

Cercetarea și analiza locurilor de muncă vacante și necesarului de calificări în Uniunea Europeană, Republica Moldova și Ucraina

Ana Popa, Rodion Kolyshko, Natalia Popova și Francesco Panzica

Copyright © Organizația Internațională a Muncii, anul 2013
Publicat pentru prima dată în 2013

Publicațiile Biroului Internațional al Muncii se bucură de protecția drepturilor de autor în baza Protocolului 2 la Convenția universală privind drepturile de autor. Reproducerea unor scurte fragmente din aceste publicații este însă permisă, cu condiția menționării sursei. Pentru obținerea drepturilor de reproducere sau traducere, se va adresa o solicitare Biroului de Publicații (Drepturi și licențe), Biroul Internațional al Muncii, CH-1211 Geneva 22, Elveția, sau la adresa electronică: pubdroit@ilo.org. Biroul Internațional al Muncii (BIM) salută solicitările de acest gen.

Bibliotecile, instituțiile și alți utilizatori înregistrați la organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de reproducere, pot face copii după aceste materiale, în conformitate cu autorizațiile care le sunt emise în acest scop. Vizitați pagina web www.ifro.org pentru a afla organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de autor în țara Dvs.

ILO Cataloguing in Publication Data

Cercetarea și analiza locurilor de muncă vacante și necesarului de calificări în Uniunea Europeană, Republica Moldova și Ucraina/ Organizația Internațională a Muncii, Echipa de Suport Tehnic privind Munca Decentă / Oficiul de țară al Biroului Internațional al Muncii pentru Europa Centrală și de Est (ILO DWT/CO). - Budapesta: ILO, 2013.

ISBN

Raport disponibil, la fel, în limba engleză:

Research and Analysis of Vacancies and Skills Needs in the European Union, in the Republic of Moldova and Ukraine/ International Labour Organization, Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. – Budapest, 2012

02.03.1

Denumirile utilizate în publicațiile OIM, în conformitate cu practica Națiunilor Unite, precum și prezentarea materialelor din aceste publicații nu exprimă, în nici un caz, opiniile Biroului Internațional al Muncii cu privire la statutul juridic al unei țări, al unei zone sau al unui teritoriu sau al autorităților care le guvernează, și nici la delimitarea granițelor acestora.

Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articole, studii și alte lucrări le revine exclusiv autorilor, iar publicarea lor nu echivalează cu o susținere a opiniilor exprimate în aceste materiale din partea Biroului Internațional al Muncii.

Referirile care se fac la denumirile unor firme, produse și procese comerciale nu implică faptul că sunt susținute de Biroul Internațional al Muncii, iar faptul că anumite firme, produse sau procese comerciale nu sunt menționate nu constituie un semn de dezaprobare a acestora.

Publicațiile și produsele electronice ale OIM pot fi obținute în marile librării sau prin intermediul birourilor locale ale OIM din numeroase țări, sau direct la adresa: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Elveția. Registrele sau listele de noi publicații se pot obține gratuit la adresa de mai sus sau la cea electronică: pubvente@ilo.org.

Vizitați site-ul nostru pe Internet: www.ilo.org/publns

Tipărit în Republica Moldova



Proiect finanțat de Uniunea Europeană



Proiect UE-OIM «Gestionarea eficientă a migrației de muncă și a calificărilor»

Publicația a fost elaborată și tipărită în cadrul proiectului UE – OIM
«Gestionarea eficientă a migrației de muncă și a calificărilor».

Pentru mai multe informații, accesați:

<http://www.mmprsf.gov.md/md/studii-ilo/>

<http://www.ilo.org/budapest/lang--en/index.htm>

Informație succintă despre proiect: Proiectul UE – OIM în Moldova și Ucraina
«Gestionarea eficientă a migrației de muncă și a calificărilor»

Proiectul este implementat de Organizația Internațională a Muncii în cooperare cu partenerii tripartiți din Moldova și Ucraina, Organizația Internațională pentru Migrație și Banca Mondială. Proiectul face parte din programul tematic al Uniunii Europene de cooperare cu țările terțe în domeniul migrației și azilului.

Obiectivul general al proiectului este consolidarea capacităților Republicii Moldova și Ucrainei în vederea reglementării migrației de muncă și promovării revenirii durabile a migranților în țară, cu un accent deosebit pe dezvoltarea capitalului de resurse umane și prevenirea irosirii de competențe și calificări.

Această publicație a fost tipărită cu sprijinul Uniunii Europene

Cuprins

	<i>Page</i>
Cuvânt înainte	7
Lista de abrevieri	9
Sumar executiv	11
Capitolul 1: Mobilitatea forței de muncă și prognoza pieței muncii.....	18
1.1 Prognoza pieței muncii la nivelul Uniunii Europene.....	19
1.1.1 Prognoza CEDEFOP	20
1.1.2 Studiile sectoriale ale UE	21
1.1.3 Prognoza pieței muncii și sistemele educaționale	22
1.1.4 Prognoza pieței muncii în unele state membre ale UE.....	24
1.2 Mobilitatea forței de muncă în Europa.....	26
1.2.1 Mobilitatea lucrătorilor	26
1.2.2 Rețeaua EURES.....	27
1.2.3 Analiza de date și statistici privind posturile vacante.....	29
1.2.4 Posturile vacante la nivel european.....	30
Capitolul 2: Locurile de muncă vacante și necesarul de calificări în Republica Moldova	31
2.1 Tendințe privind piața muncii din Republica Moldova.....	31
2.1.1 Anticiparea cererii pe piața forței de muncă și corelarea necesarului de calificări la nivel național	34
2.1.2 Capitalul uman: un avantaj sau o constrângere pentru Republica Moldova?	36
2.2 Necesarul de calificări pe termen scurt și analiza locurilor de muncă vacante	38
2.2.1 Metodologia cercetării	38
2.2.2 Analiza locurilor de muncă vacante anunțate oficial.....	39
2.2.3 Prognoza pieței muncii pe termen scurt	43
2.3 Dezechilibrul între cererea și oferta de calificări.....	44
2.3.1 Dezechilibrul de calificări și cauze posibile.....	44
2.3.2 Măsurarea dezechilibrului.....	47

2.4	Necesarul de calificări pe termen mediu și lung.....	50
2.4.1	Principalele provocări de pe piața muncii din Republica Moldova pe termen mediu și lung	50
2.4.2	Proгноza pieței muncii pe termen mediu și lung.....	52
2.5	Necesarul de calificări: abordare sectorială	56
2.5.1	Necesarul de calificări în sectorul agricol	56
2.5.2	Necesarul de calificări în sectorul construcțiilor.....	58
2.5.3	Necesarul de calificări în sectorul tehnologiilor informaționale și comunicațiilor (TIC)	60
Capitolul 3:	Locurile de muncă vacante și necesarul de calificări în Ucraina	63
3.1	Caracteristica principală a MFM în Ucraina	63
3.2	Cererea și oferta de pe piața muncii	65
3.3	Actorii principali în determinarea politicii cu privire la ocuparea forței de muncă ..	67
3.4	Necesarul de calificări pe termen lung și mediu.....	69
3.5	Sistemul educațional și deficitul de competențe și/sau al ofertei excedente ...	70
3.5.1	Învățământul superior	70
3.5.2	Învățământul profesional/vocațional	70
3.5.3	Serviciile de orientare profesională	71
3.5.4	Deficitul de competențe și/sau oferta excedentă.....	72
3.6	Politici și practici de îmbunătățire a disponibilității alilităților și competențelor angajaților	74
3.7	Necesarul de calificări în anumite sectoare ale economiei	74
3.7.1	Sectorul tehnologiilor informaționale	76
3.7.2	Sectorul de turism și catering	79
3.7.3	Sectorul de turism și catering	83
Concluzii		87
Bibliografie		91
Anexe		95
Anexa 1:	CEDEFOP: Skills Supply and Demand in Europe.....	95
Anexa 2:	EU Sector Studies	101
Anexa 3:	Skills Forecasts in Some EU Member States.....	105
Anexa 4:	Vacancies at the European Level	120

Cuvânt înainte

Uniunea Europeană și vecinii ei imediați au un interes mutual de a coopera bilateral și multilateral în domeniul migrației. Și asta, pentru că respectivii vecini, inclusiv Moldova și Ucraina, se confruntă cu o necesitate stringentă de a reglementa emigrarea și imigrarea, în vederea sprijinirii obiectivelor de dezvoltare ale țărilor în cauză, prin înlocuirea competențelor forței de muncă curente și viitoare. În același timp, cererea de lucrători migranți în statele membre ale Uniunii Europene este alimentată de deficitul de calificări pe piața muncii și de efectele schimbărilor demografice: rate scăzute de natalitate și îmbătrânirea populației.

În acest context, cunoașterea dimensiunii calificărilor fluxurilor migraționale, ale migranților potențiali și reîntorși este extrem de importantă pentru elaborarea schemelor de mobilitate legală. Moldova și Ucraina sunt țări de origine, iar informațiile privind necesarul de competențe pe piața muncii, în plan sectorial și ocupațional, sunt cruciale pentru recrutarea etică și pentru prevenirea irosirii calificărilor. O evaluare detaliată a sistemelor educaționale și de instruire în Moldova și Ucraina, dezvoltarea politicilor relevante, recunoașterea calificărilor și îmbunătățirea acestora, certificarea, precum și soluționarea problemelor ce țin de condițiile locale și cele din exterior sunt esențiale.

În acest context, Organizația Internațională a Muncii (OIM) implementează un proiect finanțat de Uniunea Europeană și care abordează următoarele aspecte: 1) valorificarea legăturilor dintre migrație și dezvoltare; 2) promovarea și dezvoltarea capacităților pentru o migrație reglementată, temporară și circulară, prin ameliorarea: (i) procesului de dialog și al elaborării politicilor, bazate pe evidențe și cercetări și (ii) formulării politicilor privind migrația muncii, cu un accent specific pe echilibrul de calificări, oferirea de instruire vocațională pentru o dezvoltare adecvată a calificărilor și portabilitatea securității sociale; și 3) protecția drepturilor migranților și prevenirea exploatării și a excluziunii lor, în baza abordării bazate pe drepturi a OIM, definite în Cadrul Multilateral privind Migrația Muncii al OIM și Convențiile OIM nr. 97 și 143.

În cadrul proiectului, a fost realizată o cercetare pentru identificarea necesarului de calificări și al mecanismelor de suplinire a posturilor vacante în Uniunea Europeană și statele membre. Studiul a fost complementat de o cercetare având același subiect în Moldova și Ucraina. Rezultatele lucrărilor au fost prezentate și validate în timpul unor ateliere organizate la Chișinău și Kiev.

Aș dori să-mi exprim aprecierea față de dna Anna Farkas, Coordonatoare de proiect, dna Oxana Lipcanu și dna Tetyana Minenko, coordonatoare naționale, pentru contribuțiile valoroase aduse la finalizarea studiului.

Antonio Graziosi
Director
OIM DWT/CO Budapest

Lista de acronime

AFM	Ancheta Forței de Muncă
CEDEFOP	Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale
CATI	Intervievare Telefonică Asistată de Calculator
CERGE.EI	Centrul pentru Educație și Cercetare Economică al Universității Caroline din Praga și al Institutului de Economie din cadrul Academiei de Științe a Republicii Cehe
EACEA	Agenția Executivă pentru Educație, Audiovizual și Cultură
ERA	Spațiul European de Cercetare
EQF	Cadrul European al Calificărilor
IMM	Întreprinderi mici și mijlocii
ISFOL	Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori/Institutul pentru Dezvoltarea Formării Profesionale a Lucrătorilor
EJMB	European Job Mobility Bulletin/Buletinul European de Mobilitate a locurilor de muncă
EURES	Rețeaua Europeană a Serviciilor de Ocupare
EURAXESS	Rețeaua Centrelor de Mobilitate Științifică din Europa
EVM	Raportul Comisiei Europene de monitorizare a posturilor vacante „European Vacancy Monitor”
FTE	Echivalent normă întreagă
ISCED	Clasificarea Internațională Standard a Educației
ISCO	Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor
LM	Piața Muncii
NACE	Nomenclatorul statistic al activităților economice din Comunitatea Europeană
NQF	Cadrul Național al Calificărilor
OIM	Organizația Internațională a Muncii
R&D	Cercetare și Dezvoltare
ROA	Centrul de Cercetare a Educației și a Pieței Muncii din cadrul Universității de Economie și Administrare a Afacerilor din Maastricht
SSC	Consiliul Sectorial de Calificări

Sumar executiv

Piața muncii din Europa se confruntă cu o criză a modelelor mai vechi de prognozare a necesităților pieței muncii și de reflectare a acestora în sistemele de educație și instruire. Unul dintre factorii care contribuie la situația dată este internaționalizarea economiei, care transferă producerea în diverse locuri și, drept urmare, conduce la o polarizare a cererii de calificări: pe de o parte, locuri de muncă de calificare joasă, care nu pot fi exportate, pe de altă parte, profesii de înaltă calificare (manageri, personal tehnic și administrativ). În plus, schimbările tehnologice rapide generează învechirea/irelevanța unor competențe. Situația devine și mai complicată în contextul modificărilor demografice, cauzate de îmbătrânirea populației și de fluxurile migratorii.

Pentru a rezolva aceste probleme, sunt efectuate diverse cercetări și studii, fiind folosite diverse instrumente de prognozare, precum:

- prognoze cantitative naționale, bazate pe modele;
- studii sectoriale sau ocupaționale;
- cercetări ale angajatorilor;
- Foresight analysis using scenario development exercises.

Nici una dintre metodele de prognoză, menționate mai sus, nu poate oferi însă previziuni exacte și precise ale necesităților de calificări. Totuși, ele pot prezenta informații utile cu privire la modul în care piețele forței de muncă se vor dezvolta, ca răspuns la diverse influențe externe. Sunt aceste exerciții folositoare și cost-eficiente? Se pare ca da. Vedem că rezultatele lor sunt utilizate pe larg în realizarea orientării profesionale, în dezvoltarea politicilor în domeniul pieței forței de muncă și la planificarea programelor de educație și formare profesională.

Anticiparea cerințelor pieței forței de muncă în materie de competențe este o prioritate pentru UE. Aceasta are scopul de a:

- *promova o prognozare adecvată a nevoilor viitoare de competențe;*
- *dezvolta o mai bună corelare între calificări și nevoile pieței forței de muncă;*
- *trasa o punte între educație și lumea muncii.*

Există două tipuri de studii paneuropene care vizează prognozarea necesităților de competențe: a) unul realizat de CEDEFOP și b) studiile sectoriale.

Prognostarea efectuată de CEDEFOP prezintă tabloul calificărilor de până la anul 2020. Acesta acoperă statele membre ale Uniunii Europene, Norvegia și Elveția, și ia în considerare impactul crizei financiare și al recesiunii globale ulterioare.

Principalele indicații oferite de acest studiu sunt următoarele:

- în perioada 2010-2020, ocuparea forței de muncă va înregistra o pierdere de aproximativ 2,5 milioane de locuri de muncă în agricultură și de circa două milioane în industriile de prelucrare și producere.
- se va produce o creștere în serviciile comerciale cu aproximativ șapte milioane de locuri de muncă;
- sectoarele de distribuție și transport vor avea și ele creșteri semnificative;
- serviciile necomerciale (de exemplu, asistența medicală și educația) pot fi afectate de constrângerile bugetare ale administrației publice.
- drept urmare a cererii tot mai mari de ocupații non-manuale de înaltă calificare, precum și de ocupații elementare, se va înregistra o tendință spre „polarizarea locurilor de muncă”;
- mai multe locuri de muncă vor necesita, spre deosebire de anii precedenți, persoane cu calificări înalte.
- ocuparea netă va crește cu șapte milioane în perioada 2010-2020;
- se prognozează o cerere de înlocuire, de aproximativ 73 de milioane de locuri de muncă, pentru toate profesiile; prin urmare, în următoarea decadă, numărul total de posturi de muncă vacante ar putea ajunge la 80 de milioane.

Un alt instrument paneuropean de prognozare îl reprezintă studiile sectoriale ale Uniunii Europene. Există 19 studii sectoriale individuale, care acoperă aproximativ 60% din totalul forței de muncă a UE. Aceste studii confirmă tendința de polarizare a pieței muncii și a necesarului de competențe, enunțată în cercetarea CEDEFOP, cu o distanță tot mai mare între posturile de muncă cu calificări joase (de exemplu, pentru ocupații elementare) și cele cu calificări înalte (profesioniști, manageri etc.), precum și o scădere a ocupațiilor calificate (de exemplu, meșteșugari etc.). Mai mult, astăzi în Europa, în domeniul producerii, se atestă tendința spre o mai mare specializare și excelență, fapt ce va solicita în viitor locuri de muncă de calificare înaltă, dar și o reciclare a acestora, în vederea creșterii competențelor tradiționale. Studiile sectoriale relevă necesitatea de multe calificări și competențe noi, unele fiind comune tuturor sectoarelor. Cele mai solicitate competențe vor fi cele tehnice și social-culturale („soft”).

În ce mod rezultatele prognozei forței de muncă sunt transpuse în sistemele de educație? Identificarea precoce a competențelor necesare în viitor permite planificarea în timp util a ofertei educaționale și de formare. Un parteneriat solid între părțile interesate - în special, al actorilor din educație, sectorul de afaceri și patronate - este vital în acest sens.

Mai multe țări au creat comitete sectoriale, ce au sarcina de a contribui la efectuarea prognozei forței de muncă și la transpunerea acesteia în educație și formare. Uneori, comitetele sunt direct implicate în elaborarea standardelor ocupaționale și în dezvoltarea curriculei.

Toate țările europene au adoptat sau sunt în proces de stabilire a cadrelor de calificare, ce oferă mecanisme suplimentare pentru a corela educația și formarea profesională cu cerințele pieței muncii.

Adoptarea în mai multe țări a Cadrelor Naționale de Calificări, focusate pe rezultatele învățării, oferă un cadru pentru recunoașterea învățării non-formale și informale.

- **Proгноza forței de muncă în unele state membre ale Uniunii Europene**

Definiția „calificărilor” nu este uniformă: în multe țări ale UE, „calificările” sunt definite cu ajutorul sintagmei „calificări ocupaționale” și/sau „nivelul educațional”. Unele țări desfășoară, periodic, activități de prognozare, utilizând diverse instrumente și metode, pentru a anticipa necesitățile de calificări pe piața muncii. Cele mai multe prognoze pe termen lung sunt efectuate la nivel național, iar cele pe termen scurt sunt realizate, de obicei, la nivel regional sau local - deseori, prin Serviciile Publice de Ocupare (SPO). În unele state informația privind necesarul de calificări este colectată prin intermediul unor studii ad-hoc.

- **Proгноza forței de muncă în Republica Cehă**

Proгноza pe termen lung include un ansamblu de informații privind persoanele ocupate, în funcție de vârstă și educație, din Ancheta Forței de Muncă și date despre șomerii pe termen scurt și calificările acestora. Modelul de prognozare a fost elaborat, aplicând metodologia Pieței Muncii (ROA) a Universității Maastricht din Olanda. În 2007, au fost realizate și studii sectoriale în domeniile aprovizionării energetice, ingineriei electrice și tehnologiilor informaționale și comunicării. Studiile au explorat modul de evoluție a cererii pentru muncitorii calificați pe parcursul perioadei 2008-2018 în termeni numerici și schimbările privind cerințele de cunoștințe și competențe. La fel, au fost identificate tendințele de creare a profesiilor noi. Astfel, se estimează că rata profesiilor noi în decada 2010-2020 va crește, atingând 1,4% (0,1% anual). Se va produce o sporire în sectoarele distribuției/transportului, serviciilor de business și celor necomerciale. Totodată, nivelurile de ocupare se vor diminua în sectoarele de producere primară și construcții. Posturi de muncă vor fi disponibile doar pentru posesorii calificărilor înalte (ISCED 5-6), în timp ce profesiile ce solicită calificări joase (ISCED 0-2) și medii (ISCED 3-4) vor înregistra o scădere semnificativă. Cea mai relevantă sursă de ocupare o va reprezenta înlocuirea muncitorilor actuali - +31% din totalul de ocupare din 2010. Fenomenul de înlocuire va afecta toate profesiile.

- **Proгноza forței de muncă în Franța**

În această țară progноza forței de muncă se realizează la nivel național, sectorial și regional. La nivel național, responsabilitatea îi revine Centrului pentru Analize Strategice; la nivel sectorial, există 126 de observatoare pentru progноzarea profesiilor și calificărilor în toate sectoarele; la nivel regional, funcționează 26 de observatoare al căror scop e să ofere consultanță decidenților în domeniul ocupării, dezvoltării educaționale și formării. Progноzele au atestat tendințe de descreștere a ocupării în domenii precum agricultura, industria ușoară (prelucrarea lemnului, textilelor, pielii și serviciile grafice); serviciile mecanice, de prelucrare a fierului, industria prelucrătoare și management, administrația. În același timp, există

tendințe pozitive de ocupare în domeniile comunicării, serviciilor informaționale, de divertisment, studiilor și cercetării, precum și al serviciilor hoteliere/restaurant/catering (horeca). Sectoarele care au un potențial semnificativ de a produce noi locuri de muncă sunt: serviciile personale (în familii, servicii de securitate etc.), îngrijirea medicală, asistența socială, cultura și sportul, businessul și serviciile informaționale și de comunicare.

Se prognozează și o tendință de terțIALIZARE a economiei, și o anumită polarizare, în special, pentru manageri (+14%) și profesiile ce necesită calificări joase (+15%).

În același timp, vor exista cerințe sporite pentru cele mai multe categorii de profesii în sensul de know-how, abilități de comunicare și de asumare a responsabilităților.

La fel ca și în UE în întregime, cea mai importantă sursă de ocupare va deriva din necesitatea de înlocuire a forței curente de muncă.

- **Proгноza forței de muncă în Italia**

În Italia, partenerii sociali efectuează cercetări periodice privind prognoza forței de muncă, mai ales prin intermediul entităților bilaterale existente (spre exemplu, în sectoarele agriculturii și construcțiilor);

La fel, se fac estimări în baza unui model econometric, administrat de ISFOL. Acesta vizează prognoza fluxurilor de ocupare pentru fiecare sector și profesie (ISCO 88 4-cifre). Adicional, există și prognoza forței de muncă pe termen scurt, realizată de Sistemul Informațional Excelsior (interviuri CATI cu 100.000 de întreprinderi). Rezultatele acestor estimări denotă o tendință negativă de ocupare în sectoarele primar și de utilități, de producere și de construcții. În schimb, se prognozează o dezvoltare robustă în sectorul serviciilor.

În același timp, există tendințe evolutive modeste, dar pozitive și în alte sectoare, mai largi. De asemenea, se înregistrează o tendință de polarizare cu o dezvoltare mai amplă în favoarea ocupării tehnicienilor, profesioniștilor asociați, legiuitorilor, funcționarilor de rang înalt, managerilor, dar și persoanelor cu profesii elementare.

Se estimează că vor fi mai mari criteriile înaintate în materie de calificări și competențe, acesta fiind și un semnal de creștere a cerințelor față de sarcini, pentru a căror realizare, în trecut, nu era nevoie de niveluri de calificări medii și înalte. Vor exista puține posturi vacante noi, accentul fiind pus pe înlocuirea lucrătorilor actuali.

- **Mobilitatea lucrătorilor în Europa**

Pentru cetățenii europeni libertatea circulației și a șederii înseamnă, pe lângă multe altele, că lucrătorii au dreptul de a se stabili într-un stat membru diferit de cel de origine pentru a-și căuta un loc de muncă și a se angaja în aceleași condiții, de care beneficiază băștinașii (cu unele limitări specifice fiecărui stat în parte).

Cetățenii statelor nemembre ale UE nu se bucură de aceleași drepturi. În cazul lor, deja este vorba de migrație, care constituie subiectul unor reguli și condiții stricte, cu excepția cazurilor de prohibiție formală. Unele state membre ale UE au promovat

inițiative de informare în colaborare cu statele de origine, în vederea reducerii migrației nereglementate, a exploataării și irosirii de creiere.

Administrarea unei piețe a muncii de 490 milioane de oameni (cu o populație activă de circa 238 milioane de persoane) necesită mecanisme și instrumente speciale. De aceea, în 1993, Comisia Europeană a creat EURES - o rețea de corelare a cererii și ofertei Serviciilor Naționale de Ocupare din cele 27 de state membre ale UE, din Norvegia, Islanda, Liechtenstein și Elveția, la care s-au alăturat și alte organizații partenere.

În toamna lui 2011, au fost anunțate 1,23 milioane de posturi vacante de către 25.000 de angajatori înregistrați. Cea mai înaltă rată (35%) a posturilor vacante postate pe EURES este reprezentată de ocupațiile cu calificări joase ne-manuale. O cerere înaltă se atestă, în majoritatea țărilor europene, și pentru lucrătorii specializați în prestarea serviciilor și în comerț.

- **Necesarul de calificări și prognoza pieții muncii în Moldova**

Pe parcursul ultimei decade, Republica Moldova a înregistrat unul dintre cele mai serioase declinuri în ocupare din Europa și din regiune - rata de ocupare a scăzut de la 54,8% în anul 2000 la 39,4% în 2011.

Pe piața muncii există un anumit grad de dezechilibru între cerere și ofertă, care creează un cerc vicios: productivitatea este joasă și nu satisface angajatorii, pe de o parte, și, pe de altă, salariile sunt mici și nu satisfac angajații. Dezechilibrul este cauzat și de nivelul inadecvat al educației/domeniile de studii ale viitorilor lucrători.

Cea mai mare pondere în angajarea populației Republicii Moldova îi revine sectorului agricol – 27,5% în 2011. Totodată, sectorul se caracterizează printr-o rată înaltă de informalitate (circa 72%). Prin urmare, numărul posturilor vacante înregistrate la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) nu reflectă nici pe departe situația reală. În 2011, doar 7,4% din posturile vacante înregistrate au fost în sectorul agricol. În plus, există foarte puține locuri de muncă pentru specialiști și mai multe pentru muncitori auxiliari, în perioada de vară. Pe paginile web aproape că nu se publică anunțuri de angajare a lucrătorilor agricoli, considerându-se că aceștia au o educație mai joasă și nu au acces la Internet. Deficitul de forță de muncă va persista pentru: lucrători mecanici; specialiști (contabili etc.); forță de muncă necalificată. În medie, cererea de lucrători calificați pentru muncă manuală, care pe moment aproape că nu există, va crește. În acest sens, pe termen lung, numărul profesiilor necalificate va descrește semnificativ; singurul sector ce va angaja lucrători necalificați va fi viticultura (culesul strugurilor).

Asemenea sectorului agricol, este destul de înalt gradul de informalitate în sectorul construcțiilor - 66,3% în 2011. Datele oferite de ANOFM privind cererea arată o tranziție spre profesii mai complexe, cum sunt: constructor-designer, pietrar-zidar și tâmplar cu diverse competențe. Companiile de construcții raportează periodic un deficit de: i) forță de muncă calificată, din cauza migrației; ii) forță de muncă necalificată (cei prezenți refuză să muncească pentru salarii mici); iii) alți specialiști (economisti, juriști etc.).

Companiile din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) și-au extins activitatea odată cu introducerea facilităților fiscale în 2005. Prin urmare, ocuparea în acest sector aproape ca s-a triplat începând cu anul 2004. Totuși, există un număr mare de întreprinderi TIC ce practică economia tenebră, mai ales, dacă vorbim de companiile mici. În prezent, companiile TIC se confruntă cu dificultăți în angajarea specialiștilor noi în domeniu, în special, a managerilor de proiecte și a inginerilor pentru testare. În opinia reprezentanților acestui sector, doar 10-20% din absolvenți pot fi angajați. Și aceștia din urmă însă au nevoie de experiență și de instruire. Posturile vacante în domeniul TIC sunt deseori publicate pe paginile web.

- **Necesarul de calificări și prognoza pieței muncii în Ucraina**

Cererea de forță de muncă este relativ joasă în Ucraina: spre sfârșitul lui iunie 2011, numărul posturilor vacante a atins cifra de 90.500, cu 13.6% mai mult decât în perioadă similară a anului 2010. S-a atestat o creștere în toate sectoarele, cu excepția finanțelor. Cea mai mare sporire a cererii de forță de muncă s-a produs în industrie (+31,9%). Un număr semnificativ de posturi vacante este disponibil și pentru meșteșugari calificați (21,7% din numărul total de anunțuri de angajare), lucrătorii cu calificări joase în comerț, servicii, industrie, construcții, transport și altele (16%), specialiștii în procesele de menținere, operare și control ale echipamentului, precum și în producerea echipamentului și a mașinilor (14,6%).

Pe termen mediu (până în 2015), cele mai solicitate profesii vor fi cele legate de dezvoltarea serviciilor de business și cele necesare în producerea industrială (meseriași calificați). Din punctul de vedere al ocupațiilor, schimbări majore vor avea loc în categoriile de: manageri, angajați-prestatori de servicii pentru afaceri și indivizi, experți în industria alimentară prelucrătoare, meseriași calificați, operatori și asamblatori de echipamente. Tendința cererii pentru profesii mai puțin calificate în sectoarele-cheie ale economiei (cu excepția construcțiilor) va fi pozitivă. Totuși, tendințele de angajare în sectorul agricol sunt ușor contradictorii: necesarul de manageri și anumiți specialiști este în creștere, în timp ce cererea pentru muncitori necalificați este în declin.

În ceea ce privește necesarul de calificări, se consideră dificil de a face prognoze pe termen lung, și asta din următoarele motive: a) lipsa unor instrumente adecvate; b) incertitudinea economică; c) lipsa programelor de dezvoltare a companiilor și a planificării dezvoltării personalului pe termen lung. Totuși, prognoza pieței muncii din Ucraina până în 2020 arată că angajarea în sectorul serviciilor va crește semnificativ - cu 35,9%; în transport și comunicare se va micșora ușor (3%), iar în agricultură ocuparea se va diminua dramatic, cu 51%. Cea mai esențială reducere, până în 2020, este prognozată în structura posturilor vacante pentru învățători și alți specialiști în educație.

Ca și în restul Europei, există o tendință de polarizare, cu o necesitate sporită pentru profesii elementare și manageri, și o descreștere a cererii pentru specialiști de nivel mediu, cum sunt operatorii de echipamente și asamblatorii de mașini.

Cele mai solicitate profesii vor fi:

- Ingineri și designeri în domenii legate de tehnologii înalte: servicii TIC (electronică, high-tech, de suport); specialiști în industria prelucrătoare, în industria farmaceutică și în dezvoltarea soluțiilor tehnologice;
- Experți în biologie, agronomie (tehnologii moderne noi în agricultură, utilizarea eficientă a solului etc.) și medicină;
- Manageri municipali, manageri în comerțul alimentar și cerealier-alimentar.

În baza interviurilor realizate cu angajatorii din TIC, construcții și turism, se poate deduce ca există un oarecare grad de necorespondere a cunoștințelor și competențelor dobândite în procesul educațional cu necesitățile întreprinderilor.

CAPITOLUL 1

Mobilitatea forței de muncă și prognoza pieței muncii

Piața muncii din Europa se confruntă cu eșecul modelelor învechite de prognozare a necesităților pieței muncii și, drept urmare, cu eșecul sistemelor educaționale și de formare, a căror consecință este un anumit dezechilibru și irosirea resurselor. Un factor ce favorizează această situație este internaționalizarea economiei, proces ce transferă producerea spre locații diverse și, astfel, generează o polarizare în cererea de calificări: profesii cu calificări joase care nu pot fi exportate, pe de o parte, și profesii de calificare înaltă (manageri, personal tehnic, de suport și administrativ), pe de altă parte. Adicional, progresele tehnologice rapide depozitează multe calificări curente de relevanță și actualitate. Situația este și mai complicată din cauza schimbărilor demografice, condiționate de îmbătrânirea populației și de fluxurile migraționale.

Pentru a răspunde acestor provocări, atât țările membre ale Uniunii Europene, în mod individual, cât și Uniunea Europeană, ca instituție, desfășoară cercetări și studii cu scopul de a prognoza necesitățile curente de pe piața muncii.

Cele mai importante instrumente de prognozare la nivel de țară sunt¹ :

- Prognozarea cantitativă la nivel național, bazată pe un model. În mare parte, acesta este un instrument consistent, comprehensiv și transparent, dar și unul costisitor, ce necesită date care nu sunt întotdeauna disponibile.
- Studiul sectorial sau ocupațional: este un instrument valid și relevant pentru un anumit sector, dar nu poate fi preluat de alte sectoare sau domenii.
- Cercetarea angajatorilor: este eficientă în prognozare, datorită implicării directe a utilizatorilor, dar poate fi foarte subiectivă, nepotrivită și focalizată pe posturile vacante curente și mai puțin pe suplinirea golurilor de calificări a forței de muncă actuale.
- Analiza Foresight: utilizează scenarii de dezvoltare (în baza focus grupurilor, a meselor rotunde, cercetărilor Delphi, observatoarelor). Este o abordare holistică, cu

1. <http://www.newskillsnetwork.eu/doc/931>.

implicarea utilizatorilor direcți, deși, nefiind sistematică, se poate dovedi subiectivă și nepotrivită.

Niciuna dintre metodele descrise anterior nu oferă prognoze exacte ale necesarului de calificări în diverse sectoare, însă propune actorilor și decidenților din domeniu unele recomandări utile privind evoluția pieței muncii, drept răspuns la diversele influențe externe. Prin urmare, putem vorbi despre utilitatea și cost-eficiența acestora, raportate la investițiile pe care le fac autoritățile naționale pentru a realiza activitatea în cauză? Răspunsul pare a fi pozitiv, dacă e să luăm în calcul faptul că rezultatele exercițiilor de prognozare sunt folosite de către diverși utilizatori în consilierea profesională, elaborarea politicilor privind piața muncii, planificarea programelor educaționale și de formare.

În unele țări, conceptul de planificare a forței de muncă² este folosit, spre exemplu, pentru a restricționa, în baza solicitărilor de forță de muncă prognozate³, numărul studenților admiși în diverse domenii educaționale și instituții. Conceptul de planificare a forței de muncă era popular la începutul anilor '60. Parnes (1962) a elaborat un model de planificare a forței de muncă în baza structurii „input-output” (intrări - ieșiri). Pornind de la ținta de creștere a PIB, sunt extrase cerințele față de forța de muncă în diverse profesii, respectiv calificările educaționale, care sunt ulterior comparate cu prognozele privind populația ce muncește și fluxul absolvenților din diverse tipuri de instruire spre piața muncii.

Trebuie menționat însă că acestei abordări i-au fost aduse mai multe obiecții. Astfel, obiectivele metodologice evidențiază coeficienții ficși care sunt utilizați în modelul de prognozare pentru a transpune dezvoltarea economică în schimbările în angajare (Blaug, 1967). O obiecție fundamentală ține de faptul că, la modul practic, viitoarele progrese nu pot fi prezise într-o măsură suficientă și că se presupune o relație exclusivă între cerințele postului de muncă și formare, fără a avea o justificare adecvată. Aceste obiecții și lipsa unor date statistice relevante pentru estimarea modelelor de prognozare au determinat cercetătorii să renunțe la abordarea dată.

1.1 Prognoza forței muncii la nivelul Uniunii Europene

Cunoașterea necesităților viitoare de calificări pe piața muncii este un instrument esențial pentru a preveni dezechilibrul între oferta forței de muncă și cerere, și pentru a sprijini decidenții în planificarea schimbărilor ce țin de politicile în domeniul resurselor umane. Importanța anticipării cerințelor de calificări de pe piața muncii devine o prioritate cheie la nivelul Uniunii Europene.

În cadrul Strategiei de la Lisabona privind dezvoltarea și locurile de muncă și al Strategiei europene de ocupare, recomandările integrate nr. 20, „Îmbunătățirea corelării cererii și

2. Numită și Planificarea Resurselor Umane, include patru pași: a) analizarea disponibilității curente de forță de muncă; b) efectuarea prognozelor de forță de muncă necesară în viitor; c) elaborarea programelor de ocupare; d) elaborarea programelor de instruire.

3. Frank Cörvers: *Forecasting Skills and Labour Market Needs*, 2006.

ofertei de calificări pe piața muncii”, și nr. 24, „Adaptarea sistemelor educaționale și de formare drept răspuns la cerințele noi de competențe”, evidențiază importanța prognozei necesităților de calificări și, implicit, a unor politici corespunzătoare în domeniu.

Drept urmare, în decembrie 2008, Comisia a lansat instrumentul „*Calificări noi pentru locuri de muncă noi*”⁴, ale cărui obiective includ:

- promovarea unei anticipări a necesarului de calificări în viitor și
- asigurarea unei corelări mai bune între oferta și cererea de calificări pe piața muncii.

În cadrul contextului de politici, menționat mai sus, au fost elaborate două surse principale de informații privind oferta și cererea de calificări viitoare: 1) prognozele CEDEFOP privind necesarul de calificări până în 2015 și 2020, și 2) studiile UE în 19 sectoare economice din Europa, reprezentând două treimi din ocuparea din UE.

1.1.1 Prognoza CEDEFOP

Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP⁵) a realizat, în anii 2007-2008, o prognoză a pieței muncii care se referea la perioada 2006-2015. Prognoza a fost actualizată recent și a fost extinsă până în anul 2020. Ea include toate țările membre ale UE, dar și Norvegia și Elveția, și ia în considerație impactul crizei financiare și al recesiunii globale ulterioare. Studiul presupune trei scenarii posibile care se bazează pe tendințele eventuale de recesiune de pe urma crizei: 1) scenariu de bază, 2) scenariu mai optimist privind viteza cu care economia mondială va reveni la ratele anterioare de creștere și 3) scenariu pesimist, care prevede un proces mai întârziat și lent de recesiune. Toate scenariile presupun revenirea la ratele normale de creștere economică până în 2020.

Studiul vizează economia în întregime - 41 de sectoare (NACE rev 1.1) – și reflectă necesarul de competențe pe sectoare mai largi, grupuri ocupaționale și calificări extinse. Totuși, deși este destul de complexă, analiza nu oferă o radiografie profundă a calificărilor, pentru că acestea sunt reprezentate doar de nivelul educațional - jos, mediu și înalt, în conformitate cu clasificarea ISCED⁶.

Calificările înalte vor crește cu aproape 28 de milioane, iar cele de nivel mediu - cu circa 20 de milioane. Această creștere va fi compensată printr-o diminuare cu aproape 33 de milioane în rândul deținătorilor de calificări joase.

În perioada 2010-20, ocuparea în agricultură va înregistra o pierdere de circa 2,5 milioane de locuri de muncă, iar aproximativ două milioane de locuri de muncă vor dispărea în industriile de prelucrare și producere. Creșterea este prognozată în serviciile comerciale - circa șapte

4. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568>

5. Este o agenție europeană care ajută la promovarea și dezvoltarea programelor educaționale și de formare în Uniunea Europeană.

6. Nivelurile de calificare: jos (ISCED 0-2); mediu (ISCED 3-4); înalt (ISCED 5-6).

milioane de locuri de muncă în business și alte servicii. O tendință pozitivă semnificativă vor înregistra și sectoarele de distribuție și transport. Creșterea este prognozată și pentru serviciile necomerciale (spre exemplu, în îngrijirea medicală și educație), dar această previziune poate fi afectată de constrângerile bugetare ale administrațiilor publice.

Înlocuirea lucrătorilor care părăsesc serviciul din anumite cauze (în special, pe motiv de pensionare) va atinge circa 73 de milioane de locuri de muncă și se estimează că va fi pozitivă pentru toate profesiile. Pentru mai multe informații privind studiul CEDEFOP vedeți Anexa 1.

1.1.2 Studiile sectoriale ale UE

Globalizarea și impactul crizei economice și financiare actuale cer adoptarea unor instrumente ce ar permite pieței europene să-și detecteze tendințele și schimbările care dăunează competitivității acesteia. Drept urmare, Comisia Europeană a realizat 19 studii sectoriale individuale, acoperind în jur de 60% al ocupării din întreaga UE.

O analiză transversală a evoluției necesităților de calificări în 19 sectoare a fost efectuată în anul 2010 de către Oxford Research A/S, integrând datele existente cu analiza de impact a crizei actuale.

Una dintre constatările studiilor transversale sectoriale pare să confirme tendința de polarizare a pieței muncii și a necesarului de calificări, identificate anterior de către studiile CEDEFOP, și o creștere a distanței dintre calificările joase (spre exemplu, pentru profesii elementare) și cele înalte (spre exemplu, pentru specialiști, manageri etc.), precum și un declin în posturile calificate, cum sunt meșteșugarii etc⁷.

Studiul confirmă importanța crescândă pentru economia europeană a sectorului de servicii pentru următorii 10-15 ani. Producerea europeană merge spre specializare și excelență, necesitând profesii de calificare înaltă, dar și o creștere a calificărilor pentru ocupațiile tradiționale.

Deși multe calificări și competențe sunt menționate în studiile sectoriale, unele dintre ele par să fie comune pentru toate sectoarele. Cele mai solicitate competențe ce apar în vizor sunt cele ce țin de expertiza tehnică (hard skills) și de abilitățile social-culturale (soft skills). De asemenea, în multe sectoare s-a conturat tendința spre calificările multiple și spre necesitatea de noi combinații de calificări și competențe.

