dual.

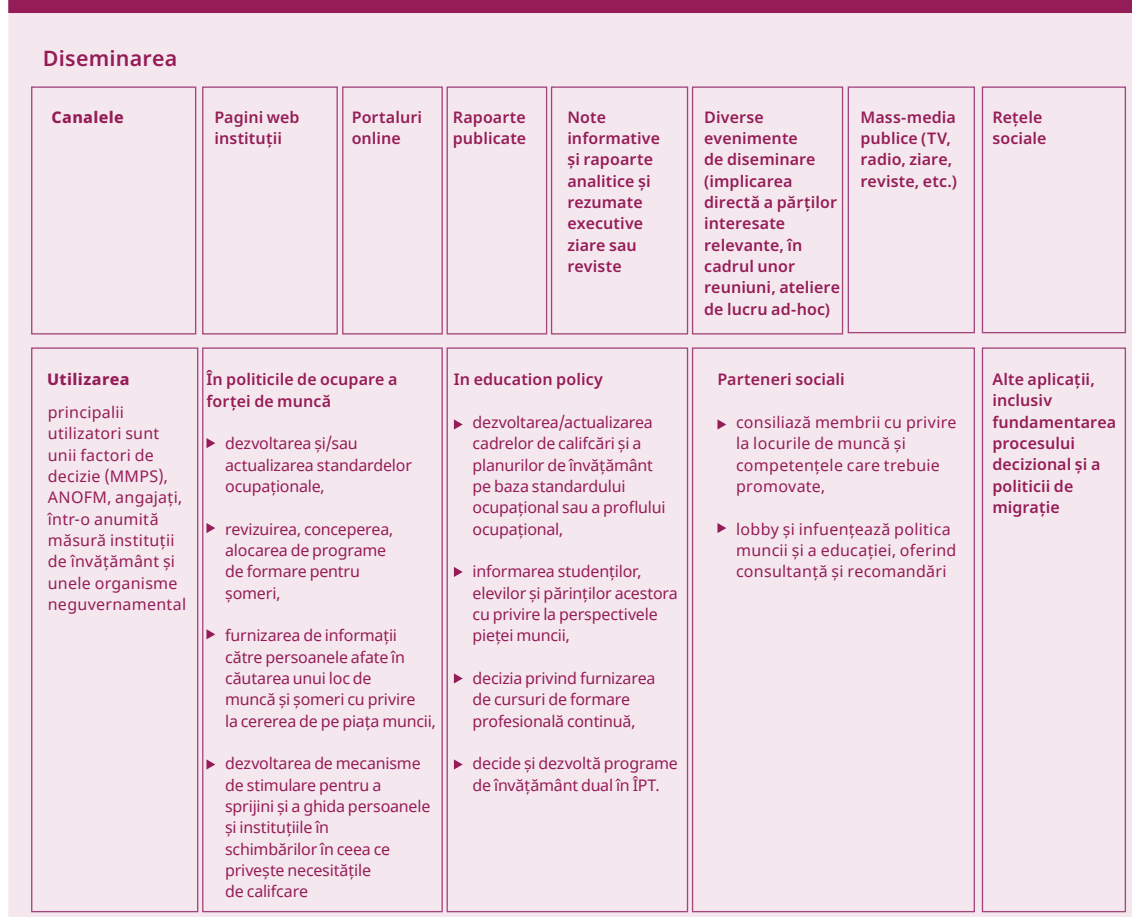
Referitor la partenerii sociali, informațiile privind necesarul de competențe sunt utilizate cu preponderență pentru a:

- consilia membrii cu privire la locurile de muncă și competențele care urmează să fie promovate,
- face lobby și pentru a influența politicile în domeniul muncii și al educației, oferind consultanță și recomandări.

Printre alte utilizări ale rezultatelor exercițiilor de anticipare a necesităților de locuri de muncă și de competențe se numără fundamentarea procesului decizional și a politicii migrației.

Principalii utilizatori ai rezultatelor anticipării competențelor sunt factorii de decizie, angajații ANOFM și, într-o anumită măsură, instituțiile de învățământ și unele instituții neguvernamentale.

► **Figura 6: Procesul de diseminare și utilizare a ciclului de Anticipare a Necesarului de Competențe**



Elaborarea, promovarea și implementarea politicilor de stat în domeniul ocupării forței de muncă face parte din misiunea Ministerului Muncii și Protecției Sociale. Principalele surse utilizate în mod obișnuit pentru elaborarea politicilor de ocupare a forței de muncă și de protecție socială și pentru a reduce viitoarele disparități ale pieței muncii, încorporează anchete privind angajatorii și competențele profesionale produse de ANOFM și date cantitative de la BNS. MMPS utilizează, de asemenea, anticiparea competențelor pentru a coordona dezvoltarea și actualizarea standardelor ocupaționale. Cea mai frecventă utilizare a standardelor ocupaționale nou elaborate sau actualizate și/sau a profilului ocupațional include noi perspective asupra setului de competențe din standardul de calificare care, la rândul său, servesc drept bază pentru dezvoltarea sau actualizarea programelor de studii.

Exercițiile de evaluare a competențelor oferă sprijin Ministerului pentru a defini programe de formare duală în ocupațiile în care sunt identificate lipsuri de competențe, pentru a elabora sau revizui cursuri de formare continuă și pentru a oferi informații pentru ghidare în carieră.

Sondajele angajatorilor și PPM elaborate de ANOFM sunt utilizate de către MEC (Serviciul Învățare pe tot parcursul vieții (Life-Long Learning în engleză)) pentru a-și susține deciziile privind furnizarea de cursuri de formare continuă și pentru a evalua numărul și tipul de programe de formare continuă. A fost stabilit un parteneriat de succes dintre ANOFM și serviciul Învățare pe tot parcursul vieții din cadrul MEC pentru a sprijini furnizarea de formare a șomerilor înregistrați.

Dovezile din analize de evaluare a competențelor realizate de ANOFM alimentează și diverse elemente de formare profesională în definirea conținutului și numărului de programe existente sau nou-concepute pentru șomeri înregistrați. Într-o anumită măsură, informațiile despre nevoile de competențe alimentează, de asemenea, instrumente de stimulare care facilitează și ghidează indivizii și instituțiile să abordeze schimbările de competențe necesare.

Rezultatele anticipării competențelor sunt utilizate în furnizarea de servicii de ghidare în carieră și orientare profesională oferite de către ANOFM și de instituțiile de învățământ, în special de instituțiile ÎPT. ANOFM și instituțiile ÎPT folosesc informațiile pentru a îmbunătăți consultarea și pentru a oferi ajutor în ghidarea persoanelor către cursuri de formare și calificări adecvate. ANOFM, prin intermediul subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, oferă servicii de ghidare în carieră tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv școlarilor, studenților, persoanelor cu dizabilități.

Specialiștii de ghidare în carieră de la ANOFM sunt instruiți și informați în baza informațiilor de anticipare a competențelor pentru a sprijini tinerii, șomerii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și alte categorii de beneficiari în identificarea oportunităților educaționale și profesionale. Persoana care solicită ajutor la ANOFM sau la subdiviziunile teritoriale ale ANOFM este interviuată în vederea întocmirii unui profil personal. Pe baza profilului (care este de 3 categorii), se elaborează un plan individual de angajare sau dacă este cazul persoana este direcționată către cursuri de formare, dar nu neapărat. Platforma Cognitrom Career Planner este utilizată pentru consilierea în carieră a persoanelor care sunt identificate ca având nevoie de astfel de servicii în conformitate cu profilul lor.

În cazul elevilor și studenților, consilierea și ghidarea în carieră sunt, de asemenea, responsabilitatea instituției de învățământ, care se bazează pe informațiile ANOFM și datele BNS și uneori sunt cuplate cu rezultatele studiului de Urmărire a Traseului Profesional al Absolvenților (din engleză „Tracer Study„) (realizat de câteva instituții din țară) și unele informații din alte surse externe (de exemplu, exerciții privind nevoile de competențe furnizate în cadrul unui proiect).

În ansamblu, sondajele ANOFM și portalul său web sunt utilizate în principal de practicieni în ghidare în carieră, experți în domeniul educației și pieței forței de muncă, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, angajatori, furnizori de formare pentru ghidare în carieră și pentru planificarea cursurilor de formare continuă în ÎPT.

