

**Proiectul „Dezvoltarea capacității în domeniul datelor privind competențele”, finanțat de
Banca Mondială**

Denumirea activității: Consultanță privind Evaluarea competențelor și calificărilor profesionale ale populației și a dificultăților de ocupare a forței muncii în Republica Moldova și Analiza discrepanței competențelor

Referința contractuală: CS-SDCB/12/IDA

Raport final

Prezentat de: Anam Rizvi, 74 Georgian Dr, Oakville ON, L6H0E6, Canada

Documente anexate:

- 1. Raportul privind discrepanța competențelor**
- 2. Proiectul Planului de acțiuni de politici**
- 3. Foaia de parcurs pentru consolidarea capacității în domeniul datelor privind competențele**

2. Raportul privind discrepanța competențelor

Proiectul „Consolidarea capacității în domeniul datelor privind competențele” în Republica
Moldova

Evaluarea competențelor și calificărilor profesionale ale populației și a dificultăților de ocupare a
forței muncii în Republica Moldova și Analiza discrepanței competențelor

Iunie 2019

Prezentat în atenția
Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
Republica Moldova

Prezentat de către
Anam Rizvi
74 Georgian Dr, Oakville
ON, L6H0E6
Canada

Cuprins

<i>Lista figurilor</i>	5
<i>Lista tabelelor</i>	6
<i>Lista casetelor</i>	6
<i>Lista acronimelor și abrevierilor</i>	6
SUMAR EXECUTIV	7
INTRODUCERE	10
DISCREPANȚA COMPETENȚELOR.....	10
SITUAȚIA DIN REPUBLICA MOLDOVA	13
ELABORAREA PROFILULUI DE COMPETENȚE	16
CEREREA PENTRU COMPETENȚE	20
STUDIUL PRIVIND PROGNOZA PIEȚEI MUNCII (2018)	20
UNDE SUNT AMPLASATE ÎN PREZENT LOCURILE DE MUNCĂ?	21
CARE SUNT OBSTACOLELE ÎNTÂMPINATE DE ANGAJATORI?	25
OFERTA DE COMPETENȚE	34
STUDIUL DE MĂSURARE A COMPETENȚELOR DIN REPUBLICA MOLDOVA (SMCM) (2018-19)	34
CUM POATE FI DESCRIȘ PROFILUL CALIFICĂRILOR ȘI COMPETENȚELOR CETĂȚENILOR REPUBLICII MOLDOVA?	36
DETERMINĂ PROFILUL CALIFICĂRILOR ȘI COMPETENȚELOR CETĂȚENILOR REPUBLICII MOLDOVA REZULTATE ADECVATE PE PIAȚA MUNCII?	41
CE DOVEZI EXISTĂ ÎN FAVOAREA FORMĂRII?	54
REZULTATELE DISCREPANȚELOR ȘI IMPLICAȚIILE DE POLITICI	58
<i>Bibliografie</i>	62
<i>Anexe</i>	65
<i>Lista acronimelor și abrevierilor</i>	85
PROIECTUL PLANULUI DE ACȚIUNI DE POLITICI ȘI FOAIA DE PARCURS PROPUȘ	86
<i>Lista acronimelor și abrevierilor</i>	101
SECȚIUNEA 1 – SISTEMUL DE DEZVOLTARE A COMPETENȚELOR	102
SECȚIUNEA 2 – COMPONENTE IMPORTANTE ALE ACTIVITĂȚILOR DE COLECTARE, ANALIZĂ ȘI DISEMINARE A DATELOR PRIVIND COMPETENȚELE	110
COLECTAREA DATELOR PRIVIND COMPETENȚELE	110
<i>Colectarea și pregătirea datelor</i>	110
<i>Gestionarea datelor</i>	111
<i>Eșantionarea și ponderarea</i>	113
<i>Documentația</i>	113
ANALIZA DATELOR PRIVIND COMPETENȚELE	114
<i>Identificarea variabilelor-cheie</i>	114
<i>Tabele și grafice produse</i>	115
<i>Rapoarte și publicații</i>	116
DISEMINAREA DATELOR PRIVIND COMPETENȚELE	117
<i>Diseminarea analizei și rezultatelor</i>	117
<i>Distribuția setului de date</i>	118
<i>Schimbul de informații relevante și semnificative</i>	119
SECȚIUNEA 3 – FOAIA DE PARCURS PROPUȘ	122

Lista figurilor

Figura 1: Valoarea adăugată brută în funcție de domeniul de activitate economică (iunie 2018)

Figura 2a: Rata șomajului, 2010-2017

Figura 2b: Rata de participare a forței muncii, 2010-2018

Figura 3: Distribuția populației de vârstă activă în Republica Moldova (vârsta cuprinsă între 18-64 de ani)

Figura 4: Proportia tinerilor (cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani) care nu sunt încadrați în educație, câmpul muncii sau formare (%), Moldova 2010-15

Figura 5a și b: Distribuția agenților economici în Republica Moldova conform formei de proprietate și locației, 2018

Figura 6: Distribuția ocupării forței muncii actuale și a creării locurilor de muncă noi, 2018

Figura 7: Agenții economici care raportează investiții planificate în următoarele 12 luni, 2018

Figura 8: Angajările noi pe ocupații – 2018

Figura 9: Motive pentru deficitul forței muncii, 2018

Figura 10a și b: Motive pentru deficitul forței muncii, 2018

Figura 11: Competențele în calitate de obstacole pentru operațiunile agenților economici, 2018

Figura 12a și b: Lacune generale în materie de competențe pentru specialiști și lucrători, 2018

Figura 13a & b: Modificări ale lacunelor generale în materie de competențe pentru specialiști și lucrători, 2016-2018

Figura 14: Lacune de competențe specifice agenților economici, care reprezintă obstacole pentru operațiunile agenților economici din Republica Moldova, 2018

Figura 15: Lacune de competențe care reprezintă obstacole pentru operațiunile agenților economici din Republica Moldova, 2018

Figura 16: Lacune de competențe care reprezintă obstacole pentru operațiunile agenților economici conform dimensiunii agenților economici din Republica Moldova, 2018