La nivel ocupațional au fost identificate competențe noi. Diversele abordări și definiții ale competențelor și profesiilor din studiile sectoriale nu permit compilarea unei liste complete a acestora. Totuși, e posibilă identificarea calificărilor și a competențelor noi în cadrul ocupațiilor manageriale și al celor esențiale din sectorul producerii și serviciilor.

Unele calificări și competențe noi - spre exemplu, cele din domeniul TIC și al comunicării - sunt relevante tuturor sectoarelor. Altele, însă, sunt specifice anumitor sectoare. În

7. *The Economist*: "The disappearing middle", 9 Septembrie 2010.

domeniul serviciilor, competențele sociale („soft”) - bunăoară, abilitățile interculturale și cele de soluționare a conflictelor - sunt mult mai importante, în timp ce, în aria producerii, competențele solicitate de curând se referă la procese și materiale noi, precum și la internaționalizarea rețelelor de aprovizionare și la valori.

Pentru mai multe informații privind studiile sectoriale din UE vedeți Anexa 2.

1.1.3 Prognoza pieței muncii și sistemele educaționale

Un aspect important, legat de prognoza forței de muncă, ține de modul în care rezultatele acesteia sunt transpuse în sistemele educaționale. Identificarea timpurie a calificărilor necesare pe piața muncii permite adaptarea, planificarea și reglementarea adecvată a ofertei educaționale. Pentru a atinge aceste rezultate este necesar un parteneriat solid între actorii din domeniul educațional, cei din mediul de afaceri și reprezentanții angajatorilor - doar astfel poate exista certitudinea că informația privind piața muncii e luată în considerație la elaborarea programelor educaționale și de formare. În unele țări au fost create comitete sectoriale care au responsabilități diverse, legate de prognoza pieței muncii și de transpunerea acesteia în oferirea programelor educaționale și de formare. Uneori aceste comitete sunt implicate direct și în elaborarea standardelor ocupaționale și a curriculumului (EACEA 2010).

În **Marea Britanie** există Consilii privind Calificările Sectoriale (SSC), structuri independente ce sunt administrate de către angajatori și au acoperire națională. SSC și Comisia națională au angajamentul de a lucra în parteneriat, în vederea creării condițiilor pentru o mai amplă investiție în calificări din partea angajatorilor. Acest lucru va ajuta întreprinderile, va crea locuri de muncă și va stimula o creștere economică durabilă. În prezent, există 22 de SSC, care acoperă peste 90% din economie⁸. Inspirată de experiența SSC din Marea Britanie, **Republica Cehă** a instituit până acum 20 de Consilii Sectoriale, ale căror activități au satisfăcut necesitățile a 50% din piața muncii (descrierea cerințelor de calificări pentru diverse profesii). Misiunea consiliilor este de a identifica schimbările din sector, care afectează necesitățile angajatorilor și angajaților; de a oferi sprijin sistemului VET și de a elabora competențele profesionale din sector; de a promova inovațiile în curriculum pentru calificări în sector; de a coopera cu școlile și instituțiile de instruire. O tradiție lungă de funcționare a Consiliilor Sectoriale există în Olanda, unde activează 17 KBB - *Kenniscentra Beroepsonderwijs bedrijfsleven* (Centru de Expertiză în domeniul Instruirii și Formării Vocaționale și al Pieței Muncii). Consiliul KBB este constituit din reprezentanți ai patronatelor, sindicatelor, sistemului educațional și ai Ministerului Educației. KBB asigură ca profilurile ocupaționale specifice sectorului (la nivelul secundar) să stea la baza programelor de formare și de evaluare, și să urmeze cerințele pieței muncii. Adicional, în domeniul Instruirii Vocaționale Continue, există circa 140 de Fonduri Sectoriale de Instruire (Sectorfondsen), care acoperă 116 sectoare, administrate de partenerii sociali din fiecare sector. În **Franța**, funcționează două sisteme paralele de Consilii Sectoriale - unul pentru formare inițială și altul pentru cea continuă.

8. <http://www.ukces.org.uk/ourwork/sector-skills-councils>

În sistemul instruirii inițiale, la nivel de sector, există Comitete Consultative privind Ocupațiile (așa-numitele *Commissions Professionnelles Consultatives* - CPC). Acestea au fost create în 1972 și se bazează pe abordarea de parteneriat între sectorul educațional și partenerii sociali. Comitetele asigură corespunderea dintre competențele achiziționate în cadrul programelor de formare și cerințele privind calificările de pe piața muncii. Partenerii sociali au un rol aproape exclusiv în ceea ce privește instruirea continuă, prin cele aproximativ 100 de Organizații Paritare Colective (*Organismes Collecteur Paritaires Agréés* - OPCA), existente în prezent la nivel de sector, care colectează fonduri de la angajatori privați și finanțează inițiative de instruire continuă. În **Grecia**, Comitetele Consultative Tripartite (TSE) au fost create de Organizația privind Educația și Formarea Vocațională (OEEK). Sarcina de bază a acestor organe este de a monitoriza necesitățile pieței muncii la nivel regional și local, și de a veni cu propuneri privind specialitățile noi necesare pe piețele regionale ale muncii.

Multe țări europene au adoptat sau sunt în proces de stabilire a cadrelor de calificare, acestea fiind niște mecanisme adiționale pentru corelarea ofertelor educaționale cu cerințele pieței muncii.

În **Irlanda**, Cadrul Național de Calificări (CNC)⁹ a fost lansat în anul 2003, în urma unui proces îndelungat de consultări. Cele zece niveluri ale cadrului înglobează tot procesul de educație profesională - de la stadiul inițial la cel mai avansat - și calificările obținute în școli. CNC oferă o modalitate de a compara calificările și de a asigura calitatea acestora, precum și de a le recunoaște atât în interiorul țării, cât și în afară. În **Republica Cehă**, lucrul asupra CNC a început în anul 2005 și a avut drept scop să acopere toate tipurile de calificări din educație și formare. Baza CNC constă dintr-un registru accesibil publicului, ce conține toate calificările depline și parțiale, precum și standardele de calificare și evaluare ale acestora. Actul de verificare și recunoaștere a rezultatelor instruirii ulterioare (2006) reprezintă baza legislativă a CNC. În **France**, CNC a fost inițiat în 2002, odată cu crearea *Comitetului Național privind Certificarea Profesională* (CNCP). Având un registru de certificări profesionale și un sistem de validare a învățării non-formale și informale (*validation aquis experientielle*), cadrul francez poate fi privit ca prima generație a cadrelor de calificare europene. Acum, sistemul este supus unei revizui, ținându-se cont de impactul Cadrului European de Calificări. În elaborarea CNC este imperativă considerarea specificului instruirii vocaționale descentralizate la nivel regional. **Olanda** a început pregătirile pentru adoptarea CNC în ianuarie 2009. Acesta se bazează pe CNC din învățământul superior, elaborat în 2006 în contextul procesului de la Bologna. Principalul obiectiv al CNC olandez este creșterea transparenței sistemului educațional și de formare, în special, prin reflectarea relației dintre diversele niveluri și categorii ale sistemului de educație și de formare. În **România**, CNC, bazat pe CNC din sistemul VET, a fost elaborat urmare a unui Acord Tripartit din 2005. Acesta înglobează toate calificările recunoscute la nivel național - de la etapele instruirii vocaționale inițiale, continue și uceniciei la învățământul superior. CNC este formulat conform unei structuri de cinci niveluri cu un registru comun de calificări, cu proceduri de asigurare a calității și de acreditare pentru calificările VET.

9. <http://www.nfq.ie/nfq/en/>

Adoptarea CNC, focusate pe rezultate ale învățării, oferă multor țări modalități de recunoaștere a învățării non-formale și informale (**Comunitatea Flamandă a Belgiei, Republica Cehă, Danemarca, Germania, Grecia, Spania, Letonia, Slovacia, Slovenia și Islanda**).

Recunoașterea joacă un rol important într-un număr de state, grație faptului că permite validarea competențelor, în vederea facilitării accesării educației formale ulterioare. Acest lucru, deseori, scutește beneficiarul de a urma anumite cursuri sau părți ale programului de studiu formal.

În **Germania**, pentru a soluționa unele probleme ce țin de învățarea informală, Ministerul Federal al Educației și Cercetării a lansat, în anul 2006, instrumentul „ProfilPass”, care ajută la înregistrarea și certificarea rezultatelor învățării informale.

În **Spania**, Decretul privind recunoașterea calificărilor **obținute informal prin experiență de muncă** a fost adoptat în 2009. Acesta reglementează recunoașterea rezultatelor învățării formale și non-formale.

Parlamentul **Letoniei** a aprobat amendamente la Legea privind Educația Vocațională, definind validarea competențelor și calificărilor obținute prin educația non-formală. Reforma legislativă asigură recunoașterea oficială a competențelor obținute anterior în context non-formal și are drept scop integrarea eficientă a adulților și tinerilor pe piața muncii.

1.1.4 Prognoza pieței muncii în unele state membre ale UE

Definiția „calificărilor” nu este uniformă în țările europene¹⁰. În multe state, „calificările” sunt definite, făcându-se referință atât la calificările ocupaționale, cât și la nivelul educațional (Irlanda, Franța, Olanda, Austria, Polonia, Finlanda și România); în Estonia, Italia și Cipru calificările sunt definite, în mare parte, ca ocupații, iar în Republica Cehă și Germania se pune accentul pe nivelul educațional.

Utilizarea sistemelor internaționale de clasificare este destul de răspândită în țările europene. Sectoarele economice sunt, de obicei, clasificate în conformitate cu sistemul european standard de clasificare a industriilor NACE¹¹ (Austria, Cipru, Estonia, Germania, Italia și România), în timp ce în Irlanda, Olanda și Polonia sunt folosite sisteme naționale de clasificare, care sunt comparabile, însă, cu NACE.

Clasificarea ocupațională ISCO este utilizată în Republica Cehă (2 cifre), Estonia (grupuri largi), Grecia (2 sau 3 cifre), Italia (2-4 cifre), Cipru (1-4 cifre). Alte țări utilizează sisteme naționale compatibile cu ISCO (spre exemplu, Irlanda, Olanda, Polonia, Marea

10. http://www.cedefop.europa.eu/etv/upload/information_resources/bookshop/472/5165_en.pdf

11. NACE este Clasificarea Statistică a Activităților Economice în Comunitatea Europeană; în franceză: *Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne*.

Britanie). Germania are o clasificare ocupațională națională necompatibilă cu ISCO. În Franța există un sistem de clasificare elaborat și implementat de către Serviciul Național de Ocupare (*Pôle Emploi*), numit *Registrul Operațional de Meserii și Profesii* (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois - ROME). Acesta e modelat conform exemplului canadian al Clasificării Naționale a Ocupațiilor (NOC) care, la rândul său, este bazat semnificativ pe ISCO. Situația cu clasificările educaționale e și mai problematică. Franța, Olanda și Marea Britanie au clasificatoare educaționale naționale, compatibile cu ISCED. Prognozele Republicii Cehe sunt bazate pe ISCED (1 cifră) în timp ce domeniile de studiu sunt codificate printr-un sistem unic de clasificare. În Germania funcționează un sistem național care nu este direct compatibil cu ISCED. Sistemul polonez de clasificare educațională are anumite tangențe cu ISCED, dar nu corespunde în totalitate.

Multe țări realizează cu regularitate activități de prognozare a necesităților de pe piața muncii, folosind diverse instrumente și metode. De cele mai dese ori, prognozele pe termen lung sunt făcute la nivel național, iar cele pe termen scurt - la nivel regional sau local, preponderent prin Serviciile Publice de Ocupare. În unele țări, informațiile privind necesarul de calificări sunt colectate prin studii ad-hoc. În țări precum Franța, Germania, Italia există scheme de anticipare a necesarului de calificări la nivel național, regional și de sector pe mai multe niveluri.

În Germania, Institutul Federal de Instruire și Formare Vocațională (BIBB) și Institutul pentru Cercetări în Ocupare (IAB) au realizat studiul „Ocupații și calificări în viitor” („Beruf und Qualifikation in der Zukunft”), folosind baza de date a prognozelor CEDEFOP, dar cu diferite taxonomii și metode. Rezultatele au fost publicate în iunie 2010.

În afară de trăsăturile specifice acestor țări, există un așa-zis stil comun de schimbare a cererii de calificări¹² (ocupații/profesii, calificări¹³, cerere de extindere și necesități de înlocuire). Diferențele dintre țări tind să compenseze impactul asupra modelelor generale de cererea de calificări la nivelul 27+ UE.

Pe moment, aproape 40% din persoane sunt angajate în profesii care necesită cunoștințe și calificări, și se presupune că această tendință va continua până în 2020.

Astfel, așa cum angajatorii preferă lucrători flexibili, capabili să se adapteze rapid la schimbările neprevăzute, la modul ideal, profilurile calificărilor individuale ar trebui să combine abilități specifice, necesare pentru o profesie, cu abilitățile sociale, cum sunt competențele de a analiza și organiza informații complexe, de a-și asuma responsabilități, de a administra riscuri și de a întreprinde acțiuni decisive (Comisia Europeană, 2010).

12. În baza recomandărilor Parlamentului European și ale Consiliului European din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului European de Calificări pentru învățarea pe parcursul vieții, „**competențele**” denotă abilitatea de a aplica cunoștințe și know-how pentru a efectua sarcini și a soluționa probleme. În contextul Cadrului European de Calificări, calificările sunt descrise ca fiind cognitive (implicând utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (implicând dexteritatea manuală și folosirea metodelor, materialelor, instrumentelor și ustensilelor).

13. „**calificările**” înseamnă un rezultat formal al unui proces de evaluare și validare, care este obținut atunci când un organ competent determină că un individ a atins rezultatele de învățare la un anumit standard. „**Rezultatele învățării**” sunt expresia a ceea ce un individ cunoaște, înțelege și este capabil să facă pentru a finaliza un proces de învățare, și sunt definite în termeni de cunoștințe, competențe și abilități.

Există o tendință generală de a stabili standarde mai înalte pentru cerințele față de posturile de muncă, datorită introducerii profilurilor de calificări mai înalte sau complexității tehnologice crescute a sarcinilor.

Mai multe detalii privind prognoza pieței muncii în unele state membre ale UE (și anume, Republica Cehă, Franța și Italia) este prezentată în Anexa 3.

1.2 Mobilitatea forței de muncă în Europa

1.2.1 Mobilitatea lucrătorilor

În contextul libertății de deplasare și de reședință a cetățenilor UE, prevăzute în Tratatul Uniunii Europene, lucrătorii au dreptul de a se deplasa într-un stat membru, diferit de cel de origine, și de a se angaja în acel stat în aceleași condiții de care beneficiază cetățenii băștinași (cu anumite limitări specifice fiecărei țări). Prin urmare, și UE devine o piață a muncii comună, iar subiectul ocupării poate fi unul de interes nu doar la nivel de țară, ci și într-un context mai larg, rezultând din resursele și șansele disponibile. Administrarea unei piețe a muncii, care deservește mai mult de 490 de milioane de persoane (cetățeni ai UE în 2010) și cu o populație activă de 238.140.000 de oameni¹⁴ necesită mecanisme și instrumente speciale..

Condițiile preliminare primare includ o corelare a cererii și ofertei de calificări, și anume, că datele privind posturile vacante și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să se suprapună. O soluție, în acest sens, a reprezentat crearea EURES - rețeaua Serviciilor Naționale de Ocupare. EURES contribuie la asigurarea accesibilității pieței muncii europene pentru toți, prin faptul că oferă - la nivel internațional, inter-regional și transfrontalier - un schimb de informații privind posturile vacante și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și referitor la condițiile de trai și posibilitățile de achiziționare a calificărilor.

Datorită structurii și scopului pe care și l-a propus inițial, EURES pune la dispoziție doar informații despre posturile vacante la zi, nu și o analiză comparativă pe perioade.

Prin urmare, cea de-a doua necesitate importantă constă în colectarea de date, analiza acestei piețe imense a muncii și în generarea informațiilor efective și actuale privind tendințele necesarului de calificări, posturilor de muncă neocupate, eventualului dezechilibru etc. Rezultatele acestor analize sunt importante pentru indivizi în vederea planificării carierei, dar mai ales pentru statele membre UE și pentru decidenții politici din aceste țări. Tocmai ei folosesc rezultatele pentru adoptarea unor măsuri adecvate și bazate pe evidențe, în scopul soluționării problemelor identificate. Cele mai importante instrumente în domeniu, elaborate și făcute publice de către Directoratul General pentru Ocupare al Comisiei Europene, sunt: 1) Cercetarea privind posturile vacante a Eurostat; 2) Buletinul European de Mobilitate a Forței de Muncă și 3) Monitorul European al Posturilor Vacante.

14. Eurostat 2010.

1.2.2 Rețeaua EURES

Creată în 1993 de către Comisia Europeană, EURES reprezintă o rețea de cooperare între Serviciile Publice de Ocupare ale celor 27 state de membre ale Uniunii Europene, la care se alătură Norvegia, Islanda, Liechtenstein, Elveția și unele organizații partenere.

Serviciile pe care EURES le poate oferi sunt următoarele:

- Plasarea în câmpul muncii;
- Medierea cererii și ofertei; corelarea angajatorilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- Asistență pentru angajatorii care doresc să angajeze personal într-o altă țară a UE, decât țara lor;
- Diseminarea informațiilor actualizate privind condițiile de trai și de muncă, și tendințele pe piața muncii.

În toamna anului 2011, au fost înregistrate 1,23 milioane de posturi vacante, publicate de către circa 25.000 de angajatori. Este important de menționat că posturile vacante înregistrate la Serviciile Publice de Ocupare, iar ulterior la EURES, nu oferă un tablou veridic al dinamicii pieței muncii: în fiecare stat membru regulile și practicile diferă, iar angajarea nu întotdeauna se face prin canalele serviciilor publice, ci, mai ales, prin cele informale. Din această cauză, compararea situației din diferite state este destul de dificilă și chiar imposibilă. Totuși, EURES oferă un ghid util pentru persoanele mobile în căutarea unui loc de muncă, arătând că există posibilități de lucru în Europa pentru cei ce au calificări relevante și posedă limba țării gazdă.

Chiar dacă rețeaua EURES este unul dintre cele mai importante mecanisme paneuropene în medierea muncii, sunt și multe alte căi de suplinire a posturilor vacante: prin agențiile private de ocupare, inclusiv organizațiile de recrutare, prin monitorizarea anunțurilor angajatorilor publicate în ziarele și revistele specializate. Un exemplu sunt organizațiile internaționale, care preferă să-și anunțe posturile vacante prin intermediul ziarelor și al Internetului.

Mobilitatea cetățenilor europeni este garantată de dreptul la libera circulație. Acest lucru nu este aplicabil, însă, cetățenilor din afara statelor membre. Mobilitatea forței muncii este un subiect supus unor reguli și condiții stricte, iar uneori este chiar interzisă. Pentru a preveni migrația nereglementată, exploatarea și scurgerea de creiere, unele state membre ale Comunității Europene au promovat inițiative de informare împreună cu țările de origine. Un exemplu bun este oferit de Acordul privind Parteneriatul de Mobilitate între UE și Republica Moldova¹⁵, a cărui implementare presupune activități de informare privind țările de destinație, în vederea facilitării integrării: Italia, Republică Cehă, Lituania, Bulgaria, Germania și România. Pentru a încerca readucerea migranților moldoveni în patrie, au fost organizate două târguri de muncă (în Germania și Italia), unde angajatorii moldoveni și-au prezentat ofertele de muncă și condițiile financiare competitive.

15. Cu participarea a 15 state membre ale UE: Bulgaria, Republica Cehă, Cipru, Franța, Germania, Grecia, Italia, Lituania, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia, Suedia, Ungaria..

La nivelul fiecărei țări în parte, una dintre cele mai active în promovarea cooperării cu țările de origine este Italia (vezi mai jos o descriere succintă a unor activități).

BOXA 1

Egipt

Două exemple de cooperare bilaterală în domeniul migrației reprezintă proiectele „Sistemul Integrat Informațional în domeniul Migrației (IMIS)” și „Diseminarea informației pentru prevenirea migrației nereglementate din Egipt”. Cadrele instituționale ale acestor proiecte se bazează pe cooperarea dintre Guvernul italian, ca agenție finanțatoare, Organizația Internațională pentru Migrație (IOM), ca agenție implementatoare și Secția de Emigrare a Ministerului Forței Muncii și Emigrării din Egipt. Rezultatele de bază ale celor două proiecte sunt: crearea și lansarea unei pagini web ce conține informații despre posibilitățile de muncă în străinătate și a unui portal pentru migranții egipteni. Pagina web este proiectată pentru a oferi servicii angajatorilor din străinătate și cetățenilor egipteni aflați în căutarea unui loc de muncă. Ea furnizează un sistem automat de corelare a cererii și ofertei.

Portalul este destinat egiptenilor din străinătate și reprezintă pentru Guvernul egiptean un instrument în consolidarea relațiilor cu diaspora egipteană.

Proiectul „Diseminarea informației pentru prevenirea migrației nereglementate din Egipt” a avut drept obiectiv limitarea migrației nereglementate și eliminarea riscurilor pe care le comportă aceasta, prin campanii de informare privind migrația.

Moldova și Ucraina

Sindicatul au implementat proiectul-pilot „Poduri sigure pentru lucrătorii migranți”, beneficiind de cofinanțarea UE și a Sindicatelor din Italia (CISL), prin Institutul de Cooperare ISCOS. Obiectivul proiectului a constat în îmbunătățirea canalelor de migrație legală dintre Republica Moldova, Ucraina și Italia. În Ucraina, deși a fost planificată crearea a zece puncte de informare privind migrația legală, au devenit pe deplin funcționale doar două (Ternopil și Kiev), în timp ce celelalte au activat ca centre de referire spre punctele funcționale. Operatorii punctelor de informare au fost instruiți de către IAL „Friuli Venezia Giulia”. Fiind bazată strict pe proiect, inițiativa a fost sistată odată cu finalizarea acestuia, la sfârșitul anului 2012. Prin urmare, nu a fost asigurată durabilitatea proiectului. Adicional oferirii informațiilor privind aspectele administrative și legale, punctele informaționale au mai îndeplinit rolul de facilitator în recrutarea muncitorilor calificați pentru piața muncii italiană în domeniul mecanicii și cel al TIC. Încercarea de a-i recruta pe aceștia din urmă, însă, nu s-a bucurat de succes, din cauza existenței unei oferte bogate de posturi de muncă pentru această categorie în țara de origine.

Moldova

Ca parte a asistenței tehnice pentru sprijinirea Acordului bilateral privind migrația, semnat între Republica Moldova și Republica Italiană, „Italia Lavoro”, agenția de implementare a Ministerului Muncii de la Roma, a lansat în 2012 un proiect pentru compilarea unei liste de potențiali angajați în Italia. Acestora li se va oferi instruire pentru însușirea limbii italiene, orientare în domeniul culturii și aspectelor procedurale. Acești candidați, însă, vor fi angajați în Italia, doar dacă vor exista posibilități legale de plasare a lor pe piața muncii italiană.

1.2.3 Analiza de date și statistici privind posturile vacante

Unul dintre obiectivele de bază ale Strategiei Europene de Ocupare este îmbunătățirea mecanismelor pieței muncii prin creșterea eficienței în corelarea cererii și ofertei. Acest lucru necesită modernizarea și consolidarea instituțiilor pieței muncii, în special, a serviciilor publice de ocupare; înlăturarea barierelor pentru mobilitatea lucrătorilor în Europa; anticiparea necesarului de calificări, a deficitului și excesului pe piața muncii; administrarea migrației economice; ameliorarea gradului de adaptabilitate a lucrătorilor și întreprinderilor, astfel ca să existe o capacitate sporită de a anticipa, aborda și absorbi schimbările economice și sociale. Prin urmare, disponibilitatea unor informații actuale și de încredere privind tendințele pe piața muncii este crucială atât pentru actorii din statele de origine, cât și pentru cei din UE. Cel mai important set de statistici în domeniu este produs de Eurostat. Statisticile privind posturile vacante de muncă¹⁶ oferă informații privind cererea nesatisfăcută de forță de muncă și dezechilibrul de pe piața muncii.

Cercetarea Eurostat privind posturile vacante este realizată trimestrial și reprezintă statistici dezagregate pe sectoare (NACE). Odată în an, clasificarea se face pe ocupații, în conformitate cu ISCO-88 la nivel de o cifră. Pentru unele țări, cercetarea anuală oferă și dezagregarea pe regiuni.

Un indicator important, care ajută la identificarea unui potențial dezechilibru între calificări și disponibilitatea acelor care vor să se angajeze și cei solicitați de către angajatori, este rata privind posturile vacante (JVR). Aceasta măsoară proporția tuturor posturilor vacante exprimate prin următoarea formulă:

$$\text{Rata posturilor vacante} = \left(\frac{\text{Numărul posturilor vacante}}{\text{numărul de posturi ocupate} + \text{Numărul de posturi vacante}} \right) \times 100$$

Pentru a oferi statelor membre asistență în urmărirea, analizarea și anticiparea necesarului de calificări pe piața muncii, în 2008, Comisia Europeană a lansat inițiativa „Calificări noi pentru profesii noi”. În cadrul acestei inițiative Comisia Europeană a creat două instrumente de analiză: Buletinul European de Mobilitate a Profesiilor (EJMB) și Monitorul European privind Posturile Vacante (EVM).

16. În conformitate cu definiția Eurostat, un post de muncă vacant este acel post (creat de curând, neocupat sau care va deveni în curând vacant), pentru care angajatorul întreprinde sau intenționează să întreprindă pași activi în vederea identificării candidatului potrivit din afara întreprinderii respective, fie imediat, fie în viitorul apropiat. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/jvs_q_esms.htm

Buletinul European de Mobilitate a Profesiilor furnizează o analiză profundă a datelor din portalul privind mobilitatea profesiilor din EURES și baza de date respectivă. Ambele publicații sunt emise trimestrial.

Monitorul European privind Posturile Vacante oferă informații la zi, reprezentând un tablou al evoluției cererii și ofertei forței de muncă în dinamică, și o privire asupra domeniilor cu dificultăți de recrutare și deficit de calificări. Drept surse-cheie pentru Monitor servesc Serviciile Publice de Ocupare, Organizațiile Naționale de Statistică, agențiile temporare de ocupare, serviciile de recrutare online și instituțiile de cercetare.

Acest instrument este unul important și, totuși, trebuie de remarcat că el comportă o anumită marjă de imprecizie, și asta pentru că datele depind de intenția și de diversele metodologii și abordări aplicate de către instituțiile participante.

1.2.4 Posturile vacante la nivel european

Proporția cea mai înaltă (de 35%) din toate posturile de muncă publicate pe EURES vizează profesii cu calificări joase manuale. Cererea pentru această categorie este diferită de la țară la țară: înaltă ($\geq 40\%$): Estonia, Letonia, Grecia, Franța, Malta și Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord; medie ($< 40\%$ și $> 20\%$): Luxembourg, Lituania, Cipru, Italia, România, Slovacia, Spania și Belgia; scăzută ($\leq 20\%$): Germania, Polonia, Islanda, Ungaria și Olanda.

O cerere înaltă pentru *lucrătorii din sfera serviciilor și a magazinelor*, precum și pentru *cei din comerț*, se atestă în majoritatea țărilor. *Funcționarii* sunt mai solicitați în Franța, Estonia și Grecia. Mai mult de o treime din țări - în special, Germania, Lituania și Olanda - își fac publice pe portalul EURES, peste 30% din posturile vacante pentru forța de muncă manuală calificată. Majoritatea posturilor vacante în categoria cu calificări manuale se referă la grupul „*meșteșugari și lucrători similari*”. Mai multe detalii despre posturile vacante în UE pot fi găsite în Anexa 4.

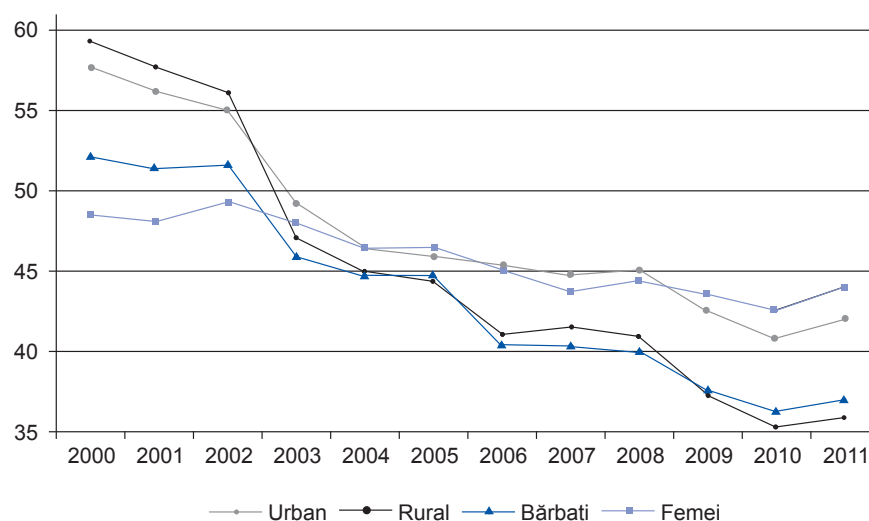
CAPITOLUL 2

Locurile de muncă vacante și necesarul de calificări în Republica Moldova

2.1 Tendințele privind piața muncii din Republica Moldova

După un deceniu de tranziție dureroasă, în anul 2000, economia Republicii Moldova a pășit pe calea recuperării. Totuși, în pofida creșterii economice constante (cu excepția anului 2009), situația pe piața forței de muncă s-a înrăutățit. Pe parcursul ultimului deceniu, Republica Moldova a înregistrat cel mai semnificativ declin în ocuparea forței de muncă din Europa și din regiune. Rata ocupării a scăzut de la 54,8% în anul 2000 la 39,4% în 2011. În această perioadă, țara a pierdut 341,1 de mii de locuri de muncă. Dacă, la începutul deceniului, rata ocupării forței de muncă era mai mare în zonele rurale, în prezent aceasta este mai înaltă în aria urbană, ca urmare a creșterii concentrate în orașe, mai ales în zona capitalei. Rata ocupării în funcție de gen a scăzut atât pentru bărbați, cât și pentru femei, cu o incidență ușor mai mare pentru bărbați, decalajul fiind provocat de căderea sectoarelor industriale importante pentru angajarea bărbaților (Figura 1).

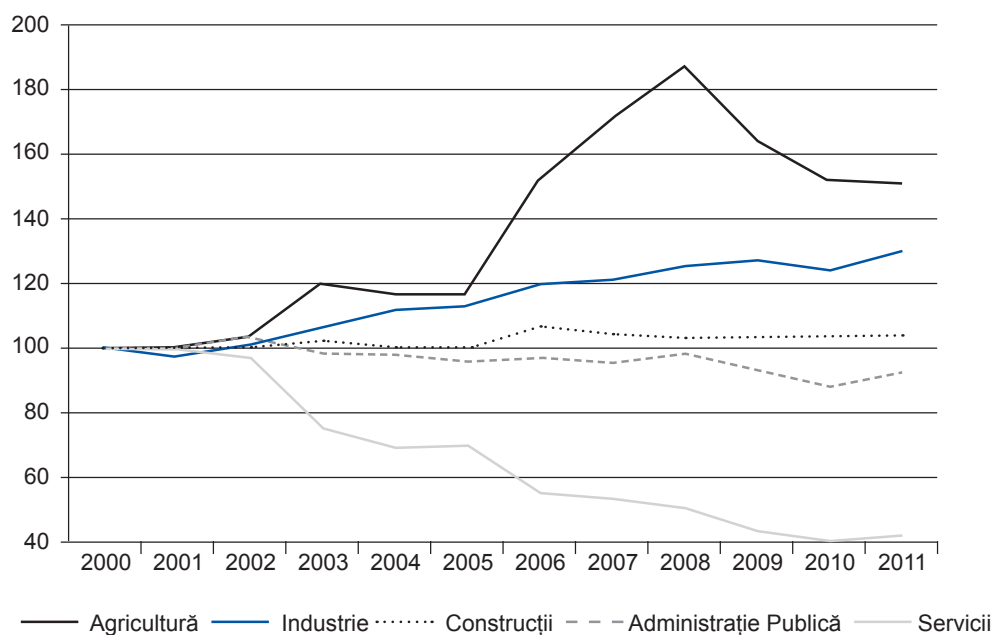
Figura 1: Rata ocupării în funcție de zona de reședință și de gen, 2000-2011, %



Sursa: NBS.

Schimbările în structura economiei au fost parțial reflectate în tendințele ocupării forței de muncă. Regresul sectorului agricol și incapacitatea acestuia de a se moderniza și, prin urmare, de a genera venituri decente a constituit cauza principală a declinului forței de muncă în acest sector. De asemenea, ocuparea în sectorul industrial a fost în descreștere cu 8% în anul 2011 față de 2000, în timp ce în sfera serviciilor și în construcții s-a înregistrat o creștere de 30%, respectiv 50% (Figura 2).

Figura 2: Ocuparea în funcție de sector economic, 2000-2010, 2000=100%



Sursa: BNS.

Adițional ratelor de ocupare scăzute, recent - în special, în timpul crizei economice globale - a luat amploare fenomenul sub-ocupării, cu apogeul de 9,3% înregistrat în anul 2010, după un nivel destul de scăzut în perioada 2002-2004 (de circa 3-4%). În 2011, rata sub-ocupării a scăzut la 7,7%. Fenomenul de emigrare a influențat semnificativ rata ocupării într-un mod atât direct (reducerea numărului de persoane prezente fizic și angajate în țară), cât și indirect (prin creșterea salariului de rezervare al persoanelor care au rămas în țară). Astfel, nu doar migranții refuză să revină în Republica Moldova pe motiv că salariile sunt mici (în cazul în care aceștia sunt capabili să-și găsească un loc de muncă), dar și mulți dintre cei care depind de remitențele migranților nu sunt dispuși să accepte locuri de muncă prost plătite în Republica Moldova, atâta timp cât beneficiază de transferuri constante, deși nu neapărat foarte mari, de la membrii familiei care lucrează peste hotare.

În pofida scăderii generale a ratei de ocupare, unele sectoare s-au dezvoltat destul de bine în ultimii cinci ani. Datele statistice disponibile nu permit o identificare exactă a sectoarelor emergente. Nici informația privind ocuparea forței de muncă deținută de AFM, în care sunt incluse toate persoanele ocupate, nu poate fi dezagregată la un nivel foarte scăzut din cauza eșantionului relativ mic, respectiv a marjei de eroare destul de mari.

Sunt dezagregate la nivelul necesar doar datele raportate de întreprinderi, care includ numărul de angajați, însă aici problema e că, până în 2011, acestea au fost colectate doar de la întreprinderile cu peste 19 angajați. Astfel, nu este reflectată adecvat modificarea în ocuparea totală, care poate rezulta din extinderea întreprinderii sau din formalizarea unor afaceri/angajați. Cu toate acestea, pe baza statisticilor efectuate de AFM, a interviurilor realizate și a locurilor de muncă noi create, raportate până în anul 2009, și luând în calcul situația generală din economie, puteau fi identificate câteva sectoare de succes care au înregistrat creșteri în angajarea forței de muncă în ultimii cinci ani (Tabelul 1).

Tabelul 1: Sectoarele economice care au înregistrat creșteri în ocuparea forței de muncă, începând cu anul 2005

Sectorul	2005–2008	2009–2010
Comerțul și repararea autovehiculelor, comerțul cu amănuntul al carburanților pentru autovehicule	Da	Da
Producția de piei, de articole din piele și fabricarea încălțămintei	Da	Da
Fabricarea de mașini și echipamente electrice	Da	Nu
Construcții	Da	Nu
Calculatoare și produse conexe	Da	Da
Fabricarea produselor din cauciuc și din material plastic	Da	Da
Fabricarea produselor din lemn/mobilei	Da	Da
Cumpărarea și vânzarea de bunuri imobiliare, activitatea de evaluare a bunurilor imobile și/sau de efectuare a expertizei mărfurilor	Da	Nu
Activități financiare	Da	Da
Servicii hoteliere și de alimentație publică	Da	Nu
Confecționarea îmbrăcăminte/vestimentației	Da	Nu
Servicii de asigurări	Da	Nu
Industria extractivă	Da	Nu
Comerțul cu ridicata și cu amănuntul	Da	Nu
Fabricarea produselor din metal, cu excepția mașinilor, a utilajelor și instalațiilor	Da	Nu

Notă: Pe măsură ce criza economică globală a stopat unele tendințe stabilite în anul 2005, tabelul prezintă tendințele pentru două perioade - înainte și după criză. Sursa: BNS și cercetarea autorului studiului.

În această perioadă, începând cu anul 2005, cele mai multe locuri noi de muncă au fost create preponderent de către întreprinderile mici. În timp ce, în medie, la majoritatea întreprinderilor numărul de salariați s-a diminuat în perioada post-criză, la întreprinderile micro și cele mici această scădere a fost mai mică. De asemenea, numărul de IMM-uri a înregistrat o creștere constantă începând cu anul 2005, tendința menținându-se chiar și pe durata crizei. La fel, ar putea fi identificate câteva sectoare în care creșterea nivelului de ocupare, precum și activitatea, în general, au fost legate de unii factori obiectivi: facilități fiscale (fabricarea calculatoarelor și activități conexe), semnarea unui acord comercial mai favorabil (fabricarea vestimentației) sau instituirea unei societăți străine unice de proporții în Republica Moldova (fabricarea de mașini și echipamente electrice).

2.1.1 Anticiparea cererii pe piața forței de muncă și corelarea necesarului de calificări la nivel național

Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (MMPSF) este principala instituție implicată în formularea politicilor statului pentru piața forței de muncă, iar printre responsabilitățile acestei autorități publice se numără anticiparea cererii pe piața forței de muncă și calibrarea cererii cu oferta de competențe. În particular, sarcinile principale ale Direcției dezvoltarea resurselor umane și politici ocupaționale din cadrul ministerului¹⁷:

- analiza și prognoza evoluției pieței forței de muncă, elaborarea strategiilor și programelor naționale de ocupare a forței de muncă;
- coordonarea activităților de orientare și formare profesională, de plasare în câmpul muncii a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și de protecție socială a șomerilor, gestionarea locurilor de muncă devenite vacante;
- elaborarea și monitorizarea prognozelor privind dezvoltarea resurselor umane;
- identificarea direcțiilor prioritare în domeniul dezvoltării resurselor umane;
- elaborarea planului de înmatriculare la studii superioare de licență (ciclul I) și de masterat (ciclul II), la studii medii de specialitate și secundare profesionale, și prognoza înmatriculării pe termen mediu.

Cu toate acestea, eficiența Direcției a fost redusă, până acum, din cauza insuficienței de resurse financiare și a lipsei de coordonare cu alte ministere, care trebuie să fie parte a procesului. În anul 2011, MMPSF a elaborat prima sa Prognoză a pieței muncii pe termen mediu pentru perioada 2011-2016, care se presupune a fi utilizată, în continuare, pentru elaborarea planurilor de înmatriculare în instituțiile de învățământ.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), subordonată MMPSF, de asemenea este responsabilă pentru unele activități legate de analiza și de prognoza necesităților pieței forței de muncă, și anume, pentru:

- recepționarea, analiza și sistematizarea informațiilor referitoare la utilizarea forței de muncă (la nivel regional, de sector) și, în baza acestor date, elaborarea de prognoze ale pieței forței de muncă pe termen scurt, mediu și pe termen lung, în cooperare cu instituțiile de cercetare specializate;
- desfășurarea cercetărilor și studiilor sociologice în domeniul pieței forței de muncă;
- organizarea și coordonarea activităților agențiilor teritoriale în domeniul statisticii și rapoartelor de activitate.

Începând cu anul 2009, ANOFM a elaborat anual prognoze pe termen scurt, finanțate din fondurile donatorilor. Rezultatele studiilor și informația privind plasarea posturilor vacante sunt utilizate la luarea deciziilor asupra cursurilor de instruire/formare destinate șomerilor.

17. Regulamentul privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 691 din 17 noiembrie 2009.

Ministerul Educației trebuie să fie, la fel, un actor principal în coordonarea forței de muncă, prin responsabilitatea sa de a elabora planuri de înmatriculare. Ministerul Educației utilizează informații suplimentare, furnizate de către MMPSF, pentru a elabora prognoze pe termen mediu, cum ar fi cererea estimată de către instituțiile de învățământ, reieșind din evaluarea capacității instituțiilor de a pregăti studenți (disponibilitatea de spațiu, cadre didactice, echipament). Cu toate acestea, nu există o metodologie clară disponibilă pentru estimarea numărului optim de studenți în baza numărului de cadre didactice și a spațiului existent. De asemenea, nu se ține cont de calitatea personalului didactic. În anul 2011 nu exista aproape nici o corelație între prognoza MMPSF și planurile de școlarizare.