Cea mai susceptibilă utilizare a informațiilor de către indivizi (studenți, potențiali studenți și părinții acestora, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă) este de obicei prin intermediari, consilieri de carieră și profesori.

Unele ONG-uri, institute de cercetare precum INCE, ICJPS, ISE și unități de cercetare din cadrul universităților din țară (ASEM, UTM, USM etc.), precum și think tank-uri analizează și folosesc periodic informațiile despre nevoile de competențe la cererea unui anumit proiect, care, în majoritatea de cazuri urmărește să justifice sau să planifice intervențiile proiectului/programului.

► 5. Privire de ansamblu și lecții învățate

Capitolul cinci oferă o privire de ansamblu asupra exercițiilor de ANC și subliniază principalele provocări. Acest studiu a analizat ciclul de ANC pentru a cartografia fluxul de informații și procese, pentru a înțelege cooperarea dintre părțile interesate, relațiile dintre sursele de date, metode și abordări, producerea datelor, colectarea, analiza, diseminarea și utilizarea rezultatelor ANC și capacitatea analitică existentă de a interpreta și utiliza rezultatele ANC.

Sistemul de anticipare a nevoilor de competențe este în curs de dezvoltare în Moldova. La nivel de țară există unele exerciții de ANC bine stabilite, sunt prezente baze de date importante la nivelul BNS și ANOFM, și SIME pentru partea de ofertă la MEC, unele elemente de bază ale sistemului de prognoză cantitativă, infrastructura de date cu o anchetă periodică privind forța de muncă, de asemenea au fost realizate unele încercări de a combina diferite surse de date pentru a extrapola evoluțiile viitoare.

Cu toate acestea, un proces sistematic și bine coordonat de anticipare a competențelor încă urmează să fie dezvoltat. Chiar dacă, teoretic, există un acord comun între autoritățile cheie cu privire la direcția politicilor și a practicilor de ANC, procesele fragmentate nu funcționează în prezent ca un sistem eficient de ANC, iar impactul diferitelor exerciții de ANC este încă limitat. Totuși, în prezent, exercițiile de ANC au potențialul de a informa unele dimensiuni de politică legate de ocuparea forței de muncă, de a contribui la serviciile de orientare profesională și ghidare în carieră și de a facilita dezvoltarea unor programe de formare profesională și învățământ dual, cursuri de formare de scurtă durată pentru șomerii înregistrați. În același timp există aproape o lipsă de influență asupra planificării și elaborării programelor de învățământ inițial și curricula pentru a reduce discrepanțele dintre oferta și cererea de muncă calificată.

În acest context, există câteva provocări esențiale care trebuie depășite în mod eșalonat pentru a asigura o utilizare mai extinsă și mai eficientă a informațiilor privind nevoile de competențe. Procesul de cartografiere a relevat un lanț de bariere la toate etapele din ciclul ANC, și anume începând cu problemele privind:

- stabilirea obiectivelor și identificarea grupurilor țintă, provocări legate de sursele de date și prelucrarea datelor,
- calitatea și eficiența instrumentelor și abordărilor pentru evaluarea și anticiparea necesarului de competențe,
- medierea și utilizarea rezultatelor ANC, obstacole legate de capacitatea analitică de a interpreta informațiile ANC, precum și coordonarea și cooperarea dintre actorii cheie.

Deși provocările pot varia în mod esențial de la un aspect la altul, în cele din urmă, dacă una dintre aceste componente este slabă sau lipsește, aceasta afectează funcționalitatea întregului sistem de ANC; sau deficiențele unui exercițiu au un efect eronat în lanț asupra celorlalte procese de ANC; sau exercițiile solo se desfășoară fragmentat (chiar dacă sunt de înaltă sau cea mai înaltă calitate) fără a asigura interconectarea lor într-un sistem ANC integrat, ceea ce duce în cele din urmă la un consum ineficient de timp, resurse umane și financiare, fără impact scontat pentru atingerea obiectivelor stabilite.

Evaluarea nevoilor de competențe și exercițiile de anticipare a necesarului de competențe și răspunsurile politice se referă la domeniile de politică acoperite în principal de două ministere, MMPS și MEC. Cu toate acestea, buna funcționare și eficiența unui sistem de ANC nu depinde numai de cele două ministere, ci necesită și implicarea activă a altor actori cheie, inclusiv MDEC, MF, alte ministere, agenții, asociații angajatorilor/confederația națională a patronatelor, sindicate. Și stabilirea obiectivelor, stabilirea grupurilor țintă, planificarea și implementarea proceselor ANC, furnizarea de feedback și răspunsuri trebuie să fie coordonate corespunzător nu numai între ministere, ci și dincolo de toate părțile interesate cheie.

► **Coordonarea ANC de jure**

Coordonarea ANC de jure este prezentă în diferite documente oficiale¹⁵, inclusiv acordul de parteneriat privind cooperarea partenerilor¹⁶ pentru a asigura funcționalitatea OPM, dar indiferent de acordul formal care prevede implicarea tuturor părților interesate, de facto activitatea de coordonare a ANC lasă multe de dorit, rămânând dificilă și ineficientă.

Motivele fiind mai multe, printre care, după cum au menționat majoritatea respondenților, se numără fluctuațiile frecvente ale guvernelor în ultimii șapte ani. În consecință participarea factorilor de decizie în grupul de coordonare este aproape nulă, lăsând procesul decizional privind elaborarea programului de lucru la latitudinea instituției responsabile.

Pentru a ilustra cele expuse anterior, să folosim un exemplu aici. OPM are un grup de coordonare format din reprezentanți ai instituțiilor partenere cu atribuții decizionale, inclusiv secretari de stat. Scopul grupului este de a aproba planul anual de activitate al OPM și de a adopta decizii cu privire la prioritățile sale de cercetare și analiză. În plus, Grupul de Coordonare ar trebui să ofere sprijin și să intervină în cazul identificării oricăror impedimente legate de colectarea, prelucrarea, analiza și diseminarea informațiilor relevante. Din cauza schimbărilor guvernamentale din ultimii ani, grupul de coordonare a OPM nu s-a întrunit timp de câțiva ani de la înființare. Ca urmare, toate deciziile privind activitățile și tipurile de date și informații care trebuie colectate au rămas în mare parte la latitudinea ANOFM și MMPS.

Un alt motiv subliniază faptul că mulți actori nu sunt pe deplin conștienți de rolul lor în întregul proces de ANC, neînțelegând pe deplin funcționalitatea și importanța ANC, acest motiv fiind la rândul său condiționat de numărul limitat de personal și de volumul înalt de sarcini din instituțiile publice, uneori, cuplat cu capacitatea insuficientă și/sau reticența de a-și asuma povara suplimentară a activităților care nu au tangență cu profilul lor profesional principal.

Astfel, în cele mai bune cazuri, rolul actorilor importanți se limitează doar la participarea acestora la unele întâlniri, dar în absența unei colaborări ulterioare și a implicării active care să aibă un impact asupra formulării concrete a obiectivelor specifice, luând în considerare fiecare grup țintă, precum și indicatorii de progres și impact. Dovezile colectate sugerează că există un feedback limitat sau nu există nici un feedback cu privire la rezultate, la gradul și eficacitatea utilizării rezultatelor ANC și prioritățile care ar putea fi luate în considerare și încorporate în programele de lucru anuale.

În același timp, implicarea partenerilor sociali în exercițiile de ANC rămâne în continuare să fie o provocare. Astfel, în pofida implicării tot mai accentuate a partenerilor sociali în dezvoltarea ÎPT, și a convingerii angajatorilor de a se implica în activitățile ÎPT și să-și comunice nevoile de competențe, procesul de identificare a necesarului de competențe rămâne o provocare semnalată de majoritatea respondenților.

Pentru a rezuma este necesar de menționat că contrar acordul de parteneriat stabilit în mod oficial între instituțiile cheie, comunicarea eficientă încă lipsește, iar cei care urmează să utilizeze datele nu își formulează și nu transmit în mod clar care sunt nevoile și așteptările lor. Implementarea rezultatelor Anticipării Necesarului de Competențe în documente de politici și în practică rămâne a fi cea mai dificilă fază a ciclului ANC. Pentru a maximiza utilizarea ANC, este important să ne asigurăm că rezultatele ANC nu sunt doar fiabile și actualizate, ci și relevante pentru nevoile diferiților utilizatori (OECD, 2016).