Figura 17: Angajatorii dispuși să coopereze cu programele de formare ale ANOFM, 2018

Figura 18: Distribuția realizărilor educaționale în Republica Moldova conform apartenenței de gen, Moldova 2018-19

Figura 19: Distribuția realizărilor educaționale în Republica Moldova pe categorii de vârstă, Moldova 2018-19

Figura 20: Distribuția realizărilor educaționale în Republica Moldova în funcție de statutul socio-economic la vârsta de 15 ani, Moldova 2018-19

Figura 21: Participarea la ET pe cohortă de vârstă, apartenență de gen, statut socio-economic la vârsta de 15 ani, etnie și regiune, Moldova 2018-19

Figura 22: Scorurile din modulul cognitiv privind competențele lingvistice în limba de stat și memoria de lucru pentru persoanele angajate, Moldova 2018-19

Figura 23: Distribuția populației active (vârsta cuprinsă între 18-64 de ani), Moldova 2018-19

Figura 24: Participarea forței muncii pe nivel educațional, Moldova 2018-19

Figura 25: Participarea forței muncii conform apartenenței de gen, participării la ET și scorului obținut la testul privind competențele lingvistice în limba de stat, Moldova 2018-19

Figura 26: Durata căutării primului loc de muncă pe nivel educațional, 2018-19

Figura 27: Repartizarea sub-ocupării pe categorii de vârstă, Moldova 2018-19

Figura 28: Incidența angajării formale, Moldova 2018-19

Figura 29: Distribuția populației șomere pe regiuni, Moldova 2018-19

Figura 30: Distribuția populației angajate în funcție de ocupații, Moldova 2018-19

Figura 31: Distribuția populației angajate în funcție de bunăstare, Moldova 2018-19

Figura 32a și b: Distribuția ocupării forței muncii pe sectoare, Moldova 2018-19

Figura 33a și b: Diferența dintre vechimea în muncă și timpul necesar pentru desfășurarea bună a muncii în funcție de ocupație și nivel educațional, Moldova 2018-19

Figura 34a și b: Utilitatea educației formale pentru realizarea funcției actuale conform nivelului educațional și regiunii, Moldova 2018-19

Figura 35a și b: Persoanele care raportează lacune de competențe lingvistice în limba de stat și competențe informatice, Moldova 2018-19

Figura 36: Intensitatea competențelor la locul de muncă, Moldova 2018-19

Figura 37a și b: Participarea la instruire și ucenicie, Moldova 2018-19

Figura 38: Intensitatea competențelor persoanelor fizice pe baza participării la instruire, Moldova 2018-19

Lista tabelelor

Tabelul 1. Măsurarea tuturor dimensiunilor competențelor pe piața muncii

Tabelul 2. Participarea forței muncii

Tabelul 3. Rezultatele educației, ale competențelor și pieței muncii în Republica Moldova: o analiză multi-variata

Lista casetelor

Caseta 1. Măsurarea competențelor, utilizând datele SPPM

Caseta 2. Lacune de competențe specifice agenților economici care au declarat aceste lacune pentru specialiștii și lucrătorii din Republica Moldova, SPPM 2018

Lista acronimelor și abrevierilor

ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
BLISS	Studiul longitudinal al societății incluzive din Bulgaria
BNS	Biroul Național de Statistică
CAEM	Nomenclature Statistique Des Activités Économiques Dans La Communauté Européenne (Clasificarea statistică a activităților economice)
CISE	Clasificarea Internațională Standard a Educației
CISO-08	Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor – 2008
EAC	Europa și Asia Centrală
ET	Educație timpurie
IDM	Indicatori de dezvoltare mondială
OPM	Observatorul Pieței Muncii
OIM	Organizația Internațională a Muncii
SMCM	Studiul de măsurare a competențelor din Moldova
SPPM	Studiul privind prognoza pieței muncii
STEP	Programul de măsurare a competențelor
TIC	Tehnologia informației și a comunicațiilor
UE	Uniunea Europeană
VAB	Valoare adăugată brută
ML	Memorie de lucru

SUMAR EXECUTIV

Întregul „sistem de competențe” din Republica Moldova se confruntă cu o serie de provocări interne și externe. S-a produs o schimbare structurală a ocupării forței muncii, de la o economie tradițională agrară în favoarea sectoarelor de servicii. Cu toate acestea, creșterea din sectorul serviciilor nu a fost aptă să compenseze distrugerea locurilor de muncă din agricultură și a celor din sectorul construcțiilor. Suplimentar, rata redusă a fertilității și creșterea emigrării (în rândul populației mai tinere) din Republica Moldova contribuie la scăderea populației – cu o forță de muncă în curs de îmbătrânire pe fundalul creșterii speranței de viață. Pentru a realiza progrese mai mari în direcția dezvoltării economice, este esențial ca sectorul privat din Republica Moldova să creeze locuri de muncă de productivitate înaltă pentru a menține lucrătorii tineri și pentru a crea oportunități sporite pentru forța muncii existentă.

Discrepanța competențelor constituie o provocare crucială în materie de politici, deoarece poate cauza sau agrava problemele existente pe piața muncii. O multitudine de cercetări privind competențele au indicat că echiparea persoanelor cu competențe adecvate poate îmbunătăți considerabil rezultatele pieței muncii, poate genera o economie mai productivă și poate compensa provocările pieței muncii (Del Carpio et al. 2017). Termenul „competențe” se referă la abilitățile, atitudinile, credințele și comportamentele care continuă să se dezvolte pe parcursul perioadei de adolescență și al vieții adulte a unei persoane. Prin urmare, o forță de muncă cu suficiente competențe este fundamentală pentru productivitate și capacitatea de inserție profesională. Competențele permit lucrătorilor să realizeze sarcinile solicitate de angajatori într-un mod mai eficient, sporesc inovarea în realizarea sarcinilor de rutină, îmbunătățesc adaptabilitatea la noile tehnologii și stimulează creșterea angajatorilor (Arias et al. 2014).