Ministerul Economiei are un rol foarte limitat în anticiparea și corelarea competențelor pe piața forței de muncă. De fapt, Regulamentul Ministerului Economiei nu se referă deloc la dezvoltarea forței de muncă, la ocuparea forței de muncă și la șansele de angajare, chiar dacă ar fi de așteptat ca unele direcții ale Ministerului Economiei, cum ar fi Direcția politici de dezvoltare a întreprinderilor mici și mijlocii și Direcția dezvoltare tehnologică și competitivitate, să se ocupe de aceste probleme.

Sectorul de afaceri în calitatea sa de beneficiar principal al competențelor, ar trebui să contribuie prin organizarea de instruirii. Cel mai des, acest lucru se face prin training-uri, ca parte componentă a instruirii continue. Pe parcursul ultimei decade, cheltuielile pentru instruirea adulților au crescut mai mult decât de două ori, sectorul privat având rolul cel mai important. Cu toate acestea, ponderea populației care participă la formarea continuă e foarte scăzută - 0,95% în anul 2010 (față de media UE de 9,1%), de vină fiind resursele financiare limitate din sectorul privat, dar și stimulentele joase pentru astfel de investiții.

În prezent, Guvernul pare a fi mai preocupat de dezechilibrul creat pe piața forței de muncă. Astfel, una dintre cele șapte priorități ale Strategiei Naționale de Dezvoltare „Moldova 2020”, documentul de politici care stă la baza activității Guvernului, este „Studii relevante pentru carieră”. Scopul Strategiei este de a crea un sistem modern, adaptat la cerințele pieței forței de muncă, iar pentru aceasta se va ține cont de următoarele lucruri:

- Ajustarea curriculei instituțiilor de învățământ profesional și tehnic și a celor de învățământ superior la Cadrul Național al Calificărilor.
- Utilizarea software-ului educațional în procesul de predare/studiere a proceselor.
- Stabilirea consorțiului pentru rețelele instituțiilor.
- Crearea serviciilor de orientare profesională în cadrul instituțiilor de învățământ (universități, colegii, școli profesionale).
- Asigurarea flexibilității forței de muncă prin creșterea nivelului de participare a persoanelor la formarea profesională continuă.
- Consolidarea dialogului social (întreprinderi, patronate, sindicate, sistemul de învățământ;.

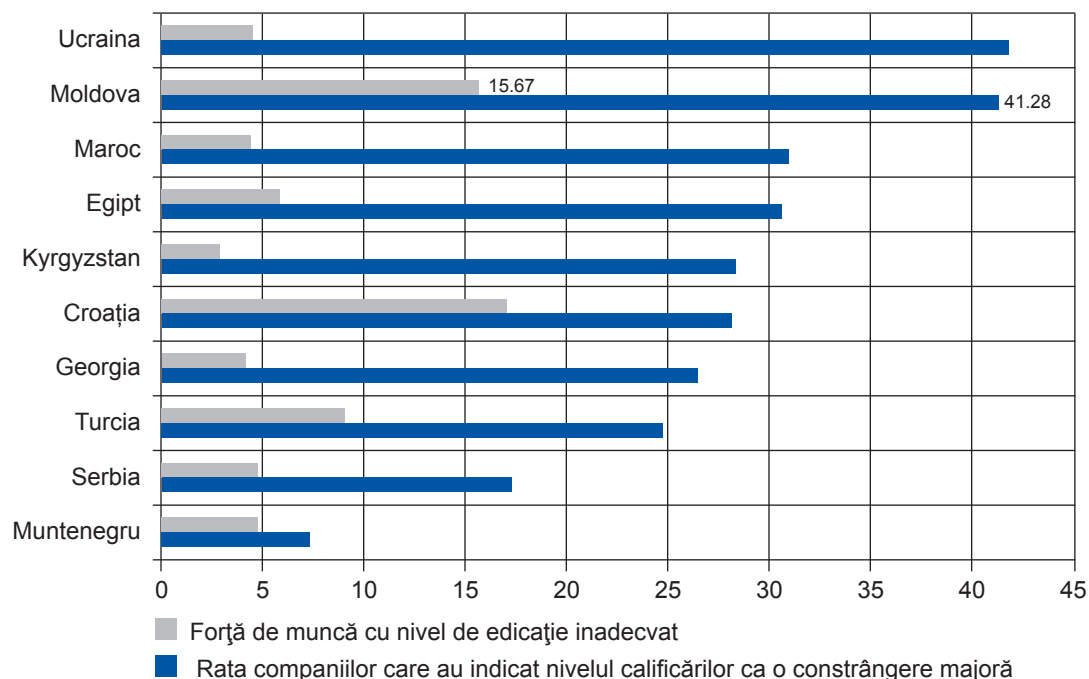
In the process of elaborating the strategy and setting more specific objectives and indicators to be achieved, the forecast for labour force demand is planned to be elaborated. The specific targets of the strategy are as follows:

- Coordonarea cererii forței de muncă cu oferta sistemului de învățământ, pentru a reduce rata șomajului de la 9,1% în anul 2010 la 6,0% în 2015 și pentru a atinge rata naturală a șomajului de 3-5% în anul 2020.
- Reducerea fluxului de emigranți tineri de la 17,7% (2010) la 15% în anul 2015, respectiv la 10% în 2020.
- Asigurarea sinergiei dintre educație și mediul de afaceri prin crearea unor comitete sectoriale, astfel încât în anul 2015 să fie constituite cinci astfel de comitete, iar în 2020 - zece comitete sectoriale.
- Asigurarea calității învățământului la toate nivelele de educație profesională, astfel încât 50% din reprezentanții mediului de afaceri să fie mulțumiți de calitatea cadrelor până în anul 2015 și 85% - până în 2020 (versus situația din anul 2011, când 85% din reprezentanții mediului de afaceri au fost nemulțumiți de calitatea forței de muncă furnizată).
- Ajustarea curriculei/planului de învățământ la cerințele pieței forței de muncă, cu scopul de a reduce proporția absolvenților care necesită pregătire suplimentară după absolvire - de la 40% în 2010 la 20% în anul 2015 și la 10% în 2020.
- Efectuarea modificărilor structurale în domeniul educației profesionale pentru a spori randamentul investițiilor în formarea profesională.
- Creșterea nivelului de cunoștințe cu privire la prioritățile de dezvoltare durabilă în rândul absolvenților și angajaților cu, cel puțin, 30% în 2015 și cu 50% în 2020, comparativ cu anul 2011, prin promovarea educației pentru dezvoltarea durabilă.

Totuși, nu este clar, deocamdată, modul în care au fost stabilite obiectivele specifice: sunt oare acestea cele mai bune niveluri la care Republica Moldova ar trebui să aspire sau ele reprezintă un obiectiv realizabil și accesibil, fiind luată în calcul disponibilitatea resurselor umane, financiare și tehnice? La fel, a fost foarte scăzut nivelul de implicare a sectorului de afaceri în elaborarea de strategii, astfel fiind subminată intenția de a-i acorda prioritate

2.1.2 Capitalul uman: un avantaj sau o constrângere pentru Republica Moldova?

La începutul anilor 2000, Republica Moldova era cunoscută pentru forța de muncă ieftină și relativ calificată. Începând cu anul 2004, acest avantaj a adus beneficii prin creșterea investițiilor străine directe, aflate în căutarea forței de muncă mai competitivă în regiune. Pe parcursul ultimului deceniu, accesul la educația de specialitate (învățământul profesional-tehnic și învățământul superior) a crescut, însă Republica Moldova și-a pierdut faima anterioară. În prezent, sesizările angajatorilor cu privire la calitatea forței de muncă sunt în creștere. Potrivit Sondajului Întreprinderilor, desfășurat de Banca Mondială, 41% dintre angajatori au identificat nivelul de calificare a forței de muncă drept o constrângere majoră pentru activitatea lor, iar 15,67% dintre ei consideră calitatea scăzută a studiilor drept un obstacol major, plasând Republica Moldova la un nivel foarte scăzut în acest clasament, comparativ cu alte țări în tranziție și în curs de dezvoltare (Figura 3).

Figura 3: Ponderea întreprinderilor ce identifică nivelul inadecvat al abilităților de muncă drept o constrângere majoră

Sursa: Cercetarea întreprinderilor.

De asemenea, insuficiența forței calificate de muncă este adesea invocată drept motiv de a nu lansa o afacere străină în Republica Moldova. Prin urmare, capitalul uman slab pregătit a fost reprezentat una dintre constrângerile majore pentru creșterea economică în Republica Moldova (pe lângă mediul de afaceri, accesul restrâns la capital și calitatea joasă a infrastructurii rutiere)¹⁸. Este greu de perceput că, având o rată de ocupare sub 40% - rata șomajului și cea de sub-ocupare, care au înregistrat o creștere în ultimii trei ani -, Republica Moldova poate fi poziționată drept o țară cu forță de muncă insuficientă.

Totuși, abordarea Guvernului nu vizează neapărat principala problemă. În timp ce sectorul de afaceri este nemulțumit, preponderent, de nivelul abilităților de muncă (competențele practice și cunoștințele teoretice), Guvernul se referă deopotrivă la aspectul cantitativ al forței de muncă și la nivelul de calificare obținut în sectorul educațional, acordând o prioritate mai mare componente formale. Acest lucru este sugerat de intervențiile active menite să redirecționeze cererea de educație terțiară către cea profesională și de la domeniile sociale de studii la cele tehnice. Deja de cinci ani Ministerul Educației stabilește limite privind numărul de studenți care urmează a fi înscriși în învățământul superior, cu scopul de a spori cererea pentru studiile profesionale. Cu toate acestea, într-o economie de piață (în pofida faptului că învățământul e încă public), astfel de măsuri au un impact marginal, deoarece potențialii candidați sunt ghidați de decizii raționale. Iar, în prezent, rata de ocupare este mai mare pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, în timp ce rata șomajului este mai sporită în rândul absolvenților învățământului secundar.

18. Raportul privind analiza constrângerilor în creșterea economică, Guvernul Republicii Moldova, 2010.

Deși există o anumită îngrijorare în ceea ce privește calitatea educației, acțiunile Guvernului sunt mai puțin vizibile și sunt îndreptate, în special, către învățământul profesional. Într-adevăr, situația învățământului profesional e cea mai problematică, însă, aparent, instituțiile/domeniile de studii cu exces de cerere sunt ignorate ca sursă a problemei, în timp ce, de facto, există mai multe stimulente pentru a diminua cerințele față de procesul de studii.

Deficitul de forță calificată de muncă derivă, în principal, din trei motive:

- Existența unui deficit de forță de muncă pentru anumite niveluri de calificare și în anumite domenii (de exemplu, științele tehnice). Studenții preferă să se înscrie la facultățile cu un program de studii mai facil. Această problemă ar putea fi parțial soluționată prin intervenții în nivelul de finanțare a unor domenii de studiu;
- Calitatea studiilor - atât în învățământul profesional, cât și în cel superior - trebuie să fie abordată printr-o reformă amplă, inclusiv cu introducerea modificărilor în curricula/programul de studii, de finanțare a învățământului de specialitate și prin implicarea mai mare a sectorului de afaceri la toate nivelurile de învățământ, inclusiv la cel de învățare continuă;
- Salariile de rezervare sporite, mai mari decât posibilitatea companiilor locale de a plăti. Diferența mare de salarii oferite de Republica Moldova versus alte state europene sau chiar unele din CSI determină persoanele să plece din țară, atâta timp cât există posibilitatea de a găsi un loc de muncă în afară. Mai mult, chiar și persoanele care rămân în Republica Moldova nu au suficiente stimulente pentru a munci pentru salarii mici, în cazul în care primesc remitențe de peste hotare.

2.2 Necesarul de calificări pe termen scurt și analiza locurilor de muncă vacante

2.2.1 Metodologia cercetării

Analiza necesarului de calificări și a posturilor vacante în Moldova s-a bazat pe: (i) date statistice disponibile; (ii) studii relevante privind evoluția pe piața muncii și a necesarului de calificări, realizate în trecut în acest domeniu, (iv) schimbările economice din sector care ar putea avea un impact asupra pieței muncii și necesarului de calificări; și (v) interviuri cu partenerii și companiile private.

Sursele de date folosite în raport sunt de la:

- *Biroul Național de Statistică*: Ancheta Forței de Muncă și cercetările la companii;
- *Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă*: posturile de muncă înregistrate oficial și prognoza pieței muncii pe termen scurt;
- *Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei*: evaluarea necesarului de calificări pe termen mediu;
- *Ministerul Educației*: planuri de înmatriculare.

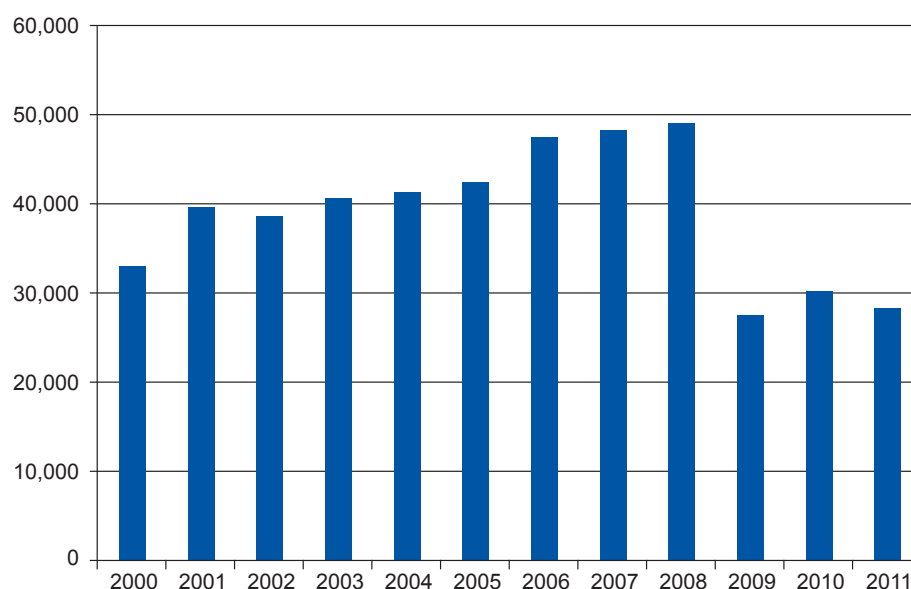
În jur de 30 de interviuri au fost desfășurate cu partenerii publici și privați și manageri din sectoarele construcțiilor, tehnologiilor informaționale și comunicațiilor și agricultură.

2.2.2 Analiza locurilor de muncă vacante oficiale

Locurile de muncă vacante înregistrate oficial nu pot fi considerate drept sursă optimă pentru a determina numărul locurilor de muncă necesare pe termen scurt în Republica Moldova. În ciuda cerințelor legale de a raporta cu regularitate către ANOFM asupra locurilor de muncă vacante, în lipsa sancțiunilor, puține companii se conformează acestor rigori. În plus, multe companii nu consideră ofertele lor de muncă lansate drept posturi vacante, ci, mai curând, le văd ca pe locuri de muncă noi create, cu scopul de a-și extinde activitatea. Totuși, locurile de muncă vacante înregistrate la ANOFM reprezintă singura sursă de date disponibilă, colectată și raportată cu regularitate și, în câteva sectoare specifice, acestea indică asupra tendințelor și existenței unui dezechilibru pe piață.

Numărul locurilor de muncă vacante plasate a avut o traiectorie pozitivă în anii 2000-2008 și a scăzut semnificativ în timpul și după criza economică (Figura 4). Este important de menționat că locurile de muncă vacante raportate de ANOFM anual reprezintă locuri de muncă vacante cumulate lunar, prin urmare, unele dintre ele ar putea fi numărate de câteva ori, dacă nu sunt suplinite în scurt timp (pe parcursul aceleiași luni). Datele colectate de ANOFM nu permit excluderea locurilor de muncă vacante ce se repetă.

Figura 4: Numărul locurilor de muncă vacante înregistrate la ANOFM, 2000-2011



Sursa: ANOFM.

Faptul că locurile de muncă vacante nu sunt raportate de angajatori este confirmat atât de ANOFM, cât și de întreprinderile intervievate, care nu consideră această activitate utilă. Un studiu realizat de Camera de Comerț Americană în Republica Moldova în anul 2008

subliniază, la fel, faptul că principalele metode la care recurg agenții economici pentru a suplini locurile de muncă vacante sunt: plasarea anunțurilor în mass-media (în special, în ziare) sau în locuri publice (49%) și transmiterea informației prin cunoștințe (42%). Solicitățile de asistență adresate autorităților statale, responsabile de gestionarea forței de muncă (agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă) sunt foarte limitate, fiind menționate de doar 7% dintre unitățile economice intervievate. De cele mai multe ori, cererile de asistență parvenite din partea agențiilor de recrutare sunt abordate de către companiile din mediul urban și întreprinderile medii și mari¹⁹.

Circa 25% din locurile de muncă vacante sunt raportate de către instituțiile și întreprinderile publice, care se conformează mai frecvent cu aceste cerințe. De asemenea, aproximativ 13% din locurile de muncă vacante sunt identificate în urma vizitelor efectuate de reprezentanții ANOFM la companii, în timp ce alte companii raportează direct ANOFM.

Pe parcursul anului 2011, ANOFM a raportat 28.250 de locuri de muncă vacante, conform distribuției indicate în Tabelul 2.

Tabelul 2: Locuri de muncă vacante, în funcție de sectoarele economice, 2010

Sector	Locuri vacante
Agricultură	2,097
Industrie extractivă	111
Industrie prelucrătoare	8,241
Construcții	1,797
Comerț cu ridicata și cu amănuntul	4,612
Transport și comunicații	1,162
Tranzacții imobiliare	8
Administrație publică	794
Educație	1,565
Sănătate și asistență socială	1,854
Servicii hoteliere și alimentație publică	98
Activități financiare	199
Deservirea populației	1,028
Furnizarea de energie electrică, gaz și apă	179
Utilități	339
Alte sectoare	4,166

Sursa: ANOFM.

Chiar dacă aceste locuri de muncă sunt cumulate după cum a fost menționat anterior, din datele furnizate lunar se vede că, în majoritatea sectoarelor, numărul locurilor de muncă vacante persistă pe parcursul întregului an. Acest lucru indică asupra faptului că fie locurile de muncă

19. Studiul „Situția pe piața muncii în Moldova – 2008”, Centrul de Analiză și Investigații Sociologice, Politologice și Psihologice CIVIS, 2008.

nu au fost suplinite, fie au fost suplinite, însă persoanele angajate se eliberează la scurt timp după angajare și posturile sunt raportate din nou. Bineînțeles că motivul nu constă în faptul că, lunar, sunt generate o mulțime de noi locuri de muncă. ANOFM a confirmat că se confruntă cu dificultăți în suplinirea locurilor de muncă, în special, în sectorul de fabricare a îmbrăcăminte și cel al construcției de mașini, utilaje și echipamente, acestea fiind zonele de activitate ce raportează cel mai mare număr de locuri de muncă vacante (în unele cazuri sunt înregistrate doar două companii ce raportează toate locurile de muncă vacante). Același lucru este valabil și pentru pozițiile cu mai puține locuri de muncă vacante. De exemplu, în iunie 2011 au fost înregistrate 16 locuri de muncă vacante pentru cercetători domeniile fizice și chimice. Același număr a fost raportat lunar, până în luna noiembrie și doar în luna acesta a scăzut la șapte. Nici în luna decembrie nu există certitudinea dacă aceste locuri de muncă vacante au fost suplinite sau dacă, pur și simplu, s-a decis de a reduce numărul locurilor de muncă.

Tabelul 3: Numărul de locuri vacante pe profesii

	Ian	Feb	Mar	Apr	Mai	Iun	Iul	Aug	Sep	Oct	Noi	Dec
Croitor-cusător	929	1,479	1,462	1,729	1,598	1,645	1,654	1,640	1,401	1,414	1,463	1,338
Muncitor	36	187	292	410	485	882	492	490	623	610	493	234
Asamblor	517	692	665	531	500	502	502	55	170	83	193	185
Vânzător	62	82	21	102	148	160	170	159	165	174	200	171
Doctor	129	322	392	351	331	248	243	186	187	185	185	146
Mecanic	31	51	6	52	47	88	90	106	105	128	140	83
Brutar	34	44	59	66	76	63	74	88	117	137	119	80
Operator calculator						76	70	100	65	72	32	71
Controlor	21	39	32	19	68	62	68	57	69	74	55	60
Inspector	33	43	47	44	42	33	39	117	46	41	46	55
Casier	6	11	16	31	71	66	69	67	80	32	57	53
Conducător auto	31	52	59	91	80	74	82	94	93	99	69	52
Agent	67	95	97	65	55	58	40	49	36	55	39	48
Portar	4	7	17	28	36	77	79		110	123	127	48
Barman-chelner	34	45	43	61	75	75	86	69	65	102	58	46
Inginer	18	48	42	40	52	45	44	59	61	58	47	45
Șef de schimb	25	28	28	29	32	20	20	43	29	28	19	38
Electro-gazo-sudor						31	61	47	66	60	53	35
Manager	13	40	31	36	54	64	48	72	70	68	27	32
Contabil	16	45	46	40	38	40	34	40	27	34	30	31

Sursa: ANOFM.

În general, numărul de locuri de muncă vacante oscilează în funcție de lună (de la 2500 la peste 5000), ceea ce denotă caracterul sezonier al economiei Republicii Moldova. Peste 50% din locurile de muncă vacante anunțate sunt în municipiile Chișinău și Bălți, cu excepția a câteva luni de vară. Din numărul total de locuri de muncă vacante, în medie pe an, circa 24% sunt pentru absolvenții instituțiilor de învățământ terțiar și cei ai instituțiilor medii de specialitate, 75% pentru absolvenții instituțiilor secundare profesionale și mai puțin de 1% pentru forța de muncă necalificată. Această distribuție aproape că nu suferă modificări pe parcursul anului.

Nu toți angajatorii raportează salariile stabilite pentru locurile de muncă lansate. Deși unele date sunt disponibile, acestea nu sunt foarte fiabile. În general, salariile sunt raportate sub media națională. Situația pare a fi și mai deplorabilă în cazul absolvenților instituțiilor de învățământ superior. La sfârșitul anului 2011, circa 15% din locurile de muncă vacante au oferit o remunerare peste salariul mediu național, în timp ce, pentru cei cu studii medii, cota este de aproximativ 18%. Mai mult decât atât, acestea constituie, de obicei, salariul maxim pe care-l poate acorda o companie, pe baza de productivitate maximă, care nu este realizată de fiecare dată. Prin urmare, salariul final poate fi chiar și mai mic, iar locul de muncă devine curând iarăși vacant.

În prezent, problema suplinirii locurilor de muncă vacante este destul de serioasă, fapt confirmat și de către ANOFM pe parcursul vizitelor ordinare pe care le întreprinde. Într-un fel, pe piața forței de muncă s-a creat un cerc vicios: productivitatea scăzută și insuficiența lucrători calificați versus salariile mici, care nu motivează angajații. Sondajul realizat de Camera de Comerț Americană în Republica Moldova confirmă faptul că fiecare a treia companie s-a confruntat cu dificultăți în procesul de suplinire a locurilor de muncă vacante. Cel mai frecvent cu această problemă se ciocnesc întreprinderile mari și mijlocii - 76% din întreprinderile mari și mijlocii chestionate, comparativ cu 51% din întreprinderile mici și 27% din întreprinderile micro. Dificultăți legate de suplinirea locurilor vacante s-au înregistrat preponderent în rândul companiilor ce activează în domenii precum industria (60%), serviciile de sănătate (50%), transport (42%), servicii (40%) și agricultură (40%). Cea mai mare parte a angajatorilor (59%) resimt lipsa personalului de specialitate calificat, motivele invocate fiind mărimea salariului și nivelul de calificare a personalului²⁰.

Site-urile web conțin un număr mai mare de oferte, deși nu întotdeauna acestea pot fi considerate ca fiind poziții vacante. Pozițiile lansate sunt destinate, în special, angajaților calificați, cu studii mai înalte, care utilizează Internetul. Conform aceluiași Sondaj realizat de Camera de Comerț Americană în 2008, plasarea anunțurilor de suplinire a locurilor de muncă vacante în Internet a fost practică de 6% din respondenți, fiind utilizată exclusiv de către întreprinderile din mediul urban și mai frecvent de întreprinderile mari și mijlocii²¹.

20. Studiul „Situația pe piața muncii în Moldova - 2008”, Centrul de Analiză și Investigații Sociologice, Politologice și Psihologice CIVIS, 2008.

21. Studiul „Situația pe piața muncii în Moldova - 2008”, AmCham, 2008.

2.2.3 Prognoza pieței muncii pe termen scurt

Începând cu 2009, ANOFM desfășoară singurul sondaj național cu privire la necesitățile pieței muncii pe termen scurt. Studiul e realizat anual, în cadrul a 20% din întreprinderile cu un număr de peste cinci angajați. Deși întrebările sunt foarte detaliate, ele oferă o anticipare moderată pentru ocuparea forței de muncă sectoriale, corelată cu perspectivele economice ale sectorului. Potrivit prognozelor ANOFM, piața muncii în anul 2012 va evolua per sectoare în modul prezentat în Tabelul 4.

Tabelul 4: Schimbarea anticipată în ocuparea forței de muncă per sectoare economice, 2012

Activitatea economică	Schimbarea anticipată
Activități financiare	→
Agricultură	↑
Comerț cu ridicata și cu amănuntul	↓
Construcții	→
Furnizarea de energie electrică, gaz și apă	↓
Servicii hoteliere și de alimentație publică	↑
Industrie prelucrătoare	↓
Sănătate și asistență socială	→
Servicii	→
Transport și comunicații	↓
Tranzacții imobiliare	→

Sursa: ANOFM.

Prognozele ANOFM pentru anul 2011 par a fi mai mult sau mai puțin realiste, în cazul în care evoluția populației ocupate a urmat anticipările de afaceri în cele mai multe sectoare. O excepție importantă ar putea constitui sectorul construcțiilor, care este încă afectat de criză, iar angajatorii nu pot anticipa o recuperare/revenire în anul 2012.

Comparativ cu 2011, pentru anul 2012 companiile anticipează crearea unor locuri noi de muncă în următoarele sectoare: agricultură, industrie prelucrătoare, servicii hoteliere și de alimentație publică. În același timp, în sfere precum construcția, comerțul, transporturile și comunicațiile, furnizarea de energie electrică, sănătatea și asistența socială, deși anticipările privind crearea de noi locuri de muncă sunt pozitive, numărul lor se pare că va fi mai mic decât în anul 2011²².

Prognoza MMPSF pe termen mediu completează Prognoza făcută de ANOFM cu informații privind tipul de competențe necesare. Deși acestea nu reprezintă studii complementare și au fost efectuate pe eșantioane diferite, datele sunt foarte utile și sunt corelate cu locurile de muncă vacante raportate. În baza acestor prognoze, pot fi identificați specialiștii pentru care, în 2012, va exista o cerere mai mare (Tabelul 5).

22. rata populației cu vârsta între 25-64 care a participat în oricare formă de instruire în numărul total al populației de 25-64 ani.

Tabelul 5: Cei mai solicitați specialiști pentru anul 2012, în funcție de nivelul de educație

Absolvenți ai instituțiilor de învățământ terțiar	Absolvenți ai instituțiilor medii de specialitate	Absolvenți ai instituțiilor secundare profesionale
• Securitate civilă și ordine publică • Medicină • Limbi străine • Contabilitate • Stomatologie • Studii preșcolare • Matematică • Tehnologii informaționale • Literatură • Inginerie și management	• Medicină • Drept • Farmacie • Stomatologie • Tehnologia construcțiilor de mașini • Mașini-unelte • Contabilitate • Mecanizarea agriculturii • Automatică și informatică • Ofițeri de frontieră	• Croitorese (industria vestimentară) • Lăcătuș automatică și aparate de măsură și control • Conducător auto • Vânzător de produse alimentare • Inginer reparații și întreținere echipament electric • Tractorist

Sursa: MMPSPF.

2.3 Dezechilibrul între cererea și oferta de calificări

2.3.1 Dezechilibrul de calificări și cauzele posibile

Datele prezentate în Capitolul 2 indică asupra deficitului de forță de muncă în anumite sectoare și, în același timp, asupra unui posibil dezechilibru în alte sectoare. Statisticile ANOFM privind numărul locurilor de muncă vacante și al șomerilor înregistrați confirmă existența unei asimetrii, deoarece pentru unele profesii atât numărul locurilor de muncă vacante, cât și cel al șomerilor înregistrați e destul de mare și persistă în timp (Tabelul 6).

Tabelul 6: Numărul locurilor de muncă vacante și al șomerilor înregistrați la 31 decembrie 2011

Profesia	Locuri de muncă vacante	Șomeri înregistrați
Cusătoreasă (în industria textilă)	573	416
Cusătoreasă (în industria confecțiilor)	552	232
Asamblor	166	41
Lucrător auxiliar	148	12,877
Vânzător produse alimentare	130	407
Medic de specialitate	65	11
Casier	59	105
Bucătar	57	713
Controlor	56	106
Operator la calculator	51	168

Profesia	Locuri de muncă vacante	Șomeri înregistrați
Hamal	47	138
Vânzător produse nealimentare	43	237
Asistent medical	39	135
Inspector	37	42
Conducător auto	35	1,342
Agent electoral	30	14
Contabil	30	532
Asistent producție	27	358
Paznic	27	992
Măturător	25	33
Asistent social	24	51
Barman	23	42
Tăietor de cablu	20	1
Agent asigurări	19	5
Electro-gazo-sudor	19	283
Dereticătoare/menajeră	19	531
Medic de familie	19	6
Consultant	18	14
Mender/mecanic	16	122
Croitor (piele și blană)	15	1
Tractorist-mașinist	14	993
Bonă	12	259
Infirmieră	12	191
Inginer	12	298
Electro-gazo-sudor	11	12
Manager (în comerț)	11	31
Poștaş	11	46
Specialist (administrație publică)	11	35
Brutar	10	75
Conducător	10	1
Electrician	10	83
Extractor	10	1
Lăcătuș-reparator	10	8
Lăcătuș instalator tehnică sanitară	10	68

Profesia	Locuri de muncă vacante	Șomeri înregistrați
Spălător auto	10	2
Rihtuitor piele	10	7
Dulgher	10	217
Economist	9	209
Medic veterinar	9	26
Secretar	9	123

Sursa: ANOFM.

O posibilă explicație ar putea fi distribuția teritorială a locurilor de muncă vacante și a șomerilor. Deși, după cum menționează ANOFM, nu este o situație general valabilă. Pare a fi, mai curând, un cerc vicios în cazul dat deoarece, pe de o parte, productivitatea este scăzută și nu mulțumește angajatorii, iar, pe de altă parte, salariile sunt mici și nu satisfac angajații. Dezechilibrul pe piața forței de muncă este cauzat și de:

- **Calitatea scăzută a educației.** De cele mai multe ori angajatorii se plâng în legătură cu forța de muncă inadecvat calificată, nu de cantitatea ei. Chiar și în domeniile de studii cu un număr suficient de absolvenți (de exemplu, științele sociale, afacerile și dreptul) există, adesea, sesizări cu privire la abilitățile practice și cunoștințele teoretice ale proaspeților absolvenți. Acest lucru se explică prin situația în care se află astăzi sistemul de învățământ - cerințele scăzute stabilite de instituțiile de învățământ cu scopul de a atrage mai mulți studenți care și-ar achita taxele de școlarizare. Implicarea sectorului de afaceri în elaborarea programelor de formare profesională este, la fel, limitată la câteva stagii oferite studenților.
- **Preferințele pentru nivelurile de studii.** Acest tip de dezechilibru a fost abordat, cel mai frecvent, de către Guvern. Faptul că sectorul de afaceri invocă adesea necesitatea de forță calificată de muncă nu înseamnă neapărat nevoia de a spori cota de înscriere în școlile profesionale în detrimentul învățământului superior. De fapt, cei mai mulți dintre angajatori afirmă că, în cazul în care absolvenții IFP ar fi fost instruiți în mod adecvat, cantitatea acestora ar fi suficientă. În plus, absolvenții instituțiilor de învățământ superior își găsesc mai ușor un loc de muncă (rata ocupării forței de muncă e mai mare, iar cea a șomajului - mai mică în acest grup de populație). Aici ar putea exista câteva explicații: (i) fie cererea de absolvenți cu studii superioare este mult mai mare decât cea de absolvenți ai învățământului profesional (contrar sesizărilor reprezentanților mediului de afaceri), (ii) fie, dat fiind un exces de absolvenți ai învățământului superior, angajatorii recrutează absolvenți cu studii superioare pentru locuri de muncă vacante ce necesită un nivel mai scăzut de competențe și cunoștințe, (iii) fie calitatea studiilor este într-atât de scăzută, încât îi determină pe angajatori să nu angajeze acești absolvenți.
- **Preferințele pentru domeniile de studii.** A devenit deja o practică pentru studenții din Republica Moldova de a selecta facultățile la care programul de studii este mai ușor. În prezent, circa 73% din absolvenții de învățământ superior per an au fost înscriși la facultatea de științe sociale, de afaceri sau de drept. Cererea pentru științele tehnice

și exacte e foarte scăzută, în timp ce nevoia de specialiști în aceste domenii este mai mare, dar și mai importantă pentru dezvoltarea și competitivitatea economiei naționale. Sistemul IFP nu oferă multe dintre profesiile solicitate pe piața forței de muncă. Odată cu modificarea structurii economice, multe facultăți au fost lichidate pe parcursul ultimului deceniu și puține facultăți noi, ce ar răspunde noilor nevoi ale economiei, au fost deschise în această perioadă.

- ***Rolul subestimat al învățării pe parcursul vieții.*** Proporția adulților care participă la instruire în Moldova este sub 1%. Totuși, într-o economie ce evoluează, actualizarea calificărilor este esențială. Din păcate, nu toate companiile au suficiente resurse financiare pentru a investi în instruire, ceea ce cauzează pierderea utilității calificărilor lucrătorilor mai în vârstă și dezechilibrul existent. Prin urmare, este necesară atât educarea, cât și stimularea angajatorilor ca aceștia din urmă să investească în instruirea lucrătorilor. La momentul de față, mulți angajatori nici măcar nu cunosc prevederile legale cu privire la necesitatea de a cheltui 2% din fondul de salarizare pentru instruirea angajaților. De asemenea, este important să fie elaborat un mecanism de validare a cunoștințelor informale. Există mulți indivizi cu competențe și calificări obținute în țară, dar și în străinătate, dar fără certificare. Validarea acestor cunoștințe ar putea stimula angajatorii și lucrătorii să investească în formare.
- ***Așteptările - în principal, cele salariale.*** În situația în care, în Republica Moldova încă mai sunt solicitați muncitori de calificare joasă, iar o mare parte a populației - în special în zonele rurale - are doar studii generale, de învățământ secundar, cu certitudine nu putem vorbi de lipsa lucrătorilor. Cu toate acestea, mulți dintre ei refuză să lucreze pentru salariile oferite. Este o problemă extrem de complexă, generată de o serie de factori ce nu pot fi eliminați pe termen scurt și nici chiar mediu. Doar o dezvoltare reală a economiei moldovenești, cu o activitate de business mult mai intensă, cu mai multe locuri de muncă și salarii mai mari, poate asigura o schimbare în acest sens.

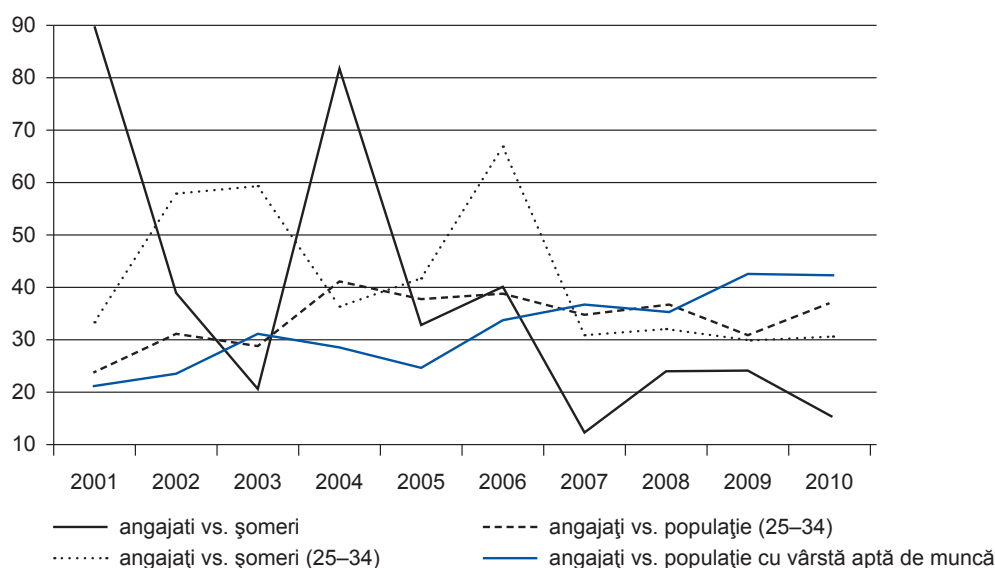
2.3.2 Măsurarea dezechilibrului

Există mai multe metode utilizate pentru identificarea și calcularea dezechilibrului între cererea și oferta de forță de muncă (coeficientul de variație, variația ratei relative de șomaj, curba Beveridge, autoevaluarea lucrătorilor, dezechilibrul în funcție de ocupație, rentabilitatea investițiilor în educație). Totuși, în baza datelor existente, doar unele dintre acestea pot fi folosite și sunt sugestive pentru Republica Moldova.

Înainte de toate, coeficientul variației²³ pentru angajați în raport cu populația de vârstă aptă de muncă indică faptul că dezechilibrul a crescut de la 20,8% în 2001 la 42,1% în 2010, în mare parte cauza fiind capacitatea mai joasă de angajare a indivizilor cu studii. Coeficientul variației este mai jos pentru cel mai tânăr grup de vârstă al populației (25-34). În același timp, coeficientul variației persoanelor angajate în raport cu șomerii indică un dezechilibru mai înalt pentru grupul de vârstă mai tânără. De asemenea, o analiză dezagregată arată un dezechilibru mai mare pentru populația de genul masculin.

23. Raportul asupra analizei constrângerilor pentru creșterea economică, Guvernul Republicii Moldova.

Figura 5: Coeficientul de variație pentru populația ocupată în raport cu populația cu vârsta aptă de muncă și pentru populația ocupată în raport cu șomerii, 2001-2010, %

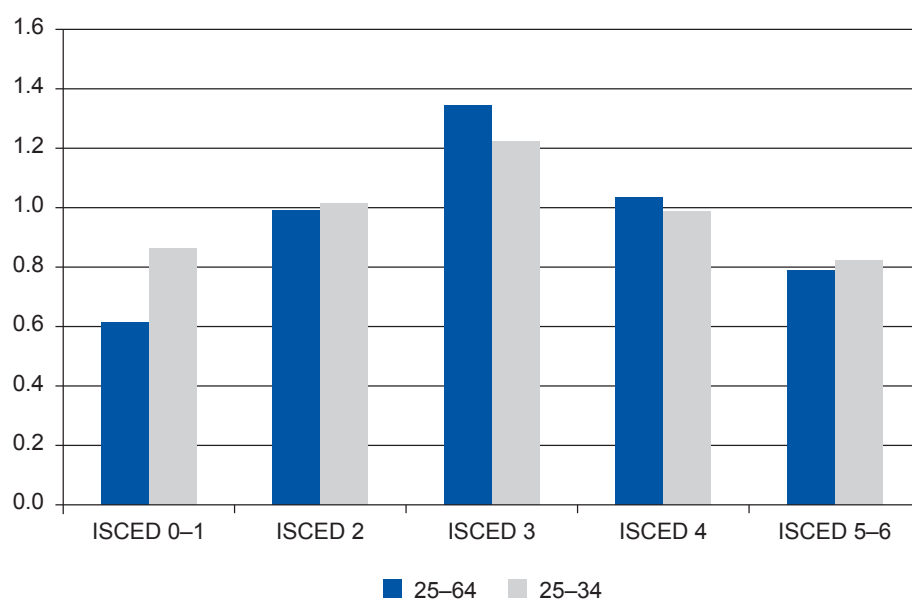


Notă: Coeficientul este calculat pentru populația de 25-64 ani, care se presupune să fi absolvit toate nivelele de educație.

Sursa: calculele autorului în baza datelor AFM.

Din moment ce existența unui dezechilibru pe piața muncii este evidentă, în continuare pot fi identificate cele mai afectate grupuri ale populației. Proporția șomerilor în raport cu persoanele ocupate, de asemenea, relevă faptul că există o necorespondență mai înaltă printre absolvenții învățământului secundar (ISCED2 și ISCED3) - în special, în mediul urban - și printre populația masculină (Figura 6).