Cu toate acestea, așa cum au afirmat respondenții, dezvoltarea unor instrumente ANC robuste, a informațiilor ANC existente și a produselor ANC, reprezintă încă o provocare rămânând departe de a fi pe deplin exploatate, pentru mai multe informații consultați a se vedea câteva comentarii în

¹⁵ Ordinul MMPS No. 3, din 9 ianuarie 2019, privind Aprobarea Regulamentului Consiliului Tripartit al ANOFM; Hotărârea Guvernului Nr. 935, din 24 septembrie 2018, privind Aprobarea Noului Regulament al BNS; Hotărârea Guvernului nr. 990, din 10 octombrie 2018, privind Aprobarea Regulamentului ANOFM; Hotărârea Guvernului Nr. 386, din 17 iunie 2020, privind planificarea, elaborarea, aprobarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea documentelor de politici publice; Hotărârea Guvernului nr. 168, din 9 martie 2010, privind Aprobarea Regulamentului-cadru al Compartimentului Analiză, Monitorizare și Evaluare a Politicii; Hotărârea Guvernului nr. 244, din 21 martie 2018, privind înființarea Consiliului Național al Statisticii.

¹⁶ Acordul de parteneriat este semnat între MMPS și ANOFM, pe de o parte și MDECd, MD, MEC, MADRM, BNS, INCE, Patronatele, Sindicatele, CCI, BMA, pe altă parte.

Caseta 1: Afirmatii în cadrul interviurilor privind utilizarea/neutilizarea informațiilor și rezultatelor ANC. Deși se poate admite că utilizarea datelor depinde nu numai de disponibilitatea și calitatea informațiilor, ci și de capacitatea profesională și predilecția instituțiilor de a utiliza informațiile și, uneori, de voința politică, totuși, măsura în care datele privind ANC sunt sau nu utilizate în opinia părților interesate, depinde, de asemenea, și de complexitatea, calitatea, conformitatea cu nevoile lor specifice și de credibilitatea acestora.

Utilizarea informațiilor și a rezultatelor ANC se confruntă cu dificultăți, fie din cauza lipsei de date și rezultate suficiente și relevante specifice grupului de utilizatori, din cauza exercițiilor nealiniate cu potențialul utilizare a politicii, fie din cauza lipsei de încredere sau percepția lipsei de fiabilitate a exercițiilor.

În plus, toate organizațiile și instituțiile partenere se confruntă cu propriile constrângeri interne în abordarea evaluării competențelor și în formularea răspunsurilor politice din cauza lipsei de încredere sau incapacității și cunoștințelor limitate cu privire la modul de utilizare a produselor ANC. Și în lipsa resurselor umane competente, cu cunoștințe suficiente în gestionarea datelor calitative și cantitative, nu este posibil să profităm pe deplin de datele disponibile pentru a exploata perspective și informații semnificative (OIM, 2017).

De exemplu, OPM-ul este bine plasat pentru a colecta și combina surse de date și pentru a furniza informații diferitelor părți interesate. Cu toate acestea, trebuie încă să consolideze capacitățile și încrederea personalului de a lucra cu date și microdate. În plus, analizele suplimentare ale datelor, dezvoltarea modulelor individuale și dezvoltarea ulterioară a unui model econometric depășesc cu mult capacitatea OPM în timpul disponibil în cadrul personalului actual.

În ansamblu, așa cum au menționat toți respondenții, pare a fi destul de dificil pentru majoritatea factorilor de decizie să interpreteze rezultatele ANC, să combine constatările și rezultatele cercetării. Lipsa capacității analitice și a cunoștințelor cu privire la modul de interpretare a datelor riscă ca datele să fie considerate o formalitate atunci când se elaborează politici, fie că este vorba de politica de ocupare sau de educație.

În cele din urmă, absența unui „oracol” de baze de date relaționale bine structurate, care să stocheze (sau să aibă acces direct la) datele colectate de la diferite instituții și organizații reprezintă un impediment major pentru o analiză cuprinzătoare și exhaustivă, aceasta fiind evidențiată ca fiind printre principalele provocări, în special de către respondenții OPM și ANOFM în special.

► Analiza datelor, de asemenea, rămâne a fi o provocare.

Constatările relevă că nu există o entitate specializată care să funcționeze ca un organism intermediar cu funcție de mediere între comunitățile de cerere și ofertă, și nici structuri care să analizeze și să coordoneze retroacțiunea / feedback-ul cu privire la rezultate.

Problema constă în faptul că, atunci când se colectează informațiile, datele sunt condensate în tabulații, dar, de cele mai multe ori, nu sunt urmate de analize. În general, sunt colectate date brute, însă tendințele și modelele nu sunt monitorizate, iar AFM nu este exploatată pe deplin pentru a monitoriza tendințele pieței muncii. De exemplu, datele din platforma SIME nu sunt utilizate sau analizate în procesul de planificare instituțională, iar utilitatea lor este adesea finită și formală.

Pentru mai multă informație vedeți Anexa 3: Afirmatii în cadrul interviurilor privind analiza de date și informații.

► Provocări în materie de date / limitări

În țară există o bază bună de date de referință pentru evaluarea și anticiparea nevoilor de competențe. Deși există încă loc considerabil de îmbunătățire. Respondenții la interviu au subliniat următoarele deficiențe principale legate de date:

- informații prea generale,

- prea tehnice pentru ca mulți utilizatori să le înțeleagă fără cunoștințe speciale în domeniu,
- informația colectată nu este aliniată la obiectivele de politici și pentru a servi diferitor utilizatori.

Exercițiile ANC se concentrează frecvent pe cererea ocupațională ca indicatori proxy și doar câteva exerciții (în principal îndeplinite ca activități în cadrul unui proiect finanțat de donatori) analizează nevoile specifice de competențe. Evaluările efectuate de BNS și ANOFM sunt pe industrie și pe ocupații. Prin urmare, evaluările naționale sau datele agregate pot trece uneori cu vederea nevoile specifice de competențe într-o anumită regiune sau sector.

Astfel, actualele exerciții ANC nu sunt în măsură să ofere mesaje semnificative pentru proiectarea și/sau adaptarea ofertei de programe educaționale și de formare profesională, neavând o viziune mai amplă asupra dezvoltării economice viitoare și confruntându-se cu impedimente în identificarea nevoilor de competențe pe termen scurt și mediu, sau reflectarea schimbărilor în cererea de competențe.

Un alt aspect se referă la calitatea informațiilor furnizate de respondenți. De exemplu, o dată la trei ani, chestionarele sondajului angajatorilor includ un capitol cu întrebări specifice privind nevoile de competențe, cu părere de rău, angajatorii nu oferă niciun răspuns sau informații suficiente, deoarece pur și simplu nu au capacitatea de a face o analiză pe cont propriu și de a transpune constatările lor în nevoi clare de competențe. Acest lucru este valabil în special în cazul întreprinderilor mici și mijlocii, care constituie mai mult de 90% din numărul total de întreprinderi din țară, care nu pot formula necesarul de competențe în prezentă sau pentru viitor.

► Mai jos sunt prezentate câteva aspecte legate de metodologia și instrumentele ANC

Sinergiile dintre metodologiile cantitative și calitative ANC rămân în mare parte neexploatate. Și chiar dacă datele conțin toate elementele necesare, dezvoltarea unor previziuni cantitative rămâne a fi o adevărată provocare.

Proгноza macroeconomică nu este, deocamdată, orientată către o prognoză sectorială a ocupării forței de muncă, deoarece aceasta ar necesita fie dezvoltarea în continuare a capacităților de prognoză macroeconomică în cadrul ministerului, astfel încât să fie furnizate cu regularitate (și) prognozele privind ocuparea forței de muncă la nivel sectorial detaliat, fie elaborarea unei metodologii de extindere a previziunii macroeconomice disponibile în prognoze consistente privind ocuparea forței de muncă.