Rezultatele studiului denotă că, în prezent, majoritatea lucrătorilor din Republica Moldova sunt angajați în sectoare și activități care nu sunt considerate productive – cum ar fi sectorul serviciilor, agricultura și educația. Industriile responsabile de crearea locurilor de muncă productive¹, precum comerțul cu ridicata și cu amănuntul și industria prelucrătoare, care raportează investiții și planifică crearea de noi locuri de muncă, reprezintă doar 23% din toate locurile de muncă noi. Pe de altă parte, participarea forței muncii constituie 64%, fapt ce indică posibilitatea angajării mai multor dintre aceste persoane în sectoarele productive. Participarea forței muncii este, de asemenea, mai mare în rândul persoanelor care au atins niveluri superioare de educație. Există posibilitatea conectării mai bune a lucrătorilor și angajatorilor – în special

¹ Locurile de muncă productive sunt definite de OIM în calitate de locuri de muncă care produc rezultate suficiente pentru muncă, astfel încât să permită angajaților și persoanelor lor dependente un nivel de consum situat peste pragul sărăciei, și sunt observate în cadrul a trei dimensiuni – remunerarea, stabilitatea angajării și condițiile de lucru. Vulnerabilitatea este un aspect important al muncii neproductive și este o caracteristică specifică a sectorului informal. Locurile de muncă productive oferă persoanelor sărace nu doar venituri mai bune, dar și stimulează învățarea și dobândirea de competențe (OIM, 2009).

pentru a ghida lucrătorii spre oportunități de locuri de muncă mai productive și pentru a încuraja sectoarele identificate să se angajeze în programe de plasare a forței muncii.

Mai mult de un sfert de angajatori au raportat dificultăți de angajare, iar marea majoritate a acestor dificultăți s-au datorat lucrătorilor necalificați (în materie de competențe) care nu dispun de experiența necesară, fapt ce reprezintă un obstacol pentru operațiunile agenților economici. Mai mult de o treime din acești angajatori provin din industriile responsabile de crearea locurilor de muncă productive, inclusiv din industria prelucrătoare și comerțul cu ridicata și cu amănuntul. Angajatorii au menționat, de asemenea, deficiențele în materie de competențe ale lucrătorilor tineri ca fiind obstacole mai mari pentru operațiunile lor. Au fost raportate deficiențe în raport cu ocupațiile specializate în limba engleză sau în alte limbi străine, urmate de carența competențelor de motivare și inițiativă și cunoașterea limbii ruse. Ținând cont de natura acestor ocupații, lacunele de competențe în rândul specialiștilor sunt, de asemenea, raportate ca fiind obstacole mai critice pentru operațiunile agentului economic prin comparație cu competențele lucrătorilor. În mod similar, pentru toate competențele, angajatorii sunt mai critici față de profilul prevalent al competențelor lucrătorilor (ocupații care necesită competențe medii și reduse) din Republica Moldova (comparativ cu competențele specialiștilor).

Pe de altă parte, rezultatele studiului ofertei de competențe denotă că nivelul educațional din Republica Moldova este destul de mare în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 18 și 64 de ani. Mai mult ca atât, persoanele cu vârsta sub 45 de ani (64% din forța muncii) raportează o rată de absolvire mai mare a învățământului terțiar², fapt ce indică existența unui număr mai mare de absolvenți ai ciclului terțiar în forța muncii din Republica Moldova la momentul actual. De asemenea, rezultatele bazate pe percepțiile despre nivelurile de calificare denotă că majoritatea lucrătorilor cred că sunt supra-calificați (în materie de competențe) pentru locurile de muncă actuale. Scorurile pentru modulele cognitive indică, de asemenea, că lucrătorii dispun de un volum suficient de competențe cognitive de bază, care cresc odată cu nivelul lor de educație. Aceasta cauzează o discrepanță între oferta actuală de lucrători și cererea pentru competențe.

Există posibilități de identificare a competențelor cognitive și socio-emoționale (inclusiv a trăsăturilor de personalitate) care contează mai mult pentru participarea forței muncii și rezultatele ocupării forței muncii, precum și de promovare a dezvoltării acestor competențe specifice. Locurile de muncă din Republica Moldova sunt repetitive, iar intensitatea competențelor fizice la locul de muncă este foarte mare prin comparație cu alte competențe. Distribuția competențelor utilizate la locul de muncă în Republica Moldova este un indiciu al

² După cum este specificat în Publicația statistică privind educația în Republica Moldova de către Biroul Național de Statistică, învățământul terțiar include ciclul scurt al învățământului terțiar, licențiatul, studiile de master sau doctorat (http://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Educatia/Educatie_RM_2018.pdf)

structurii sectoriale existente a ocupării forței muncii, care este, în primul rând, axată pe agricultură, industria prelucrătoare, comerț și servicii, care nu sunt intensive din punct de vedere al cunoștințelor – prevalența activităților de servicii moderne este relativ mică și concentrată în regiunea Chișinăului (Kupets, 2019).

Se atestă lipsa oportunităților de formare și a oportunităților de învățare continuă oferite de angajatori. Aceasta se soldează cu intensitatea redusă a competențelor la locul de muncă sau cu scăderea intensității competențelor – în special pentru lucrătorii vârstnici. În prezent, incidența formării și a uceniciei este extrem de redusă. Totuși, există dovezi privind utilizarea sporită a competențelor la locul de muncă pentru participanții formărilor. Pe măsură ce cerințele pentru competențe se schimbă, structura economiei evoluează, iar sistemul de evaluare și dezvoltare a competențelor trebuie să se adapteze acestor schimbări. Există, de asemenea, posibilitatea examinării lacunelor specifice sectorului sau industriei și a concentrării asupra regiunilor sau populațiilor vulnerabile care sunt afectate disproporționat de lipsa competențelor. Lacunele de competențe specifice agenților economici pentru specialiști și lucrători indică domeniile spre a fi abordate, care s-ar putea solda cu un impact puternic asupra industriilor înalt intensive în materie de competențe. În mod similar, lacunele auto-raportate privind cunoașterea limbii române par să afecteze persoanele de etnie găgăuză sau care provin din regiunea UTA Găgăuzia și să creeze obstacole în obținerea unui loc de muncă.

INTRODUCERE

Obiectivul acestui raport este identificarea discrepanței de competențe existente pe piața muncii din Republica Moldova și aplicarea dovezilor emergente în materie de politici.