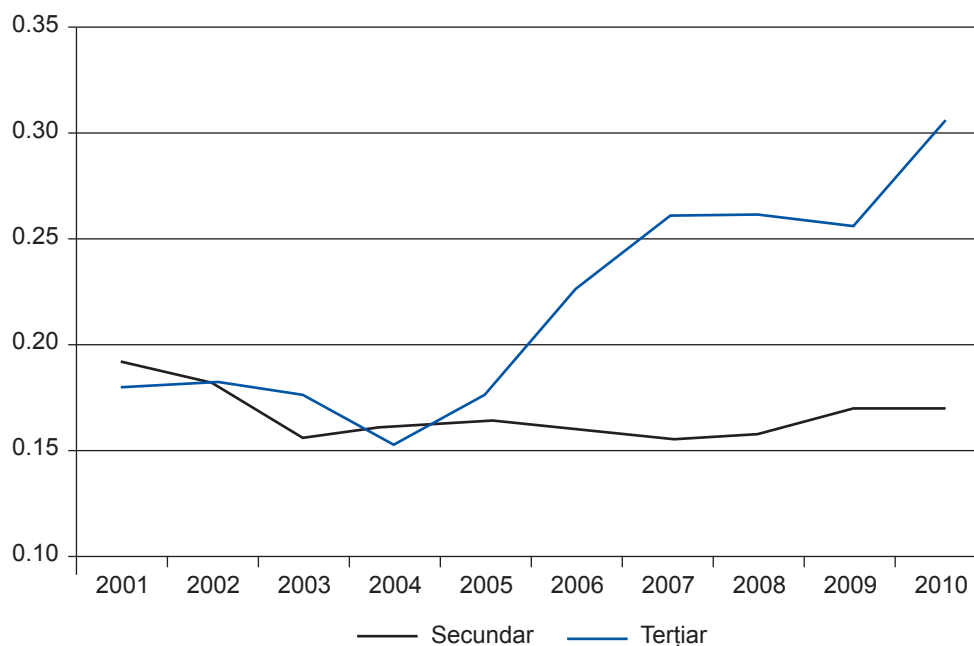
Figura 6: Rata șomerilor și persoanelor angajate



Sursa: calculele autorului în baza datelor AFM.

O altă metodă importantă utilizată este dezechilibrul în funcție de ocupații, care se bazează pe practicile internaționale recunoscute²⁴. Această metodă indică un dezechilibru mai înalt pentru absolvenții învățământului profesional (31% din absolvenții educației secundare, care execută munci sub nivelul calificării lor) și pentru cei din învățământul terțiar - 17%. (Figura 7).

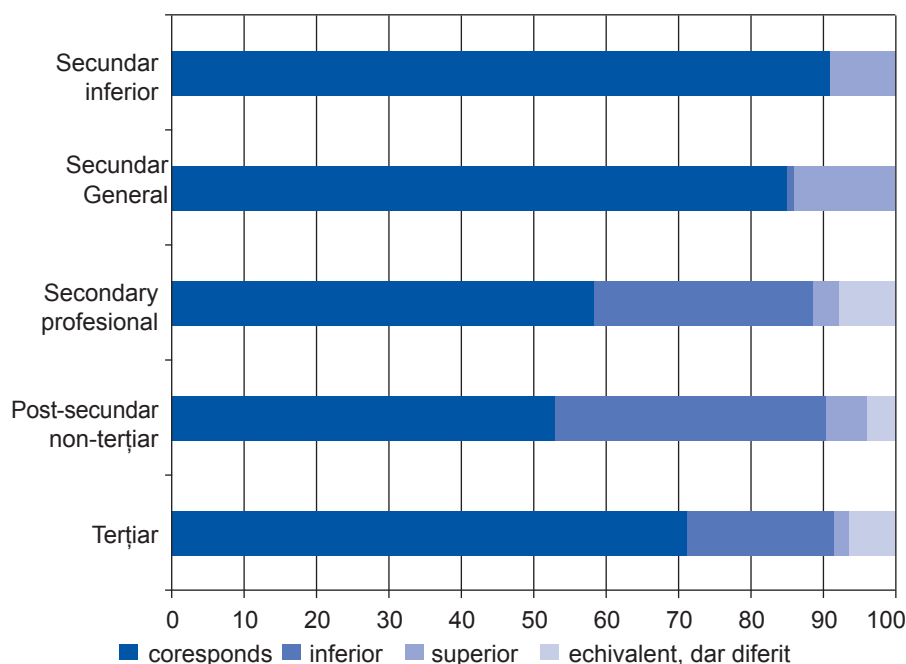
Figura 7: Dezechilibrul în funcție de ocupație, 2001-2010, %



Sursa: calculele autorului în baza datelor AFM.

Acest lucru este parțial confirmat de datele AFM, conform cărora 20% din angajații cu studii terțiare și 22% din cei cu studii secundare susțin că munca pe care o realizează necesită calificări mai joase decât cele pe care le-au obținut în sistemul de educație (Figura 8). În același timp, proporția celor care afirmă că munca efectuată este superioară calificărilor pe care le-au obținut în educație constituie 20% din persoanele care au absolvit educația terțiară și doar 8% din cei cu studii secundare.

24. Dezechilibrul pentru absolvenții studiilor secundare este calculat ca raport între populația ocupată cu nivel de educație ISCED 3-4, angajată în ocupații de nivelul ISCO 9, și populația totală în afara educației cu nivel de educație ISCED 3-4; Dezechilibrul pentru absolvenții studiilor terțiare este calculat ca raport între populația ocupată cu nivel de educație ISCED 5-6, angajată în ocupații de nivelul ISCO 4-9, și populația totală în afara educației cu nivel de educație ISCED 5-6.

Figura 8: Corespunderea muncii realizate cu instruirea primită, 2010

Sursa: calculele autorului în baza datelor AFM

Indicatorii menționați mai sus fac abstracție de calitatea educației. Totuși, mai toți recunosc faptul că instruirea vocațională se confruntă cu cele mai serioase probleme de calitate și că Republica Moldova are nevoie de absolvenți cu o educație mai bună atât în sistemul profesional, cât și în cel terțiar.

2.4 Necesarul de calificări pe termen mediu și lung

2.4.1 Principalele provocări de pe piața muncii din Republica Moldova pe termen mediu și lung

În Republica Moldova, ultimii câțiva ani au fost dominați de efectele crizei economice globale, cuplate cu instabilitatea politică din țară. Acești factori au determinat un comportament mai precaut și mai indecis din partea investitorilor, lucru valabil atât pentru investiții, cât și pentru ocupare. Prin urmare, puțini angajatori vorbesc astăzi de anumite planuri sau de prognoze demne de încredere privind ocuparea în companiile lor.

La modul general, patronii asociază viitoarele scenarii legate de piața muncii (deopotrivă pe termen mediu sau lung) cu următoarele evoluții posibile

- **Finalizarea reformei administrației publice centrale.** Reforma a fost lansată în 2006 și inițial urma să fie finalizată în 2008. Totuși, aceasta e în plină desfășurare, iar unul dintre rezultatele așteptate va fi reducerea angajaților în serviciul public.

- **Lansarea reformei de descentralizare.** Strategia cu privire la descentralizare a fost aprobată la începutul anului 2012. În vederea implementării cu succes a acesteia, la sigur va fi nevoie de specialiști cu calificări înalte la nivel local (nivelul 1 al autorităților publice locale - orașe și sate). Aceasta presupune nevoia de specialiști în integrare europeană, relații internaționale, drept, traduceri. Ulterior, pe termen lung, implementarea cu succes a strategiei poate conduce la revitalizarea activităților economice în zonele rurale și la o creștere graduală a forței calificate de muncă la sate.
- **Optimizarea rețelei de școli.** A fost inițiată în 2010, ca o consecință a depopulării satelor, ceea ce a condus la folosirea doar parțială a școlilor. Adicional, și-a spus cuvântul lipsa cadrelor didactice în unele localități rurale. Calculele inițiale arătau că reforma urma să aducă o reducere de aproximativ 5300 de posturi de muncă²⁵.
- **Realizarea aspirațiilor de integrare europeană ale Republicii Moldova** va avea un impact semnificativ asupra ocupării. Negocierile Acordului de creare a Zonei de Liber Schimb Aprofundat și Cuprinzător cu UE au fost încheiate, iar Acordul de Liber Schimb cu Turcia, fiind ca un test preventiv în acest sens, cu siguranță va modela structura economică și, în consecință, necesarul de forță de muncă. Cele mai importante schimbări sunt așteptate în sectorul agricol și industria alimentară, conform experienței altor țări care deja au trecut prin procesul respectiv.
- **Politica internă** este privită de către sectorul de afaceri ca fiind cea mai importantă pentru dezvoltarea curentă a afacerilor și cu un impact imediat. Politicile identificate drept cele mai relevante pentru domeniul ocupării sunt:
 - **Ameliorarea climatului de afaceri.** Așa-zisă „Reforma ghilotinei” a demarat în 2005 fără a avea un impact semnificativ asupra sectorului de afaceri până la momentul de față. În pofida unei îmbunătățiri lejere, în clasamentul Doing Business sunt semnalate mai multe probleme grave cu referire la protecția investitorilor în Republica Moldova.
 - **Schimbările în politica fiscală.** Acest lucru se referă, în mare parte la sectorul tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC), care se bucură de facilități fiscale semnificative. Totuși, în ianuarie 2012 a existat o tentativă de a exclude facilitățile date, de vreme ce perioada stabilită inițial în 2005 a expirat pentru cele mai multe companii. După indignarea exprimată de companiile din sectorul TIC, facilitățile fiscale au fost reintroduse, însă această încercare i-a făcut pe managerii companiilor să-și reconsidere strategiile. Mai mult, astăzi nu există certitudinea că problema în cauză nu va reapărea pe agenda guvernanților în anii viitori.
 - **Reforma subvenționării în agricultură.** În prezent, sectorul agricol este cel mai important în termeni de ocupare. Proporția subsidiilor în producția agricolă este de circa 2% în Republica Moldova, comparativ cu peste 30% în UE. Totuși, deocamdată, companiile agricole mari pot rezista, dar un Acord de Liber Schimb cu UE fără o creștere a subsidiilor ar putea fi devastator pentru cele mai multe dintre ele.

25. The State of Labour Market in Moldova – 2008, Centre of Sociological, Political and Psychological Analysis and Investigations CIVIS, 2008.

- **Liberalizarea vânzării terenului agricol străinilor.** În Republica Moldova, străinilor nu li se permite procurarea de teren agricol. Deși există presiuni puternice pentru liberalizarea vânzării terenurilor, părerile sunt împărțite. Unele pături, inclusiv angajații, consideră că acest lucru ar putea salva agricultura, în timp ce angajatorii nu văd un impact pozitiv în astfel de acțiuni.

În prezent, există și un alt pericol pentru piața muncii. Conform prognozelor demografice, populația Republicii Moldova va putea scădea, până în 2050, între 12% și 27%. Se presupune că cel mai mult va scădea proporția populației cu vârstă de ocupare, ceea ce va condiționa reducerea ofertei forței de muncă, inclusiv în aspect cantitativ (Tabelul 7).

Tabelul 7: Evoluția anticipată a populației până în 2050

	Scenariul pesimist			Scenariul moderat pesimist			Scenariul optimist		
	0-14	15-59	60+	0-14	15-59	60+	0-14	15-59	60+
2010	589,847	2,465,351	508,460	590,186	2,465,236	508,414	590,879	2,468,791	512,950
	16.6	69.2	14.3	16.6	69.2	14.3	16.5	69.1	14.4
2015	567,936	2,39,5886	572,325	572,720	2,397,545	574,448	578,479	2,402,154	581,445
	16.1	67.8	16.2	16.2	67.6	16.2	16.2	67.4	16.3
2020	553,177	2,279,911	643,609	567,289	2,284,656	651,000	582,587	2,292,180	664,567
	15.9	65.6	18.5	16.2	65.2	18.6	16.5	64.8	18.8
2030	438,004	2,135,406	679,909	471,230	2,153,939	706,052	507,691	2,176,696	744,621
	13.5	65.6	20.9	14.1	64.7	21.2	14.8	63.5	21.7
2050	305,431	1,503,630	787,110	375,161	1,582,702	872,990	459,084	1,672,147	998,565
	11.8	57.9	30.3	13.3	55.9	30.8	14.7	53.4	31.9

Sursa: Cartea verde a populației Republicii Moldova, UNFPA, 2009.

2.4.2 Prognoza pieței muncii pe termen mediu și lung

În anul 2011 MMPSF a elaborat, pentru prima dată, prognoza pieței muncii pe termen mediu. Datele au fost colectate de către ministere, autoritățile publice centrale și locale, la solicitarea MMPSF. Documentul, intitulat „Necesitatea de cadre cu studii terțiare/post-secundare non-universitare și secundar profesionale pentru 2011-2016”, conține date privind necesitățile de cadre pe termen mediu din diferite medii și cu diverse niveluri de studii. Acestea au fost colectate prin cercetări ale instituțiilor publice și ale sectorului de afaceri (atât întreprinderi de stat, cât și private). Necesarul de forță de muncă pe termen mediu, în funcție de nivelul de studii, este prezentat în tabelele ce urmează (8, 9, 10).

Tabelul 8: Necesarul de forță de muncă cu studii terțiare, 2011-2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total	6,117	5,641	5,282	5,267	5,299	5,237
Științe ale educației	1,327	941	903	781	769	816
Arte	180	137	138	144	132	143
Umanitare	292	277	172	169	177	127
Științe politice	52	34	38	34	35	39
Științe sociale	44	24	19	18	24	23
Asistență socială	61	45	36	40	43	43
Comunicare	30	28	19	19	21	23
Economie	289	301	270	291	297	281
Drept	657	651	636	650	656	647
Științe naturale	84	86	83	75	76	76
Științe exacte	89	87	86	80	79	76
Inginerie	403	448	390	466	478	464
Industria de petrol și gaze	3	1		1	1	1
Tehnologii de prelucrare și de producere	32	36	32	26	31	33
Tehnologie chimică și Biotehnologii	7	2		6	3	2
Arhitectură și construcții	195	182	167	173	170	174
Științe agricole	215	204	174	193	190	149
Medicină veterinară	45	44	40	41	42	32
Medicină	798	795	795	793	797	793
Farmaceutică	115	115	116	115	115	116
Servicii publice	22	23	26	26	27	31
Sport	8	4	1	1	1	1
Servicii de transport	74	67	48	45	41	43
Protecția mediului	25	27	21	21	22	21
Siguranța și securitatea	900	926	902	909	925	917
Sectorul militar	170	156	170	150	147	166

Sursa: MMPSF.

Tabelul 9: Necesarul de forță de muncă cu studii post-secundare non-universitare, 2011-2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Medicină	1,160	1,166	1,164	1,165	1,163	1,164
Drept	1,090	1,090	940	840	790	780
Farmaceutică	160	160	160	160	160	160
Stomatologie	120	120	120	120	120	120
Ustensile pentru mașini	100	100	100	100	150	150

Contabilitate	93	95	86	91	88	81
Mecanizarea agriculturii	92	94	73	93	82	81
Agonomie	80	76	69	68	74	62
Transport feroviar	60	45	45	81	85	80
Inginerie de producere	57	107	109	109	109	112
Automatizare și informatica	51	51	51	51	51	53
Grăniceri	50	50	50	50	50	50
Infanterie	45	45	45	45	45	45
Transport auto	44	32	23	33	35	29
Medicină veterinară	41	42	35	38	39	33
Pedagogie preșcolară	36	27	27	25	25	29
Horticultură și viticultură	35	37	30	34	33	19
Electrificare agricultură	32	37	32	39	36	37
Artilerie	30	30	30	30	30	30
Comerț	27	22	19	23	22	22

Sursa: MMPSPF.

Tabelul 10: Necesarul de forță de muncă cu studii secundar profesionale, 2011-2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total	2,964	2,601	2,528	2,507	2,558	2,602
Servicii	444	394	347	369	362	384
Agricultură	267	228	243	253	279	293
Construcții	335	244	204	213	224	237
Industrie grea	757	682	671	653	654	663
Industrie artizanală	11	7	4	4	4	4
Industrie de tipar	3	1	0	1	1	1
Industrie alimentară	65	61	56	57	56	58
Industrie prelucrătoare a lemnului	10	6	6	3	5	3
Industrie ușoară	747	639	707	619	643	627
Transport	191	200	162	156	157	157
Telecomunicații	134	139	128	179	173	175

Sursa: MMPSPF.

Mai mult ca atât, la momentul de față există aproximativ 57 de mii de angajați de vârstă pensionară, ceea ce reprezintă 5% din toată ocuparea. În situația în care vârsta de pensionare este diferențiată în Republica Moldova (57 de ani pentru femei și 62 pentru bărbați), e de la sine înțeles că femeile reprezintă o pondere mai ridicată în ocupare la vârstă pensionară (70%). Rolul angajaților cu vârste pensionare nu ar trebui supraestimat: 45% sunt angajați în sectorul agricol, cei mai mulți pentru consumul propriu. Prin urmare, intrarea lor în

pensionarea *de facto* nu înseamnă neapărat o cerere de înlocuire corespunzătoare. Alte 8,6% muncesc în ocupații de o calificare foarte joasă (ISCO9). Totuși, există mulți angajați înalt calificați cu vârste de pensionare în sectorul public (Tabelul 11). De aceea, în cazul pensionării acestora, pe termen mediu cererea de înlocuire în sectorul public va fi cea mai înaltă, urmată de sectorul de servicii.

Tabelul 11: Angajații cu vârste de pensionare, 2010

	ISCO 1–3 (calificare înaltă)	ISCO 4–8 (calificare medie)	ISCO 9 (calificare joasă)
Agricultură	823*	8,404	16,827
Industrie	1,366	1,129	773
Servicii	3,563	3,122	1,855
Administrație publică, educație, îngrijire medicală și asistență socială	13,377	2,073	1,996

Notă: * nu este reprezentativ, din cauza probabilității înalte de eroare.

Sursa: calculele autorului bazate pe datele BNS.

Pe termen mediu și lung, dacă e să considerăm că cei mai mulți dintre angajați își vor abandona locurile de muncă la vârsta de pensionare, vom asista la o reducere drastică a ocupării în sectorul agricol, care însă nu va avea neapărat nevoie de înlocuire, în virtutea cauzelor menționate mai sus, dar și descreșterii naturale a sectorului. Cele mai importante sectoare care vor trebui să facă față unei cereri de înlocuire vor fi: sectorul public pentru angajați cu calificări înalte și sectorul de servicii pentru angajați cu calificări medii. Cererea de înlocuire estimată în funcție de sectoare și calificări este prezentată în Tabelul 12.

Tabelul 12: Cererea de înlocuire pe termen mediu și lung

	Termen mediu: 2011–2015			Termen lung: 2016–2020		
	ISCO 1–3 (calificări înalte)	ISCO 4–8 (calificări medii)	ISCO 9 (calificări joase)	ISCO 1–3 (calificări înalte)	ISCO 4–8 (calificări medii)	ISCO 9 (calificări joase)
Agricultură	2,231	10,525	22,262	2,175	16,834	30,268
Industrie	4,026	7,117	2,882	4,718	9,514	4,349
Construcții	848	2,109	672	1,783	3,527	1,061
Servicii	8,107	15,032	4,173	9,399	22,309	4,497
Angajare în sectorul public	17,619	6,134	6,562	23,712	7,460	7,666

Sursa: calculele autorului în baza datelor BNS.

2.5 Necesarul de calificări: abordare sectorială

2.5.1 Necesarul de calificări în sectorul agricol

Sectorul agricol are cea mai înaltă pondere în ocuparea populației din Republica Moldova - 27,5% în 2011. Datorită caracterului sezonier al activității agricole, numărul angajaților oscilează semnificativ pe parcursul anului, înregistrând cei mai puțini angajați în trimestrele unu și patru și cei mai mulți - în trimestrele doi și trei. Numărul angajaților în agricultură se poate dubla pe parcursul anului. O altă caracteristică a sectorului agricol din Republica Moldova este nivelul înalt de informalitate a acestuia. În timp ce, în general, pe economie, ocuparea informală reprezintă circa 30%, în agricultură ocuparea informală se ridică la 70%. Cele mai multe cazuri de ocupare informală se atestă în gospodăriile ce produc pentru consumul lor propriu (47%) și la întreprinderile din sectorul informal (37%). Totuși, există aproximativ 16% de angajați informali în întreprinderile din sectorul formal.

Din cauza nivelului înalt de informalitate, numărul de posturi vacante în agricultură, înregistrate la ANOFM, nu reflectă situația reală din sector. În 2011, doar 7,4% din posturile vacante înregistrate proveneau din sectorul agricol. Sunt foarte puține posturi oferite specialiștilor și mai multe - pentru lucrători auxiliari pe parcursul verii. Portalurile electronice aproape că nu fac publicitate la locuri de muncă pentru lucrători în agricultură, pe motiv că posibili solicitanți ar avea un nivel jos de educație și nu ar utiliza Internetul.

În timp ce, în comparație cu 2011, pentru anul 2012 prognoza pe termen scurt a ANOFM indică o posibilă creștere de ocupare în sectorul agricol, (în baza numărului de companii care planifică angajarea și concedierea lucrătorilor), există puține șanse ca aceasta să se adevărească, principalul motiv fiind tendința naturală de reducere a sectorului. Intervenițiile cu reprezentanții Sindicatelor din agricultură confirmă așteptările negative în ocupare din sector pentru 2012, deși nu foarte semnificative pe termen scurt.

În prezent, în mare parte, sectorul agricol angajează forță de muncă necalificată. Totuși, angajatorii și fermierii menționează că există dificultăți de identificare a forței de muncă. Problema rezidă nu în lipsa fizică a forței de muncă, ci în salariile mici oferite și, drept urmare, neacceptate de către populație.

În ultimul timp a crescut cererea pentru lucrători mecanici calificați. Și asta deoarece în ultimul deceniu, în pofida imaginii destul de slab dezvoltate a agriculturii moldovenești, în acest sector s-a înregistrat un ușor progres și o anumită modernizare. Cele mai multe companii agricole și chiar fermieri au procurat echipament avansat, fapt ce a scos în evidență o problemă nouă, și anume, lipsa lucrătorilor care să exploateze la modul cuvenit respectivele mașini și instalații. Majoritatea muncitorilor care lucrează ca mecanici sunt bătrâni și destul de reticenți vizavi de echipamentul nou. Totodată, populația tânără refuză să se întoarcă la sate, de vină fiind mai multe cauze, pe lângă cele legate de salarii.

Sistemul VET nu răspunde necesităților sectorului, pentru că nu s-a întreprins o reformă, iar echipamentul folosit e învechit. În pofida acestui fapt, există câteva companii agricole mai mari care sunt gata să ofere echipamentul școlilor profesionale. Totuși, acestea se întâlnesc

cu dificultăți cauzate de curricula educațională învechită și de procedurile birocratice. Din motivele expuse mai sus, ulterior, va fi dificil să menții lucrătorii la sate.

Prin urmare, pentru 2012, se așteaptă ca ocuparea în sectorul agricol să urmeze tendințele generale de declin, fără a înregistra variații semnificative. O deviere serioasă în raport cu această tendință poate fi cauzată doar de condițiile climaterice nefavorabile.

Cei mai solicitați lucrători vor fi:

- Lucrători mecanici - deficit general în țară;
- Specialiști (contabili etc.) - în special, în zonele rurale;
- Forță de muncă necalificată - din cauza salariilor joase oferite.

În ceea ce privește termenul mediu și lung, la modul general, toți sunt de acord că ocuparea în agricultură va continua să scadă, 27% din populație antrenată în acest sector fiind prea mult. Bineînțeles că majoritatea lucrătorilor muncesc în gospodăriile proprii, dar, totuși, această rata este prea înaltă. Categoria de angajați care va înregistra cea mai mare descreștere va fi cea a lucrătorilor necalificați manuali. Agricultură se modernizează treptat, chiar și în condițiile dificile de astăzi. Angajatorii consideră că, în următorii trei-patru ani, procesul modernizării va continua și, astfel, tot mai multe lucrări vor fi efectuate automat. Din prognoza MMPSF pe termen mediu (Tabelele 8-10) este evident că vom asista la o cerere descrescândă de forță de muncă cu studii terțiare și post-secundare neterțiare, și la o ușoară creștere a cererii pentru absolvenți ai învățământului profesional.

Acordul de Liber Schimb cu Turcia și, mai târziu, Acordul privind Zona de Liber Schimb Aprofundat și Cuprinzător cu UE va spori cererea pentru lucrătorii manuali, în special, pentru recoltarea fructelor și a strugurilor de masă. Deci, cererea pentru lucrători manuali calificați, care pe moment aproape că lipsește, se va majora. Din această perspectivă, pe termen lung, numărul lucrătorilor necalificați va scădea semnificativ. Singura arie de activitate, în care va fi angajată forță de muncă necalificată, va fi colectare a soiurilor de struguri tehnici.

Pe termen lung, evoluția sectorului și a ocupării va depinde de relațiile dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană. Chișinăul a lansat negocierile pentru Acordul privind Zona de Liber Schimb Aprofundat și Cuprinzător în decembrie 2011. Între timp, Comisia Europeană a extins preferințele comerciale autonome pentru Republica Moldova până în anul 2015. Prin urmare, e realist să prognozăm realizarea de facto a Acordului începând cu 2016, cu o perioadă de tranziție de cinci-șase ani pentru sectorul agricol. Dacă, până atunci, companiile agricole nu vor obține mai multe fonduri - bunăoară, subsidii, acestea ar putea suferi șocuri serioase. Companiile agricole moldovenești speră că țara va obține statutul de candidat până la momentul când va intra în vigoare Acordul pentru produse agricole. Într-un scenariu pozitiv, necesarul pentru câteva profesii va crește, și anume:

- specialiști în irigare,
- mecanici,
- lucrători calificați manuali pentru strângerea recoltei.

2.5.2 Necesarul de calificări în sectorul construcțiilor

Pentru sectorul construcțiilor perioada de înflorire a fost până la criza din 2008. În anii 2000-2008 ocuparea în sector a crescut aproape dublu (cu 86%). Chiar și atunci când sectorul înregistra o dezvoltare semnificativă, se atesta un deficit de forță de muncă, estimat la 20-30% din populația ocupată sau 10.000-15.000 angajați. Aceste cifre includ nu doar lucrătorii propriu-ziși din construcție, ci și economiști, juriști etc. În perioada de referință, datorită salariilor competitive, unii emigrați erau gata să se întoarcă în țară. Chiar dacă în Republica Moldova, la unele companii, salariile erau cu 30-40% mai mici în comparație cu cele oferite în străinătate, migranții se întorceau acasă având alte motive (loc de trai fără a plăti chiria, rațiuni familiale).

Ca și în agricultură în sectorul construcțiilor gradul de informalitate este destul de înalt - 63,4% în 2010. Chiar și în companiile din sectorul formal există circa 16% de ocupare informală. Prin urmare, nu trebuie să ne surprindă faptul că sunt foarte puține posturi vacante în construcții, înregistrate la ANOFM. În 2011, doar 6,6% din totalul posturilor vacante raportate de ANOFM veneau din sectorul construcțiilor. La începutul lui 2012 proporția era chiar mai joasă, datorită caracterului sezonier. La 15 martie a.c. acestea reprezentau 1,9%. În pofida acestui fapt, studiind baza de date ANOFM, putem conchide că, în timp, s-a înregistrat un salt spre o cerere pentru profesii mai complexe. Cererea pentru profesii înguste este în descreștere, deoarece companiile nu pot oferi angajaților un loc de lucru cu normă deplină pentru anul împrejur. Deci, noile profesii complexe solicitate sunt: constructor-designer; pietrar-zidar; tâmplar cu multiple calificări.

Unele din aceste profesii noi au fost introduse în școlile profesionale, cumulându-le pe cele vechi. Totuși, acestea sunt învățate în baza unor curricule învechite și utilizând echipament vechi drept material didactic. În plus, majoritatea angajatorilor preferă lucrători fără studii relevante, dar cu o experiență bogată. Acest lucru complică sarcina de distribuire a resurselor umane, pentru că nu este ușor să verifici experiența în lipsa unui mecanism de validare a învățării neformale și informale, și a standardelor ocupaționale.

Paginile electronice care anunță posturile vacante nu conțin multe oferte pentru lucrătorii în construcții, deoarece se consideră că marea parte a forței de muncă din acest sector nu utilizează frecvent internetul. De obicei, informațiile despre posturile vacante apar în ziarele specializate și foarte rar pe alte căi. Unele companii au menționat că au raportat de câteva ori posturile vacante la ANOFM, dar șomerii care au venit nu erau destul de calificați și nici nu intenționau să se angajeze. Prin urmare, acum aceste companii nu mai raportează la ANOFM, cu excepția cazurilor când există inspecții din partea Agenției.

După criza economică, ocuparea a scăzut semnificativ în acest sector - 80%, în prezent față de nivelul anului 2008. Salariile au scăzut și ele, ceea ce a făcut deficitul să persiste, chiar dacă cererea pentru forță de muncă e mai joasă. Prin urmare, cetățenii noștri pleacă peste hotare, dacă au această posibilitate, sau în sectorul individual informal, unde pot fi remunerați mai bine. Unele companii au menționat că lucrătorii pot pleca, încălcând contractul, dacă li se oferă o muncă pe o perioadă scurtă la o persoană fizică. Cât privește migrația, în pofida scăderii numărului lucrătorilor, unele companii au beneficiat de pe urma acestui fenomen și consideră că migranții reîntorși sunt lucrători mai buni la capitolul calificări și/sau disciplină.

Pentru 2012 situația în sectorul construcțiilor rămâne incertă. Ridicarea sectorului este destul de anevoioasă după criză. În 2011, cele mai multe clădiri care au fost începute înainte de criză au fost finalizate și există puține comenzi noi. Unele companii sunt mai pesimiste cu privire la perspectiva sectorului și necesarul de forță de muncă. Alte companii, mai de succes, își construiesc previziunile de cerere de clădiri, bazându-se pe remitențe, care sunt considerate sursa principală de finanțare pentru clădirile rezidențiale. De aceea, creșterea cu 15% a remitențelor în ianuarie 2012 (față de anul precedent) este calificată ca fiind una foarte promițătoare. Unele companii chiar prognozează o creștere posibilă de 20% în ocupare. În același timp, imposibilitatea de a majora salariile complică procesul de identificare și menținere a angajaților, în special, toamna, când mai mulți lucrători pleacă peste hotare pentru munci sezoniere.

Companiile de construcții raportează un deficit de:

- Forță de muncă calificată (care a părăsit țara);
- Forță de muncă necalificată - nu dorește să muncească din cauza salariilor joase;
- Uneori alți specialiști (economiști, avocați, etc.).

În prognoza forței de muncă pe termen scurt efectuată de ANOFM, așteptările companiilor sunt ușor pozitive, companiile care intenționau să angajeze personal fiind mai multe decât cele care aveau de gând să concedieze muncitori.

Totuși, pe termen mediu și lung, toți recunosc dependența sectorului de construcții de evoluția economică globală - în special, din UE și din Rusia. Acesta este cel mai important factor pentru proiectările pe termen mediu și lung, iar, din cauza perspectivelor nesigure ale celor două economii, companiile din construcții sunt precaute în a face planuri. Prin urmare, sectorul construcțiilor este unul specific și care, în pofida pierderii de forță de muncă prin migrație, a beneficiat de pe urma acestui fenomen, din moment ce principalii consumatori sunt migranții.

Una dintre evoluțiile prognozate pe termen mediu este vânzarea apartamentelor finalizate din clădirile rezidențiale. În prezent acestea sunt vândute în varianta „gri” sau „alba”, lucrările de finisare și cele de reparație fiind lăsate în grija cumpărătorului. În situația în care există puține companii ce efectuează lucrări de finisare, de obicei, aceste munci sunt efectuate de către lucrătorii individuali, cei mai mulți dintre care nu au niciun contact. Totuși, se atestă o creștere a cererii de munci calificate și a lucrătorilor care muncesc cu contracte de muncă, astfel încât să existe posibilitatea de a garanta calitatea serviciilor.

O altă posibilă schimbare în sectorul construcțiilor poate avea loc în cazul unor investiții masive în infrastructură. Republica Moldova are nevoie de investiții serioase în drumuri și sistemele de apă și canalizare. Periodic, țara primește granturi externe pentru investiții în infrastructură și acest lucru ar putea continua. Pe moment, companiile sunt de părere că au suficientă forță de muncă ce ar putea fi finanțată pe termen mediu. De fapt, impedimentele se referă la criteriile stabilite de către donatorii internaționali și care nu pot fi satisfăcute de companiile locale pentru a participa la licitații. Deci, acum companiile sunt implicate în câteva lucrări finanțate din fondurile publice. În pofida acestui fapt, chiar dacă tenderele sunt câștigate de companii străine, de obicei sunt angajați lucrători locali. Pentru angajările

curente și cele pe termen mediu, se consideră că aceștia sunt suficienți. Dar, în cazul creșterii asistenței externe, va fi necesară atragerea în țară a persoanelor care au emigrat și menținerea lor în domeniile specifice ale sectorului construcțiilor.

2.5.3 Necesarul de calificări în sectorul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC)

De curând TIC a devenit un sector important al economiei, cu aproape 0,3% de ocupare pe care o generează și 1,1% al PIB (în 2010). Dezvoltarea sectorului s-a produs, în special, începând cu anul 2005, când sectorului TIC au fost oferite facilități fiscale semnificative, care nu pot fi comparate cu nicio țară din regiune. Din 2004 până în 2010 numărul angajatorilor în companii TIC cu mai mult de 19 angajați a crescut de 2,5 ori (în raport cu avansarea ocupării generale în acest sector, potrivit datelor AFM - de 2.8 ori). În cele nouă companii mai mari din sectorul TIC, membre ale ATIC (Asociația Moldovenească ale Companiilor Private din TIC), ocuparea a crescut de 3,8 ori.

În pofida facilităților fiscale generoase, mai există companii care activează în economia tenebră - de exemplu, întreprinderile mici care au clienți în afara Republicii Moldova. În astfel de cazuri este foarte ușor de ascuns veniturile din străinătate. Pe moment, aproximativ 100 de companii beneficiază de facilitățile fiscale menționate anterior. Prin urmare, taxarea favorabilă și forța de muncă relativ calificată au fost un factor important în atragerea companiilor din străinătate, dar și în favorizarea start-up-urilor locale. În pofida acestui fapt, totuși, cel din urmă factor s-a redus în câțiva ani și, în prezent, companiile din sectorul TIC se confruntă cu probleme în angajarea specialiștilor noi buni în domeniu.

Conform opiniilor managerilor companiilor din acest sector, doar 10%-20% din absolvenți pot fi angajați, în condițiile în care și aceștia au nevoie de ceva instruire și de experiență. În general, companiile intenționează să angajeze mai multe persoane în 2012 pe motiv că facilitățile fiscale au fost menținute, dar nu sunt sigure cum vor reuși. De fapt, toate companiile TIC au raportat intenția de extindere. Unele companii sunt deja în căutare activă de angajați, pentru altele însă aceasta este o opțiune doar dacă găsesc specialiști foarte buni. Doar companiile mici care lucrează în economia tenebră au numit alți factori ca fiind mai importanți pentru extinderea lor, capitalul uman fiind de obicei pe locul doi.

Una dintre companiile cele mai mari din sectorul TIC al din Republicii Moldova (>200 angajați) deja a anunțat intenția de a angaja 50 persoane în februarie 2012. Se prognozează o cerere mai înaltă ca de obicei pentru ingineri testare și administratori de rețea. În același timp, intenția companiei de a se extinde a apărut acum câțiva ani și nu a ajuns să se realizeze.

Companiile consideră că cel mai complicat e să găsești manager de proiect și ingineri testare. Posturile de muncă în sectorul TIC sunt anunțate activ prin intermediul site-urilor web, specialiștii din TIC fiind cei mai importanți utilizatori ai Internetului. Informația despre unele posturi de muncă este publicată pe mai multe site-uri concomitent și este menținută acolo pentru mai mult de o lună, ceea ce indică dificultatea de a găsi specialiști. Nu fiecare post de muncă publicat conține informații privind salariul. Totuși, în majoritatea

cazurilor, atunci când acesta este indicat, el este mai înalt decât media pe sector.

Un alt mijloc de a găsi personal în sectorul TIC, utilizat destul de frecvent, este implicarea angajaților curenți ai companiei. Unele companii TIC chiar au un plan de remunerare pentru angajații care aduc specialiști buni în instituție.

Intențiile companiilor TIC pe termen mediu și lung sunt cele de extindere. Totuși, cei mai mulți planifică pe un termen de trei ani, excepție făcând puținele companii foarte mari. Astăzi, când facilitățile fiscale au fost extinse, câteva companii mari și-au anunțat intenția de a se extinde și de a angaja de cel puțin două ori mai mulți specialiști noi pe parcursul a trei ani, cu condiția că vor putea identifica răstimp cadrele necesare. Cel mai des se vorbește despre nevoia de ingineri testare, de manageri de proiect și de programatori.

Totuși în cazul în care facilitățile fiscale vor fi sistate, aceste planuri s-ar putea schimba. Atunci când, în ianuarie 2012, facilitățile fiscale au fost anulate, companiile din sectorul TIC erau în situația de a-și regândi strategiile. Companiile largi ar fi rămas în Republica Moldova, dar fără a se extinde și fără a angaja personal nou. La rândul lor, multe dintre companiile mici s-ar fi convertit în economia informală, fără a avea perspective semnificative de creștere. Prin urmare, până la următoarea intenție de a anula facilitățile fiscale pentru sectorul TIC, există un potențial înalt de creștere - dar, și insuficientă forță de muncă calificată. În plus, cele mai multe companii străine nu caută, pur și simplu, specialiști buni. De regulă, ele îi vor pe cei mai buni, ceea ce face sarcina mai dificilă.

CAPITOLUL 3

Locurile de muncă vacante și necesarul de calificări în Ucraina

3.1 Caracteristica principală a pieței forței de muncă din Ucraina

De la declararea independenței țării, piața forței de muncă din Ucraina a trecut prin trei faze²⁶:

- La prima etapă (anii 1991-1994), trecerea de la o economie centralizată la una de piață a determinat crearea de noi locuri de muncă într-o cantitate ce a depășit de 1,5-2,0 ori numărul șomerilor înregistrați. Drept urmare, rata oficială a șomajului, în această perioadă, a fost aproape nulă, constituind 0,1–0,3%. La fel, factorul de ocupare pentru fiecare loc de muncă vacant a fost extrem de redus - 0,42-0,60.
- Cea de a doua fază (anii 1995-2001) este caracterizată prin introducerea unor politici monetar-fiscale restrictive severe, menite să combată fenomenul inflației și să stabilizeze sistemul financiar. Însă, întrucât aceste acțiuni nu au fost însoțite de reforme structurale, ele au avut un impact dur asupra pieței muncii: numărul de șomeri a depășit numărul locurilor de muncă vacante, factorul de ocupare pentru fiecare post vacant fiind de peste 30. Numărul persoanelor fără un loc de muncă, înregistrate oficial, a crescut de la 126.900 în anul 1995 la 1.174.500 în 1999. Rata ocupării a scăzut în aproape toate sectoarele: construcții, industrie, transport, educație, cultură, artă, știință și servicii științifice.
- Cea de a treia fază a demarat în 2001 și e caracterizată prin ajustări structurale. Tendința pozitivă a fost, oricum, afectată de criza globală care s-a declanșat la sfârșitul anului 2008 și a cauzat o înrăutățire a situației pieței forței de muncă.

Populația economic activă (în zona de vârstă cuprinsă între 15 și 70 de ani) constituia 22,1 milioane de persoane în anul 2011, dintre care 20,3 milioane (sau 91,4%) erau persoane angajate, iar restul 1,8 milioane - șomeri (după definiția ILO). În ceea ce privește situația în domeniul ocupării forței de muncă, rata persoanelor angajate s-a diminuat, în timp ce cota de lucrători pe cont propriu a crescut (Tabelul 13).

26. Economia Ucrainei: strategie și politică pentru dezvoltarea pe termen lung/ Ed. Prin V. M. Geyts, academician al SNC din Ucraina. - K.: Institutul de Prognoză Economică, Phoenix, 2003.-Sec.

Tabelul 13: Situația în domeniul ocupării forței de muncă, 2010-2011

	Prima jumătate a anului 2010			Prima jumătate a anului 2011		
	Total	Populație urbană	Populație rurală	Total	Populație urbană	Populație rurală
Total (.)	20,213,600	13,778,800	6,434,800	20,247,700	13,859,800	6,387,900
dintre care (în %)						
Angajați	81,2	91,7	58,6	80,9	91,4	58,4
Angajați pe cont propriu (inclusiv lucrători familiali neremunerați)	18,8	8,3	41,4	19,1	8,6	41,6

Sursa: Serviciul Statistic de Stat al Ucrainei.

Numărul angajaților în economia informală a constituit, în anul 2011, 4,6 milioane de persoane sau 22,6% din totalul forței de muncă. Cea mai înaltă rată a ocupării informale este înregistrată în agricultură, urmată de construcții.

Tabelul 14: Ocuparea forței de muncă în economia informală, pe tipuri de activități economice, 2011

Sectorul	Numărul persoanelor angajate	Rata (%)
Total	4,574,200	100.0
Sectorul rural	2,986,700	65.3
Construcții	534,400	11.7
Vânzări; reparații; servicii hoteliere și de alimentație publică	624,800	13.7
Alte tipuri de activități economice	428,300	9.3

Sursa: Serviciul Statistic de Stat al Ucrainei.