AFM este cuprinzătoare și include informațiile necesare. Cu toate acestea, apar probleme deoarece sunt necesare serii cronologice mai lungi pentru a identifica evoluțiile la nivel de ocupații sau calificări. Acest lucru necesită, de asemenea, stabilitatea clasificărilor utilizate sau ca seria temporală să poată fi reconstruită prin suprapunerea clasificărilor pentru o anumită perioadă de timp. Reconstruirea unei serii temporale între perioada 2018 și date de până în 2018, cu datele din 2019 și ulterior, ar fi ideală pentru a construi serii mai lungi.

O altă provocare este legată de lipsa Studiilor de Urmărire a Traseului Profesional al Absolvenților în țară, o excepție o fac câteva instituții din cadrul ÎPT care realizează studii de urmărire a traseului profesional al absolvenților pentru uz propriu.

Pentru mai multă informație vedeți Anexa 4: Afirmații în cadrul interviurilor privind calitatea datelor

► Alte impedimente identificate includ:

- deficitul de resurse umane cu cunoștințele și experiența relevante care constituie un factor crucial ce împiedică desfășurarea exercițiilor de ANC;
- bugetul redus, personalul insuficient și salariile demotivante din sectorul public amenință, de asemenea, dezvoltarea sistemului ANC sau chiar menținerea regularității exercițiilor existente.

Resursele financiare insuficiente limitează dezvoltarea instrumentelor necesare pentru colectarea și prelucrarea datelor, pentru efectuarea exercițiilor de ANC sau pentru a externaliza cercetarea privind ANC.

► 6. Recomandări pentru oportunități de dezvoltare a sistemului de anticipare a necesarului de competențe

.. sau ce putem face în continuare pentru dezvoltarea sistemului de Anticipare a Necesarului de Competențe.

Având în vedere dovezile rezultate în urma cartografierii exercițiilor de ANC și pornind de la potențialul existent și de la aspectele bine conturate, precum și de la analiza critică a problemelor identificate, a fost formulate un set de recomandări care ar putea fi luate în considerare pentru a dezvolta un sistem robust de ANC în țară.

Recomandările sunt bifurcate pentru a sprijini două oportunități, și anume,
Oportunitatea 1: consolidarea și dezvoltarea continuă a fecărei părți a ciclului de ANC pe de o parte și
Oportunitatea 2: coagularea exercițiilor de ANC existente într-un sistem funcțional ANC, pe de altă parte.

► Recomandări pentru Oportunitatea 1

Există multiple modalități eficiente de depășire a barierelor menționate în capitolul anterior care vizează îmbunătățirea și consolidarea exercițiilor de ANC existente, precum și construirea celor lipsă, printre care se numără următoarele:

- A. asigurarea eficienței coordonării ANC;
- B. consolidarea capacităților tuturor actorilor esențiali și creșterea gradului de conștientizare a actorilor cheie;
- C. capitalizarea utilizării rezultatelor ANC pentru a informa elaborarea politicilor și alegerile și deciziile părților interesate;
- D. stabilirea unor noi măsuri metodologice și evoluția în scopul realizării unei analize funcționale și de perspective a pieței muncii și a necesarului de competențe.

A. Recomandări pentru asigurarea eficienței coordonării ANC

Pentru dezvoltarea unui sistem ANC eficient care produce rezultate relevante și credibile și ia în considerare nevoile și interesele tuturor părților interesate, cei din urmă ar trebui să fie direct implicați în procesele de ANC pentru a asigura acceptarea și asumarea rezultatelor.

Coordonarea ANC ar trebui îmbunătățită prin transformarea implicării tuturor părților interesate într-o obligație legală.

Recomandarea este de a elabora un program de lucru ANC solid și bine definit.

Programul de lucru ANC ar putea fi elaborat de MMPS¹⁷ cu ANOFM (OPM) și împreună cu MEC, MDEcD, MF, MAIA, ME, MIDR, BNS, INCE, CNPM, CNSM, CCI, BMA și aprobat prin Hotărâre de Guvern pentru a implica toate instituțiile responsabile.

Programul de lucru ANC elaborat anual de MMPS ar trebui să stabilească obiective clare, să includă lista activităților și produselor ANC, inclusiv informații statistice, surse de date, date și informații colectate, nivelul de dezagregare, metode și instrumente, rapoarte analitice, formate de evaluare și anticipare a nevoilor, rezultate, indicând costul și resursele, periodicitatea, instituțiile responsabile și termenul limită pentru diseminarea informațiilor, precum și principalele documente de politici/decizii care urmează să provină din dovezile ANC.

¹⁷ Această recomandare vine în contextul în care MMPS are deja un rol și experiență importantă în procesul de coordonare, iar în plus ANOFM îi este subordonată. În același timp, acest rol poate fi preluat de orice altă structură guvernamentală, de ex. MDED, MEC.

Câteva aspecte importante care trebuie luate în considerare la elaborarea programului de lucru ANC sunt următoarele:

- formularea de obiective clare și relevante, aliniate la utilizarea finală a informațiilor și a rezultatelor, elaborarea politicilor, planificarea strategică, inclusiv Comanda de stat - plan anual de admitere în instituțiile de ÎPT și învățământul superior;
- definirea de activități care să susțină obiectivele stabilite,
- stabilirea priorităților,
- stabilirea unor indicatori de măsurare a progresului și a rezultatelor,
- luarea de decizii pragmatice, luând în considerare resursele și capacitatea disponibile și asigurarea/ securizarea resurselor;
- inclusiv exerciții care exploatează pe deplin datele calitative și cantitative privind nevoile de competențe,
- exerciții de încadrare pe dimensiuni sectoriale și regionale.

Dezvoltarea și punerea în aplicare a programului de lucru ANC ar trebui să fie completat cu activități eficiente de urmărire a traseului profesional al absolvenților (cu obiective și cadru de timp specifice), inclusiv diseminarea produselor exercițiilor ANC într-un mod accesibil, folosind canalele părților interesate pentru diseminarea și utilizarea rezultatelor ANC și furnizarea de feedback cu privire la utilizarea rezultatelor ANC de către actorii cheie. Bunele practici din diferite țări au arătat că exercițiile ANC au cel mai mare succes atunci când există o cultură generală de discutare și utilizare a rezultatelor.

Urmărind același obiectiv de a asigura un flux continuu de informații și un circuit eficient al proceselor, o altă recomandare este indicată mai jos:

- stabilirea de aranjamente la nivel ANOFM în cadrul OPM sau MMPS pentru a analiza și coordona în mod corespunzător răspunsurile și feedback-ul cu privire la utilizarea rezultatelor ANC, precum și pentru a oferi sfatul și consultanța necesară, sprijin durabil și continuu diferitor instituții, organizații și părți interesate implicate în dezvoltarea și susținerea cunoștințelor privind procesele de ANC.
- sau o alternativă mai bună ar fi înființarea secretariatului SNA la nivelul Cancelariei de Stat sau cel puțin la nivelul MMPS.

Sistemul de ANC trebuie să se bazeze pe procese, să fie facilitat și ferm susținut de autoritățile guvernamentale, să fie asumat și alimentat prin contribuția și implicarea tuturor actorilor.

B. Recomandări pentru sensibilizarea și consolidarea capacităților actorilor

Factorul uman are un rol primordial în sistemul de ANC. Astfel, dezvoltarea și consolidarea capacităților tuturor actorilor este esențială pentru a avea claritate în ceea ce privește funcționarea întregului sistem ANC, impactul acestuia, pentru a înțelege rolul fiecărui actor în sistem și interconectarea proceselor, precum și capacitatea de a realiza funcționalitatea fără probleme, ceea ce va contribui, în plus, la creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța ANC și la impactul său la scară larg.

Urmând această logică, recomandarea este de a consolida și de a spori capacitățile tuturor constituenților ANC de a dobândi noi cunoștințe și experiență prin participarea la

- program/e de formare pentru toate părțile interesate pentru a dobândi cunoștințe generale despre ANC la ITCILO (de exemplu, cursul privind anticiparea și potrivirea nevoilor de competențe sau un curs personalizat privind consolidarea capacităților privind utilizarea Informațiilor privind Piața Muncii, a ofertei și a cererii, pentru o mai bună anticipare și potrivire a competențelor) pentru a ajuta constituenții să dobândească cunoștințe și să înțeleagă importanța centrală a identificării nevoilor de competențe actuale și viitoare și a dezechilibrelor PM într-un cadru de politici mai larg sau cursuri conexe oferite de alți furnizori,
- cursuri de formare tematice privind implementarea și eficiența diverselor exerciții pentru grupuri separate de părți interesate (utilizarea Informațiilor privind Piața Muncii, elaborarea de prognoze, scenarii și previziuni privind necesarul de competențe, activități la nivel sectorial, elaborarea și realizarea de sondaje privind necesarul de competențe, dezvoltarea elaborarea și realizarea

studiilor de Urmărire a Traseului Profesional al Absolvenților, lucrul cu date și microdate, utilizarea datelor mari (Big Data) etc.), precum și

- organizarea de activități de învățare reciprocă între colegi și realizarea vizitelor de studiu în țările în care sistemul ANC este bine dezvoltat.