Analiza se bazează pe rezultatele obținute din studiile privind cererea și oferta de competențe, precum și pe rapoartele și literatura de specialitate existente privind situația actuală pe piața muncii din Republica Moldova. Datele din studiul cererii pentru competențe au fost obținute din cea mai recentă iterație a Studiului privind prognoza pieței muncii (SPPM) (2018), care a inclus 3000 de agenți economici și este reprezentativ la nivel național pentru economia Republicii Moldova. Datele privind oferta de competențe au fost obținute din Studiul de măsurare a competențelor din Moldova (SMCM), care a fost implementat în perioada octombrie 2018 – martie 2019. SMCM este un studiu la nivel de gospodărie casnică, care a inclus respondenți cu vârste cuprinse între 18-64 de ani și este reprezentativ pe plan național.³

O forță a muncii cu competențe suficiente este fundamentală pentru productivitate și capacitatea de inserție profesională. Competențele permit lucrătorilor să realizeze sarcinile solicitate de angajatori într-un mod mai eficient, sporesc inovarea în realizarea sarcinilor de rutină, îmbunătățesc adaptabilitatea la noile tehnologii și stimulează creșterea angajatorilor (Arias et al. 2014). Prin urmare, discrepanța competențelor constituie o provocare de politici majoră, deoarece poate cauza sau agrava problemele existente pe piața muncii.

Termenul „competențe” se referă la abilitățile, atitudinile, credințele și comportamentele care continuă să se dezvolte pe parcursul perioadei de adolescență și al vieții adulte a unei persoane. Competențele pot fi obținute nu doar la școală și alte instituții de învățământ, dar și la locul de muncă, din interacțiuni sociale și educația familială. Cel mai important, competențele sunt maleabile și pot fi perfecționate sau îmbunătățite, chiar și odată dobândite. O multitudine de cercetări privind competențele au indicat că echiparea persoanelor cu competențe adecvate poate îmbunătăți considerabil rezultatele pieței muncii, poate genera o economie mai productivă și poate compensa provocările pieței muncii (Del Carpio et al. 2017).

Discrepanța competențelor

Caseta 1: Definiții cheie bazate pe terminologia CEDEFOP a politicii europene în domeniul educației și formării, 2014

Supra-calificare (în materie de competențe): Situație în care o persoană dispune de un nivel superior de competențe față de cel solicitat la locul de muncă curent.

Comentarii:

- Termenul „supra-calificare” este apropiat de – dar nu sinonim cu:
 - „supra-educare”: situație în care o persoană dispune de un nivel de educație superior celui

³ Unele detalii suplimentare cu referire la fiecare studiu sunt disponibile în următoarele secțiuni și în anexă.

solicitat la locul de muncă curent (măsurat în ani);

– „supra-competență”: situație în care o persoană nu are posibilitatea să-și utilizeze în totalitate calificările și competențele la locul de muncă curent.

- Supra-calificarea (în materie de competențe) poate fi temporară (de exemplu, când o persoană tânără supra-calificată (în materie de competențe) acceptă temporar o poziție inferioară până la identificarea unui loc de muncă adecvat) sau poate avea caracter permanent.

Calificare: Cerințele postului: cunoștințe, competențe și calificării necesare pentru a desfășura o anumită activitate asociată cu un anumit loc de muncă (OIM).

Aptitudine: Capacitatea de a aplica și de a utiliza cunoștințe teoretice și practice pentru a realiza sarcini și a rezolva probleme.

Lacune de competențe: Situație în care o persoană nu dispune de nivelul de competențe necesar pentru a-și desfășura activitatea în mod adecvat.

Comentarii:

- Lacunele de competențe pot fi analizate la nivel individual (printr-un audit al competențelor), la nivelul agentului economic sau al sectorului, sau la nivel regional, național sau internațional;

- Lacunele de competențe pot fi legate de un nivel de calificare (în materie de competențe) insuficient; pot exista și situații în care forța de muncă dispune de un nivel adecvat de calificare (în materie de competențe), dar îi lipsește un anumit tip de competențe (cum ar fi competențele manageriale) sau experiența necesară pentru a realiza o sarcină sau a desfășura o activitate în mod adecvat.

Discrepanța dintre cererea și oferta de competențe: Situație de dezechilibru, în care nivelul sau tipul competențelor disponibile nu corespunde necesităților pe piața muncii.

Comentarii:

- Discrepanța dintre cererea și oferta de competențe poate lua forma de surplus sau insuficiență de cunoștințe, abilități și competențe;

- Discrepanța dintre cererea și oferta de competențe poate fi analizată la diferite niveluri (persoană, întreprindere, sector, economie);

- Experții diferențiază între discrepanța verticală (nivelul de educație/competențe este mai mare sau mai mic decât cel necesar) și orizontală (nivelul de educație/competențe corespunde cerințelor postului, dar tipul de educație/competențe nu este adecvat pentru locul de muncă curent).

Competențe insuficiente: Situație în care oferta de competențe (tipul de competențe și numărul persoanelor disponibile pe piața muncii) nu este suficientă pentru a acoperi cererea pe piața muncii.

Comentariu: insuficiența competențelor se aplică tuturor nivelurilor de competențe; aceasta poate rezulta urmare a unor factori ca:

- Ofertă insuficientă de educație și formare;

- Dezechilibru în distribuția geografică a ofertei;

- Evoluții care influențează structura economiei;

- Lipsa atractivității anumitor ocupații (condiții de muncă dificile, remunerare redusă, recunoaștere socială insuficientă).