În prima jumătate a anului 2011, comparativ cu aceeași perioadă a lui 2010, numărul de șomeri a scăzut cu 58.600 (sau 3,1%) și a ajuns la 1,81 milioane de persoane cu vârsta cuprinsă între 15 și 70 de ani (din acestea, 578.400 sunt înregistrate la Serviciul de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă). Rata șomajului în Ucraina (8,2%) a fost mai mică decât în multe țări din UE, cum ar fi Franța și Portugalia (9,4%), Ungaria (9,6%), Slovacia (11,1%), Irlanda (11,7%), Estonia (13,2%), Letonia (16,2%) și Spania (17,7%).

Cea mai înaltă rată a șomajului a fost înregistrată în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15-24 de ani (16,4% pentru femei și 17,5% pentru bărbați).

Circa jumătate din șomerii înregistrați (248.689) sunt tineri, 74.100 din ei fiind absolvenți ai instituțiilor de învățământ secundar general și vocațional. Din perspectiva angajatorilor ucraineni, principalele cauze ale șomajului în rândul tinerilor sunt: lipsa unei legături

consistente de formare profesională cu cerințele de pe piața forței de muncă, calitatea proastă a instruirii și condițiile precare de muncă, oferite de angajatori. În special, funcționarea imperfectă a formării profesionale a fost cauzată de lipsa unui mecanism adecvat de finanțare, a mecanismelor de emitere a ordinelor anuale de stat privind formarea profesională, cât și a unui sistem de certificare independent. Printre alte motive pot fi enumerate: relațiile slabe stabilite între școli, angajatori și autoritățile locale; lipsa de atractivitate pentru ocupațiile profesionale în rândul tinerilor; adaptarea redusă a lucrătorilor tineri în procesele de producție.

Pentru a ajusta nivelul de calificare a forței de muncă la necesitățile inovatoare ale producerii moderne, ar fi necesar să se investească mai mult în instruire, deoarece în formare angajații sunt implicați, în medie, o dată la 11 ani, în timp ce în Uniunea Europeană aceștia beneficiază de instruire o dată la cinci ani.

Pentru a spori competitivitatea solicitanților unui loc de muncă, Serviciul de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă oferă cursuri de formare profesională (instruire profesională, recalificare, perfecționare). În prima jumătate a anului 2011, în cadrul instituțiilor de învățământ de toate tipurile au beneficiat de instruire circa 130.700 de șomeri, ceea ce constituie cu 19,0% mai mult decât în prima jumătate a lui 2010. Din numărul total de persoane instruite, 83,2% au mizat pe îmbunătățirea competențelor, 11,7% au fost recalificate pentru o altă profesie, iar restul de 5,1% au beneficiat de o educație profesională pentru prima dată.

În anul 2011, salariul nominal mediu lunar s-a ridicat la 2495 hrivne, ceea ce constituie de 2,6 ori mai mult decât salariul minim (960 Hryvnia). Cel mai bine plătiți au fost angajații din sistemul de transport aerian și cei din instituțiile financiare, precum și cei din întreprinderile industriale - minerii și muncitorii care fabrică produse de cocserie și produse petroliere. Salariile angajaților din sectorul pește și produse piscicole, agricultură, produse de vânat și servicii conexe, servicii hoteliere și de alimentație publică sunt semnificativ mai mici decât salariile medii (mai puțin de 68%).

3.2 Cererea și oferta de pe piața muncii

Cererea forței de muncă este relativ scăzută: la sfârșitul lunii iunie 2011, numărul de locuri de muncă vacante s-a ridicat la 90.500 de mii, cu 13,6% mai mult decât în perioada corespunzătoare a anului 2010. Această creșterea a fost înregistrată în toate sectoarele, cu excepția celui financiar. Ponderea prevalentă a cererii pentru forța de muncă a fost remarcată în industrie (+31,9%).

27. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Tabelul 15: Cererea de forță de muncă în funcție de activitatea economică desfășurată în prima jumătate a anului 2011

	Total persoane	Muncitori calificați	Funcționari	Muncitori necalificați
Total	90.5	44.2	31.8	14.5
Construcții	5.3	3.8	1.0	0.5
Servicii hoteliere și de alimentație publică	1.6	1.1	0.2	0.3
Transport și telecomunicații	6.9	4.0	2.0	0.9
Finanțe	1.9	0.1	1.8	0.0
Operațiuni de închiriere, arendare, concesiune sau leasing a bunurilor imobile, servicii de inginerie și servicii acordate persoanelor individuale	7.0	2.7	2.1	2.2
Educație	2.3	0.5	1.4	0.4
Sănătate și asistență socială	8.0	1.7	5.9	0.4

Există încă un număr semnificativ de meșteșugari calificați (21,7% din numărul total al locurilor de muncă vacante), muncitori necalificați în comerț, servicii, industrie, construcții, transport și alte sectoare (16,0%), specialiști în deservirea, funcționarea și controlul de echipamente, producția de echipamente și utilaje (14,6%).

Tabelul 16: Locuri de muncă vacante în funcție de activitatea economică, în prima jumătate a anului 2011

	Locuri vacante		Numărul persoanelor per zece locuri vacante	
	2010	2011	2010	2011
Total	79.7	90.5	52	57
Tehnicienii în domeniul științei și tehnologiei aplicate	1.6	1.7	55	64
Funcționari responsabili pentru efectuarea procedurilor de furnizare a informațiilor	1.0	1.0	133	177
Lucrători în servicii personale și de protecție	6.2	6.5	51	67
Muncitori care prestează servicii montare, reparare și deservire tehnică a echipamentului industrial	2.0	2.4	180	177
Cele mai simple profesii în comerț/vânzări sau sfera deservirii	6.7	6.7	42	53
Cele mai simple profesii în industria minieră, construcții și transporturi	5.7	6.4	45	53

3.3 Actorii principali în determinarea politicii cu privire la ocuparea forței de muncă

În Ucraina, principalii actori implicați în determinarea politicii privind ocuparea forței de muncă sunt:

- **Cabinetul de Miniștri**

Cabinetul de Miniștri este organul suprem al puterii executive. Principalele sarcini ale Guvernului în ocuparea forței de muncă sunt:

- de a asigura ... politicile în domeniul muncii și ocupării forței de muncă și protecției sociale (articolul 2 din Legea Ucrainei „Cu privire la Cabinetul de Miniștri”);
- de a formula politica de stat în domeniul ocupării forței de muncă, dezvoltarea și punerea în aplicare a programelor guvernamentale relevante, coordonarea activităților de orientare și formare profesională, instruirea și reorientarea profesională, gestionarea proceselor de migrație (articolul 20 din legea menționată anterior).

- **Ministerul Politicilor Sociale**

În conformitate cu Regulamentul Ministerului Politicilor Sociale, sarcinile sale principale țin de:

- elaborarea și implementarea politicilor de stat în domeniul muncii și ocupării, a proceselor de migrație a forței de muncă, elaborarea cadrului juridic, economic și organizatoric pentru ocuparea forței de muncă și de prevenire a șomajului;
- studierea activității economice și a tendințelor populației în procesele de pe piața muncii;
- pregătirea estimărilor pentru piața forței de muncă și ocuparea forței de muncă;
- elaborarea propunerilor pentru ocuparea forței de muncă a populației și de protecție socială împotriva șomajului, de formare profesională, migrația forței de muncă a cetățenilor din Ucraina, cât și alte funcții .

- **Serviciul de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă**

Serviciul a fost creat pentru punerea în aplicare directă a politicilor de ocupare a forței de muncă și funcționează grație suportului oferit de Fondul de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă, destinat finanțării măsurilor publice de ocupare. Prestațiile de șomaj, sistemele de informare și consultare, acordarea asistenței în identificarea de noi locuri de muncă, serviciile de formare profesională, reorientare profesională și de instruire avansată a șomerilor etc. sunt furnizate prin intermediul Fondului de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Sarcinile Fondului de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt:

- analiza și prognoza evoluției pieței muncii, formarea profesională a părților interesate de programele teritoriale de ocupare a forței de muncă;
- înregistrarea și asistarea cetățenilor aflați în căutarea unui loc de muncă și a unei ocupații;
- desfășurarea activităților de orientare profesională și servicii de consultanță pentru cetățeni;
- organizarea instruirii profesionale și recalificării lucrătorilor concediați;
- organizarea instruirii profesionale și a recalificării lucrătorilor concediați;
- asigurarea, în limita competențelor, a protecției sociale a cetățenilor fără loc de muncă.

- **Fondul de asigurări sociale de stat obligatorii împotriva șomajului**

Este un fond de asigurare cu statut de organizație necomercială de auto-reglementare, al cărui scop este să acorde servicii adecvate persoanelor asigurate. Fondul a fost înființat pentru a gestiona asigurările împotriva șomajului, acumularea primelor de asigurare, exercitarea controlului cu privire la utilizarea fondurilor, plata prestațiilor sociale și acordarea serviciilor sociale cetățenilor.

Fondul este gestionat de către Consiliul de administrație și Consiliul executiv, format pe bază de paritate de stat, reprezentanți ai persoanelor asigurate și ai angajatorilor.

- **Sindicatele**

În conformitate cu Legea Ucrainei „Cu privire la sindicate, drepturile și obligațiile acestora” (1999), sindicatele au anumite drepturi și obligații specifice în domeniul ocupării forței de muncă. În special, în funcție de natura lor, sindicatele au dreptul universal de a proteja drepturile și interesele membrilor săi și, în conformitate cu partea a doua a legii, sindicatele reprezintă interesele tuturor lucrătorilor, indiferent de apartenența lor la sindicat, atunci când sunt încălcate interesele colective (art. 19). Articolul 22 pune un accent special pe drepturile sindicatelor în sfera ocupării forței de muncă. Inter alia, sindicatele participă la elaborarea politicii de stat cu privire la ocuparea forței de muncă, la desfășurarea negocierilor cu angajatorii și cu reprezentanții acestora. Unul dintre principalele instrumente pentru astfel de negocieri îl constituie negocierea colectivă și diverse tipuri de consultări. Există, de asemenea, anumite dispoziții și proceduri specifice cu privire la relațiile dintre sindicate și patronate, în cazul în care acestea din urmă intenționează să concedieze angajații.

- **Patronatele**

În conformitate cu Legea Ucrainei „Cu privire la organizațiile patronale, asociațiile patronale, drepturile patronatelor și garanțiile activității lor” (2012), și asociațiile patronale dispun de unele drepturi specifice în domeniul ocupării forței de muncă. Printre obiectivele generale ale activității lor, există o declarație generală conform căreia angajatorii trebuie să favorizeze echilibrarea cererii cu oferta forței de muncă,

să participe la elaborarea politicii economice de stat, la procesul de formare și ascensiune profesională, la crearea de noi locuri de muncă (partea 2, art. 5).

Similar legii cu privire la sindicate, Legea Cu privire la organizațiile patronale, asociațiile patronale, drepturile patronatelor și garanțiile activității lor” prevede dreptul de a participa la elaborarea politicii de stat în domeniul pieței muncii (art. 22).

3.4 Necesarul de calificări pe termen mediu și lung

Într-o perspectivă pe termen mediu - până în anul 2015 -, cele mai solicitate vor fi profesiile legate de dezvoltarea serviciilor de afaceri și cele solicitate de producția industrială (meșteșugari calificați). În ceea ce privește ocupațiile, schimbări majore vor avea loc în grupurile de manageri și angajați care furnizează servicii întreprinderilor și persoanelor fizice, experților din industria de prelucrare a alimentelor, meseriașilor calificați, operatorilor la instalații și mașini, asamblorilor de mașini și echipamente (numărul acestora va crește de circa 2,9-3,3 ori. Structura personalului/angajaților din industria metalurgică va rămâne aproape neschimbată.

Tendința pentru locuri de muncă mai puțin calificate în sectoarele economice-cheie (cu excepția construcțiilor) va fi pozitivă. Cu toate acestea, tendințele pentru locurile de muncă în sectorul agricol sunt puțin contradictorii: cererea de manageri și anumiți specialiști cu ocupații intelectuale și științifice este în creștere, în timp ce numărul muncitorilor necalificați solicitați va fi în descreștere.

Proгноza de calificare până în anul 2020 indică asupra faptului că ocuparea forței de muncă în sfera deservirii va crește în mod semnificativ, cu 35,9%; în sectorul transport și comunicare aceasta va suferi o ușoară descreștere (3%), iar rata ocupării în agricultură va suporta un declin drastic de 51%. Cea mai semnificativă reducere a cererii, până în anul 2020, va fi înregistrată în rândul profesorilor și altor specialiști din învățământul superior, al top managerilor de companii, al operatorilor la instalații și mașini etc.

O îmbunătățire consistentă este prevăzută pentru ocupațiile necalificate (de la 17 la 25%), dar și pentru manageri (de la 13,4% la 44,25%, adică de peste 3,5 ori), creând o polarizare similară cu cea înregistrată în restul Europei. Cel mai mare declin până în anul 2020 se așteaptă în numărul salariaților din sfera deservirii și al operatorilor la instalații și mașini, și al asamblorilor de mașini. Barometrul celor mai solicitate profesii include următoarele meserii:

- Ingineri și designeri în domeniul tehnologiilor avansate: servicii TIC (comunicații electronice, high-tech, de suport), specialiști în industria de prelucrare, industria farmaceutică, dezvoltarea soluțiilor tehnologice;
- Experți în biologie, agronomie (noi tehnologii agricole moderne, utilizarea eficientă a solului etc.) și medicină;
- Manageri municipali, manageri vânzări produse alimentare și produse cerealiere.

3.5 Sistemul educațional și deficitul de competențe și/sau al ofertei excedente

3.5.1 Învățământul superior

În Ucraina există 854 de instituții de învățământ superior, inclusiv 197 de universități, 62 de academii, 109 institute, 234 de colegii, 130 de colegii profesionale, 121 de școli și un conservator. În ceea ce privește forma de proprietate, 446 de instituții sunt de stat, 220 - municipale și 188 - private.

Numărul studenților universitari de nivelurile de acreditare I-IV depășește cifra de 2.400.000 de persoane, inclusiv peste 48.000 de studenți străini. Numărul de studenți ai furnizorilor de nivelurile I-II de acreditare este de 79 la 10 mii de persoane, iar în cazul instituțiilor de învățământ superior de nivelurile de acreditare III-IV e de 465 de persoane. În Ucraina, nivelurile de acreditare certifică ce fel de absolvenți ar putea fi instruiți de către furnizorii acreditați. Astfel, nivelul I de acreditare înseamnă că un furnizor poate instrui doar absolvenți de „bacalaureat” (nivelul 4 din CEC); nivelul II - că furnizorul poate forma absolvenți de nivelul „bacalaureat” + „tineri specialiști” (nivelul 5 din CEC); nivelul III - că furnizorul este în drept să instruiască absolvenți de nivelul „bacalaureat”, „tineri specialiști” și „specialiști” (nivelul 6 din CEC); în sfârșit, nivelul IV de acreditare reprezintă „o universitate cu ciclu de învățământ superior”, care poate instrui absolvenți de nivelul „bacalaureat”, „tineri specialiști” și „specialiști” + „masteranzi” (nivelul 7 din CEC).

Anual, peste 100 de mii de absolvenți devin licențiați ai instituțiilor de învățământ de nivelul I-II de acreditare și peste 500 de mii de absolvenți - ai instituțiilor de învățământ superior de nivelurile de acreditare III-IV ¹².

Statul verifică nivelul calității și cel al educației specialiștilor prin intermediul inspecțiilor de monitorizare a calității educației. Inspecția de Stat pentru furnizorii de învățământ este o agenție subordonată Ministerului Educației, Tineretului și Sportului din Ucraina (METSU), care asigură punerea în aplicare a politicii de stat în domeniul educației prin supravegherea de stat (de control) a activităților desfășurate de furnizorii din domeniul educației, indiferent de gradul de subordonare al acestora și de tipul de proprietate.

3.5.2 Învățământul profesional/vocațional

Una dintre direcțiile principale ale politicii de stat a Ucrainei este constituirea unui sistem de educare și formare profesională continuă, și îndrumarea eficientă de-a lungul vieții, ce ar asigura un răspuns rapid la cerințele pieței muncii.

La data de 01.01.2012, sunt înregistrate 991 de tipuri diferite de instituții de învățământ public și peste 1000 de organizații departamentale și private, care oferă formare licențiată

12. Date disponibile pe site-ul Ministerului Educației, Tineretului și Sportului al Ucrainei (<http://mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/osvita/vishcha>)

de lucrători calificați. În școlile publice sunt încadrați circa 405 mii de studenți și peste 57.000 de profesori.

Principalul grup de absolvenți provine din licee: 35% din numărul total de studenți au obținut educație profesională pe baza învățământului secundar profesional și mediu de specialitate complet, iar 65% au obținut studii vocaționale odată cu absolvirea ciclului complet al învățământului secundar. Cu toate acestea, din cauza situației demografice, există o descreștere a numărului de studenți. Astfel, instituțiile de învățământ își extind spectrul de servicii educaționale prin furnizarea serviciilor de educație pentru adulți.

Conform prevederilor unui ordin de stat, emis în anul 2011²⁸ 210.000 de persoane au fost admise în instituții de învățământ (inclusiv 189.200 de elevi ai școlilor profesionale), ceea ce constituie cu circa 23 de mii de persoane (11%) mai mult decât în anul precedent; circa 196.000 de muncitori calificați au fost instruiți pentru piața forței de muncă, jumătate dintre care au obținut studii vocaționale și superioare, în același timp. Comparativ cu anul 2010, în 2011 numărul studenților din industrie și agricultură a crescut cu 10%, al celor din construcții - cu 6,5%, din transport și comunicații - cu 12,2.

Un aspect important îl constituie calitatea învățământului profesional. Prin Decretul Ministerului Educației și Științei nr. 55 din 02.02.2009, au fost aprobați indicatorii de eficiență a instituțiilor de formare profesională și ghidurile pentru utilizarea lor. Acești indicatori de performanță sunt: ocuparea forței de muncă, conținutul educațional și resursele educaționale, eficacitatea procesului didactic, personalul didactic. În plus, au intrat în vigoare directivele privind monitorizarea procesului de angajare a absolvenților școlilor profesionale în câmpul muncii. Conform acestor recomandări, este monitorizată calitatea serviciilor educaționale.

3.5.3 Serviciile de orientare profesională

Pentru a soluționa problemele menționate mai sus și a depăși dezechilibrele de pe piața forței de muncă, începând cu anul 2007, în Ucraina a fost reconstituit sistemul de stat de orientare profesională²⁹. În ianuarie 2009, Cabinetul de Miniștri al Ucrainei a creat, printr-o Hotărâre de Guvern, Consiliul cu privire la Orientarea Profesională/Vocațională.

Ca urmare, circa un milion de elevi din licee și din alte instituții de învățământ au beneficiat anual de servicii de orientare profesională.

28. În Ucraina, un „ordin de stat”, în special, pentru activități de educație și formare profesională, semnifică o alocare de buget stipulată, acordată furnizorilor din învățământ cu scopul de a oferi studenților cursuri gratuite. Acesta a fost format după adoptarea, la 26 februarie 1996, a Rezoluției Cabinetului de Miniștri al Ucrainei nr. 266 „Cu privire la procedurile de formare și de plasare a comenzilor publice pentru furnizarea produselor pentru necesitățile statului și monitorizarea implementării acesteia”. Pe lista necesităților publice figurează și „formarea specialiștilor, a personalului științific, didactic și a muncitorilor”. Acesta se întocmește anual (Rezoluția CMU „în baza ordinului de stat pentru formarea personalului științific, didactic și a muncitorilor, pentru creșterea nivelului de calificare a acestora, pentru reciclare și instruire continuă (post-universitară), educație pentru necesități publice pentru anul 2011”)

29. Regulamentul intern al Cabinetului de Miniștri al Ucrainei „Cu privire la aprobarea unui plan care vizează dezvoltarea serviciilor de orientare profesională (de orientare)” din 25 iulie 2007.

Eficiența serviciilor de orientare profesională în Ucraina este relativ scăzută. Acest fapt e cauzat de un număr de factori, printre cei mai importanți fiind:

- politici de stat învechite (Conceptul Național pentru orientarea profesională a fost adoptat în anul 2008 și de atunci nu au existat actualizări de conținut al acestuia);
- organul de stat responsabil pentru realizarea serviciilor de orientare profesională la nivel național are un caracter consultativ, respectiv nu exercită o influență semnificativă în regiuni;
- finanțarea serviciilor de orientare profesională din partea statului este foarte limitată;
- există puține stimulente pentru angajatori de a participa la activități de orientare profesională în cadrul întreprinderilor lor.

Pentru a ridica prestigiul profesiilor muncitorești, care cu fiecare an devin tot mai solicitate, în școlile profesionale se organizează anual un Concurs național de competențe profesionale.

Prin Decretul Cabinetului de Miniștri al Ucrainei nr. 223 din 19 martie 2008 a fost aprobată lista profesiilor și calificărilor pentru care angajații pot beneficia de subsidii de stat, acțiune menită să le asigure tinerilor primul loc de muncă.

3.5.4 Deficitul de competențe și/sau al ofertei excedente

În pofida numărului mare, în fiecare an, de tineri absolvenți ai instituțiilor de învățământ, piața internă a muncii este dezechilibrată. Drept consecință a sistemului de învățământ profesional subdezvoltat, numărul elevilor care se adresează la instituțiile de învățământ profesional este în scădere de la an la an (2012 - 407.000 de studenți, 2011 - 405.000, 2010 - 408.698, 2009 - 412.300), în timp ce numărul persoanelor care se înscriu la instituții de învățământ superior este într-o ușoară creștere.

Această situație provoacă un dezechilibru structural pe piața muncii din Ucraina, în care raportul dintre deținătorii diplomelor de învățământ superior și cei care au făcut studii profesionale vocaționale este de aproximativ 70:30. Pentru comparație, în țările UE această rată medie nu depășește proporția de 40:60.

Tabloul necesarului de calificări, ofertei și ocupațiilor pe piața muncii din Ucraina, este redat clar în Tabelul 17.

Tabelul 17: Evoluția numărului de locuri de muncă vacante, a numărului șomerilor aflați în căutarea unui loc de muncă și a numărului de angajați într-un context profesional³⁰

Denumirea profesiei/ocupației	Numărul ocupațiilor (unități)	Numărul șomerilor aflați în căutarea unui loc de muncă (persoane)	Numărul persoanelor angajate	Numărul de posturi vacante la sfârșitul perioadei de raportare (unități)
Vânzător de produse alimentare	30,071	45,034	16,583	19,109
Vânzător de produse nealimentare	19,351	26,264	9,418	11,278
Manager în contabilitate/ contabil-șef	12,416	29,412	8,326	13,501
Director de vânzări	5,006	8,470	2,282	4,257
Instalator tehnică sanitară	3,966	3,741	1,286	866
Inginer	3,383	6,392	2,090	2,643
Economist	3,311	15,852	4,016	6,425
Zidar	2,769	5,648	1,886	2,028
Operator PC	1,902	8,256	1,861	3,688
Mecanic	1,573	2,890	1,088	1,096
Jurist	1,157	4,731	980	1,871
Profesor în cadrul instituțiilor de formare profesională și educație	1,125	5,631	1,190	2,767
Inginer programe TIC	843	1,180	334	496
Șef al secției de producere	288	670	189	306
Șef al oficiului poștal local	188	571	90	369

În baza datelor din acest tabel putem face unele concluzii cu privire la deficitul de competențe și oferta excedentară pe piața muncii din Ucraina.

După cum se vede, aproape în toate pozițiile din tabel, numărul șomerilor aflați în căutarea unui loc de muncă a fost semnificativ mai mare decât cel al posturilor vacante disponibile. Această tendință ar putea servi drept exemplu de ofertă excedentară pe piața muncii, ca urmare a implementării unui sistem dezechilibrat de prognoză a evoluției acesteia.

De asemenea, cu ajutorul acestui tabel, poate fi făcută cu ușurință o observație interesantă, și anume, că ocupațiile cele mai solicitate în Ucraina - cel puțin, conform datelor oficiale - sunt cele muncitorești, care nu necesită calificări de nivel superior. Astfel, profesia de vânzător este cea mai solicitată în Ucraina. Pornind de la acest punct de vedere, ar fi logic să presupunem că și alte profesii muncitorești sunt solicitate în Ucraina în aceeași măsură sau în măsură aproximativ similară. Însă datele indică asupra faptului că pe poziția a treia în topul celor mai căutate ocupații pe piața muncii se află o profesie cu nivel de pregătire

30. Date furnizate de Serviciul de Ocupare de Stat la sfârșitul anului 2011. Acest tabel este organizat pe principiul de scădere a cantității

foarte înalt, cea de contabil, care este și una dintre cele mai populare profesii în sistemul de învățământ superior, alături de cea de avocat și economist.

Acest ultim fapt ne conduce la o altă concluzie privind dezechilibrul între cererea și oferta de competențe, care este destul de tipic pentru Ucraina - în general, abilitățile și cunoștințele cu care absolvenții intră pe piața muncii nu se potrivesc cu așteptările angajatorilor. Unele exemple tipice de astfel de dezechilibru sunt:

- insuficiența de abilități practice după absolvirea instituțiilor de învățământ;
- insuficiența cunoștințelor despre metodele moderne și inovative de producere sau a proceselor de producție organizatorice;
- competențele lingvistice și abilitățile de comunicare scăzute;
- cunoștințele destul de abstracte despre economia verde, consumul responsabil, diminuarea consumului prin eficiența energetică în practică etc⁴⁷.

3.6 Politici și practici de îmbunătățire a disponibilității abilităților și competențelor angajaților

Unele elemente ale Cadrului Național al Calificărilor au fost elaborate în Ucraina cu sprijinul angajatorilor și asociațiilor acestora.

- Cadrul Național al Calificărilor a fost aprobat de Cabinetul de Miniștri al Ucrainei în noiembrie 2011, după circa un an de activitate a unui grup interdepartamental creat *ad-hoc*.
- cu ajutorul patronatelor și asociațiilor acestora a fost elaborat proiectul de lege „Cu privire la sistemul de calificări profesionale”, care oferă o prezentare generală a calificărilor profesionale (autoritatea națională de reglementare, consiliile pentru standardele de pregătire profesională în industrie, centrele de calificare);
- ca urmare a proiectului comun al Confederației Angajatorilor din Ucraina și al Companiei „System Capital Management” (cel mai mare angajator din Ucraina), în ianuarie 2012 a fost înființat primul Consiliu sectorial pentru standarde ocupaționale în sectorul metalurgic;
- utilizând analiza funcțională, au fost elaborate toate directivele de elaborare a standardelor ocupaționale, bazate pe competențe

3.7 Necesarul de calificări în anumite sectoare ale economiei

Dezvoltarea economiei creează premise pentru creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă, a veniturilor și productivității. Unele sectoare industriale și întreprinderi din economia ucraineană depășesc treptat criza financiară, însă acest proces este neuniform, creând, astfel, distorsiuni pe piața forței de muncă. Adicional, o politică de stat în domeniul

31. Acest subiect va fi descris mai detaliat în capitolul 3.6 .

formării profesionale și al dezvoltării calificărilor profesionale moderne, care nu este întotdeauna eficientă, au condus la pierderea locurilor de muncă, la scăderea cererii în materie de calitate a forței de muncă, precum și la creșterea numărului locurilor de muncă în condiții nocive, periculoase sau vătămătoare. Aceste rezultate pot fi explicate destul de simplu - calificările învechite, elaborate în perioada sovietică, nu au fost destinate angajatorilor, care și-au modernizat lanțurile de producere; furnizorii de educație tradițională au pregătit, în continuare, muncitori cu calificări insuficiente pentru o piață a muncii în care aceștia nu și-au putut găsi locuri de muncă decente. Acești doi factori au condus la scăderea popularității profesiilor muncitorești în societate, la frustrări în învățământul profesional, la interesul scăzut al angajatorilor față de elaborarea cursurilor de formare profesională și față de cooperarea strânsă cu furnizorii de educație.

În unele domenii, cum ar fi TIC (în special, elaborarea programelor software), management, finanțe, vânzări, medicină³², forța de muncă nu îndeplinește cerințele angajatorilor în materie de cunoaștere a programelor „soft” și „hard”. Cererea pentru calificări avansate este în creștere, iar dezechilibrul între cererea și oferta de competențe conduce la șomaj.

Profilurile ocupaționale selectate pentru această cercetare sunt incluse cu titlul de „caracteristici ale ocupațiilor profesionale” în Clasificatorul Național al Ocupațiilor.

Metodologia de intervievare a angajatorilor

Având în vedere obiectivele proiectului, studiul s-a axat pe analiza dezechilibrului de calificări în trei sectoare - TIC, turism și agrement, și construcții.

În toate aceste sectoare au fost create asociații patronale³³. Ele, la rândul lor, sunt membre ale Confederației Patronatelor din Ucraina, care constituie o așa-numită asociație-„umbrelă” ce reunește alte asociații din țară, nu doar întreprinderile.

Grație unei relații foarte consolidate și fructuoase cu membrii săi, Confederația li s-a adresat cu o rugămintă specială - explicându-le scopurile și obiectivele Proiectului, li s-a cerut să identifice posibilele ocupații, în care migranții reîntorși și-ar putea găsi un loc de muncă, ținând cont de competențele, cunoștințele și experiența dobândite în străinătate.

În baza rezultatelor survenite în urma acestui apel, dar și a datelor furnizate de Serviciul de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă, a fost elaborată o listă din 15 ocupații și, în funcție de caracteristicile de calificare specifice pentru fiecare dintre acestea, consultantul local a creat 15 chestionare specifice, care au fost distribuite între membrii asociațiilor patronale menționate, cu solicitarea de a le completa. Toate chestionarele au fost elaborate în baza principiului „alegerea celei mai relevante opțiuni dintre cele propuse”.

32. Conform datelor „Barometrului profesiilor de pe piața muncii din Ucraina – 2011”, realizat de revista „Head Hunter”, <http://hh.ua/file/8037058.pdf>.

33. Asociația Ucraineană a Patronatului din Construcții, Arhitectură și Design a fost înregistrată în anul 2005 (certificatul de stat nr. 2343), Asociația Ucraineană a Patronatelor din domeniul TI și Telecomunicații a fost înregistrată în anul 2003 (certificatul de stat nr. 2025), Asociația Ucraineană a Patronatelor din turism, servicii hoteliere și agrement a fost înregistrată în anul 2008 (certificatul de stat nr. 2842).

Astfel, în cadrul proiectului au participat 56 de angajatori - 17 din sectorul TIC, 22 din construcții și 17 din domeniul turism și agrement. Nu au existat cerințe specifice în ceea ce privește dimensiunea companiilor.

3.7.1 Sectorul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC)

În anul 2009, sectorul a angajat 120.900 de persoane, ceea ce reprezintă 52,3% din totalul salariaților din domeniul comunicațiilor și serviciilor poștale, 12,9% din sectorul transporturilor și comunicațiilor sau 1,1% din numărul total de persoane angajate în Ucraina³⁴

Din respondenții studiului, 23% au mărturisit că se așteaptă la o stabilitate la nivel de personal în următorii cinci ani. Doar 5% dintre respondenți anticipează o reducere de personal, în timp ce 43% se așteaptă la o creștere a numărului de personal. Nu au putut răspunde la această întrebare 29%.

În baza răspunsurilor respondenților, se poate presupune că principala categorie de ocupații în cadrul căreia ar putea fi prevăzută o ascensiune, este cea a „muncitorilor calificați”. Suplinirea posturilor vacante reprezintă o problemă, mai ales, pentru întreprinderile mari: 47,6% din întreprinderile mari și 23,5% din întreprinderile mici și mijlocii au întâmpinat, la o anumită etapă, dificultăți de angajare.

Angajatorii întâmpină cele mai mari dificultăți la angajarea personalului calificat - directori, manageri și muncitori calificați. Principalul motiv invocat pentru a explica insuficiența de candidați pentru posturi de înaltă calificare este lipsa de calificare și de experiență necesară. În cazul muncilor necalificate, motivul constă în diferența dintre salariile oferite de angajatori și așteptările financiare ale solicitanților.

Analizând rezultatele sondajului privind competențele solicitate în sectorul comunicațiilor, trebuie remarcat faptul că adesea societățile din acest sector se confruntă cu discrepanțe dintre competențele necesare și cele reale. Insuficiența de competențe a fost indicată de către 86% dintre întreprinderile mari și 63% din întreprinderile mici și mijlocii.

Angajații din întreprinderile mari nu posedă unele competențe necesare pentru o performanță eficientă a sarcinilor lor. Printre abilitățile cele mai necesare pot fi enumerate: managementul, comunicarea și lucrul în echipă, soluționarea problemelor. Printre alte aptitudini importante pot fi menționate: relațiile cu clienții, sănătatea și siguranța la locul de muncă (pentru lucrătorii calificați, profesioniștii și specialiștii de nivel de calificare mediu), a competențelor profesionale în domeniul TIC (pentru experții de nivel mediu de calificare și lucrătorii de birou), competențele de alfabetizare.

Majoritatea companiilor mari vor necesita mai multe abilități avansate de management în următorii ani, în special, în rândul conducerii (67% dintre companii) și al specialiștilor cu ocupații intelectuale și științifice de top (33%).

34. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Cea mai mare parte din IMM-uri (68%) vor necesita mai multe abilități profesionale în domeniul TIC în următorii cinci ani; această cerință va fi mai urgentă în cazul specialiștilor cu ocupații intelectuale și științifice (51% din companii), al specialiștilor cu nivel mediu de pregătire, al personalului de suport (34%) și al managerilor (29%). Jumătate din reprezentanții IMM-urilor au declarat că problemele generale în domeniul TIC, cele manageriale și cele privind abilitățile de comunicare vor deveni mai importante în viitor pentru companiile lor.

Potrivit respondenților, una dintre principalele cauze a deficitului de competențe ține de introducerea tehnologiilor noi. O treime din specialiști, deopotrivă de la întreprinderile mari și de la IMM-uri, au declarat că, odată cu punerea în aplicare a tehnologiilor moderne, cunoștințele acumulate de absolvenți se învechesc foarte curând, fapt ce provoacă deficit de competențe în rândul angajaților. Specialiștii calificați cu nivel de pregătire mediu, personalul de suport, muncitorii calificați și profesiile legate de afaceri suferă cel mai mult din cauza deficitului de competențe actualizate și ca urmare a introducerii inovațiilor.

Școlile pregătesc lucrători pentru toate sectoarele, inclusiv în domeniile TIC și comunicare. În particular, circa 30 de universități oferă cursuri de studii cu privire la „Radio, Radio ajutor și Comunicare”. Cursuri de specialitate la calculator sunt predate în mai mult de 100 de universități, iar cursuri specializate în management și administrare - în cadrul a 200 de universități. Aproximativ 100 de școli profesionale și tehnice oferă cursuri de formare în domeniul comunicațiilor. Cu toate acestea, în pofida unei varietăți de specializări introduse de sistemul de învățământ, unele companii se mai confruntă cu deficitul unor profesii adecvate sau necesități de formare avansată a absolvenților. Potrivit sondajului, circa 38% din întreprinderile mari și 16% din IMM-uri au declarat că sistemul de învățământ nu asigură competențele necesare și, prin urmare, tinerii absolvenți necesită instruire suplimentară. Companiile care angajează absolvenți ai școlilor profesionale sunt mulțumite de nivelul lor de pregătire și de competențe: 22% din întreprinderile mari și 10% din întreprinderile mici și mijlocii sunt complet mulțumite, 56% din întreprinderile mari și 63% din întreprinderile mici și mijlocii sunt parțial satisfăcute.

Analiza profilurilor ocupaționale selectate în sectorul TIC

Având în vedere scopul cercetării, în ceea ce privește analiza oportunităților de angajare pentru lucrătorii migranți reîntorși, au fost selectate următoarele profesii:

- Manager servicii e-mail;
- Electronist responsabil de supravegherea traseelor de cabluri;
- Ofițer de informații;
- Tehnician telecomunicații;
- Specialist în securitatea informației.

Vom menționa că astfel de ocupații nu sunt printre cele mai populare pe piața muncii.

Tabelul 18: Numărul posturilor vacante, numărul șomerilor aflați în căutarea unui loc de muncă și numărul de angajați în sectorul TIC³⁵.

Denumirea profesiei/ocupației	Numărul ocupațiilor (unități)	Numărul șomerilor aflați în căutarea unui loc de muncă (persoane)	Numărul persoanelor angajate (persoane)	Numărul de posturi vacante la sfârșitul perioadei de raportare (unități)
Manager comunicare	9	38	8	22
Tehnician telecomunicații	32	166	38	71
Specialist protecția informațiilor clasificate	1	15	4	7
Ofițer informații	23	17	3	9
Electronist responsabil de supravegherea traseelor de cabluri	5	21	10	4

Odată cu analiza împreună cu rezultatele sondajului, a caracteristicilor acestor profesii, trebuie remarcat faptul că angajații din domeniul TIC trebuie să posede cunoștințe despre reglementările și organizarea proceselor și cerințelor de siguranță împotriva incendiilor.

În ceea ce privește necesarul de calificări de viitor, se consideră că este dificil de a face prognoze pe termen lung, ca urmare a: a) lipsei de instrumente adecvate, b) incertitudinii economice, c) lipsei unor programe de dezvoltare strategică a companiilor pe termen lung și de dezvoltare a angajaților/personalului.

Conform rezultatelor sondajului, „cerințele angajatorilor vizavi de competențele lucrătorilor sunt satisfăcute în 75,4% din cazuri. Cu toate acestea, sunt solicitate și unele competențe suplimentare, cum ar fi:

- pentru ocupațiile, care nu necesită cunoștințe tehnice specifice (manager servicii e-mail, operator informații), competențe informatice de bază (98,9%) și abilități de comunicare (78,7%);
- pentru specialiștii tehnici (electronist responsabil de supravegherea traseelor de cabluri, tehnician telecomunicații, expert în organizarea securității informațiilor), capacitatea de crea scheme electrice, inclusiv electronice (88,9%), de a opera la computer și de a utiliza software-ul (74,6%), cunoașterea tipurilor de aparate și echipamente moderne, de echipamente radio și de înaltă frecvență (63,49%).

Nivelul de autonomie a angajaților din sector diferă în funcție de poziția deținută în cadrul companiei. Angajatorii au indicat următoarele cunoștințe și abilități solicitate de la lucrător:

- abilități de comunicare (78,7% din angajatori pentru toate profesiile);
- cunoașterea cerințelor de siguranță împotriva incendiilor și de siguranță a echipamentelor electrice (86,5% din angajatori pentru toate profesiile);

35. Date furnizate de Serviciul de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă, sfârșitul anului 2011.

- stabilirea coordonatelor geografice cu ajutorul dispozitivelor GPS (88,6% din angajatori pentru angajații responsabili de supravegherea traseelor de cabluri);
- cunoașterea regulilor de comunicații electronice prin radioreleu (88,8% din angajatori pentru profesiile de tehnicieni în domeniul telecomunicațiilor);
- cunoașterea analizei de conținut (96,3% din angajatori pentru ofițerii de informații);
- cunoașterea aspectelor tehnice ale dispozitivelor de securitate a informațiilor (72,2% din angajatori pentru specialiștii în domeniul securității informației).

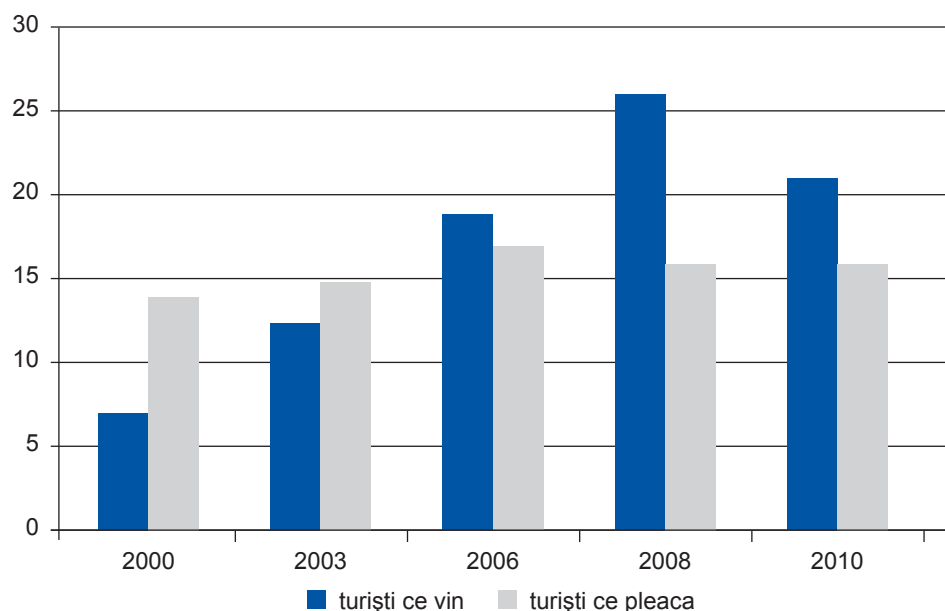
3.7.2 Sectorul de turism și catering

Numărul turiștilor a crescut cu o intensitate sporită în perioada 2000-2008 - mai exact, de patru ori, de la 6,46 milioane de persoane în anul 2000 la peste 25 de milioane în 2008. În 2009, însă, numărul turiștilor a scăzut cu 20%. Cu toate acestea, perspectivele pentru industria turismului la nivel global, pentru anul 2012, sunt pozitive.