Moldova ar trebui să învețe din experiența altor țări pentru a fortifica:

- instrumentele analitice cantitative - Institutul de Cercetări de Ocupare a Universității Warwick și Cambridge Econometrics, indicatorii și metodologia OECD Competențe pentru Ocupare ar putea fi, de asemenea, folosiți ca inspirație;
- sinergiei între metodologiile cantitative și calitative ANC - Suedia, Institutul Național de Cercetări Economice (Konjunkturinstitutet, NIER);
- Coordonarea ANC – sistemul OSCA din Estonia (consiliul de coordonare OSCA);
- producerea și diseminarea rezultatelor ANC - Estonia și Franța;
- producerea de instrumente ANC relevante pentru nevoile utilizatorilor finali și diseminarea rezultatelor ANC - exemple de consilii de competențe sectoriale din Regatul Unit și Republica Cehă; grupuri naționale de consiliere pentru competențe în Finlanda, Germania și Danemarca, Finlanda și Germania; ghidul OIM privind anticiparea nevoilor de competențe. Ghiduri metodologice privind anticiparea și potrivirea ofertei și cererii de competențe¹⁸;
- dialog interministerial - Estonia și Franța;
- diseminarea instrumentelor ANC - Estonia și Franța;
- construirea unui ghișeu unic (a One-stop shop), o modalitate accesibilă de a aduna și furniza informații relevante într-un singur loc – Danemarca, site-ul web UddannelsesGuiden (www.ug.dk) și instrumentul JobKompasset;
- implementarea abordărilor sectoriale, analiză sectorială - Finlanda, Metodologia STED al OIM¹⁹
- implementată în alte țări;
- participarea utilizatorilor finali la proiectarea exercițiilor de ANC pentru a maximiza utilizarea și impactul - sistemul OSCA din Estonia;
- producerea de Prognoze elaborate în comun de autoritățile din domeniul educației și ale pieței muncii - Statistic Norway;
- crearea unor modalități prietenoase de furnizare a datelor – Serviciul Public pentru Ocuparea Forței de Muncă, Austria, (www.amsforschungszentrum.at);
- generarea de modele calitative și de perspectivă pentru anticiparea competențelor - Agenția Națională pentru Educație finlandeză/EDUFI

C. Recomandări pentru valorificarea utilizării eficiente a rezultatelor ANC pentru a informa elaborarea politicilor și luarea de decizii

Dat fiind faptul că motivele pentru subutilizarea/neutilizarea rezultatelor ANC derivă din diverse cauze, recomandările pentru asigurarea utilizării rezultatelor ANC abordează, de asemenea, mai multe dimensiuni, după cum urmează:

- construirea consensului între părțile interesate în stabilirea unor obiective clare și relevante, aliniate nevoilor acestora;
- dezvoltarea exercițiilor de ANC și adaptarea rezultatelor la nevoile politicii, la nevoile utilizatorului final, luând în considerare acoperirea sectorială și regională, dezagregarea ocupațională și măsurarea competențelor;
- creșterea angajamentului tuturor părților interesate și utilizatorilor finali în realizarea exercițiilor de ANC;

¹⁸ Volumul 1: Utilizarea informațiilor de pe piața muncii. Volumul 2: Dezvoltarea de anticipări, scenarii și previziuni de competențe. Volumul 3: Lucrul la nivel de sector. Volumul 4: Rolul prestatorilor serviciilor de angajare. Volumul 5: Cum să dezvolți și să desfășuri un sondaj privind competențele instituției. Volumul 6: Efectuarea studiilor de urmărire a traseului profesional a absolvenților. Disponibil pe: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Projects/WCMS_534345/lang--en/index.htm

¹⁹ Programul STED este o abordare sectorială dezvoltată de OIM pentru a ajuta țările în curs de dezvoltare și economiile emergente să identifice strategiile de dezvoltare a competențelor necesare pentru succesul viitor în comerțul internațional.

- realizarea activităților de monitorizare punctuală de către Cancelaria de Stat pentru a asigura implementarea prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 386/2020 privind planificarea, elaborarea, aprobarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea documentelor de politici publice, precum și pentru a evalua măsura în care rezultatele ANC sunt utilizate în documentele de politici de ocupare, educație și migrație, prin elaborarea și diseminarea Rapoartelor de analiză a impactului;
- utilizarea unui limbaj clar al rezultatelor ANC și diseminarea extinsă, prin canalele tuturor părților interesate, inclusiv asociații sindicale și patronale, comitetele sectoriale, CNPM, instituțiile de educație și formare, comunitatea de cercetare, ONG-uri și alte instituții și organizații publice și private relevante;
- crearea buclelor/ circuitelor de feedback (feedback loops) și raportarea cu privire la utilizarea rezultatelor OPM, și nu numai între ministere și agenții publice, ci și la un nivel mult mai extins, și pentru alte părți interesate;
- OPM ar trebui, de asemenea, să continue să îmbunătățească diseminarea produselor sale să formuleze și să transmită recomandări de politici în conformitate cu analizele efectuate.
- dezvoltarea unui portal consolidat la nivelul MEC pentru a oferi tuturor instituțiilor și persoanelor fizice acces la informații ușor de utilizat privind nevoile de competențe, tendințele pieței muncii și oportunitățile de muncă, precum și oferta educațională;
- dezvoltarea practicilor de utilizare a rezultatelor ANC de către sindicate, CNPM, asociațiile angajatorilor și Comitetele sectoriale pentru a informa procesul decizional la nivel de sector sau companie;
- înființarea la nivel instituțional, în special la MMPS și MEC, a cel puțin unui post de analist de date/ în mod ideal o unitate de prognoză și statistică, identificarea/angajarea unei/unor persoane calificate care dețin/e competențe analitice pentru a colabora cu alți actori din sistemul ANC, pentru monitorizarea tendințelor, evaluarea datelor statistice, efectuarea de analize, formularea de recomandări de politică pe baza analizelor efectuate pentru a furniza în mod regulat dovezi atât pentru luarea deciziilor, cât și pentru elaborarea de politici. În primă instanță, pentru a da un impuls implementării exercițiilor ANC, experți în domeniu ar putea fi detașați temporar în instituții cheie (ANOFM/ OPM, MMPS, MEC) cu sprijinul partenerilor de dezvoltare;
- perfecționarea capacităților analitice ale resurselor umane.

D. Recomandări pentru stabilirea unor noi măsuri metodologice și evoluția în scopul realizării unei analize funcționale, și de perspectivă a pieței forței de muncă și a necesarului de competențe.

Pentru a avansa, se recomandă adoptarea următorilor pași metodologici și practici în vederea identificării și asigurării unui mecanism mai eficient de gestionare a nevoilor de corelare a competențelor și de potrivire a locurilor de muncă.

- Efectuarea în mod regulat a anticipării necesarului de competențe pe termen mediu. Modelul cantitativ existent al pieței muncii ar putea și ar trebui să fie utilizat de OPM pentru anticiparea competențelor pe termen mediu în mod regulat.
- Efectuarea prognozei macroeconomice care permite identificarea dezvoltării ocupării forței de muncă pe activități economice.

Această prognoză s-ar putea baza pe modelul economic al Ministerului Economiei care elaborează previziuni privind PIB-ul pentru următorii patru ani, dar care oferă doar evoluția dezvoltării economice (creștere/scăderea producției) pe sectoare largi, nu și ocuparea forței de muncă. Sugerția este de a transpune previziunile existente privind dezvoltarea sectorială în rezultate legate de ocuparea forței de muncă, și de a dezvolta în continuare capacitatea de a modela pe deplin economia țării și, de asemenea, să implice rezultate în materie de ocupare a forței de muncă. Transpunerea prognozei macroeconomice de ocupare în ocuparea forței de muncă pe ocupații și calificări ar trebui să se facă utilizând matrici de ponderi a ocupațiilor pe sectoare/activități economice derivate din informațiile din ancheta forței de muncă. Transformarea previziunilor macroeconomice de ocupare a forței de muncă în ocuparea forței de muncă pe ocupații și calificare folosind matrici de cote ocupaționale pe sectoare/activități economice derivate din informațiile AFM.