Discrepanța competențelor poate fi determinată de lacunele sau deficiențele de competențe: astfel, există lucrători care sunt în căutare de noi locuri de muncă sau încearcă să-și îmbunătățească activitatea curentă, în timp ce există și angajatori cu necesități nesatisfăcute. Lacunele apar atunci când angajatorii nu angajează potențiali lucrători, deoarece profilul lor de competențe nu corespunde competențelor necesare pentru un anumit loc de muncă. În cele mai multe cazuri, aceasta se soldează cu sub-angajare. Această discrepanță de competențe nu poate fi limitată doar la noile angajări, însă poate apărea și atunci când setul de competențe al forței muncii existente este considerat inadecvat sau o „constrângere” de către angajatori. Suplimentar, lacunele nu sunt neapărat limitate la locurile de muncă care necesită calificări înalte în materie de competențe, dar ar putea reflecta, de asemenea, deficitul de competențe cognitive de bază în rândul forței de muncă. Este important de remarcat că, în timp ce deficitul sau lacunele de competențe sunt într-adevăr indicatori ai faptului că economia ar putea favoriza locurile de muncă care necesită competențe superioare sau de calitate mai înaltă, este necesar să se asigure că forța de muncă este dotată și în mod egal susținută printr-o educație generală flexibilă și un sistem de instruire tehnică/vocațională care poate pregăti lucrătorii pentru a răspunde la această reorientare a cererii și pentru a preveni șomajul structural.

Un alt factor care cauzează discrepanța ar putea fi excesul de educație sau competențe, fapt ce ar genera o lipsă a locurilor de muncă atractive pentru persoanele cu studii superioare sau calificate (în materie de competențe). Aceasta ar însemna că lucrătorii cu competențe pot fi șomeri în timp ce sunt în așteptarea unui loc de muncă adecvat, sau ar putea fi angajați în ocupații nesatisfăcătoare – ambele situații s-ar putea solda cu potențiala pierdere a competențelor din cauza sub-utilizării (Handel et al. 2016). Studiul discrepanței competențelor este extrem de relevant în contextul în care alocarea mai bună a lucrătorilor la locurile de muncă poate genera niveluri sporite de producție și de ocupare a forței muncii. O forță a muncii cu competențe suficiente este un atu crucial pentru dezvoltarea unei economii dinamice și productive. Corelarea competențelor lucrătorilor cu cerințele specifice locurilor de muncă poate reduce irosirea competențelor în rândul persoanelor supra-calificate (în materie de competențe), poate îmbunătăți eficiența persoanelor insuficient sau slab calificate (în materie de competențe) și, în același timp, poate genera îmbunătățiri importante ale productivității globale a economiei și bunăstării persoanelor. Aceasta asigură câștiguri echitabile și durabile sub aspect de bunăstare, prin rezultate îmbunătățite ale pieței muncii și competitivitatea întreprinderilor.

Studiile de măsurare a discrepanțelor de competențe ar trebui să ia în considerare toate sursele de cerere și ofertă pentru a determina gradul, intensitatea și legătura de cauzalitate pentru orice lacune sau excedente. Aceasta implică evaluarea cererii pentru competențe, care ar putea include studii privind perspectivele ocupaționale (ținând cont de locurile de muncă libere și cererea pentru diferite ocupații sau competențe prin intermediul portalurilor de muncă)

sau anchete directe cu angajatorii (vizând măsurarea competențelor specifice locului de muncă, necesare pentru diferite ocupații, competențele care sunt insuficiente sau constituie o constrângere în actuala forță a muncii și competențele solicitate de angajatori la angajarea noilor lucrători). Studiile respective se pot concentra asupra economiei naționale sau pot fi limitate la zonele urbane sau la anumite sectoare importante, în funcție de cerințe. În mod similar, studiile privind oferta de competențe se axează pe populația actuală și pe datele demografice, realizările educaționale, mediul social-economic și rezultatele pieței muncii. Aceste informații pot fi colectate prin anchete naționale de recensământ sau anchete ale angajaților pe un eșantion reprezentativ la nivel național (pentru a obține cunoștințe privind utilizarea specifică a competențelor și intensitatea competențelor, precum și pentru a măsura direct nivelurile competențelor prin evaluări).

În contextul Republicii Moldova, evaluarea discrepantei competențelor poate fi utilizată pentru a răspunde la următoarele întrebări:

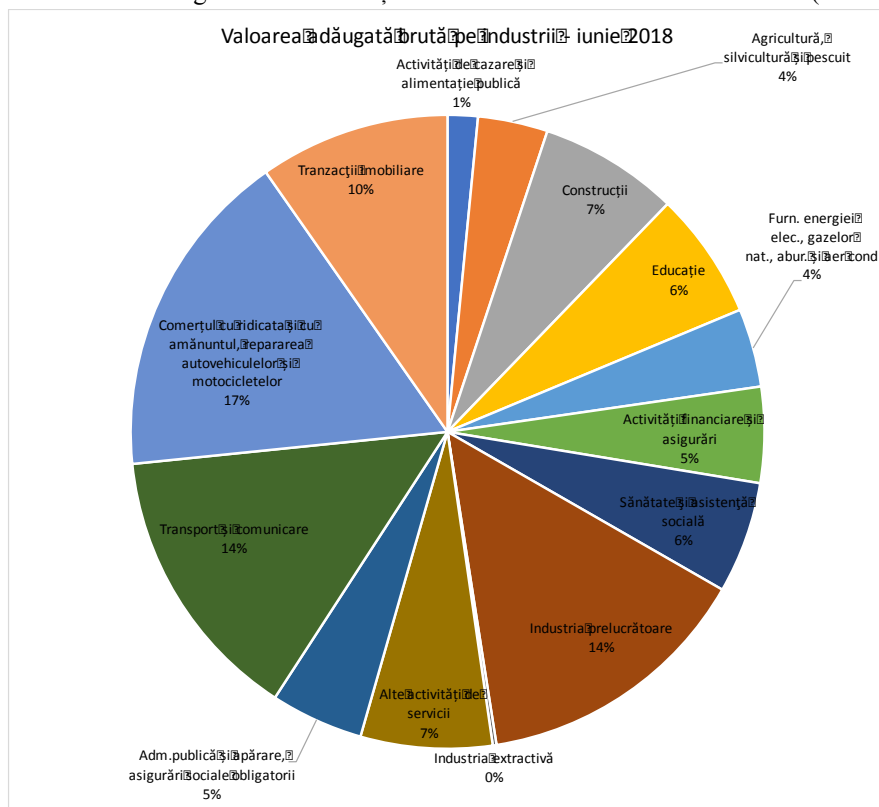
- i. Ce competențe sunt relevante, importante și solicitate de angajatorii din Republica Moldova?
- ii. Ce competențe lipsesc sau sunt insuficiente, conform angajatorilor din Republica Moldova?
- iii. Există vreo variație în raport cu cererea pentru competențe și lacunele în domeniile de activitate sau sectoarele economice?
- iv. Care este nivelul de educație, competențe cognitive și competențe socio-emoționale în rândul populației de vârstă activă din Republica Moldova? Este dezvoltarea competențelor conformă investițiilor în educație și formare profesională?
- v. În ce mod sunt utilizate diferite competențe la locurile de muncă ale angajaților? Există calificări excesive sau insuficiente (în materie de competențe) raportate în rândul angajaților?
- vi. Care este nivelul participării pe piața muncii în rândul diferitor grupuri de populație din Republica Moldova?
- vii. Sunt competențele corelate cu rezultatele pieței muncii din Republica Moldova? Corespunde remunerarea angajaților nivelurilor de studii și competențe?
- viii. Care sunt barierele legate de competențe în raport cu ocuparea forței de muncă și angajare, întâmpinate de diferite grupuri de populație din Republica Moldova?