De asemenea, este important de remarcat că, pe parcursul anilor 2000-2007, numărul cetățenilor ucraineni care călătoresc în străinătate a crescut cu 30%, constituind peste 17 milioane de persoane pe an.

Totuși, în perioada de criză, începând cu anul 2008, numărul cetățenilor ucraineni care călătoresc în străinătate a început să scadă - două milioane în 2008-2010, ceea ce este cu 11% mai puțin decât în perioada de pre-criză. În anul 2008 numărul turiștilor a fost cu 11% mai mic decât în 2007, iar în 2010 – cu 1,1% față de 2008 (Figura 9)³⁶.

Figura 9: Dinamica fluxurilor de turiști străini în Ucraina (milioane de persoane)



36. Aceste date indică asupra fluxurilor totale de persoane, inclusiv aranjamentele de călătorie organizate și private, potrivit Asociației patronale a tuturor ucrainenilor „All-Ukrainian Federation of Tourism/Federația Patronatelor din Turism a tuturor ucrainenilor”, 2011.

Deși sectorul de turism și catering este în creștere, acesta oricum reprezintă o mică parte a economiei în comparație cu situația din alte țări. Bunăoară, în anul 2007, turismul a constituit 0,8% din PIB-ul Ucrainei, în timp ce rata turismului în Spania a atins peste 6%, iar în țări precum Austria și Croația - aproximativ 8%.

Ministerul Culturii și Turismului este una dintre cele mai importante instituții în domeniu, în aria sa de competență intrând dezvoltarea politicilor pentru sectorul hotelier, pentru restaurante și cafenele. La buna funcționare a hotelurilor, restaurantelor și cafenelelor mai contribuie Ministerul Educației, Tineretului și Sportului (prin aprobarea programelor de studii/curriculelor, planurilor și metodologiei de predare pentru furnizorii de formare vocațională și superioară), Ministerul Politicilor Sociale (prin controlul măsurilor de siguranță și securitate a muncii, prin intermediul Serviciului de Stat pentru Protecția Muncii), alte autorități ale administrației publice.

Numărul persoanelor angajate în servicii hoteliere, restaurante și cafenele în perioada 2002-2009 a constituit mai puțin de 1% din numărul total de salariați din Ucraina, comparativ cu 4% din totalul forței de muncă din UE-25, înregistrată în anul 2008¹⁶.

Majoritatea respondenților la sondaj se așteaptă la o creștere a numărului de angajați în următorii trei ani, în timp ce 25% dintre ei - la o scădere. Ascensiunea preconizată a personalului în viitorul apropiat este, probabil, parțial asociată cu impactul produs de Cupa UEFA în anul 2012. Ocupațiile pentru care se așteaptă o creștere a cererii sunt: chelneri, asistenți bucatar, recepționiști, agenți de turism.

Recrutarea personalului este dificilă pentru 82,1% din întreprinderile mari și 49,5% din IMM-uri - fenomen cauzat, în principal, de deficitul de experiență și cel de competențe necesare, în timp ce pentru muncitorii necalificați există o discrepanță între salariile și condițiile de muncă oferite de angajatori și așteptările candidaților. Deficitul de abilități a fost indicat ca fiind relevant în cazul a 17% din întreprinderile mari și 22% din IMM-uri.

Conform rezultatelor sondajului, factorii-cheie de care se ține cont la recrutare sunt: diplomele, experiența de lucru și recomandările.

Analizând rezultatele chestionarelor privind deficitul de competențe ale personalului în sectorul turistic, trebuie remarcat faptul că întreprinderile nu se confruntă atât de des cu discrepanțe între competențele solicitate și cele oferite efectiv de personal, mai ales în cazul muncitorilor necalificați.

Aptitudinile care sunt la mare căutare în acest sector sunt: managementul, comunicarea, abilitatea de a soluționa probleme, lucrul cu clienții, competențe legate de securitate. Potrivit respondenților chestionarului, principalele motive pentru deficitul de competențe ale personalului sunt motivația lor limitată și problemele psihologice în relațiile cu clienții.

În ceea ce privește oferta, circa 90% din totalul de școli (de învățământ superior și vocațional) instruiesc profesioniști pentru acest sector.

16. Eurostat, Ancheta Forței de Muncă pe anul 2008, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>

According to the survey, 24 per cent of large enterprises and 46 per cent of SMEs need specialists that, in their opinion, the education system does not provide: e.g. almost all respondents wanted tourism operators that know at least one foreign language at least at the level of holding a conversation (88 per cent); in the catering subsector – there is a need for sommeliers (74 per cent) which are not trained at all in the VET system.

Analiza profilurilor ocupaționale selectate în sectorul turismului și serviciilor de catering

Ținând cont de obiectivul cercetării - de a analiza posibilitățile de angajare pentru migranții reveniți acasă -, următoarele profesii au fost selectate:

- agent de turism;
- bucătar;
- chelner;
- recepționist;
- portar.

Tabelul 19: Numărul posturilor vacante, numărul persoanelor în căutare de loc de muncă și numărul celor angajați în sectorul turismului și al serviciilor de catering³⁷.

Name of occupation	Number of occupations, units	Number of unemployed people seeking job, persons	Number of employed persons	Number of vacancies at the end of the reporting period, units
Bucătar	12,373	23,968	9,218	9,703
Chelner	5,032	5,742	2,307	2,109
Recepționist	2,784	4,228	1,246	1,931
Portar	268	1,200	194	776
Agent de turism	80	219	49	86

După cum se vede din tabel, acest sector este mult mai dinamic, decât TIC, fapt ce se datorează existenței mai multor stimulente. Astfel, pe lângă Campionatul European de Fotbal - care, cu certitudine, a jucat un rol semnificativ în dezvoltarea sectorului în anii 2011-2012, am putea menționa o lipsă colosală de infrastructură în domeniul menajului, hotelurilor și restaurantelor, al sectorului de agrement și altor.

În general, cunoștințele absolvenților ce provin din instituțiile relevante satisfac necesitățile angajatorilor, însă, pentru fiecare profesie, aceștia solicită cunoștințe și abilități adiționale, precum managementul, economia, istoria și cultura celor mai populare destinații turistice.

37. date oferite de Serviciul de Stat pentru Ocupare, sfârșitul 2011.

Cunoștințele teoretice din sectorul turismului se focusează pe nivelul de bază, dar acesta lipsește cu desăvârșire.

Așa cum se întâmplă și în alte sectoare ale economiei, și în acest domeniu este destul de dificil să anticipezi necesarul de calificări pe termen lung, și aceasta din următoarele motive: a) lipsa unor instrumente adecvate, b) incertitudinea economică, c) lipsa programelor de dezvoltare a companiilor și de planificare a dezvoltării personalului.

Calificările solicitate pentru ocupațiile analizate sunt la nivelul educației secundare, liceale, vocaționale sau al formării profesionale. Astfel, pentru așa-zisele ocupații „non-tehnice” (spre exemplu, pentru agenți de turism), calificările minime solicitate țin de nivelul educației secundare în domeniul relevant de studiu sau al educației vocaționale. Cu toate acestea, 95% din respondenți preferă să angajeze indivizi cu studii superioare.

Următoarele competențe ale lucrătorilor sunt considerate necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă: pentru ocupațiile ce nu reclamă cunoștințe specifice tehnice (agent de turism, chelner, recepționist, portar) - competențe de bază la calculator (95%), abilități de comunicare (81,7%), inclusiv de prezentare (86%), limbi străine (95%), cunoștințe în domeniul culturii, al bucătărilor străine (pentru agenți de turism, recepționiști, portari - peste 87% din respondenți au menționat acestea ca fiind preferințele lor;

- Utilizarea rețetelor culinare (87,9%);
- Conformitatea cu termenele și condițiile de păstrare a alimentelor (87,9%);
- Folosirea metodelor de înaltă calitate de verificare a bucatelor (93,4%);
- Utilizarea tehnicilor, metodelor și consecutivității procesării termice a produselor (93,4%);
- Conformitatea cu regulile de igienă pentru servicii de catering (100 %).

Printre cunoștințele și abilitățile generale și specifice ale personalului, care vor fi solicitate pe termen mediu, angajatori au enumerat următoarele:

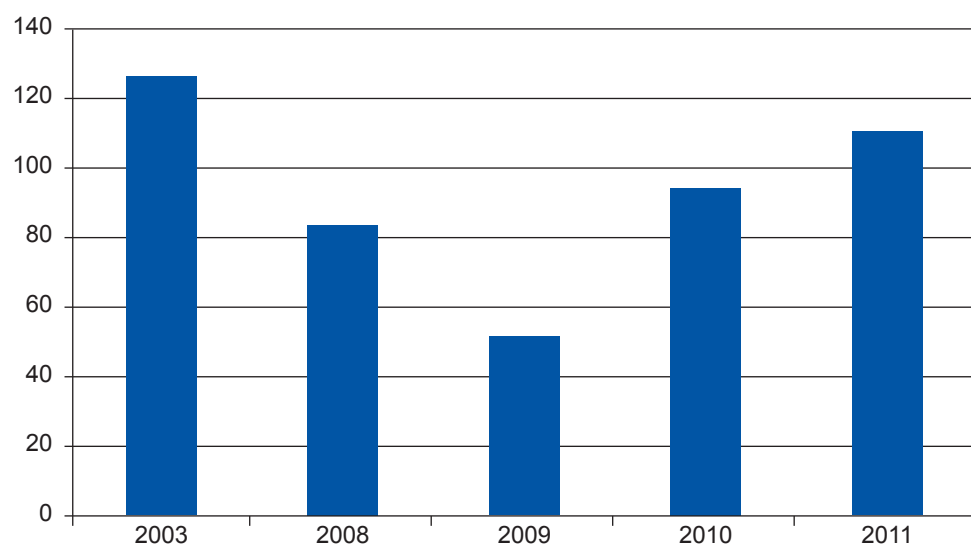
- Abilități de comunicare pentru profesiile de agent de turism, chelner, recepționist, portar (89%);
- Cunoștințe ale securității incendiare și electrice pentru bucătari și portari (78%);
- Cunoștințe ale traseelor turistice și locațiilor din Ucraina și din alte țări mai puțin tradiționale pentru agenții de turism (87,8%);
- Cunoștințe despre combinațiile organice ale produselor (80%), caracteristici dietetice și produse pentru profesia de bucătar și cea de chelner (92,3%);
- Abilități dezvoltate de comunicare pentru profesiile de portar, recepționist (100%).

3.7.3 Sectorul construcțiilor

După criza severă care a început în 2008, sectorul construcțiilor, unul dintre cele mai importante în structura economiei ucrainene, își revine în prezent.

În perioada ianuarie-martie 2011, firmele de construcții au realizat lucrări în valoare de 7,8 miliarde de hryvne ucrainene, înregistrând o creștere de 6,8% comparativ cu perioada similară a anului 2010.

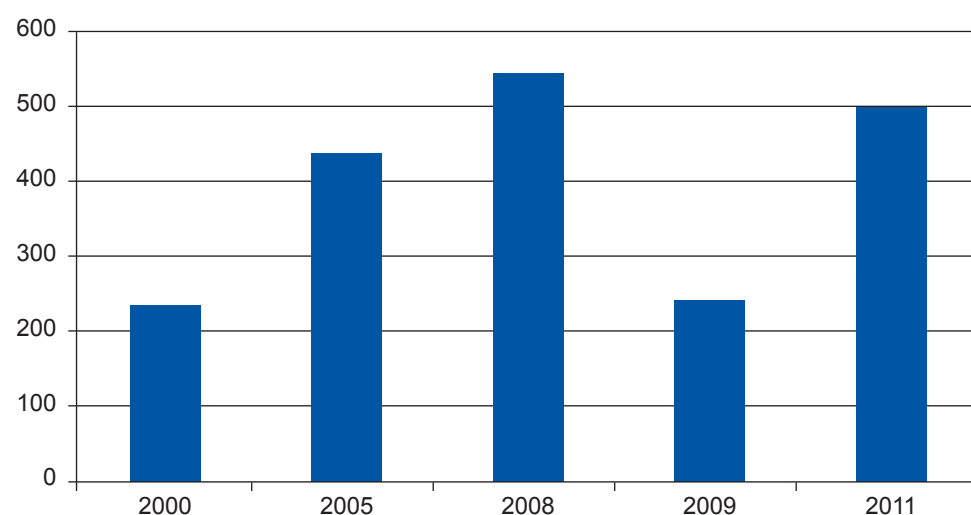
Figura 10: Indexul volumului de lucrări în construcție



Sursa: datele oferite de Asociația ucraineană a constructorilor.³⁸

În 2011, au fost înregistrate 497.500 de persoane angajate în construcții (Figura 11).

Figura 11: Numărul persoanelor angajate în sectorul construcțiilor, mii



Sursa: datele oferite de Asociația ucraineană a constructorilor.

38. Cadrul European de Calificări.

În ceea ce privește numărul angajaților din sector, 28% din respondenți sunt de părere că acesta va rămâne la fel în următorii cinci ani; 18% se așteaptă la o descreștere, iar 49% cred că se va înregistra o creștere în ocupare. Restul de 5% nu au dat un răspuns clar.

Cele mai importante profesii, pentru care va crește cererea, sunt cele pentru lucrătorii calificați. Se estimează, totuși, că aceștia vor fi dificil de identificat, din cauza salariilor neatractive, a condițiilor de muncă grele și a neconformității cu garanțiile sociale

În majoritatea cazurilor, companiile mari, care angajează absolvenți ai școlilor vocaționale sau ai altor instituții vocaționale, sunt pe deplin satisfăcute de nivelul calificărilor și competențelor acestora: 57% din întreprinderi mari sunt satisfăcute total; 43% - parțial satisfăcute; 34% din IMM-uri sunt satisfăcute pe deplin, iar 66% - parțial satisfăcute.

Factorii-cheie care influențează angajarea salariaților sunt, tradițional, experiența și abilitățile practice.

Abilitățile, pe care angajații în sectorul construcțiilor nu le dețin, sunt legate de materiale, tehnologii și instrumente de construcție moderne.

IMM-urile consideră ca fiind necesare competențe precum soluționarea problemelor, cunoștințe de management, de securitate și sănătate în muncă.

În viitor, majoritatea întreprinderilor mari vor solicita și mai mult abilități avansate de management, în special, pentru personalul managementului superior (78% din companii).

Din punctul de vedere al ofertei, există un mare număr de instituții de formare ce oferă instruire în domeniul construcțiilor, ingineriei și arhitecturii (430 de instituții de învățământ superior și 240 de școli profesionale și tehnice). Din acestea, 45 de instituții educaționale oferă instruire în construcția drumurilor și opt - în construcțiile subterane. Totuși, cum e și cazul celorlalte două sectoare analizate în acest studiu, în pofida varietății de specialități oferite de instituțiile educaționale, unele companii se mai confruntă cu dificultatea de a găsi lucrători adecvați pentru anumite profesii. Acest fapt a fost raportat de 45% din întreprinderile mari intervievate și de 36% din IMM-uri. Respondenții au menționat, în mod special, profilurile mixte - de exemplu, cele care combină mai multe abilități caracteristice zugravului, tencuitorului, zidarului, lăcătușului etc. În multe cazuri, întreprinderile din acest domeniu (43% din cele mari și 36% din cele mici și mijlocii), au menționat că instruirile efectuate pentru absolvenții angajați sunt, totuși, necesare.

Analiza profilurilor ocupaționale selectate în sectorul construcțiilor

Ținând cont de scopul acestei cercetări - de a analiza posibilitățile de angajare pentru migranții reveniți acasă -, următoarele profesii au fost selectate:

- tencuitor;
- tâmplar în construcții;

- instalator de construcții din gips-carton;
- betonist;
- tâmplar

Tabellul 20: Numărul posturilor vacante, al persoanelor neangajate în căutarea unui loc de muncă și numărul angajaților în sectorul construcțiilor³⁹

Ocupația	Numărul de ocupații, unități	Numărul persoanelor în căutarea unui loc de muncă, persoane	Numărul persoanelor angajate	Numărul posturilor vacante la sfârșitul perioadei de raportare, unități
Tencuitor	1,895	3,254	984	1,248
Betonist	1,864	2,646	1,034	934
Tâmplar în construcții	1,540	2,024	733	732
Tâmplar	230	1,046	329	360
Instalator de construcții de gips-carton	91	214	50	89

După cum se vede din tabel, tendința generală este la fel ca în alte sectoare - numărul posturilor vacante e mai mic decât numărul persoanelor în căutare de muncă, iar numărul mediu de persoane angajate e, în general, mai mic decât numărul posturilor vacante.

E nevoie de înțeles că nu fiecare șomer din Ucraina caută cu adevărat și în mod activ un loc de muncă. Aceasta se explică, parțial, prin economia informală, unde un număr mare de oameni sunt angajați fără a avea contracte formale de muncă.

Profilurile menționate mai devreme se caracterizează prin abordări și metodologii de construcție tradiționale, sectorul construcțiilor fiind unul dintre cele mai conservatoare.

Precum este cazul și celorlalte două sectoare analizate în cercetarea de față, este dificil de prezis necesarul de calificări pe termen lung, și aceasta din următoarele motive: a) lipsa instrumentelor necesare, b) incertitudinea economică, c) lipsa programelor de dezvoltare a companiilor pe termen lung și a planificării dezvoltării personalului.

Deși, în general, nivelul de cunoștințe ale absolvenților instituțiilor educaționale pare să satisfacă solicitările angajatorilor, pentru anumite profesii sunt, totuși, necesare mai multe cunoștințe și competențe - spre exemplu, pentru instalatorii construcțiilor de gips-carton.

În afara pregătirii teoretice oferite de școală, experiența de muncă (de cel puțin un an, dar și mai mare, până la cinci ani pentru anumite profiluri) este considerată absolut necesară.

39. În conformitate cu datele Ministerului Educației, Tineretului și Sportului al Ucrainei 25. Studiul „Situația pe piața muncii în Moldova - 2008”, Centrul de Analiză și Investigații Sociologice, Politologice și Psihologice CIVIS, 2008).

În urma interviurilor realizate în cadrul cercetării, au fost identificate cerințe adiționale pentru unele profesii, după cum urmează:

- Pentru profesiile „tradiționale” - tencuitor, tâmplar, tâmplar în construcții, betonist - sunt necesare cunoștințe privind regulamentele de securitate incendiară și electrică (75%), abilități de comunicare (76%), cunoștințe elementare de calculator (84%), cunoașterea legislației în domeniul sănătății și securității (87,8%);
- Pentru specialiștii profesiilor „noi” - ca, de exemplu, „instalator de construcții gips-carton” - sunt cerute cunoștințe ale modelării tridimensionale (16,6%), despre materialele de izolare (65%) și despre fixările de construcții (88%).

Nivelul autonomiei lucrătorilor este diferit, dar există o tendință confirmată de către toți angajatorii intervievați. Lucrătorii categoriei cele mai înalte, cea de-a șasea, au cel mai înalt grad de autonomie (de exemplu, aplicarea betonului în elemente hidroelectrice, fabrici cu putere termică, nucleară, poduri, căi și structuri subterane - pentru betoniști; asamblarea și instalarea podurilor de peste 50 de metri înălțime - pentru tâmplari etc.).

Printre cunoștințele generale și specifice ale angajaților în domeniul construcțiilor, cerute pe termen mediu, angajatorii au indicat următoarele:

- Cunoștințe ale regulamentelor privind securitatea incendiară și electrică (identificată drept prioritate, în medie, de către 67% dintre angajatori);
- Cunoștințe de bază privind amestecurile și lichidele moderne (70%);
- Reguli privind operarea instrumentelor cu putere manuale și mecanice (75%).

Printre cunoștințele și abilitățile profesionale specifice, care vor fi solicitate pe termen mediu, cele mai solicitate sunt:

- Cunoștințe ale chimiei pentru tencuitori (70% din angajatori);
- Modelarea tridimensională (65% din angajatori pentru tâmplari în construcții, 45% din angajatori pentru instalatori ai construcțiilor din gips-carton);
- Caracteristici de punere a betonului sub apă (75% pentru betoniști și tehnicieni);
- Instalarea podurilor suspendate în cadre de lemn (78,5% din angajatori)

Concluzii

Scopul acestui studiu este să ofere partenerilor din Republica Moldova și din Ucraina o serie de recomandări care să le ajute în abordarea unor fenomene ce influențează piețele naționale de muncă, unul dintre care este migrația muncii.

Lecțiile utile ce pot fi deduse se referă la următoarele arii:

1. Căi și mijloace pentru identificarea timpurie a necesarului de calificări pe termen mediu și lung pe o piața a muncii care se schimbă rapid. Profilurile, care au fost considerate ca fiind valide pentru o perioadă mai îndelungată în trecut, acum trebuie actualizate frecvent, datorită tehnologiilor și metodelor de producere mereu în schimbare. Dar modificările în sistemul educațional necesită un timp mai îndelungat până la finalizarea ciclului și lărgirea numărului de profiluri. Dezechilibrul între cererea și oferta de calificări riscă să crească. În Republica Moldova, o analiză a necesarului de calificări a fost realizată de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă (ANOFM), care a oferit o perspectivă pe termen scurt a necesarului pieței muncii. Chiar dacă prognoza se va extinde la trei ani, cum s-a planificat cu ajutorul donatorilor internaționali, acest instrument nu va putea oferi o estimare ce ar corespunde sistemului educațional. În Ucraina, prognoza pieței muncii este un exercițiu de studiu de birou, legat de planul de dezvoltare economică, emis de Ministerul Economiei de la Kiev. În ambele țări, se pare că este necesară o implicare mai amplă a angajatorilor fie prin organizațiile acestora, fie direct prin organizații active din fiecare sector. În Republica Moldova, au fost stabilite două Comitete Sectoriale - în Agricultură și în Construcții - care se implică în elaborarea standardelor ocupaționale. Rolul acestora, însă, poate fi la fel de important în identificarea necesităților viitoare ale sectorului.
2. Calificările și competențele noi, care apar ca urmare a studiilor sectoriale, tendința spre calificări multiple și necesitatea de combinații noi de calificări și competențe în multe sectoare.
3. Un aspect important legat de prognoza pieței muncii este modul în care rezultatele sunt transpuse în sistemul educațional. Anticiparea calificărilor necesare pe piața muncii ar permite adaptarea timpurie a planificării și reglementarea ofertei educaționale și de instruire. Pentru a atinge aceste rezultate, este absolut necesar

un parteneriat solid între diferiți actori din sectorul educațional, cel de afaceri și reprezentanții angajatorilor, în vederea asigurării reflectării informației privind piața muncii în elaborarea programelor educaționale și de instruire. Unele țări au creat Comitete Sectoriale, care au responsabilități diverse în domeniul prognozei forței de muncă și transpunerii acesteia în sistemul educațional și de instruire, iar uneori sunt direct implicate în elaborarea standardelor ocupaționale și a curriculumului.

4. Adoptarea CNC (Cadrele Naționale de Calificări) focusate pe rezultatele învățării permit multor țări să implementeze mecanisme de validare a învățării non-formale și informale (Comunitatea Flamandă din Belgia, Republica Cehă, Danemarca, Germania, Grecia, Spania, Letonia, Slovacia, Slovenia și Islanda). Recunoașterea, la fel, joacă un rol esențial într-un șir de țări. Ea permite validarea competențelor în vederea facilitării accesului la instruire formală ulterioară, lucru care prevede posibilitatea de a evita anumite cursuri ale programului formal de studiu. În Germania, pentru a rezolva unele probleme legate de învățarea informală, Ministerul Federal al Educației și Cercetărilor a lansat, în 2006, „ProfilPass”. Acest instrument ajută la înregistrarea și certificarea rezultatelor învățării informale.
5. Un alt aspect care trebuie abordat este cantitatea posturilor vacante neacoperite în paralel cu numărul semnificativ de șomeri.

Ajustarea cererii la oferta pieței muncii europene nu este întotdeauna ușoară. Tendința globală arată că lipsa candidaților experimentați este, de cele mai dese ori motivul de ne-angajare a persoanelor. Acesta este urmat, îndeaproape, de lipsa candidaților cu calificări tehnice și lipsa aplicațiilor, în general.

În Republica Moldova, în mod special, se pare că există un cerc vicios. Pe de o parte, productivitatea este joasă și nu satisface angajatorii, pe de altă parte, salariile sunt mici și nu satisfac angajații. De asemenea, dezechilibrul pe piața muncii este cauzat de:

- **Calitatea joasă a educației.** Cel mai des, angajatorii se plâng de educația neadecvată a forței de muncă, nu și de cantitatea acesteia. Schemele de stagii și serviciile de consiliere vocațională adecvate ar contribui la reducerea acestui dezechilibru.
- **Preferința pentru niveluri mai înalte de educație.** Și aici, serviciile adecvate de consiliere vocațională pot contribui la alegerea corectă a profilurilor (la nivel secundar și post-secundar, ne-universitar), care sunt cerute pe piața muncii.
- **Preferința pentru domenii de studii „mai ușoare”.** În prezent, anual, circa 73% din absolvenții liceelor se înscriu la studii în domeniul științelor sociale, economice și dreptului. Numărul studenților doritori de a învăța științele tehnice și exacte este destul de limitat, în timp ce necesarul de specialiști în aceste domenii este înalt.
- **Așteptările.** Acestea se referă, în mare parte, la așteptările privind salariile. În Republica Moldova, sunt solicitați preponderent lucrătorii cu calificări joase. În special, în mediul rural, o mare parte a populației are studii secundare. Deci,

este absolut cert ca nu putem vorbi despre o lipsă de lucrători. Totuși, mulți dintre ei refuză să muncească pentru salariile oferite. În multe cazuri, mai ales în Republica Moldova, așa-numitul „salariu de rezervă” este efectul advers al remitențelor.

Cu referire la strategiile de depășire a dificultăților de suplinire a posturilor vacante, menționate anterior, angajatorii europeni au punctat următoarele măsuri: 1) oferirea de instruiți suplimentare și dezvoltarea angajaților; 2) lărgirea căutărilor în afara regiunii locale; 3) angajarea persoanelor necalificate, dar cu potențial de a învăța și a se dezvolta și 4) schimbarea strategiilor de recrutare sau de publicitate a locurilor de muncă vacante.

Bibliografie

Date administrative ale Serviciului de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă [Administrativni dani Derzhavnoi Sluzhby Zaynyatosti]. 2011. Numărul posturilor vacante, numărul persoanelor șomere în căutarea unui loc de muncă și numărul persoanelor după profesii [Kil’kist vacancy, chisel’nist’ nezaynyatykh gromadyan shcho shukali robotu ta chisel’nist’ pratsevlashтовanyh u profesiynomu rozrisi] (Kyiv, Serviciul de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă). Disponibil online: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

AmCham. 2008. “Situția pe piața muncii în Moldova – 2008” (Chișinău, Camera Americană de Comerț).

Battu, H.; Belfield, C.; and Sloane, P. 2000. “How well can we measure graduate over-education and its effects?”, in *National Institute of Economic Review*, 171, pp. 82–93.

Bleakley, H. and Fuhrer, J.C. 2007. “Shifts in the Beveridge curve, job matching and labour market dynamics”, in *New England Economic Review*, Sept/Oct.

Centrul de Analize și Investigații Sociologice, Politice și Psihologice (CIVIS). 2008. “Situția pe piața muncii în Moldova – 2008” (Chișinău, CIVIS).

Commission of European Communities. 2008. Communication from the Commission to the Council and the European Parliament: Better careers and more mobility: A European partnership for researchers. COM(2008) 317 final. Disponibil online: http://ec.europa.eu/research/press/2008/pdf/com_2008_31_1_en.pdf

DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. 2008. *European Employment Observatory Review*, Autumn.

DG Employment, Social Affairs and Inclusion. 2011. *European Job Mobility Bulletin*, No. 4. Disponibil online: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

DG Employment, Social Affairs and Inclusion. 2011. *European Vacancy Monitor*, No. 4. Disponibil online: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

DG Research. 2010. Study on mobility patterns and career paths of EU researchers (Brussels, Idea Consult). Disponibil online:

http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/MORE_final_report_final_version.pdf

Econ Pöyry AS. 2008. "Forecasting skill needs: a review of national and European practices" (Oslo, Econ Pöyry AS).

Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA). 2010. New skills for new jobs. Policy initiatives in the field of education: Short overview of the

current situation in Europe. (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities). Disponibil online: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/125EN.pdf

ETF. 2008. "Moldova country report: Labour market review".

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2008. "Future skill needs in Europe" (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities). Disponibil online: http://www.cedefop.europa.eu/etv/upload/information_resources/bookshop/485/4078_en.pdf

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2008. "Skill needs in Europe: Focus on 2020" (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities). Disponibil online: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12946.aspx>

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2008. "Systems for anticipation of skill needs in the EU Member States" (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2009. "The development of national qualifications frameworks in Europe" (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities). Disponibil online: http://www.cedefop.europa.eu/en/files/6104_en.pdf

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2009. "Future skill needs in Europe: medium-term forecast – Background technical report" (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2010. "Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020" (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2011. "Labour-market polarization and elementary occupations in Europe. Blip or long-term trend?" (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).

Baza de date Excelsior în Italia. 2013. Disponibil online: <http://excelsior.unioncamere.net/>

Expert Group on New Skills for New Jobs. 2010. "New skills for new jobs: Action now". Report for the European Commission (Brussels, European Commission).

Geyts, V. M. (ed). 2003. "Economy of Ukraine: Strategy and policy for long-term development" (Phoenix, Institute of Economic Forecasting).

Gineste, S. and Brunhes, B. 2008. "Improving the capacity to anticipate EU-wide labour market and skills requirements", in *EEO Review*, Autumn.

Guvernul Republicii Moldova. 2010. "Raportul privind analiza constrângerilor pentru creștere economică" (Chisinau, Guvernul Republicii Moldova).

Head Hunter. 2011. "Ukrainian barometer of the labour market of Ukraine – 2011" [Ukrainskiy barometr rynku pratsi – 2011.] in *Head Hunter*. Available online: <http://hh.ua/file/8037058.pdf>

International Labour Organization. 2010. "Promoting economic diversity in Ukraine: the role of the business enabling environment, skills policies and export promotion" (Budapest, International Labour Organization).

International Money Fund. 2011. "Republic of Moldova: Second reviews under the extended arrangement and under the three-year arrangement under the extended credit facility, and request for waiver of applicability of performance criteria" (Washington, D.C., International Money Fund).

Kuchins'ka, O. 2009. Effect of integration processes on economic activity, employment and labour market. Economy and state" [Vplyv integratsiynih processiv na ekonomichnu aktivnist' naselennya, zaynyatist' ta rynok pratsi. Economica ta derzhava.]

ManpowerGroup. 2011. Talent shortage survey results. ManpowerGroup. Available online: <http://us.manpower.com/us/en/multimedia/2011-Talent-Shortage-Survey.pdf>

Ministry of Education. 2011. Current situation of higher education in Ukraine [Stan vyschoi osvity v Ukraini] (Kyiv, Ministry of Education). Disponibil online: <http://mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/osvita/vishcha>

Ministry of Labour and Social Cohesion. 2007. "Les métiers en 2015 – Centre d'analyse stratégique (C.A.S) et la Direction de l'Animation de la Recherche et des Statistiques (DARES)" (Paris, Ministry of Labour and Social Cohesion [Ministère de l'Emploi et de la Cohésion Sociale]).

Ministry of Social Policy. 2011. "Measures of social protection of unemployed people in January – December 2010" [Zakhody social'nogo zakhystu nezaynyatogo naselennya u sichni – grudni 2010.] (Kyiv, Ministry of Social Policy). Disponibil online: <http://mlsp.kmu.gov.ua/control/uk/index>

Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, 2011. "Necesarul de specialiști cu studii terțiare/ post-secundare și secundar profesionale pentru 2011–2016" (Chișinău, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei). Disponibil online: <http://www.mpsfc.gov.md/md/studii/>

Monitoraggio e anticipazione dei fabbisogni professionali e occupazionali. N.d. Disponibil online: http://www.isfol.it/Istituto/Attivita/Ricerche/Fabbisogni_professionali_e_dellevo

[luzione_tecnologica_e_organizzativa/Monitoraggio_e_anticipazione_dei_fabbisogni_professionali_e_occupazionali/index.scm](http://www.isfol.it/Istituto/Attivita/Ricerche/Fabbisogni_professionali_e_dellevo)

Monster Worldwide. 2011. Monster Employment Index. Disponibil online <http://about-monster.com/employment/index/17/45>

Münich, D. and Jurajda, Š. 2008. “Improving the capacity to anticipate EU-wide labour market and skills requirements, Czech Republic” in CERGE-EI. Disponibil online: [http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/NationalArticles/Czech](http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/NationalArticles/CzechRepublic-AutumnReview2008.pdf)

[Republic-AutumnReview2008.pdf](http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/NationalArticles/CzechRepublic-AutumnReview2008.pdf)

Oxford Research A/S. 2010. “Transversal analysis on the evolution of skills needs in 19 economic sectors”, Report for DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. (Frederiksberg, Oxford Research A/S).

Pavlovskaya, O. 2010. “Regulation of labour market: financial and economical mechanism” [Regulyuvannya rynku pratsi: finansovi ta ekonomichny mekhanizm] in *VAC Bulletin*.

Peters, M. 2010. Sector councils on employment and skills at EU level – A study into their feasibility and potential impact. Disponibil online: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=it&newsId=743&furtherNews=yes>

Petrova, I. 2011. “Economic and legal conditions for employability in Ukraine” [Economico-pravovi zasady zabezpechennya zaynyatosyi naselennya Ukraini] in *Ukraine: Labour Aspects*, No. 6.

Sauvageot, C. 2008. “Employment – training prospects at the horizon of 2015: Latest results – New approach” (Paris, OECD). Disponibil online: <http://www.oecd.org/dataoecd/5/49/38038292.pdf>

Talwar, R. and Hancock, T. 2010. “Possible new careers emerging from advances in science and technology (2010–2030), The shape of jobs to come”. Disponibil online: http://fastfuture.com/wp-content/uploads/2010/01/FastFuture_Shapeofjobstocome_FullReport1.pdf

Uabi. 2011. “Perspectives of development of construction sector of Ukraine” [Perspektivi rozvytku rynku budivnytstva v Ukraini] (Kyiv, Uabi). Disponibil online: <http://uabi.com.ua/uk/stattita-post-relizi/pro-perspektivi-vikhodu-budivelnogo-sektora-z-krizi-ta-rozvitku-rinkunerukhomosti-ukrajni.html>

Willems, E. 1996. “Manpower forecasting and modelling replacement demand: An overview”, Maastricht, September. Disponibil online: <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=701>

Wilson, R. “Anticipating skills needs in Europe: Issues and implications”. Institute for Employment Research, University of Warwick. Disponibil online: <http://www.newskillsnetwork.eu/doc/472>

ANEXA 1

CEDEFOP: Cererea și oferta de calificări în Europa

Centrul European pentru Dezvoltarea Instruirii Vocaționale (CEDEFOP⁴⁰) a realizat, în 2007-2008 o prognoză a forței de muncă pentru perioada 2006-2015. Prognoza a fost actualizată și extinsă până în anul 2020. Aceasta acoperă statele membre ale UE, precum și Norvegia și Elveția, și ține cont de impactul crizei financiare și recesiunea globală ulterioară.

Studiul acoperă întreaga economie: 41 de sectoare (NACE rev 1.1). Cercetarea este destul de extinsă din punctul de vedere al necesarului de competențe pe sectoare, grupuri ocupaționale și calificări largi, dar nu oferă o analiză profundă a calificărilor, pentru că acestea sunt reprezentate de nivelul de educație: jos, mediu și înalt, conform clasificării ISCED⁴¹.

Identificarea tendințelor este un exercițiu complex și dificil în perioade de stabilitate economică, dar devine aproape imposibilă în cazurile crizelor financiare. Iar impactul greu al ultimei crize încă mai este resimțit pe piața muncii. Prin urmare, studiul CEDEFOP prevede trei scenarii posibile, bazate pe eventualele tendințe de recuperare de pe urma crizei: 1) scenariul de bază; 2) scenariul mai optimist privind viteza cu care economia mondială va reveni la ratele anterioare de creștere și 3) scenariul pesimist, care prevede un proces mai întârziat și lent de recesiune. Toate scenariile presupun revenirea la ratele normale de creștere economică până în anul 2020.

Proiecțiile demografice confirmă faptul că, în decada următoare, numărul persoanelor cu vârsta de 45-64 de ani va crește, iar forța de muncă va scădea. Schimbările tehnologice sau ale practicilor de lucru cer ca lucrătorii, care sunt prezenți pe piața muncii, să-și actualizeze și să-și lărgască aria de cunoștințe, calificări și competențe. Doar 9,5% din

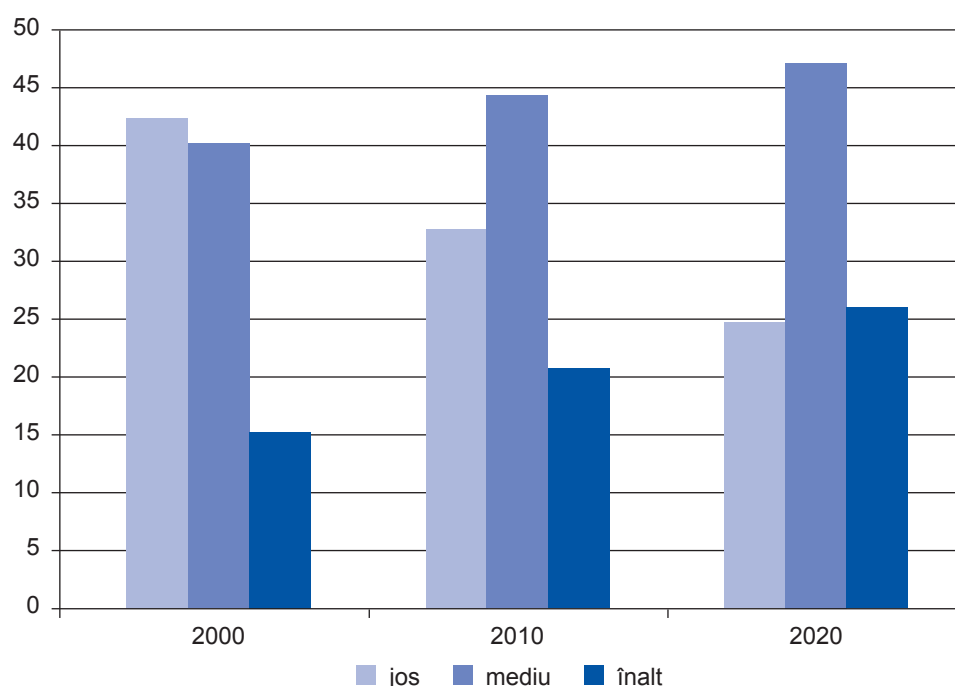
40. Este o agenție europeană ce ajută la promovarea și dezvoltarea sistemului de educație vocațională și formare în UE.

41. Nivel de calificare: jos (ISCED 0-2); mediu (ISCED 3-4); înalt (ISCED 5-6).

persoanele cu vârsta de 25-64 de ani au făcut studii în 2008, ceea ce este cu mult mai puțin decât rata europeană⁴² de 12,5%, stabilită pentru 2010 (în 2020, ea va atinge 15%).

Nivelul așteptat al calificărilor forței de muncă⁴³ reflectă schimbările generale ale pieței muncii. Prin urmare, numărul calificărilor înalte va crește cu 28 de milioane și al celor cu nivel mediu de calificări - cu aproape 20 de milioane. Această sporire va fi compensată cu o micșorare de aproape 33 de milioane de persoane cu calificări joase. Tendințele în procente sunt prezentate în Figura A1.1

Figura A1.1: Tendințele calificărilor populației (15+), UE-27+



Sursa: Calculele autorului în baza datelor CEDEFOP.

Recesiunea determină sau accelerează schimbările în sector. Totuși, tendințele de ocupare la nivel de sector, în conformitate cu proiecțiile CEDEFOP (vezi tabelul A1.1 de mai jos), vor fi similare celor de până la criză, cu tendințe de descreștere în activități primare și unele de producere. În cifre absolute, în anii 2010-2020 ocuparea în agricultură va înregistra o pierdere de aproape 2,5 milioane de locuri de muncă și circa două milioane în industria prelucrătoare și producere. Se prevede o creștere în domeniul serviciilor comerciale: serviciile în afaceri și cele similare vor înregistra o sporire cu aproape șapte milioane de locuri de muncă. Posturile în sectorul distribuirii și transportului se vor mări semnificativ. Se prognozează o creștere și pentru serviciile necomerciale (spre exemplu, în îngrijire medicală și educație), dar aceasta poate fi afectată de constrângerile bugetare din administrațiile publice.

42. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc2118_en.htm

43. Forța de muncă este definită ca persoanele economic active angajate sau șomere, dar în căutarea activă a locului de muncă (definiția OIM).

Tabelul A1.1: Tendințe de ocupare pe industrii, UE 27+

Industria	Niveluri 2010 (000s)	Niveluri 2020 (000s)	Creștere 2010-2020 (%)
Agricultura și utilitățile	14,704	11,923	-2.1
Prelucrare	36,526	34,338	-0.6
Construcții	15,425	15,701	0.2
Distribuții și transport	58,773	62,179	0.6
Business și alte servicii	48,773	56,033	1.4
Servicii necomerciale	53,056	54,309	0.2
Toate industriile	227,258	234,482	0.3

Sursa: CEDEFOP, „Oferta și cererea de competențe în Europa: prognoza pe termen mediu până în 2020”, (2010).

În conformitate cu „Standardul Internațional de Clasificare a Ocupațiilor” ISCO 88, prognozele privind ocupațiile analizate de CEDEFOP includ 25 de grupuri ocupaționale, constituite din două cifre. Principalele constatări din analiza evoluției la nivelul ocupațiilor relevante confirmă posibilitatea riscului polarizării în extreme, cauzată de cererea sporită pentru unele profesii și interesul scăzut față de altele. Cererea pentru muncitori calificați în agricultură, meșteri în artizanat și funcționari administrativi/lucrători în secretariat va scădea. Expansiunea este prognozată pentru mai multe ocupații din sfera de deservire (comerț cu ridicata și cu amănuntul) și, de asemenea, pentru ocupațiile necalificate. În total, în decada 2010-2020, ocuparea netă va crește cu șapte milioane de persoane.

Tabelul A1.2: Evoluția numărului populației ocupate, pe grupe de ocupații, UE-27+, 2010-2020

Ocupația	Niveluri pentru anul 2010 (mii persoane)	Niveluri pentru anul 2020 (mii persoane)	Creșterea înregistrată în perioada 2010-2020 (%)
Membri ai corpului legislativ ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unitățile economic-sociale și politice	19,134	20,574	0.8
11 Legislatori, membri ai executivului și înalți conducători ai administrației publice	576	746	2.6
12 Conducători de unități economic-sociale mari (corporații)	10,601	11,950	1.2
13 Conducători de unități economic-sociale mici (giranți)	7,957	7,878	-0.1
Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice	32,400	35,075	0.8
21 Fizicieni, matematicieni și ingineri	7,873	8,717	1.0
22 Specialiști în biologie, agronomie și științele vieții	3,998	4,086	0.2

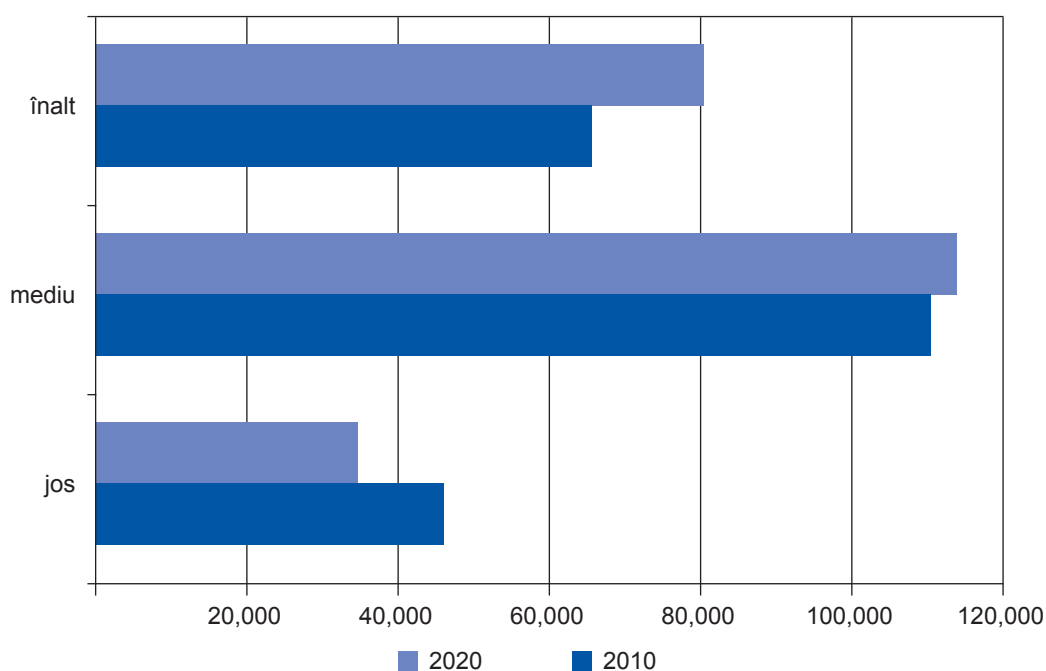
Ocupația	Niveluri pentru anul 2010 (mii persoane)	Niveluri pentru 2020 (mii persoane)	Creșterea înregistrată în perioada 2010-2020 (%)
23 Profesori în învățământul superior, secundar și asimilați	8,903	8,307	-0.7
24 Alți specialiști cu ocupații intelectuale și științifice	11,626	13,965	1.9
Tehnicienii și specialiști asimilați	38,332	42,803	1.2
31 Tehnicienii în domeniul fizicii și tehnicii	8,689	9,440	0.8
32 Tehnicienii în științele vieții, ocrotirea sănătății și asimilați	6,048	6,036	0.0
33 Învățători și asimilați	3,101	3,543	1.3
34 Alte ocupații asimilate tehnicienilor	20,494	23,784	1.5
Funcționari administrativi	23,936	22,743	-0.5
41 Funcționari de birou	19,414	17,564	-1.0
42 Funcționari în servicii cu publicul	4,522	5,179	1.4
Lucrători operativi în servicii, comerț	32,088	34,283	0.7
51 Lucrători în servicii personale și de protecție	20,713	22,208	0.7
52 Modele, manechine și vânzători în magazine și piețe	11,375	12,075	0.6
Agricultori și lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	9,710	7,674	-2.3
Meșteșugari și lucrători calificați în meserii de tip artizanal, de reglare și de întreținere a mașinilor și instalațiilor	28,672	26,529	-0.7
71 Meseriași și muncitori calificați în industria extractivă și construcții	12,272	12,262	0.0
72 Meseriași și muncitori calificați în metalurgie, construcții metalice și asimilați	10,589	9,260	-1.3
73 Meseriași și muncitori calificați în mecanică fină, artizanat, imprimerie și asimilați	1,369	1,190	-1.4
74 Meseriași și muncitori calificați în industria alimentară și alte meserii artizanale	4,442	3,817	-1.5
Operatori la instalații și mașini și asamblori de mașini, echipamente și alte produse	18,626	18,502	-0.1
81 Operatori la instalațiile fixe și lucrători asimilați	2,217	2,325	0.5

Ocupația	Niveluri pentru anul 2010 (mii persoane)	Niveluri pentru 2020 (mii persoane)	Creșterea înregistrată în perioada 2010-2020 (%)
82 Operatori la mașini, utilaje și asamblori de mașini, echipamente și alte produse	6,883	6,636	-0.4
83 Conducători de vehicule și operatori la instalații mobile	9,526	9,541	0.0
Muncitori necalificați	23,115	25,106	0.9
91 Muncitori necalificați, în servicii și vânzări	14,831	15,985	0,8
92 Muncitori necalificați în agricultură, silvicultură și pescuit	1,692	1,585	-0.7
93 Muncitori necalificați în industria minieră, construcții, lucrări publice, industria prelucrătoare și transporturi	6,592	7,536	1.3
Total ocupații	227,258	234,482	0.3

Sursa: CEDEFOP, „Oferta și cererea de competențe în Europa: prognoza pe termen mediu până în 2020”.

Prognoza de mai sus oferă două indicații principale: 1) în ceea ce ține de locurile de muncă (ocupațiile), există o anumită tendință de „polarizare”, ca urmare a cererii ascendente pentru muncă de înaltă calificare, „nemanuală”, cât și pentru munci necalificate; 2) cât privește competențele (calificările), multe locuri de muncă vor necesita mai multe persoane înalt calificate, în termeni numerici, decât în trecut (Figura A1.2).

Figura A1.2: Tendințe de pe piața forței de muncă în funcție de calificare, UE-27+, 2010-2020



Sursa: Elaborarea autorilor în baza datelor CEDEFOP.

Chiar dacă sectorul primar și cel de producție vor fi afectate de un declin perceptibil, ele vor rămâne o componentă esențială a economiei europene, cu un grad de ocupare scontat, în anul 2020, de aproximativ 12 milioane de persoane în sectorul primar și de peste 34 de milioane în sectorul de producție. Prin urmare, cele două sectoare pot oferi, mai curând, o sursă importantă de locuri de muncă prin necesitatea de a compensa lipsa forței de muncă ce pleacă din diverse motive (în principal, ca urmare a pensionării), decât o extindere a cererii. Cererea de înlocuire/substituire (circa 73 de milioane de locuri de muncă) este proiectată a fi pozitivă pentru toate meseriile. Astfel, numărul total al locurilor de muncă create poate constitui circa 80 de milioane în următorii zece ani (Tabelul A3.1).

Tabelul A1.3: Numărul total de locuri de muncă create (cererea de extindere și de înlocuire) în funcție de calificare, UE-27+, 2010-2020

Nivelul de calificare	Niveluri (în mii)			Rata de schimbare (%)		
	Cererea de extindere	Cererea de înlocuire	Numărul total de locuri de muncă create	Cererea de extindere	Cererea de înlocuire	Numărul total de locuri de muncă create
Scăzut	-12,054	18,132	6,078	-23.2	34.9	11.7
Mediu	3,668	33,808	37,475	3.3	30.1	33.3
Înalt	15,610	21,142	36,757	24.8	33.6	58.4
Total	7,224	73,066	80,310	3.2	32.2	35.3

Sursa CEDEFOP, „oferta și cererea de competențe în Europa: prognoza pe termen mediu până în 2020”, (2010).

ANEXA 2

Studiul sectoarelor UE

Globalizarea și impactul crizei economice și financiare actuale necesită adoptarea unor instrumente ce ar permite pieței europene să detecteze tendințele și constrângerile care afectează competitivitatea pe piața muncii. Din această perspectivă, Comisia Europeană a desfășurat 19 studii sectoriale individuale (enumerate mai jos), care acoperă împreună circa 60% din totalul Ocupării Forței de Muncă în UE.

1. Construcția de mașini/automobile
2. Construcția de nave și bărci
3. Fabricarea produselor chimice, din cauciuc și mase plastice
4. Calculatoare și dispozitive electronice și optice
5. Construcții
6. Industria de apărare
7. Comerț cu ridicata și cu amănuntul
8. Distribuția apei, electricității și gazului, și gestionarea deșeurilor
9. Ingineria electromecanică
10. Servicii financiare
11. Fabricarea de mobilă
12. Sănătate și asistență socială
13. Sectorul hoteluri, restaurante și catering (HORECA)
14. Materiale nemetalice
15. Alte servicii, curățare și întreținere
16. Servicii de poștă și telecomunicații
17. Servicii imprimare și publicare
18. Fabricarea produselor textile, îmbrăcăminte și articolelor din piele
19. Transport și logistică

Studiile sectoriale constituie un instrument major în identificarea necesarului de forță calificată de muncă și al competențelor solicitate în perspectivă pe piața muncii. Ele constau în analiza detaliată a anumitor sectoare ale economiei și examinarea tuturor factorilor care pot afecta dezvoltarea acestora pe parcursul anilor următori.

O analiză transversală a evoluției competențelor în 19 sectoare vizate a fost realizată în anul 2010 de către Compania „Oxford Research A/S”, care integrează datele existente cu analiza impactului crizei actuale. Având în vedere că cele mai multe analize și scenarii de sector au fost desfășurate înainte de declanșarea crizei financiare, Compania „Oxford Research” a realizat validarea de cercetare a celei mai noi raportări cu privire la impactul crizei asupra sectoarelor în cauză. Drept urmare, cele mai afectate sectoare par a fi:

- Construcția de mașini/automobile
- Finanțe
- Horeca (servicii hoteliere, restaurante, catering)
- Textile
- Transport
- Construcții

Sectoarele cel mai puțin afectate sunt:

- Sectorul apărării
- Electricitate
- Sănătate și activitate socială
- Servicii de poștă și telecomunicații

Proгноzele cu privire la ocuparea forței de muncă și necesarul de calificări până în anul 2020 au fost elaborate în conformitate cu cele patru scenarii diferite, în concordanță cu oportunitățile și schimbările endogene și exogene, cu factorii siguri și incerți.

Una dintre concluziile studiului sectorului transversal pare să confirme tendința de polarizare a pieței muncii și a necesarului de calificări, deja identificate în studiul CEDEFOP, care anticipează un decalaj mai mare între persoanele slab calificate (de ex., muncitorii necalificați) și cele cu calificare înaltă (de ex., specialiștii cu ocupații intelectuale și științifice, membri ai corpului legislativ ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unitățile economic-sociale și politice etc.), precum și diminuarea locurilor de muncă calificate (de ex., meșteșugari etc)⁴⁴.

Studiul confirmă importanța sporită a sectorului serviciilor în următorii 10-15 ani pentru economia europeană. Producția europeană se îndreaptă spre specializare și excelență, ceea

44. Date oficiale ale Ministerului Educației și Științei, Tineretului și Sportului din Ucraina (2009-2012, www.mon.gov.ua) and State Statistic Service (www.ukrstat.gov.ua).

ce necesita locuri de muncă de înaltă calificare, dar și creșterea nivelului de calificare pentru locurile de muncă tradiționale.

Studiul transversal a analizat, de asemenea, impactul diverselor scenarii cu privire la necesarul de calificări și competențe sporite. Deși multe dintre abilitățile și competențele noi sunt menționate în studiile sectoriale, unele dintre ele par a fi comune pentru toate sectoarele (Tabelul A2.1). Cele mai solicitate competențe emergente par a fi cele din domeniul tehnic (hard) și cele social-culturale (soft). De asemenea, se pare că există o tendință de multi-reconversie profesională, manifestată prin nevoia de noi combinații de abilități și competențe în mai multe sectoare.

Tabelul A 2.1: Competențe emergente

Sociale/culturale	Technical	Managerial
Competențe interculturale	Abilități de utilizare a tehnologiilor informaționale și a comunicațiilor electronice (atât la nivel de utilizator, cât și la nivel de expert)	Managementul intercultural
Lucrul în echipă	Abilități/cunoștințe legate de utilizarea materialelor și proceselor noi/moderne	Gestionarea lanțurilor valorice internaționale
Self management	Sănătate și competențe ecologice (legate de sănătate și de climă, și de soluții de mediu)	Managementul financiar internațional
Antreprenoriat și inovare		Managementul ecologic (de implementare și gestionare a climei și politicilor, și a soluțiilor prietenoase pentru mediul ambiant)

Sursa: Oxford Research „Analiza Transversală a Evoluției Nevoilor de Competențe în 19 Sectoare Economice”.

Au fost identificate noi competențe la nivel profesional. Deși diferitele abordări și definiții ale competențelor și ocupațiilor din studiile sectoriale nu permit întocmirea unei liste complete a acestora, este posibil de a identifica dezvoltarea unor abilități și competențe antreprenoriale, de management/gestionare și de producție, și de servicii de bază (Tabelul A2.2).

Table A2.2: Competențele emergente la nivel de ocupați

Ocupații de producție și de servicii	Management
Abilități de utilizare a tehnologiilor informaționale și a comunicațiilor electronice (la nivel de utilizator)	Managementul intercultural/ managementul diversității
Competențe interculturale	Internaționalizarea lanțurilor valorice și de aprovizionare
Lucrul în echipă	Managementul financiar internațional

Reconversia multi-profesională (combinarea a două seturi de competențe care aparțin, în mod obișnuit, la două ocupații diferite în cadrul organizației)	Managementul ecologic (de implementare și gestionare a climei și politicilor și soluțiilor prietenoase pentru mediul ambiant)
Self management	Cunoștințe strategice în domeniul tehnologiilor informaționale și dezvoltarea de soluții inovative în domeniu
Cunoștințe despre protecția mediului și a sănătății umane și promovarea dezvoltării durabile	Antreprenoriat și inovare
Antreprenoriat și inovare	

Sursa: Oxford Research „Analiza Transversală a Evoluției Nevoilor de Competențe în 19 Sectoare Economice”.

Unele abilități și competențe noi - de exemplu, în domeniul tehnologiilor informaționale și al comunicațiilor electronice - sunt relevante pentru toate sectoarele, iar altele sunt specifice unui sector anume. În sectoarele de servicii, competențele soft/sociale, cum ar fi competențele interculturale și abilitățile de aplanare a conflictelor, sunt mult mai importante, în timp ce în producție competențele emergente țin de noi procese și materiale, și de internaționalizarea lanțurilor valorice și de aprovizionare (Tabelul A2.3).

Tabelul A2.3: Competențele nou emergente din sectoarele de servicii și de producție

Sectoarele de servicii	Toate sectoarele	Sectoarele de producție
Competențe interculturale	Abilități de utilizare a tehnologiilor informaționale și a comunicațiilor electronice (atât la nivel de utilizator, cât și la nivel de expert)	Abilități/cunoștințe legate de utilizarea materialelor noi/moderne
Aplanarea/rezolvarea conflictelor	Competențe de sănătate și ecologice (legate de muncă)	Abilități/cunoștințe legate de aplicarea proceselor noi/moderne
Multiskilling/specialiști cu mai multe niveluri de calificare	Multiskilling (soluții de sănătate, climă și mediu)	Gestionarea lanțurilor valorice internaționale
	Antreprenoriat și inovare	
	Procese în echipă	
	Self management	
	Noi combinații de abilități și competențe	

Sursa: Oxford Research „Analiza Transversală a Evoluției Nevoilor de Competențe în 19 Sectoare Economice”.

ANEXA 3

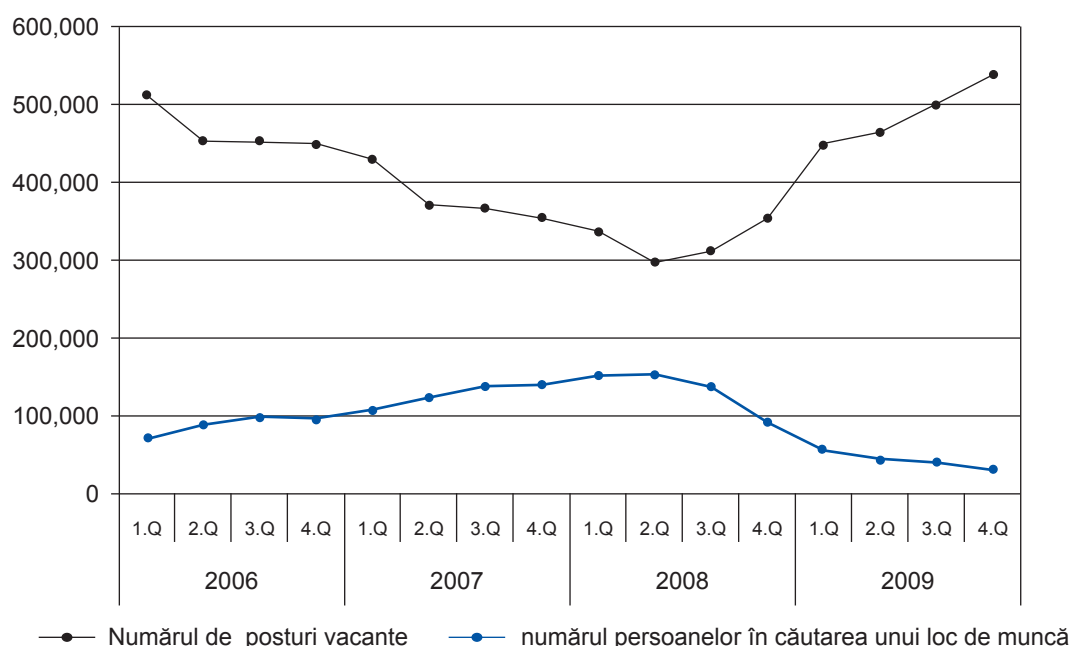
Proгноzele privind necesarul de calificări în unele state membre ale UE

Republica Cehă

Proгноzele pe termen lung combină informațiile din Ancheta Forței de Muncă privind structura populației ocupate, pe grupe de vârstă, cu datele sistemelor de educație și cu informațiile referitoare la structura de calificare a șomerilor pe termen scurt. Modelul de prognoză a fost elaborat de Centrul pentru Educație și Cercetare Economică a Universității Caroline din Praga și de Institutul de Economie din cadrul Academiei de Științe a Republicii Cehe (CERGE-EI), prin aplicarea metodologiei elaborate de Institutul de Cercetări privind Piața Muncii (ROA) din cadrul Universității din Maastricht, Olanda.

În plus, în anul 2007, Observatorul Național al Ocupării și Formării Profesionale a realizat trei studii sectoriale privind **furnizarea de energie**, inginerie electrică și **servicii TI**. Studiile au cercetat modul în care, în perioada 2008-2018, cererea de forță de muncă calificată va evolua în ceea ce privește numărul, schimbarea nivelului de cunoștințe și dobândirea de noi competențe, și identificarea tendințelor pentru crearea unor noi meserii pentru care sistemul VET nu este, deocamdată, pregătit.

În ultimul deceniu, Republica Cehă a beneficiat de prosperitate economică, determinată de crearea a zeci de mii de locuri de muncă suplimentare. Tendința pozitivă, însă, a luat o turnură negativă în ultima perioadă a anului 2008 și pe parcursul lui 2009. Figura A3.1 ilustrează modul în care criza globală a afectat piața forței de muncă cehă prin reducerea cererii de locuri de muncă și creșterea numărului solicitanților unui loc de muncă.

Figura A3.1: Numărul de șomeri și posturi vacante/ Rata ocupării în rândul șomerilor în perioada 2006-2009

Sursa: Observatorul Național al Ocupării și Formării Profesionale a Forței de Muncă, Republica Cehă.

Cei mai importanți factori care au facilitat creșterea semnificativă a ocupării forței de muncă au fost:

- Introducerea unui sistem de stimulente investiționale în anul 2000 - a stimulat creșterea atractivității pentru investițiile străine;
- Îmbunătățirea calității învățământului tehnic și, prin urmare, disponibilitatea unei forțe de muncă calificate;
- Avantajul costurilor comparative în materie de salarii, bunuri și prețuri la energie în comparație cu țările dezvoltate din Europa de Vest.

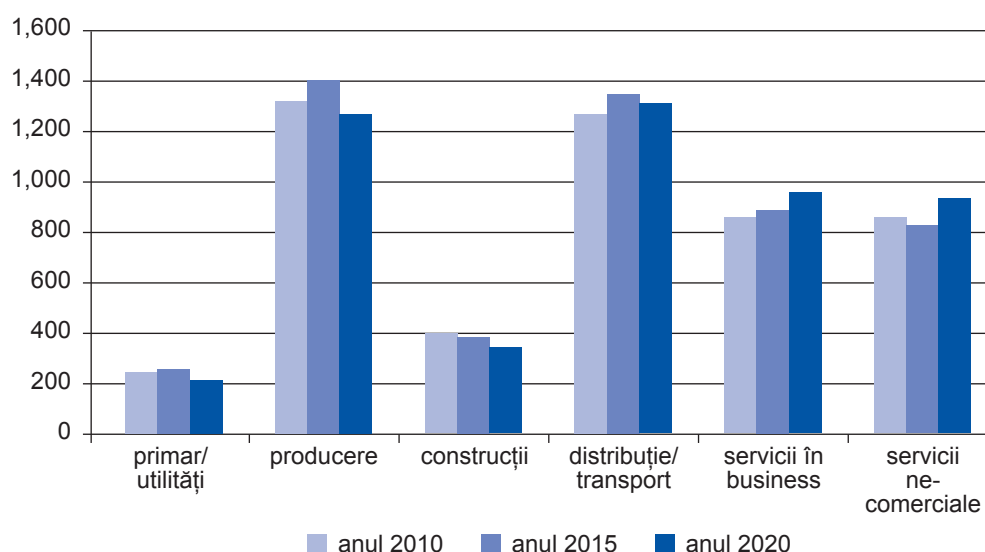
Cu excepția calității învățământului tehnic, acești factori de succes pot fi considerați ca fiind de termen scurt, iar economia cehă va fi expusă pe deplin tendințelor și schimbărilor globale.

Comparând prognozele CEDEFOP pentru anii 2015 și 2020, putem constata că prima proiecție a fost formulată înainte de declanșarea crizei globale, deci, și a impactului puternic produs de aceasta asupra economiilor europene; prin urmare, este foarte probabil că unele tendințe pozitive în procesul de producție și distribuție nu se vor materializa. În termeni generali, prognozele confirmă în Europa o tendință unică de reducere a nivelului de ocupare a forței de muncă în astfel de sectoare ca agricultura, industria și construcțiile, și creșterea șanselor de angajare în sectorul serviciilor.

Pornind de la 4,94 de milioane de locuri de muncă în anul 2000, s-a estimat că nivelul de ocupare a forței de muncă va atinge cifra de 5.106.000 unități în 2010 și 5.178.000 de locuri de muncă în 2020. În deceniul 2010-2020, ecartul, în termeni de noi locuri de

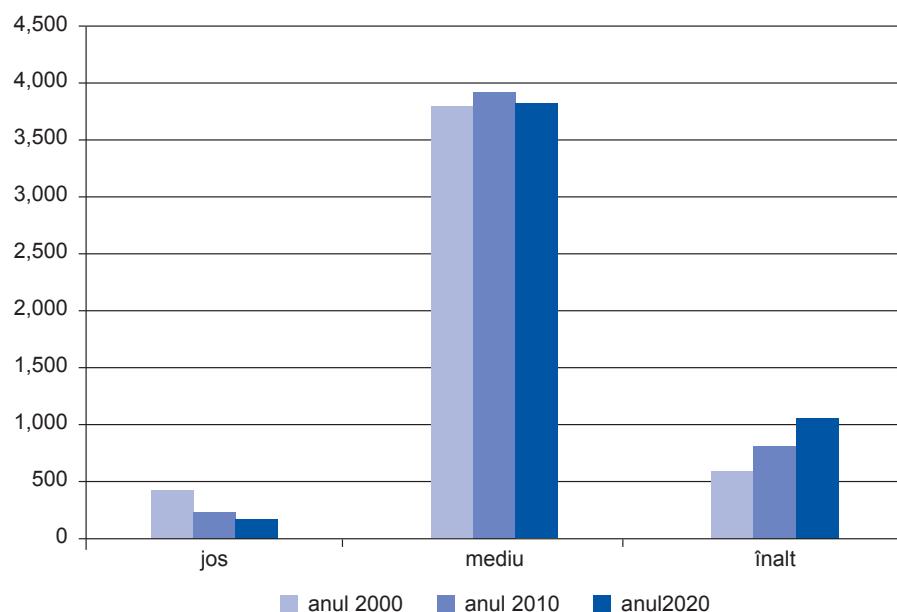
muncă, ar fi de 72.000 în cifre absolute sau 1,4% (0,1% pe an). În conformitate cu tendința paneuropeană, pe parcursul deceniului 2010-2020, la nivel de sector se anticipează o creștere a activității de angajare în domeniul distribuției/transportului (+42.000), serviciilor pentru afaceri (+102.000) și serviciilor necomercializate (servicii non-piață sau publice, de ex., administrație publică, educație, sănătate și servicii sociale) (+70.000). Scăderea nivelului de ocupare a forței de muncă este anticipată în învățământul primar (-40.000), industria prelucrătoare (-50.000) și construcții (-52.000) (Figura 3).

Figura A3.2: Modificări structurale în evoluția forței de muncă în sectoare mari în perioada 2010-2020



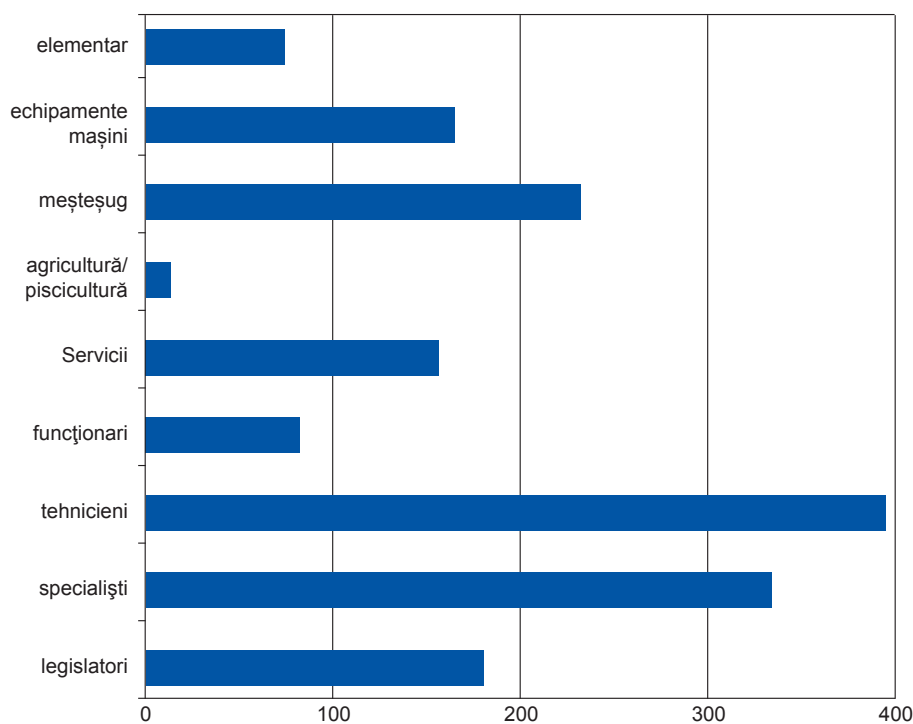
Sursa: CEDEFOP.

Având în vedere calificările solicitate muncitorilor în deceniul respectiv, Figura A3.3 relevă că locurile de muncă vor fi disponibile doar pentru specialiștii cu nivel înalt de calificare (ISCED 5-6), cu 252 de mii de locuri de muncă noi, în timp ce numărul de locuri de muncă care necesită nivel scăzut (ISCED 0-2) și mediu (ISCED 3-4) de pregătire se vor reduce considerabil, cu 79.000, respectiv 101.000 de poziții.

Figura A3.3: Modificări în ocuparea forței de muncă în funcție de nivelul de calificare, 2010-2020

Sursa: CEDEFOP.

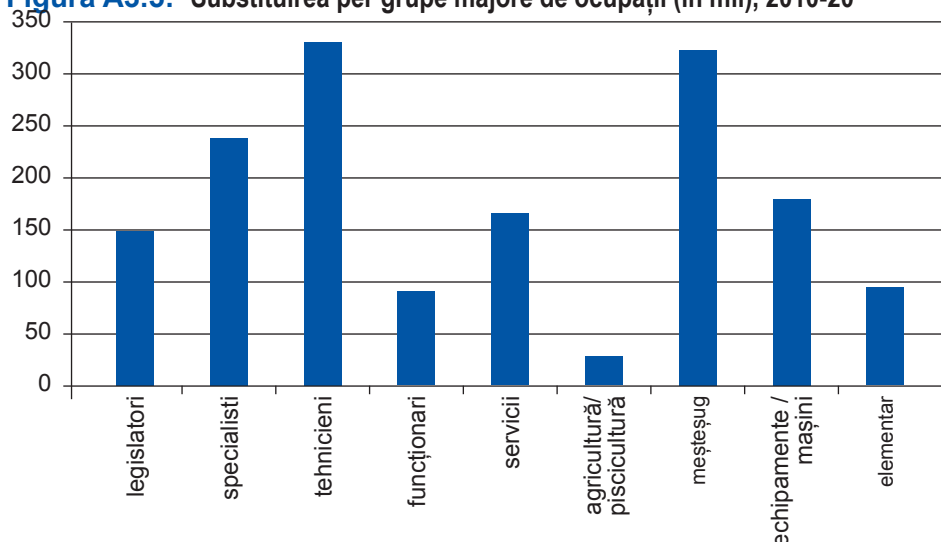
Odată cu analiza tendințelor ocupării forței de muncă per categorii de calificare majore, în Cehia, ca și în restul Europei, poate fi detectată o tendință de polarizare, cu un ritm sporit de angajare pentru următoarele grupe de ocupații: 1) legislatori, membri ai executivului și înalți conducători ai administrației publice, 2) specialiști cu ocupații intelectuale și științifice; 3) tehnicieni și specialiști asimilați, dar și pentru muncitori necalificați. Toate celelalte grupuri au înregistrat o tendință de scădere (Figura A3.4).

Figura A3.4: Dinamica structurii populației ocupate, pe grupe majore de ocupații (în mii), 2010-2020

Sursa: CEDEFOP.

Având în vedere faptul că numărul de locuri de muncă nou create este foarte limitat, dar și din perspectiva impactului crizei financiare agravate, deși puțin probabil, sursa cea mai relevantă de angajare va deveni substituirea lucrătorilor curenți. Numărul de posturi vacante disponibile în 2010 constituie 1.584.000 sau 31% din nivelul total de locuri de muncă. O astfel de înlocuire va afecta toate ocupațiile, după cum este indicat în Figura 6.

Figura A3.5: Substituirea per grupe majore de ocupații (în mii), 2010-20



Sursa: CEDEFOP.

Franța

Proгноza calificărilor în Franța se desfășoară la nivel național, de sector și regional.

La nivel național: principala responsabilitate îi revine Centrului de Analiză Strategică (CAS – „Centre d’Analyse Strategique”). CAS funcționează sub autoritatea Prim-ministrului și are rolul de a coordona activitatea de prognoză a diferitor ministere

La nivel de sector: bazată pe un acord intersectorial între partenerii sociali, în noiembrie 2003, Legea „Cu privire la formarea profesională” a stipulat crearea, în mai 2004, de observatoare pentru prognoza ocupațiilor și a necesarului de calificări în fiecare sector. Aceste observatoare sunt gestionate în comun de către sindicate și patronate. **În iulie 2010, a fost identificat un total de 126 de observatoare create convențional⁴⁵.**

La nivel regional: fiecare dintre cele 26 de consilii regionale au stabilit observatoare regionale de ocupare a forței de muncă și de instruire (OREF – „observatoires régionaux de l’emploi et de la formation”), care vizează acordarea, pentru factorii de decizie, a serviciilor de consiliere

45. În conformitate cu BUSINESSEUROPE, 2011.

în domeniul ocupării forței de muncă, al formării și al perspectivelor de dezvoltare economică.

Ultimul exercițiu de prognoză la nivel național a fost efectuat de Ministerul Educației în cooperare cu Ministerul Muncii în anul 2007, cu o previziune de până în 2015. Analiza efectuată s-a axat pe perspectivele de dezvoltare economică și ocuparea forței de muncă în 18 sectoare, iar principalele constatări sunt:

- Continuarea tendinței de scădere a nivelului de ocupații în agricultură și industria ușoară (textile, piele, lemn, grafică). Aceeași perspectivă există în mecanică, industria de prelucrare a metalelor, management și administrare;
- Proiecțiile pentru domeniile de electricitate, electronică, servicii bancare și asigurări, întreținere și construcții/lucrări publice au indicat fie o pierdere continuă, fie crearea unui număr limitat de locuri de muncă;
- Tendințe pozitive de angajare sunt prognozate în următoarele sectoare: comunicare, informații, divertisment, studii și cercetări, horeca;
- Tendințe pozitive de creare de noi locuri de muncă au fost identificate pentru profesia de inginer și manageri/directori în domeniul industrial, sectorul de servicii civile și profesii juridice, în specialități de predare și instruire, în turism și transport;
- Sectoarele cu o capacitate sporită de creare de noi locuri de muncă sunt: servicii personale (locuri de muncă în familii, servicii de securitate etc.), sănătate, asistență socială, cultură și sport, business și tehnologii informaționale;

Tabelul A3.1: Modificările operate în structura populației ocupate, 2002- 2015

Sectoare	Nivelul pentru 2002 (în mii)	Nivelul pentru 2015 (în mii)	Creșterea înregistrată în 2002-2015 (%)
Agricultură, silvicultură, pescuit, pescuit marin	1,055	791	-2.2
Construcții, servicii publice	1,595	1,627	0.2
Electricitate, electronică	279	247	-0.9
Mecanică, prelucrarea metalului	1,276	1,150	-0.8
Industria de prelucrare	1,113	1,025	-0.6
Industria ușoară (de prelucrare a lemnului, grafică)	468	337	-2.5
Întreținere	619	628	0.1
Ingineri și directori din domeniul industrial	154	202	2.1
Turism și transport	1,807	1,886	0.3
Meșteșuguri	104	101	-0.2
Management, administrație	2,685	2,643	-0.1
Tehnologii informaționale	448	592	2.2
Studii și cercetări	267	351	2.1
Servicii publice și profesii juridice	1,603	1,661	0.3
Bănci și asigurări	580	568	-0.2

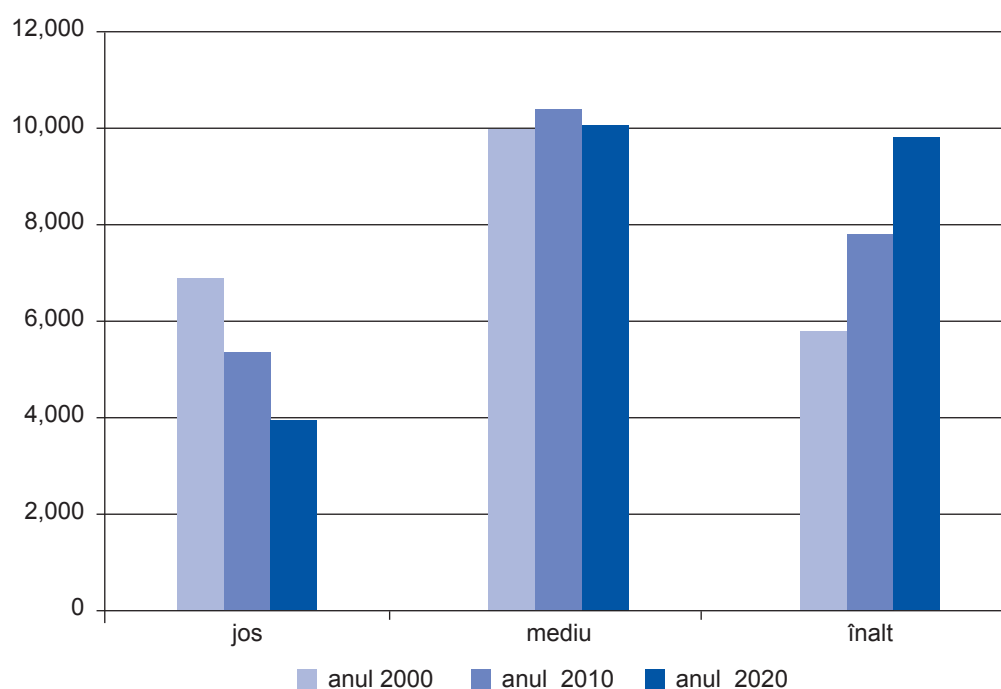
Afaceri	2,308	2,566	0.8
Ospitalitate și operațiuni de gestionare a produselor alimentare	979	1,071	0.7
Servicii personale (în cadrul familiei, servicii de securitate)	2,983	3,578	1.4
Comunicare, informare, divertisment	364	451	1.7
Servicii de sănătate, asistență socială, cultură și sport	1,934	2,325	1.4
Servicii de predare și instruire	1,284	1,391	0.6
Total	23,905	25,191	0.4

Sursa: C. Sauvageot: „Perspectivele de angajare-instruire la orizontul anului 2015”.

Proiecțiile CEDEFOP privind ocuparea forței de muncă pentru anul 2015 au fost mai optimiste și preconizează o creștere anuală de 0,7%, însă din perspectiva impactului crizei a fost făcută o revizuire anuală de 0,2 puncte procentuale pentru deceniul 2010-2020.

Cu referire la nivelul de calificări, tendințele sunt în descreștere pentru nivelul inferior (ISCED 0-2), aproape stabile pentru nivelul mediu (ISCED 3-4) și în creștere pentru nivelul superior (ISCED 5-6).