- Realizarea prognozelor funcționale privind necesarul de competențe calculând (cel puțin) rezultatele următoarelor module:

- prognoză macroeconomică (potențial bazată pe ipoteze sau extrapolată)
- prognoza ofertei, în funcție de calificare
- prognoza cererii (extinderii).

și câteva module suplimentare de anticipare a competențelor pentru a adăuga mai multe detalii și realism la rezultatele generale:

- estimarea cererii de înlocuire/ de recrutare (identificarea persoanelor care trebuie înlocuite)
- modul de confruntare a cererii și ofertei (dezechilibrelor) / modul de reconciliere a dezechilibrelor dintre cerere și ofertă

Dezvoltarea unui model cantitativ de prognoză a competențelor la nivelul OPM în decurs de doi ani necesită angajarea de personal suplimentar, 2-3 cercetători în științe sociale (pentru cercetare empirică), cu experiență în lucrul cu microdate și înțelegerea economiei muncii și a educației. Sau pentru a reduce volumul de muncă al personalului, OPM ar putea externaliza prognoza macroeconomică pentru a dezvolta unele module și elemente.

Ca alternativă, modelul macroeconomic ar putea fi dezvoltat și în cadrul grupului de prognoză al MMPS. În același timp, este foarte recomandat să se integreze fluxurile și schimbul de informații între toate instituțiile naționale care sunt implicate în prognozarea economică.

Mai mult, se recomandă, împreună cu evoluțiile metodologice, să se asigure finanțarea, să dezvolte capacitatea personalului OPM de a lucra cu date și microdate și să se asigure integrarea instituțională a proiectului de anticipare a competențelor în structurile de informare a pieței muncii din Moldova.

Un proiect de prognoză ar trebui, de asemenea, privit ca un angajament pe termen lung. Acesta ar necesita crearea bazei, expertizei și experienței necesare în cadrul grupului de prognoză, iar grupului de părți interesate și de utilizatori ar trebui să li se acorde dreptul de a institui un proiect național de anticipare pe termen lung în configurarea acestuia.

Și este extrem de important să se stabilească diferite forme de revizuire a rezultatelor prognozelor, cu includerea părților interesate în discuție, interpretare și utilizare a rezultatelor prognozei.

Câteva recomandări suplimentare

- Asigurarea sinergiilor dintre metodologiile cantitative și calitative de Anticipare a Necesarului de Competențe.
- Elaborarea exercițiilor care să valorifice la maximum informațiile calitative și cantitative privind nevoile de competențe.
- Stabilirea diseminării și urmărirea tendințelor, prezentarea informațiilor într-un mod structurat, relevant și ușor de înțeles (prin evitarea prea multor termeni tehnici) pentru a servi diferitelor categorii de utilizatori (factori de decizie politică, furnizori de educație, persoane fizice).
- Oferirea de îndrumare și/sau instruire potențialilor respondenți pentru ca aceștia să poată formula răspunsuri calitative. OPM, CNPM, asociațiile angajatorilor, Comitetele sectoriale ar trebui să ghideze și să consulte angajatorii, astfel încât aceștia să-și poată exprima clar și să transmită necesitățile lor în materie de competențe, actuale și viitoare; instituții de formare și educație ar trebui să motiveze și să lucreze cu absolvenți/viitorii absolvenți pentru a răspunde la chestionarele studiilor de urmărire a traseului profesional al absolvenților.
- Exploatarea resurselor de date mari (Big Data) pentru a monitoriza în timp real modificările în ceea ce privește nevoile de competențe. Cum ar fi de exemplu, examinarea ofertelor de posturi vacante online pentru a monitoriza cererea de forță de muncă este de mare importanță, în special în cazul unor crize precum războiul din țara vecină și valul de imigranți uriași, criza COVID-19, criză energetică.
- Efectuarea de studii centralizate (externalizate către INCE de exemplu) de urmărire a traseului profesional al absolvenților la nivelul instituțiilor ÎPT.
- Extinderea datelor SIME urmare a incorporării datelor și informațiilor studiilor de urmărire a traseului profesional al absolvenților.

- Elaborarea și implementarea abordărilor sectoriale privind competențele (ar putea fi alese sectoare prioritare²⁰ și efectuate ulterioare rotații) pentru consolidarea ANC pe termen lung. Pentru a reduce consumul resurselor și cheltuielilor financiare, se recomandă ca astfel de exerciții să fie efectuate anual pentru două-trei sectoare prioritare, alese de părțile interesate prin rotație.
- Înființarea unei baze de date bine structurate, cu acces direct la bazele de date administrative întreținute de alte instituții publice, a unei baze de date relaționale cu informații separate pe domenii și tematici, într-o nouă platformă cu domenii specifice pe domenii/pe tematici, statistici pe tematici. ANOFM/OPM să fie deținători de date și să facă corelații, analize cuprinzătoare și multidimensionale. Și, de asemenea, să constituie un bun fond de informații pentru alte părți interesate.
- Construirea unui ghișeu unic (one stop shop) pentru a furniza toate informațiile relevante într-un mod accesibil în același loc pentru diverși beneficiari.

Recomandări pentru Oportunitatea 2:

Încorporarea armonioasă a tuturor componentelor ANC într-un circuit continuu al unui sistem ANC integral este primordială pentru funcționarea eficientă a acestuia, în caz contrar aceste fragmente rămân doar părți neasamblate ale unui mecanism.

Guvernanța este extrem de importantă pentru a asigura funcționarea comună a tuturor proceselor într-un sistem unic. Însă nu este o sarcină ușoară, având în vedere că sistemul ANC necesită implicarea a numeroase și diverse părți interesate și coordonarea tuturor actorilor, proceselor și grupurilor țintă.

Identificarea, colectarea, analiza și diseminarea datelor, precum și proprietatea asupra rezultatelor ANC, feedback-ul privind utilizarea rezultatelor, la fel și stabilirea clară a priorităților și obiectivelor trebuie să fie procese susținute de autoritățile guvernamentale cheie, acceptate și fructificate prin contribuția și angajamentul tuturor părților interesate.

Ca urmare a celor menționate mai sus, ar trebui elaborat un document național de referință pentru dezvoltarea sistemului ANC, Agenda ANC, care urmează să fie actualizată anual, care să fie și documentul de referință în procesul de stabilire a obiectivelor anuale. Ministerul Muncii și Protecției Sociale supraveghează implementarea.

Acest document de referință (Agenda ANC) va consta din partea descriptivă și partea operațională (planul de acțiune), ambele urmând să fie structurate pe baza obiectivelor și priorităților stabilite de toți actorii ANC.

Partea operațională ar trebui să definească autoritățile responsabile pentru fiecare acțiune și măsuri concrete pentru creșterea capacității de implementare a acestora, definind colaborarea necesară între autoritățile de la diferite niveluri și sectoare, precum și parteneriate cu societatea civilă și partenerii de dezvoltare în vederea dezvoltării sistemului ANC, incluzând, de asemenea, estimarea corectă a costurilor și a contribuției partenerilor de dezvoltare, cu stabilirea unui mecanism eficient de coordonare, monitorizare, evaluare și raportare realizată de fiecare instituție și sintetizat de către MMPS.

Rezultatele evaluării vor fi consemnate în raportul anual de progres/ de activitate, care ar trebui să servească drept reper pentru actualizarea anuală a prevederilor documentului, cu o reproiectare a setului de măsuri pentru următoarea perioadă de planificare.

Cititorul ar trebui să rețină că este dincolo de cadrul acestui studiu furnizarea de orientări detaliate și posibile soluții tehnice pentru implementarea recomandărilor oferite.