Situația din Republica Moldova

În ultimele două decenii economia Republicii Moldova a înregistrat schimbări semnificative, iar creșterea economică a fost în general puternică, însă volatilă. Calculat la prețurile curente, produsul intern brut (PIB) al Republicii Moldova a constituit 150.4 miliarde de lei (9,8 miliarde de dolari SUA/7,4 miliarde de euro) (Biroul Național de Statistică, 2017).

Valoarea adăugată brută⁴ în economie a crescut cu 3,8% în 2016, majorată preponderent de agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit, care au înregistrat o creștere de 1%. Sectorul comerțului cu ridicata și cu amănuntul s-a extins cu 1,3%, în timp ce alte patru sectoare – minerit; industria prelucrătoare; transport și depozitare; informații și comunicații au crescut fiecare cu 0,4%. Figura 1 în continuare reflectă datele din primul trimestru al anului 2018. Pentru a realiza progrese mai mari în direcția dezvoltării economice, este esențial ca sectorul privat din Republica Moldova să creeze locuri de muncă de productivitate înaltă pentru a menține lucrătorii tineri și pentru a crea oportunități mai bune pentru forța muncii existentă.

Figura 1: Valoarea adăugată brută în funcție de domeniul de activitate economică (iunie 2018)



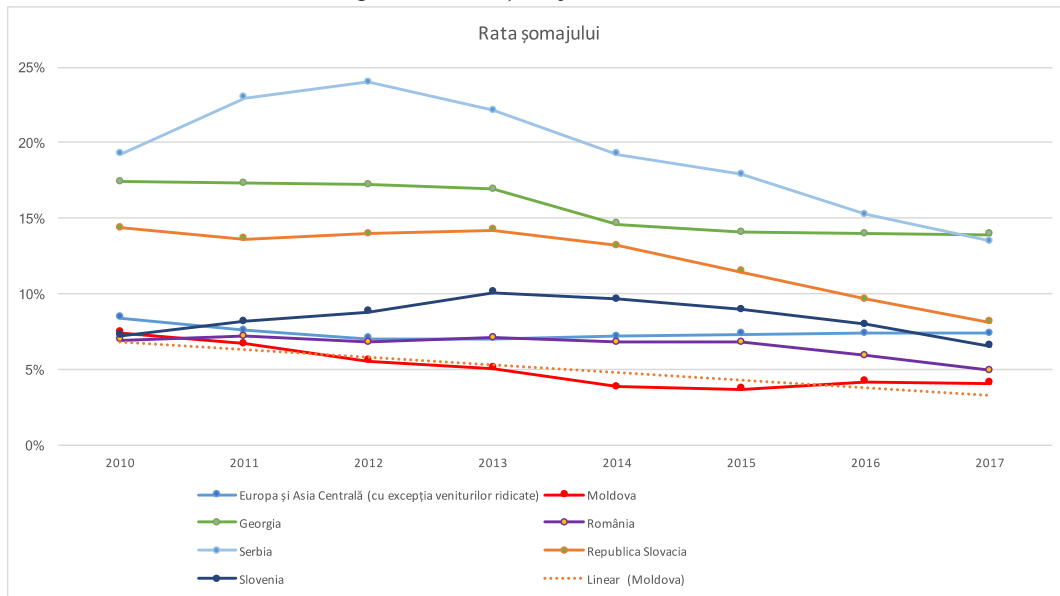
Sursa: Datele CEIC 2018, www.ceicdata.com/en

Clasificată ca țară cu venituri mici și medii, economia Republicii Moldova se confruntă în prezent cu rate reduse ale ocupării forței de muncă și ale productivității. Pe baza indicatorilor de dezvoltare mondială (IDM) pentru 2017, Republica Moldova înregistrează o rată a șomajului de 4%. Cu toate acestea, rata de participare a forței muncii reprezintă doar 42% (IDM, 2017), nivel cu mult inferior omologilor săi (Figurile 2a și 2b în continuare). Suplimentar, rata medie de participare a forței muncii constituit în continuare 42% din 2010, în timp ce rata de ocupare a forței muncii a crescut, de asemenea, cu 4% și rămâne situată la o medie de 40% (2010-2017, IDM). Figura 3 în continuare prezintă estimările bazate pe datele din Studiul de măsurare a competențelor din Moldova (SMCM) 2018-2019, care raportează că 30% din

⁴ Valoarea adăugată brută (VAB) măsoară valoarea bunurilor și serviciilor produse într-o zonă, industrie sau sector al economiei – excluzând consumul intermediar.