Figura A3.6: Tendințele de ocupare în Franța, în funcție de nivelul de calificare (în mii), 2000-2020

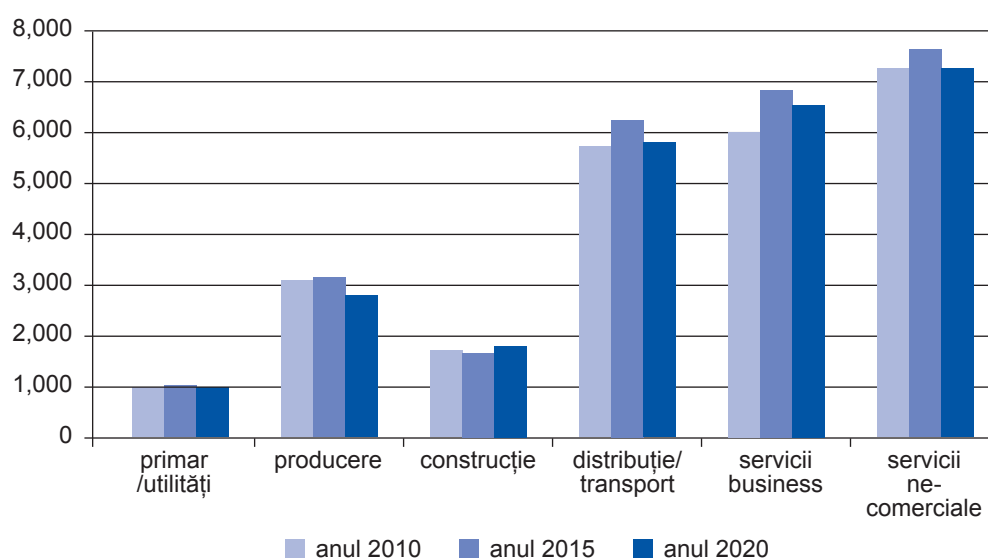


Sursa: CEDEFOP 2010.

Toate prognozele indică o înclinație spre o divizare terțiară a economiei, cu o tendință de declin în sectorul primar și de producție, și o ascensiune a serviciilor comercializate și necomercializate. Pentru acestea din urmă, prognoza ar putea fi chiar prea optimistă, fiind formulată în perioadele în care țările europene nu adoptaseră, încă, măsuri anticriză, inclusiv reduceri în bugetul public pentru educație, sănătate și bunăstare.

În conformitate cu previziunile făcute de cercetătorii francezi, trendul spre divizarea terțiară a economiei va continua până în anul 2015, cu o tendință de creștere a ocupării forței de muncă în sectoarele de servicii: servicii de asistență pentru persoane fizice (400.000), activități sociale și de sănătate (308.000), transport și logistică (225.000), profesii administrative (197.000) și afaceri și comerț (194.000). Această tendință este confirmată de proiecțiile Cedefop pentru anii 2015 și 2020.

Figura A3.7: : Dinamica structurii populației ocupate, pe grupe majore de ocupații (în mii)



Sursa: CEDEFOP 2010.

Potrivit studiului francez de perspectivă privind necesarul de forță de muncă calificată, crearea de locuri de muncă la orizontul anului 2015 va fi foarte dinamică și cu o anumită tendință de polarizare: în special, pentru manageri (+14%) și profesiile care necesită calificări de nivel scăzut (15%). În același timp, va exista o cerință evidentă pentru abilități de know-how, de comunicare și de capacitatea de a-și asuma responsabilități, în mai multe categorii de locuri de muncă.

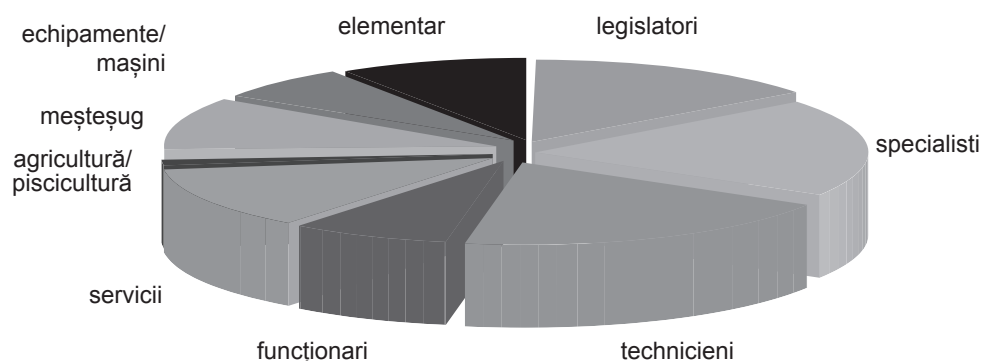
Table A3.2: Recrutarea pentru fiecare domeniu profesional, în baza nivelului de calificare pentru perioada 2002-2015 (în %)

Sectoare	ISCED 5A și 6	ISCED 5B	ISCED 3A și 3B	ISCED 3C	ISCED 2
Agricultură, silvicultură, pescuit, pescuit marin	6	10	33	28	6
Construcții, servicii publice	6	17	20	24	33
Mecanică, prelucrarea metalului	3	20	26	24	27
Industria de prelucrare	8	25	36	15	16
Management și administrație	30	33	35	1	1
Tehnologii informaționale	74	17	8	1	0
Studii și cercetări	92	7	1	0	0
Servicii publice și profesii juridice	50	22	26	1	1
Bănci și asigurări	43	31	24	1	1
Afaceri	18	24	39	8	12
Ospitalitate și operațiuni de gestionare a produselor alimentare	7	7	26	25	35
Servicii personale (în cadrul familiei, servicii de securitate)	8	11	33	25	23
Comunicare, informare, divertisment	62	22	13	1	2
Servicii de sănătate, asistență socială, cultură și sport	34	37	20	5	4
Servicii de predare și instruire	96	3	1	0	0
Alte servicii	20	26	27	12	15
Total	26	20	27	13	14

Sursa: BIPE.⁴⁶

Cererea de muncitori calificați pe piața muncii se prevede a fi mai acută. Divizarea terțiară a economiei nu înseamnă că nu va mai fi nevoie, în continuare, de muncitori, în special, în domenii precum întreținerea și menținerea mașinilor, construcții și mecanică. În sectoarele industriale, nivelul de ocupare va fi în scădere, iar nivelul de expertiză - în creștere.

46. BIPE este un centru de cercetare pentru studii economice și consultanță strategică. <http://www.bipe.fr>

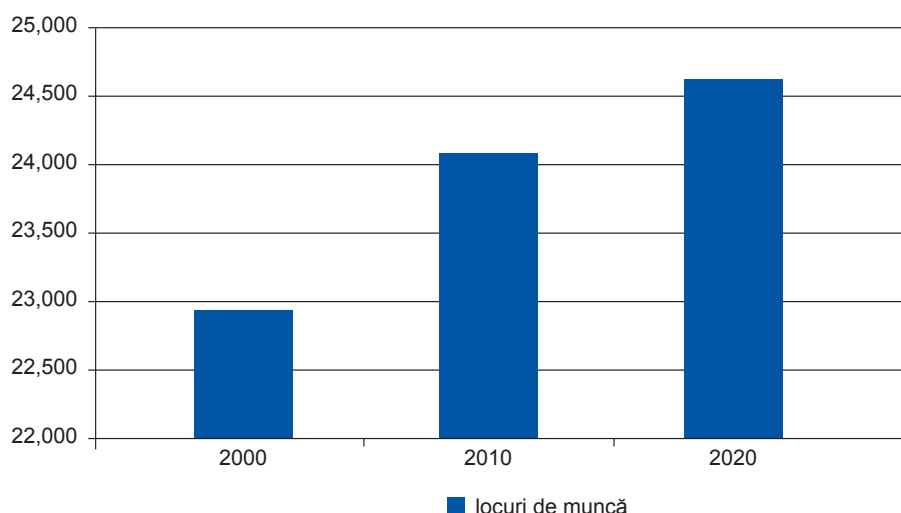
Figura A3.8: Proгноza de ocupare a forței de muncă în Franța, în funcție de ocupații, 2020

Sursa: CEDEFOP.

Similar mediei din Uniunea Europeană, și în Franța cea mai importantă sursă de locuri de muncă ar putea deveni înlocuirea forței de muncă curentă. Estimarea făcută pentru perioada 2002-2015 anticipează o cifră de 6,6 milioane de pensionări cu o vârstă medie de pensionare de 59 de ani în 2015. Deciziile adoptate recent de guvernul francez privind creșterea vârstei de pensionare cu doi ani, până la 62 de ani, ar putea avea un impact considerabil asupra cifrei de mai sus.

Italia

Impactul crizei globale asupra pieței muncii din Italia poate fi măsurat prin discrepanța dintre proiecțiile CEDEFOP până în 2015, care prevăd o creștere de 1,6 milioane de locuri de muncă, și estimările aceleiași agenții până în 2020, unde creșterea a fost limitată la „doar” 541.000 de locuri de muncă.

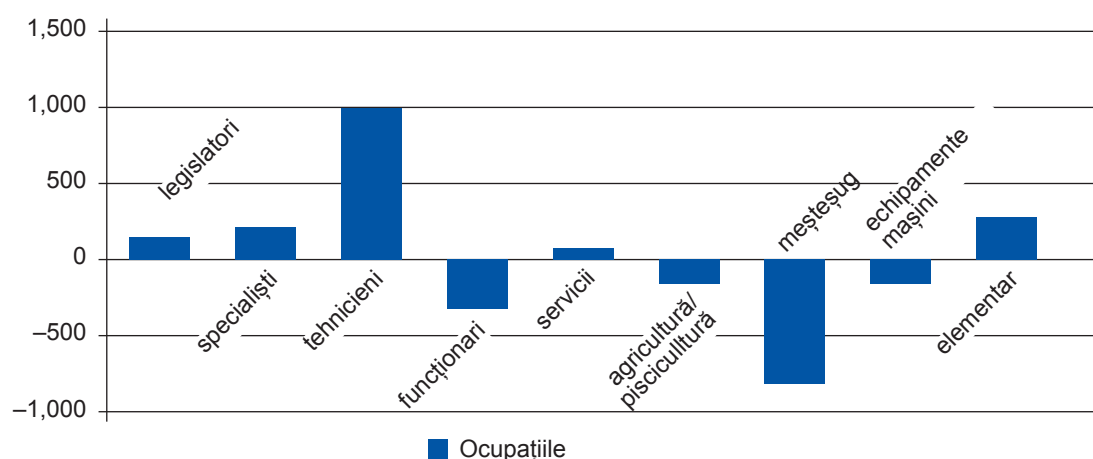
Figura A3.9: Tendințele de ocupare a forței de muncă în Italia, 2000-2020

Source: CEDEFOP 2010.

După cum este prezentat în tabelul de mai jos, creșterea numărului locurilor de muncă în decada 2000-2010 a fost de aproximativ 10%, în timp ce în următoarea decadă această creștere va constitui doar 2,2%, echivalentul unei rate anuale modeste de doar 0,2%.

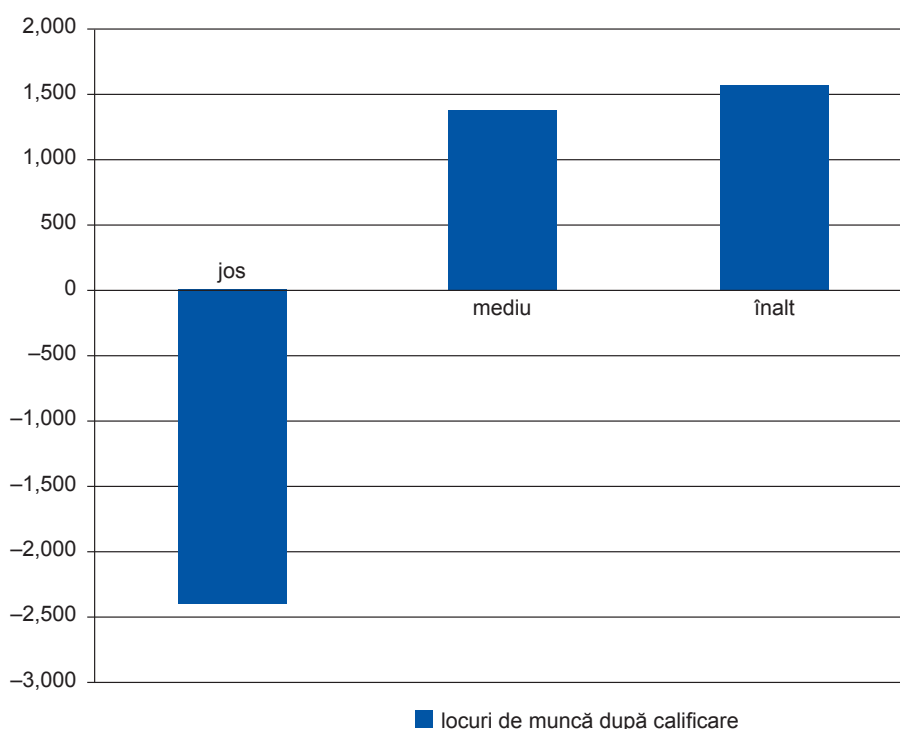
Tendențele ocupării forței de muncă în perioada 2010-2020 vor fi negative pentru sectorul primar și utilități (-309.000), industria prelucrătoare (-109.000) și construcții (-119.000), însă va exista o evoluție pozitivă robustă pentru sectorul de servicii (+1.034.000) și un trend modest, dar pozitiv pentru alte sectoare mari. La nivel de ocupație, și în Italia este evidentă tendința de polarizare, precum și o creștere semnificativă a cererii pentru tehnicieni și specialiști asimilați, înalți funcționari și manageri, specialiști cu ocupații intelectuale și științifice, dar și pentru muncitori necalificați (Figura A3.10).

Figura A3.10: Modificările produse în structura populației ocupate/forței de muncă din Italia (în mii), 2010-2020)



Sursa CEDEFOP 2010.

Spre deosebire de polarizarea expusă mai sus, există tendința pentru cerințe de aptitudini și competențe sporite: calificările de nivel scăzut (ISCED 0-2) - 2.392.000; nivelul mediu (3-4 ISCED) - 1.376.000 și superior (ISCED 5-6) - 1.558.000. Însă contradicția poate fi înțeleasă, deoarece semnalează o creștere a cerințelor legate de sarcinile, care în trecut necesitau calificări de nivel mediu sau superior.

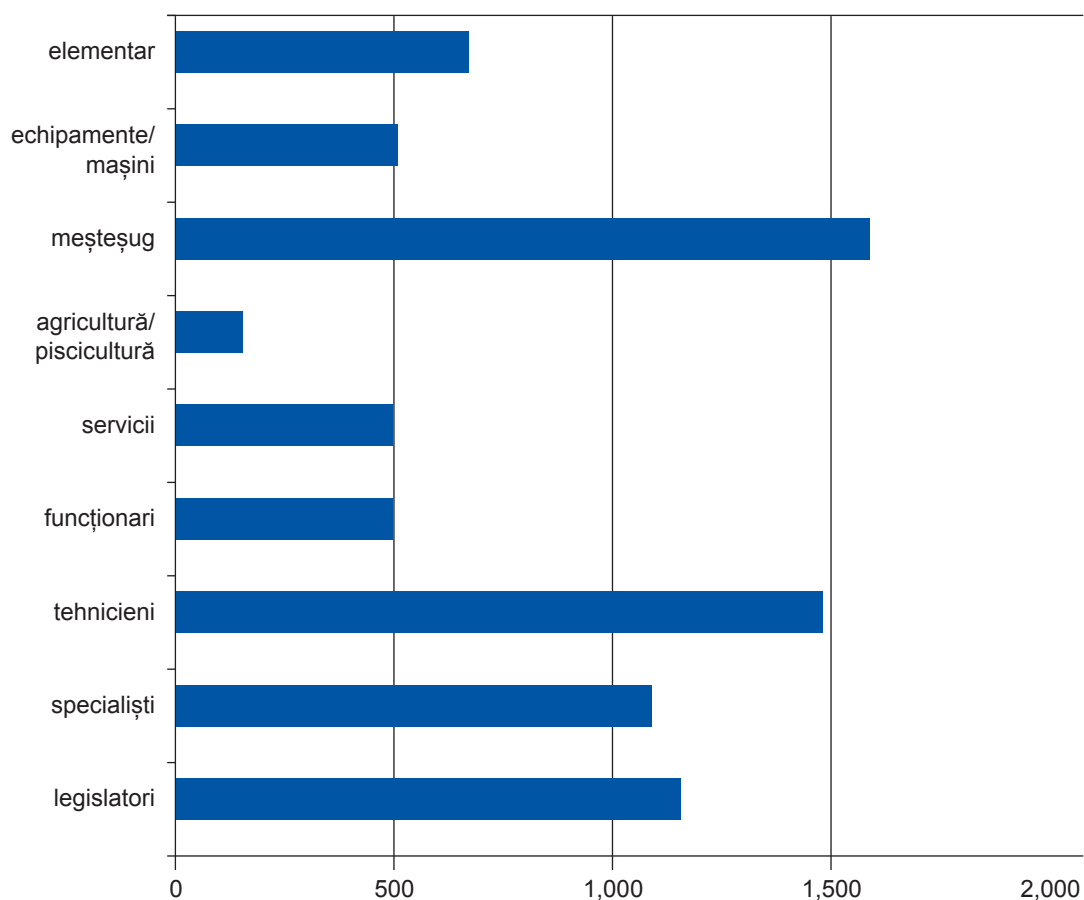
Figura A3.11: Crearea de locuri de muncă în Italia, după nivelul de calificare (în mii), 2010-20

Source: CEDEFOP 2010.

Pe măsură ce numărul de noi locuri de muncă pare a fi limitat, și în Italia un factor important de ocupare este înlocuirea lucrătorilor curenți. Numărul total estimat atinge cifra de 7.762.000 de persoane per deceniu sau 31,5% din totalul de forță de muncă pentru anul 2020, acesta fiind un indice important al tendinței de îmbătrânire a populației. Înlocuirea are o tendință pozitivă pentru toate profesiile (Figura A3.12). În acest context, există motive de alarmă: politicile recente, aprobate de guvernul italian pentru a combate criza financiară, ar putea avea un efect de lungă durată asupra vârstei de pensionare și, prin urmare, asupra reducerii, în perioada examinată, a ratei de înlocuire a salariaților.

Pe lângă studiile paneuropene cu privire la previziunile de competențe efectuate de către CEDEFOP, în Italia există și alte instrumente relevante: 1) anchete periodice privind prognoza pieței muncii, efectuată de către partenerii sociali, în special, prin intermediul unor entități bilaterale (de ex., în agricultură și în construcții); 2) modele econometrice de predicție, desfășurate de ISFOL⁴⁷, cu privire la prognoza fluxurilor ocupării muncii după sector și profesie pe termen mediu (cinci și trei ani,) prognoza pe termen scurt a ocupării muncii pusă la dispoziție de Sistemul de Informații Excelsior (Boxa A3.1)

47. Descriș în Capitolul 3.6.

Figura A3.12: Substituirea per ocupații în Italia, 2010-2020

Sursa: CEDEFOP 2010.

Proгноza privind necesarul de calificări până în anul 2015, realizată de ISFOL, oferă o analiză detaliată a perspectivelor de angajare pentru fiecare loc de muncă (4 cifre ISCO 88), printr-o abordare pe mai multe niveluri, la nivel național, regional și de sector.

BOXA A3.1**Ancheta Excelsior**

Înființat în anul 1997, Sistemul de Informații Excelsior constituie una dintre principalele surse de informații din Italia cu privire la prognoza pieței forței de muncă. Fiind gestionat de Asociația Camerelor de Comerț din Italia „Unioncamere”, acesta beneficiază de sprijinul Ministerului italian al Muncii și al Uniunii Europene.

TSistemul de Informații Excelsior oferă informații detaliate și fiabile despre cererea de forță de muncă solicitată de întreprinderile din Italia atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, precum și despre cererea de distribuție pe întreg teritoriul țării și în diferite sectoare economice. Domeniul său de acțiune ține de sprijinirea politicilor privind piața muncii, sistemul de educație și formare profesională, și de facilitarea corelării competențelor pe piața forței de muncă. Acesta prevede, de asemenea, informații cu privire la caracteristicile specifice ale profilurilor solicitate de către întreprinderi, cum ar fi vârsta, gradul/nivelul de educație, tipul de contract, experiența de muncă, dificultățile întâmpinate în procesul de recrutare a personalului pentru profiluri specifice, nevoia de formare continuă etc

Sistemul de Informații Excelsior se bazează pe datele colectate prin intermediul unei anchete anuale, în baza unui sondaj efectuat în cadrul a peste 100.000 de companii italiene sau circa 8% din totalul întreprinderilor care dispun de, cel puțin, un angajat.

Câmpul de observație al studiului cuprinde universul întreprinderilor private active, care își desfășoară activitatea în agricultură, industrie și servicii, care sunt înregistrate în registrul întreprinderilor și au, cel puțin, un angajat, cu excepția:

- unităților operative ale administrației publice;
- întreprinderilor publice în sectorul sănătății;
- unităților de învățământ public din școlile primare și secundare;
- unităților Universității Publice;
- altor organizații non-profit.

Studiul se realizează în perioada februarie - prima jumătate a lunii mai, utilizând două metode diferite: 1) pentru întreprinderile cu până la 250 de angajați, se bazează pe interviuri telefonice (interviuri telefonice computerizate (CATI) - metodologie). Acestea acoperă un eșantion de aproximativ 95.000 de întreprinderi, selectate anterior în conformitate cu cerințele statistice ale planului de probă; 2) pentru întreprinderile cu peste 250 de salariați, se bazează pe interviuri directe sau pe completarea chestionarului (asistați de oficiile de statistică ale Camerelor de Comerț). Această metodă este utilizată pentru a intervieva întreaga populație a întreprinderilor de această dimensiune, care funcționează în Italia.

BOXA A3.1 (continuare)

Chestionarul propus întreprinderilor este organizat în diferite secțiuni și are scopul de a colecta o gamă largă de informații. Principalele date colectate se referă la:

- stocul angajaților întreprinderilor la sfârșitul anului precedent și modificările scontate (fluxurile și refluxurile) în cursul anului de referință. Informațiile colectate se referă, de asemenea, la recrutarea preconizată a lucrătorilor sezonieri;
- caracteristicile profilurilor locurilor de muncă pe care întreprinderea intenționează să le lanseze pe parcursul anului (inclusiv distribuția teritorială pentru întreprinderile multinaționale localizate, cu peste 100 de angajați intervievați prin metoda CATI) și, pentru acele întreprinderi care nu intenționează să recruteze angajați, cât și motivele unui astfel de comportament;
- personalul angajat în bază de contracte „atipice” (nu sunt angajați);
- activitatea de formare, oferită de întreprindere în anul precedent.

Aceste informații sunt disponibile pentru companie per total și dezagregate după ocupații (manageri, funcționari și lucrători) și sex/gen. Studiul oferă, de asemenea, informații cu privire la tipul de cursuri de formare oferite - interne și externe, la locul de muncă, de auto-învățare sau pentru un grup de companii, durata medie a instruirii (număr de zile de instruire per angajat instruit) -, cât și despre costul activităților de formare.

Excelsior utilizează următoarele clasificări:

- clasificarea activităților economice: ATECO 2002, care este versiunea italiană a NACE;
- clasificarea ocupațiilor: atât ISTAT CP 2001 (clasificare italiană), cât și ISCO-88;
- clasificarea în funcție de nivelul de educație: ISTAT 2003 (clasificare italiană), care este comparabilă cu ISCED;
- clasificarea teritoriilor: ISTAT, care corespunde în totalitate sistemului NUTS.

ANEXA 4

Posturile vacante la nivel european

Tabelul A4.1: Tipul locurilor de muncă și a grupurilor ocupaționale/profesionale

Pondere tuturor locurilor de muncă vacante	Tipul locurilor de muncă	Grupe ocupaționale (ISCO1)	Pondere tuturor locurilor de muncă vacante
24	Calificate nemanuale	1. Membri ai corpului legislativ al executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unitățile economic-sociale și politice	3.5%
		2. Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice	6.3%
		3. Tehnicienii și specialiști asimilați	13.9%
35	Necalificate nemanuale	4. Funcționari administrativi	14.2%
		5. Lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați	20.9%
22	Calificate manuale	6. Agricultori și lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	0.4%
		7. Meșteșugari și lucrători calificați în meserii de tip artizanal, de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor	12.6%
		8. Operatori la instalații și mașini și asamblori de mașini, echipamente și alte produse	8.9%
19	Necalificate (neinstruite, în principal manuale)	9. . Muncitori necalificați (această categorie este compusă din sarcini simple, de rutină, în vânzări și servicii, agricultură, pescuit, minerit, construcții, producție și transport)	19.3%

La aceeași dată (31 august 2011), cele mai solicitate profiluri au fost:

- Specialiști în finanțe și vânzări**
Germania - 29.800 de posturi vacante

Franța - 3500 de posturi vacante

Belgia - 2800 de posturi vacante

2) Vândători în magazine și prezentatori de produse

Germania - 11.300 de posturi vacante

Belgia - 5600 de posturi vacante

Austria - 2600 de posturi vacante

3) Personal auxiliar de îngrijire de sănătate și alți specialiști în domeniul sănătății, asimilați, neclasificați în grupele de bază anterioare

Marea Britanie - 23.600 de posturi vacante

Germania - 11.300 de posturi vacante

Franța - 1800 de posturi vacante

4) Tehnicienii și asimilați în domeniul sănătății

Marea Britanie - 24.500 de posturi vacante

Germania - 9900 de posturi vacante

Belgia - 3400 de posturi vacante

5) Mecanici și instalatori de echipamente electrice și electronice

Germania - 26.600 de posturi vacante

Marea Britanie - 9200 de posturi vacante

Belgia - 1600 de posturi vacante

Printre alte oportunități de angajare avantajoase pot fi menționate:

6. Lucrători în domeniul serviciilor personale (personal de supraveghere inclusiv pentru activități de curățenie și întreținere în birouri, hoteluri și alte instituții și lucrătorii servicii de restaurant) (39.600)
7. Mecanici și instalatori (34.900)
8. Specialiști în servicii administrative și asimilați (33.900)
9. Muncitori constructori la lucrări de finisare și asimilați (30.500)
10. Muncitori calificați în domeniul produselor manufacturiere (29.100).

Tabelul A4.2: Distribuită pe țări, lista celor mai căutate cinci profesii din Europa poate arăta diferit

Republica Cehă	Franța
1. Personal calificat în hoteluri și restaurante (1400)	1. Personal calificat în hoteluri și restaurante (4000)
2. Specialiști în finanțe și vânzări (1200)	2. Manageri producție ** (3600)
3. Tehnicienii în științele fizice (1100)	3. Specialiști în finanțe și vânzări (3500)
4. Muncitori în fierărie și asimilați (1000)	4. Alți manageri (2600)
5. Conducători de vehicule (990)	5. Personal casnic pentru curățenie și alte servicii (menajere) (2300)

Italia	Polonia
1. Personal calificat în hoteluri și restaurante (200)	1. Sudori, montatori structuri metalice și asimilați (2500)
2. Specialiști în finanțe și vânzări (180)	2. Conducători de vehicule (2000)
3. Tehnicienii în științele fizice (140)	3. Muncitori calificați în construcții și asimilați (1800)
4. Personal administrativ (100)	4. Vanzători în magazine și prezentatori de produse (1600)
5. Alști lucrători în servicii suport în domeniul administrativ (80)	5. Minerii și muncitori constructori (1600)

Portugalia	Germania
1. Personal calificat în hoteluri și restaurante (300)	1. Specialiști în finanțe și vânzări (29.800)
2. Lucrători neclasificați în domeniul serviciilor personale (90)	2. Electricieni și electroniști (26.600)
3. Muncitori în fierărie și asimilați/sudori, montatori structuri metalice (90)	3. Mecanici și instalatori (22.700)
4. Specialiști în finanțe și vânzări (70)	4. Arhitecți, ingineri și asimilați (20.700)
5. Fierari-betoniști și oțelari (70)	5. Muncitori calificați în construcții și asimilați (19.700)

Sursa: EURES.

Cele mai solicitate ocupații nu corespund, în totalitate, categoriilor pe care angajatorii le consideră cel mai dificil de suplinit: conform sondajului „Talent Shortage Survey” pentru anul 2011, realizat de Grupul „ManpowerGroup™” pentru Europa, Orientul Mijlociu și Africa (EMEA), cei mai căutați zece specialiști în acest domeniu sunt:

1. Muncitorii calificați din comerț
2. Tehnicienii
3. Inginerii
4. Reprezentanții de vânzări
5. Administratorii/directorii
6. Conducătorii de vehicule
7. Secretarii, asistenții personali, asistenții administrativi și personalul de suport pentru birou
8. Muncitorii
9. Mecanicii

Tabelul A4.3: Locurile de muncă, pe care angajatorii sunt în dificultate să le suplinească în unele țări europene specifice

Republica Cehă	Italia
1. Muncitori calificați din comerț	1. Muncitori calificați din comerț
2. Conducători de vehicule	2. Tehnicienii
3. Personal casnic pentru curățenie și alte servicii (menajere)	3. Secretaries, PAs, administrative assistants & office support staff
4. Designeri	4. Restaurant & hotel staff
5. Medici și asimilați neclasificați în grupele de bază anterioare/Specialiști în domeniul sănătății	5. Muncitori
6. Manageri TI/manageri proiect	6. Manageri vânzări
7. Specialiști TI	7. Specialiști TI
8. Reprezentanți vânzări	8. Reprezentanți vânzări
9. Cadre didactice/profesorii	9. Specialiști în finanțe și contabilitate
10. Tehnicienii	10. Ingineri

Franța	Germania
1. Muncitori calificați din comerț	1. Muncitori calificați din comerț
2. Conducători de vehicule	2. Ingineri
3. Reprezentanți vânzări	3. Tehnicienii
4. Bucătari	4. IT-iști
5. Secretari, asistenți personali, asistenți administrativi și personal de suport pentru birou	5. Secretari, asistenți personali, asistenți administrativi și personal de suport pentru birou
6. Technicienii	6. Reprezentanți vânzări
7. Ingineri	7. Conducători de unități mari (corporații)
8. Operatori la instalații și mașini și asamblori de mașini, echipamente și alte produse	8. Bucătari
9. Mecanici	9. Medici și asimilați neclasificați în grupele de bază anterioare/Specialiști în domeniul sănătății
10. Personal calificat în hoteluri și restaurante	10. Manageri vânzări

Sursa: Manpower (2011) Rezultatele sondajului „Talent Shortage Survey ”

În ceea ce privește mobilitatea eficientă, este interesant să vedem câți muncitori și-au găsit un loc de muncă pe potrivă în baza posturilor vacante oferite. Conform publicației „European Vacancy Monitoring” nr. 5 din ianuarie 2012, cele mai multe locuri de muncă pe piața muncii din Europa au fost ocupate de persoane care și-au găsit munci necalificate, astfel fiind evidențiată importanța continuă a acestor grupuri în oferirea posibilităților de angajare. Cu toate acestea, cererea pentru ocupații ce necesită calificări superioare a crescut semnificativ în comparație cu trimestrele anterioare. Numărul persoanelor (înalt calificate), care fac parte din grupul de „specialiști cu ocupații intelectuale și științifice” și care și-au găsit un loc de muncă a crescut cu 34%, iar numărul celor ce s-au angajat în calitate de „avocați, înalți funcționari și manageri” a crescut cu 25%. Aparent, ambele grupuri par să fi beneficiat de o creștere globală a cererii de muncă în diferite sectoare (astfel răspândind riscul de pierdere a locurilor de muncă), ceea ce confirmă că, pe scară largă, există o cerere de forță de muncă înalt calificată. Totuși, și forța de muncă mai puțin calificată a beneficiat de o creștere generală a cererii de muncă, ceea ce explică creșterea sporită, de la an la an, a numărului persoanelor care s-au angajat în calitate de „funcționari” (+31%) și de „muncitori necalificați” (+22%).

Tabelul A4.4: Modificarea numărului de locuri de muncă în UE, în funcție de grupe de ocupație (ISCO)

Tipul locurilor de muncă	Grupe ocupaționale (ISCO1)	Numărul persoanelor care și-au găsit un loc de muncă
Calificate nemanuale	1. Membri ai corpului legislativ al executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unitățile economic-sociale și politice	183,000
	2. Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice	740,000
	3. Tehnicienii și specialiști asimilați	1,167,000
Necalificate nemanuale	4. Funcționari administrativi	925,000
	5. Lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați	1,918,000
Calificate manuale	6. Agricultori și lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	232,000
	7. Meșteșugari și lucrători calificați în meserii de tip artizanal, de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor	1,334,000
	8. Operatori la instalații și mașini și asamblori de mașini, echipamente și alte produse	890,000
Necalificate (neinstruite, în principal manuale)	9. Muncitori necalificați (această categorie este compusă din sarcini simple, de rutină în vânzări și servicii, agricultură, pescuit, minerit, construcții, producție și transport)	1,738,000
Total		9,257,000

Sursa: Date furnizate de AFM UE (23 de țări).

În ceea ce privește solicitanții unui loc de muncă ce și-au găsit un serviciu și care formează topul celor mai căutate 25 de profesii în UE, Tabelul A4.5 arată că o mare parte din ei provine din următoarele grupe ocupaționale: muncitori necalificați”, „muncitori în servicii și vânzări” și „funcționari administrativi”. Cu toate acestea, un număr mare al celor care și-au găsit un loc de muncă ar putea reflecta, în cel de-al doilea trimestru, un număr mai mare de personal înregistrat în aceste grupuri. Există, de asemenea, o cerere sporită clară a forței de muncă sezonieră, cum ar fi, bunăoară, pentru „agricultori și lucrători calificați în grădinărit, horticultură și pepiniere”, cu o creștere impresionantă de 102%, în comparație cu primul trimestru al anului 2011. Aceeași tendință este valabilă și pentru numărul tot mai mare de „muncitori în agricultură, silvicultură și pescuit”. Dacă e să ținem cont de faptul că unele profesii din sectorul construcțiilor nu au înregistrat o creștere a nivelului de ocupare a forței de muncă în al doilea trimestru al anului 2011, această sporire ar putea fi explicată prin creșterea numărului locurilor de muncă în sectorul dat.

Tabelul A4.5: Cele mai căutate 25 de profesii în UE (ISCO-08)

ocupația	2011 Q1	2011 Q2
Vânzători în magazine	591,000	673,000
Personal de serviciu în birouri, hoteluri, alte instituții	527,000	608,000
Sudori, montatori structuri metalice și asimilați	256,000	411,000
Ospătari (chelneri, barmani)	296,000	394,000
Muncitori calificați în domeniul produselor manufacturiere	282,000	295,000
Personal de îngrijire în domeniul sănătății	285,000	290,000
Muncitori în agricultură, silvicultură și pescuit	226,000	268,000
Instalatori autorizați proiectare execuție și/sau exploatare obiectiv/sisteme de transport și înmagazinare stocare	207,000	243,000
Mineri și muncitori constructori	190,000	239,000
Funcționari cu atribuții generale, inclusiv operatori la mașini de scris/calcul	216,000	217,000
Șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj	144,000	195,000
Muncitori constructori la lucrări de finisare și asimilați	132,000	190,000
Funcționari responsabili cu difuzarea informațiilor	152,000	176,000
Șoferi de autoturisme și camionete și conducători de motociclete	165,000	174,000
Bucătari	138,000	170,000
Agenți și brokerii în vânzări și aprovizionare	152,000	161,000
Mecanici întreținere și reparații mașini	131,000	160,000
Alți funcționari administrativi asimilați	151,000	158,000
Tehnicienii în domeniul științei și ingineriei	161,000	158,000
Ajutori de bucătari	114,000	157,000
Funcționari în gestiunea materialelor și în transport	150,000	155,000

Agricultori și lucrători calificați în grădinărit, horticultură și pepiniere	74,000	149,000
Personal de îngrijire copii și specialiști în învățământ	138,000	139,000
Asistenți medicali și asimilați	122,000	137,000
Operatori centrale de telefonie mobilă	105,000	134,000

Sursa: Date furnizate de AFM UE (22 de țări).

Analizând nivelul de educație a persoanelor care și-au găsit un loc de muncă, constatăm că cele cu calificări superioare au înregistrat cea mai semnificativă creștere: persoanele cu studii medii au înregistrat o creștere de 40%, cele cu studii superioare - de 37%. Această tendință se află în concordanță cu creșterea cererii pentru solicitanții de locuri de muncă de calificare înaltă, care va continua și în viitor. Chiar și în timpul crizei ocupațiile care necesită calificare înaltă au o evoluție pozitivă, comparativ cu cele de calificare joasă: de exemplu, începând cu anul 2008, numărul angajaților din categoria „operatori la instalații și mașini și asamblori de mașini și echipamente a scăzut cu 10,1%, iar ponderea „muncitorilor necalificați” - cu 7,3%. În schimb, numărul „tehnicienilor și specialiștilor asimilați” angajați a crescut, în aceeași perioadă, cu 3%.

Tabelul A4.6: Evoluția numărului de persoane, care și-au găsit un loc de muncă în spațiul UE, după nivelul de educație (ISCED) Q2 2010- Q2 2011

Nivel de educație	Numărul persoanelor care și-au găsit un loc de muncă	Ponderea (%)
Învățământul primar	828,000	6.8
Învățământul gimnazial	2,760,000	22.6
Învățământul mediu de cultură generală	6,547,000	53.7
Învățământul mediu de cultură generală	190,000	1.6
Învățământul mediu de specialitate	450,000	3.7
Învățământul superior	3,108,000	25.5
Total	12,190,000	100.0

Sursa: Date furnizate de AFM UE (26 de țări).

Echilibrarea cererii și ofertei pe piața europeană a muncii nu este întotdeauna ușor de realizat. Sondajul „Talent Shortage Survey”, efectuat de „ManpowerGroup™” pentru anul 2011, a cerut opinia angajatorilor din regiunea EMEA cu privire la motivele dezechilibrului între cererea și oferta de competențe (Tabelul A4.7). În conformitate cu tendința globală, lipsa unor candidați cu experiență este considerată cel mai răspândit motiv pentru care aceștia se află în dificultate de suplinire a posturilor vacante. Acesta e urmat, la o distanță mică, de lipsa/insuficiența candidaților cu abilități tehnice și lipsa respectivilor solicitanți

Tabelul A4.7: Motivele care prezentau dificultăți în ocuparea posturilor vacante, invocate de EMEA

	%
Lipsa de experiență	28
Lipsa de competențe „hard” sau aptitudini tehnice	27
Lipsa solicitanților disponibili	26
Lipsa de cunoștințe în afaceri/discipline academice/industrie sau a calificărilor formale	18
Lipsa de competențe „soft” sau abilități interpersonale/de comunicare	9
Așteptări salariale mai mari decât cele oferite	8
Neposedarea unor valori sau mentalități corecte	7
Personalitate și inteligență nepotrivită	4

Sursa: Grupul „ManpowerGroup™”, sondajul „Talent Shortage Survey” pentru anul 2011.

În raport cu strategiile de depășire a dificultăților enumerate mai sus, angajatorii intervievați au menționat: 1) instruirea și dezvoltarea suplimentară a angajaților existenți (19%); 2) extinderea căutării unui loc de muncă în afara regiunii de reședință (13%); 3) desemnarea persoanelor necalificate cu potențial de a însuși/învăța și de a crește profesional (13%); 4) modificarea strategiilor de recrutare sau a celor de publicitate (13%).

Un bun indicator al tendințelor pieței muncii este Indicele-mostră al ocupațiilor⁴⁸. Bazat pe o analiză în timp real a locurilor de muncă pe care le deține angajatorul, Indicele-mostră al prezintă o imagine a activității de recrutare a angajatorului on-line, la nivel național.

Comparând Indicele pentru ultimele 18 luni (iulie 2010-decembrie 2011), acesta arată o creștere semnificativă de la 115 la 136 de persoane. Raportat la anul precedent (decembrie 2010-noiembrie 2011), a fost înregistrată o ascensiune de 11% (de la 122 la 139 de persoane).

Dinamica ocupării locurilor de muncă în perioada ianuarie - decembrie 2011 nu a fost uniformă: în unele sectoare a fost înregistrată o creștere vizibilă (inginerie - +28%, transporturi, poștă și logistică - +27%, producere, fabricare, întreținere și reparare - +24%; telecomunicații -+24%. Alte sectoare indică un declin consistent: -14% în sectorul public, apărare, comunitate; câte -5% în cel juridic/legal, și în management și consultanță.

Fiind analizat în bază de ocupații, Indicele-mostră al ocupațiilor arată o tendință pozitivă pentru toate profesiile, cu excepția managerilor (Tabelul A4.8).

48. Constatările lunare pentru indicele european privind nivelul de ocupare a forței de muncă se bazează pe oportunitățile de muncă publicate on-line, monitorizate în 24 de țări europene. Indicele-mostră european privind ocuparea forței de muncă oferă, de asemenea, date specifice, pentru fiecare țară, de măsurare a cererii locurilor de muncă on-line în Belgia, Franța, Germania, Italia, Țările de Jos, Suedia și Marea Britanie.

<http://about-monster.com/employment/index/17/45>

Tabelul A4.8: Indicele-mostră al ocupațiilor, 2010-2011

Ocupația	Indicele decembrie 2010	Indicele noiembrie 2011	Creșterea anuală (%)
Manageri/înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unitățile economic-sociale și politice	114	108	-2
Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice	122	136	9
Tehnicienii și specialiști asimilați	113	127	11
Funcționari administrativi	127	144	13
Muncitori în servicii și vânzări	260	304	11
Agricultori și lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	153	191	20
Meșteșugari și lucrători calificați în meserii de tip artizanal, de reglare și întreținere a mașinilor/ instalațiilor	180	247	32
Operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini, echipamente și alte produse	108	113	7
Muncitori necalificați	166	196	10

Sursa: Indicele-mostră al ocupațiilor pentru Europa