Aceste aspecte urmează să fie dezbătute în continuare și convenite de comun acord de către toate părțile interesate implicate, de dorit sprijinite și asistate de parteneri externi de dezvoltare, deoarece multe dintre aceste recomandări pot domeniul de aplicare a unor proiecte specifice. Activitățile ulterioare vor avea loc în ultimul trimestru al anului 2023 pentru a identifica și decide cu privire la cele mai fezabile recomandări și la oportunitățile de punere în aplicare a acestora.

²⁰ The six sectoral priorities highlighted in the National Industrial Development Programme for the years 2024–2028 (file:///C:/Users/Darwin/Downloads/Anexa-Anexa-PNDI.pdf):

- electronics industry; • chemical and pharmaceutical industry; • manufacturing of cars and auto parts;
- textile and clothing industry; • construction materials industry; • food industry

► Referințe

Cedefop (2004); Tissot, P. Terminology of vocational training policy – A multilingual glossary for an enlarged Europe. Luxembourg: Publications Office, 2004.

DTI/ÖSB/IER (2010) (Danish Technological Institute, ÖSB Consulting and Warwick Institute for Employment Research), Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. Which role for Public Employment Services in early identification of skill needs and labour up-skilling? Final report October 2010, DTI/ÖSB/IER.

European Commission (2006) Implementing the Community Lisbon Programme. Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European qualifications framework for lifelong learning (presented by the Commission). Luxembourg: Publications Office, 2006. Available at: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_en.pdf.

Expert-Grup; Lupușor, A.. (2023): Prognoza Pieței Muncii pe termen mediu (2024-2026), Chișinău 2023. Available at: https://www.anofm.md/view_document?nid=20474

Expert-Grup; Iurie Morcotilo, I. Alexandru Fala, A. Gumene, V. (2020): Studiul pietei Muncii din Republica Moldova, GIZ, Bonn (Version 04/06/2020) Available at: https://me.stellarsolutions.md/wp-content/uploads/2023/04/studiu_piata_muncii_md_.pdf

Kupets, O. (2019): What are the skills of the current labor force in Moldova? First results from the survey on skills measurement and labor market barriers in Moldova (STEP-lite), Presentation at the Skills for Jobs Conference, Chisinau, May 15th, 2019.

ILO (2017) Skill needs anticipation: Systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation. ILO – Geneva, 2017. Available at : https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_616207.pdf

ILO (2015) Anticipating and Matching Skills and Jobs. Guidance Note. ILO: Geneva.

ILO (2006) Glossary of key terms on learning and training for work, 2006

ILO (2000) Conclusions concerning human resources training and development, adopted by the ILC, 88th Session, 2000

(Strietska-Ilina, O. (2008) Skills Shortages. In: 'Modernising vocational education and training in Europe: background report. Fourth report on vocational training research' Cedefop, Vol.1 2008) OECD (2016), Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264252073-en>.

► Legislație relevantă

Hotărârea Guvernului nr. 168, din 9 martie 2010, privind aprobarea Regulamentului-cadru al Departamentului Analiză, Monitorizare și Evaluare Politici

Hotărârea Guvernului nr. 425, 03.06.2015, privind Aprobarea Nomenclatorului pregătirii profesionale și meseriilor/ profesiilor

Hotărârea Guvernului nr. 1451, 30.12.2016, privind Aprobarea Strategiei de Dezvoltare a Sistemului Statistic Național 2016-2020

Hotărârea Guvernului № 1473, 30.12.2016, privind Aprobarea Strategiei Naționale de Ocupare pentru perioada 2017-2021

Hotărârea Guvernului nr. 244, 21.03.2018, privind înființarea Consiliului Național de Statistică

Hotărârea Guvernului nr. 935, 24.09.2018, privind Aprobarea Noului Regulament al BNS

Hotărârea Guvernului № 990, 10.10.2018, privind Aprobarea Regulamentului ANOFM

Hotărârea Guvernului № 1276, 26.12. 2018, privind Procedura de formare profesionala a șomerilor prin Cursuri de calificare, recalificare, perfecționare si specializare

Hotărârea Guvernului nr. 386 din 17-06-2020 privind planificarea, elaborarea, aprobarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea documentelor de politici publice

Ordinul ANOFM № 88, 28.12.2018, privind unitățile teritoriale ale ANOFM

Ordinul MSPS nr. 3, 09.01.2019, privind Aprobarea Regulamentului Consiliului Tripartit al ANOFM

► Anexe

Anexa 1: Exemplu de eșantionare și elaborare a Prognozei pieței muncii (PPM) și a Barometrului Ocupațiilor (BO)

Exemple de elaborare a PPM și BO:

Eșantionarea actuală se bazează pe lista agenților economici activi întocmită de BNS și transmisă ANOFM. Aceasta include aproximativ 17000 de agenți economici cu cinci sau mai mulți angajați, care își prezintă anual raportul financiar și angajează un număr total de aproximativ 1,2 milioane de angajați. În fiecare an sunt chestionate toate întreprinderile mari, cu peste 100 de angajați, în timp ce se extrage un eșantion în rândul întreprinderilor mici și mijlocii, cu 5-20 de angajați, respectiv 21-99 de angajați.

Cu scopul de a menține modelul cât mai simplu, respectând cerințele esențiale, eșantionul PPM se formează folosind un model de probabilitate stratificată (folosind dimensiunea și regiunea ca straturi principale).

PPM și BO constau dintr-o succesiune de pași, ale căror părți componente sunt: ancheta unui eșantion de circa 3500 de agenți economici pe an cu analiza ulterioară a datelor obținute în urma anchetei și ponderarea acestora, prezentarea, promovarea și diseminarea PPM și BO. Datele obținute în urma anchetei agenților economici sunt utilizate pentru întocmirea PPM.

Scopul PPM este de a studia și anticipa schimbările în ocuparea forței de muncă în ceea ce privește cererea și oferta de muncă.

Prima secțiune a PPM oferă informații despre tendințele pieței muncii: populația cu vârstă de muncă în funcție de statutul pe piața muncii și tendințele șomajului pe defalcări. Sursele de date pentru această secțiune sunt Ancheta Forței de Muncă de la BNS, precum și alte surse de date.

A doua secțiune a PPM prezintă informații despre rezultatele anchetei agenților economici. Toate întrebările din chestionar sunt structurate sub formă de tabel și analizate. Majoritatea datelor sunt distribuite pe activități economice și regiuni (Chișinău, Nord, Centru, Sud și Găgăuzia).

A treia secțiune a PPM prezintă tendințele pieței muncii, informații cheie la nivel național și regional. A patra secțiune indică BO la nivel național și cele patru regionale care sunt elaborate pe baza interogării agenților economici și consultărilor cu Subdiviziunile Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă și reprezintă o evaluare pe termen scurt a evoluției situației pieței muncii.

Barometrele includ informații atât pentru angajatori, cât și pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Sunt produse în total cinci barometre, unul național și patru regionale. BO prezintă o prognoză a deficitului, soldului sau surplusului cererii, conform CORM (006-21).

Scopul BO este de a coordona și crește accesibilitatea anticipării competențelor și a informațiilor ocupaționale, în special pentru tinerii și alți solicitanți de locuri de muncă, care au nevoie de ghidare în carieră, precum și pentru persoanele care lucrează cu ghidarea în carieră.

Chestionarul constă dintr-un set de 18 întrebări și este împărțit în trei secțiuni, care include:

- informații generale despre agenții economici (activitate economică, formă de proprietate, număr de salariați);
- evoluția cererii de angajați actuali, necesarul de forță de muncă în ultimele 12 luni și perioada imediat următoare (12 luni), informații concrete asupra numărului de persoane disponibilizate în ultimele 12 luni și următoarele 12 luni. Această secțiune conține, de asemenea, informații detaliate despre noile locuri de muncă create de ocupație și motivele lipsei de forță de muncă cu care se confruntă companiile. Întrebarea privind capacitatea de creștere a producției în companie (în procente), atât investiții în echipamente/tehnologie/spațiu, cât și în crearea de noi locuri de muncă, măsoară legătura dintre investiția iminentă și producție/servicii, care este o măsură a capacității de expansiune.
- informații de la agentul economic privind lipsa de forță de muncă la angajarea de noi oameni în următoarele 12 luni și dacă deficitul este legat de forța de muncă calificată/necalificată și care sunt consecințele acestei lipsuri, valoarea aproximativă a creșterii salariilor ultimele 12 luni. În plus, în această secțiune compania indică dacă intenționează să coopereze cu ANOFM în programele de formare profesională și angajare ulterioare după absolvire și profesiile pentru care este necesară formarea profesională pentru anul următor, nivelul de calificare, numărul de persoane și perioada de formare.