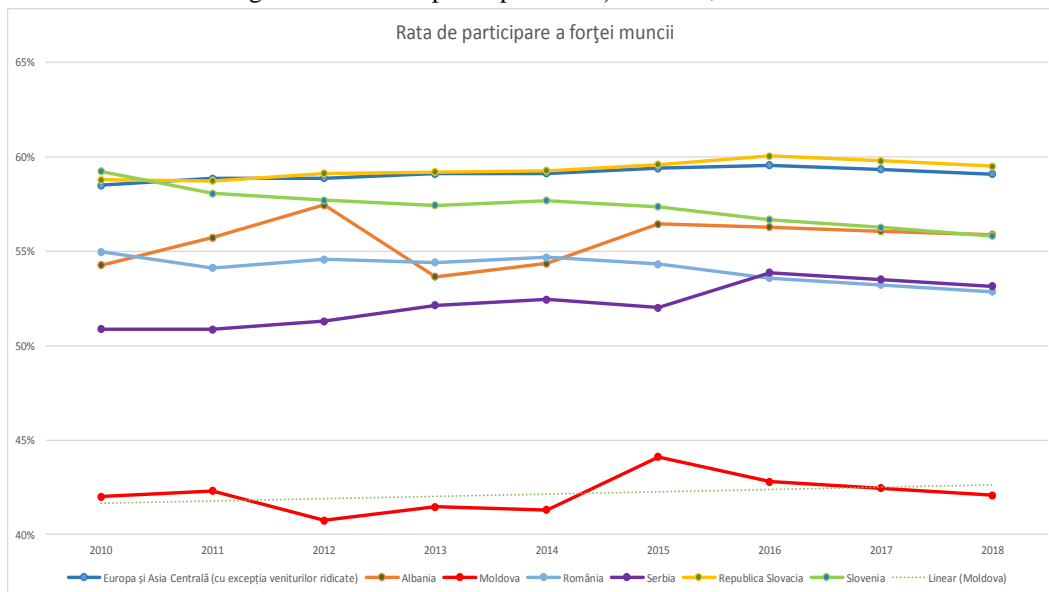
populația aptă de muncă (cu vârstă cuprinsă între 18-64 de ani) în Republica Moldova este inactivă, și 33% din populație nu este încadrată în câmpul muncii sau nu este înscrisă în educație sau formare. Aceasta se poate solda cu consecințe asupra reținerii și dezvoltării de competențe, care vor fi explorate în continuare în următoarele secțiuni.

Figura 2a: Rata șomajului, 2010-2017



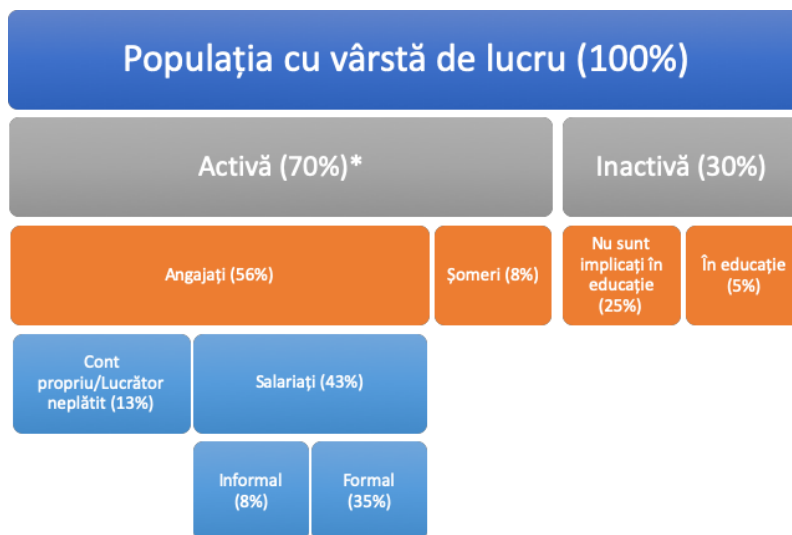
Sursa: IDM, 2018

Figura 2b: Rata de participare a forței muncii, 2010-2018



Sursa: IDM, 2018

Figura 3: Distribuția populației de vârstă activă în Republica Moldova (vârsta cuprinsă între 18-64 de ani)



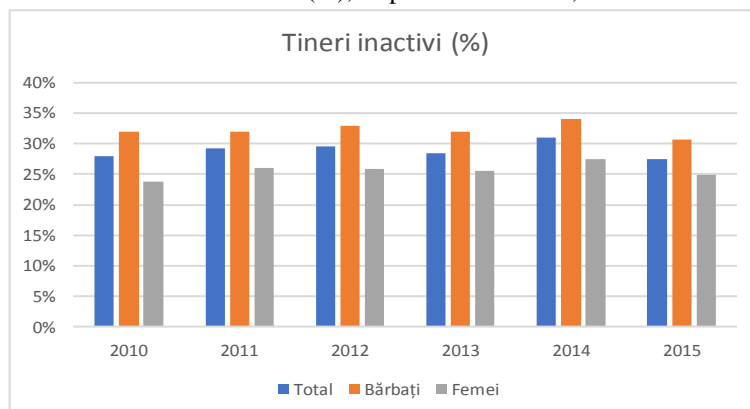
Sursa: SMCM 2018-19

Începând cu anul 2000, Republica Moldova a realizat progrese semnificative în raport cu reducerea sărăciei și stimularea prosperității comune. Cu toate acestea, o mare parte a populației Republicii Moldova continuă să trăiască sub pragul sărăciei pentru Europa și Asia Centrală (EAC). S-a produs o schimbare structurală a ocupării forței muncii, de la o economie tradițională agrară în favoarea sectoarelor de servicii. Totuși, creșterea din sectorul serviciilor nu a fost aptă să compenseze distrugerea locurilor de muncă din agricultură și a celor din sectorul construcțiilor. Suplimentar, rata redusă a fertilității și creșterea emigrării (în rândul populației mai tinere) din Republica Moldova contribuie la scăderea populației – cu o forță de muncă în curs de îmbătrânire pe fundalul creșterii speranței de viață.