Sursa: rapoarte ale ANOFM

Anexa 2: Afirmații în cadrul interviurilor privind utilizarea/ne-utilizarea informațiilor și rezultatelor Anticipării Necesariului de Competențe

„Rapoartele OPM completează informațiile prezentate studenților pentru ghidare în carieră, informând absolvenții gimnaziilor și liceelor despre profesiile prioritare solicitate pe piața muncii. Studiile analitice la nivel de sistem ne oferă cifre care pot fi folosite doar ca suport informațional.” (furnizor de educație)

„La fel, informațiile și rapoartele OPM servesc la planificarea ofertei de cursuri de formare profesională pentru șomeri.” (Furnizor educațional)

„Comitetul nostru sectorial folosește informațiile BNS și ANOFM pentru a monitoriza piața sectorială a muncii pentru a dezvolta standarde ocupaționale. De asemenea, am întocmit Raportul Sectorial, referitor la datele rapoartelor ANOFM și OPM.” (Reprezentant al comitetului sectorial)

„Folosim date din BNS, deoarece acestea sunt de încredere și, uneori, folosim date OPM în studiile analitice efectuate de INCE.” (reprezentant al comunității de cercetare)

„În activitatea noastră depindem în mare măsură de finanțarea donatorilor externi și nu suntem capabili să facem cercetări în mod regulat, ci mai degrabă avem cercetări sporadice. Și ne confruntăm cu probleme, cum ar fi, de exemplu, să analizăm și să elaborăm o tendință a situației din ultimii cinci ani, este foarte dificil să integrăm unele concluzii în politici în absența unei analize regulate și a lipsei unor studii anterioare în domeniu.” (reprezentant al unei comunități private de cercetare)

„Folosim date de la ANOFM - stabilim modele de rapoarte pe care trebuie să ne prezinte date, de exemplu, pe beneficiari pe măsuri de ocupare, pe gen, pe vârstă, pe nivel de pregătire etc. Poate că datele nu sunt cele mai eficiente, dar depinde de sistemul informațional pentru care de cele mai multe ori nu sunt suficienți bani de la bugetul de stat pentru a-l îmbunătăți, pentru întreținerea sistemului informațional. [...] folosim doar date BNS, sondaj PM, mă pot baza pe datele BNS, care oferă în mod regulat date pe care le pot compara pe o perioadă de câțiva ani.” (funcționar public, MMPS)

„Departamentul nostru nu folosește datele OPM, așa cum facem analize la nivel macro. Sunt membru al Grupului Tehnic al OPM, am participat la o ședință, sunt întotdeauna invitat, dar nu pot participa întotdeauna. MDEcD folosește date statistice despre Muncă, Ocuparea forței de muncă și Șomaj în Rapoartele lunare privind evoluția socio-economică a Republicii Moldova, informează despre tendințele pieței muncii în procesul de prognozare a principalilor indicatori macroeconomici pe termen mediu (sectorul social) folosind datele BNS.” (funcționar public, MDEcD)

„Ne uităm și la studiile care sunt făcute de alți actori (ONG-uri), dar cu mare prudență, mai ales când datele se bazează pe chestionare (calitatea/credibilitatea lor depinde foarte mult de persoana care le elaborează), nu am suficientă încredere în aceste date. Fiecare cercetare nu se face după o metodologie unică... Deci individual se decide asupra metodologiei/instrumentelor/eșantionului și așa mai departe.... se fac cercetări ocazionale, nu există continuitate și nu le putem lua în considerare.” (funcționar public, MMPS)

„Atâta timp cât nu avem o Metodologie clară, iar cercetarea se face la discreția celor care o doresc și folosind propria metodologie, nu ne putem baza pe această cercetare, oricare ar fi ea. De asemenea, nu ținem cont de cercetările efectuate de partenerii de dezvoltare.” (funcționar public, MEC)

„Nu luăm și nu putem lua în considerare informațiile ANC produse de OPM, informațiile sunt în principal pe posturile vacante actuale, nu pe nevoile de competențe. Și nici nu ținem cont de cercetările efectuate de partenerii de dezvoltare. Și planificăm admiterea anuală în instituții pe baza planului de anul trecut, luăm în considerare posibilitățile instituțiilor de învățământ și propunerile acestora atunci când necesită adăugarea sau excluderea unui program de formare. Pe lângă faptul că nu este o metodologie clară, nu ne putem baza pe această cercetare, oricare ar fi ea. Ne este greu să luăm anumite decizii bazate pe cercetări sporadice.” (funcționar public, MEC)

” În ceea ce privește Institutele de Cercetare în general, nu știu ce fac, care sunt produsele lor, în afară de INCE. Noi, la minister nu știm ce fac, nu suntem informați, nu vin să ne întrebe de ce cercetare este nevoie etc.” (funcționar public, minister).

Anexa 3: Afirmații în cadrul interviurilor privind analiza de date și informații.

„În ceea ce privește analiza... nici măcar nu ai mare lucru de analizat și chiar dacă ai avea, ești pus în situația că nu poți implementa acele analize. Cu toate acestea, un sistem de analiză ar fi foarte binevenit. Ar trebui să fie o abordare sistemică; Ministerul ar trebui să dispună anumite proiecte de cercetare, astfel încât cercetarea să nu aibă loc la latitudinea oricui dorește în cadrul unui anumit proiect. Pentru Analiză am avea nevoie de niște entități de implementare care să producă această analiză pentru că la nivel de oameni de la Minister este complicat să crezi că cineva ar putea face analiză. Ai nevoie de abilități specifice, pentru asta trebuie să ai anumite instituții specializate, cu capacități, și buget. (funcționar public, MEC)

„OPM a făcut niște analize foarte bune în ultima vreme, cred că există progrese în rapoartele lor. De asemenea, au nevoie de mai multă pregătire pentru a învăța experiența altor țări, iar dacă au mai multe finanțe pentru a avea un program comun ca bază de date pentru a primi informații mai multe și mai bune, vor face o analiză mult mai bună.” (funcționar public, minister)

„Avem date și informații bogate, dar avem nevoie de ajutor pentru a face analiză. Ne monitorizăm activitatea, dar nu și situația pe întreaga piață a muncii. Cum putem analiza întreaga piață a muncii, când sunt atât de multe probleme și avem o lipsă de personal special calificat și nu există bani pentru externalizarea cercetărilor.” (ANOFM)

„... dacă sunt foarte sincer, capacități analitice în ministere practic nu există.” (funcționar public)

„Nu există cine să facă analiza la nivel de minister, este complicat să crezi că cineva va putea să o analizeze. Pentru asta ai nevoie de instituții specializate, buget.” (funcționar public, MEC)

„Anul acesta INCE a participat la concurs conform mecanismului de finanțare cu un proiect privind Prognoza Economică în RM, dar nu a câștigat concursul, astfel că nu au fost alocate fonduri. Aceasta denotă atitudinea statului față de prioritățile din țară!!!” (reprezentant al comunității de cercetare)

Anexa 4: Afirmatii în cadrul interviurilor privind calitatea datelor

„BNS furnizează în mare parte date generale pe întreaga țară, dar ne-ar interesa datele distribuite pe regiuni, chiar și pe raioane, astfel încât să putem compara orașul cu alte raioane sau cu Chișinăul pe mai mulți indicatori”. (reprezentant al think-tank-ului)

„NBS nu oferă date despre ocupații. De exemplu, avem date că există o lipsă de forță de muncă în agricultură, dar agricultura este foarte largă.” (funcționar public, minister)

„Produsele dezvoltate de OPM nu sunt întotdeauna utile și calitative, OPM nu este încă bine cunoscut pe piață.” (funcționar public, MMPS)

ILO OFFICE FOR CENTRAL AND EASTERN EUROPE ILO.ORG/BUDAPEST

Raport privind cartografierea și analiza sistemului de anticipare a necesarului de competențe
(proces, instituții, colectare, flux și utilizare a informației) în Republica Moldova.

Mai 2023

ilo.org/budapest

ILO Office for Central and Eastern Europe
14 Mozsár utca
Budapest H-1066
Hungary