Elaborarea profilului de competențe

Întregul „sistem de competențe” din Republica Moldova se confruntă cu o serie de provocări interne și externe. Schimbările din structura populației se pot solda în final cu un impact asupra distribuției echitabile a educației de calitate, deoarece cererea pentru educație primară poate scădea (pe măsură ce populația îmbătrânește) – generând consolidarea școlilor și creșterea „distanței de la domiciliu” pentru anumiți elevi. Persoanele care provin dintr-un mediu socio-economic mai bun și care sunt în căutarea oportunităților de învățământ superior și de muncă mai bune se pot îndrepta spre zonele urbane – reducând și mai mult cererea pentru aceste instituții în zonele rurale. Scăderea ofertei de studenți s-ar putea solda, de asemenea, cu un impact asupra „calității” admiterilor și, prin urmare, a absolvenților. Suplimentar, o populație îmbătrânită necesită, de asemenea, un sistem de formare agil, care să o înzestreze cu competențe solicitate de economia modernă. Figura 4 în continuare denotă că un număr mare de tineri din Republica Moldova rămân inactivi, adică nu sunt încadrați în educație, câmpul muncii sau formare profesională.

Figura 4: Proporția tinerilor (cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani) care nu sunt încadrați în educație, câmpul muncii sau formare (%), Republica Moldova, 2010-15



Sursa: Studiul forței muncii 2010-2015, OIM

Pentru a înțelege profilul competențelor forței muncii din Republica Moldova și pentru a aborda orice discrepante sau provocări aferente competențelor, este necesar să fie identificate tipurile de competențe relevante și importante în contextul pieței muncii din Republica Moldova. Per ansamblu, acestea pot fi clasificate în competențe cognitive, socio-emoționale și tehnice, descrise în Tabelul 1 în continuare.

Tabelul 1. Măsurarea tuturor dimensiunilor competențelor pe piața muncii

Cognitive	Socio-comportamentale	Tehnice
<ul style="list-style-type: none"> • Presupunere utilizarea gândirii logice, intuitive și creative • Abilitatea inerentă de rezolvare a problemelor spre deosebire de cunoștințele de soluționare a problemelor • Abilitatea verbală, cunoștințele aritmetice, rezolvarea problemelor, memoria (de lucru și pe termen lung) și viteza mentală 	<ul style="list-style-type: none"> • Competențe non-tehnice, sociale, competențe de viață, trăsături de personalitate • Deschidere spre experiență, conștiințozitate, extraversiune, agreabilitate, stabilitate emoțională • Auto-reglementare, perseverență, luarea deciziilor, abilități interpersonale 	<ul style="list-style-type: none"> • Presupunere dexteritate manuală, utilizarea metodelor, materialelor, uneltelor și instrumentelor • Competențe tehnice dezvoltate prin intermediul școlarizării profesionale sau obținute la locul de muncă • Competențe legate de o anumită ocupație (ex., inginer, economist, specialist TI, etc.)

Sursa: Pierre, Gaëlle, Maria Laura Sanchez Puerta, Alexandria Valerio, și Tania Rajadel. 2014. Studiul de măsurare a competențelor STEP – instrumente inovatoare pentru evaluarea competențelor.” Washington, DC: Banca Mondială.

- **Competențele cognitive de bază** includ abilitatea de exprimare verbală, competențele numerice și memoria de lucru și sunt, de obicei, descrise ca competențe de bază. Competențele cognitive de ordin superior includ, de asemenea, competențele tehnice și informatice. Suplimentar nivelului de studii (diplome, titluri, certificări, etc.), s-a constatat că competențele cognitive au corelații puternice cu diferite rezultate pe piața muncii (McIntosh și Vignoles 2001). Un studiu realizat în Columbia (Acosta, 2015) a indicat că nivelurile înalte de competențe cognitive sunt puternic corelate cu salariile mai mari, deținerea unui loc de muncă formal și activitate în ocupații „specializate”. Rezultate similare au fost identificate în Raportul de dezvoltare din Vietnam, care a examinat chiar și nivelul de studii, anii de experiență și alți factori (Banca Mondială, 2014).
- **Competențele socio-emoționale și socio-comportamentale** includ competențele care permit persoanelor să se comporte cu succes în situații interpersonale și sociale (Guerra et al. 2014). Acestea includ, de obicei, trăsăturile de personalitate Big Five⁵, cum ar fi deschiderea, caracterul agreabil, extraversiunea, conștiințiozitatea și stabilitatea emoțională – precum și tăria de caracter și rigiditatea. Competențele socio-emoționale nu par să genereze o influență directă asupra salariilor; totuși, acestea au un rol puternic în influențarea deciziilor de participare pe piața muncii (Roberts et al. 2011). De asemenea, competențele socio-emoționale ar putea avea diferite corelații cu rezultatele pieței muncii pe bază de gen – de exemplu, în Germania, caracterul agreabil are o corelație pozitivă cu salariul bărbaților și o corelație negativă cu salariul femeilor (Heineck și Anger 2010). Un studiu realizat în El Salvador (Oviedo, 2015) a conchis că atât competențele cognitive, cât și cele socio-emoționale, dar în special cele din urmă, sunt puternic corelate cu înscrierea în învățământul terțiar.
- **Competențele tehnice sau profesionale** includ competențele profesionale asociate cu locul de muncă sau ocupația specifică (Cunningham și Villaseñor, 2016). Aceste competențe sunt raportate, de regulă, de către angajatori și dezvoltate prin formarea vocațională, formarea profesională la locul de muncă sau la etapele ulterioare ale învățământului post-secundar.

Atunci când analizăm lacunele aferente cererii pentru competențe, angajatorii pun valoare atât pe competențele cognitive, cum ar fi cunoașterea limbii de stat, competențe numerice și competențe de rezolvare a problemelor, precum și competențe socio-emoționale, cum ar fi auto-disciplina, tăria de caracter (perseverența) și munca în echipă. Suplimentar, pe măsură ce o economie se modernizează și urmează parcursul orientat spre o economie „bazată pe cunoștințe”, există o cerere tot mai mare pentru competențe cognitive de ordin superior.

⁵ Aceste competențe socio-emoționale sunt cel mai frecvent măsurate și corelate în majoritatea literaturii economice și se bazează pe construcția Goldberg Big 5 (Goldberg 1993).

Competențele cognitive de ordin superior includ capacitatea de asimilare a informațiilor complexe și sunt asociate cu apariția unor sarcini de muncă care nu sunt de rutină în economiile în curs de modernizare. Aceste sarcini necesită capacități, cum ar fi gândirea critică, analiza, rezolvarea problemelor, comunicarea orală și scrisă și învățarea adaptivă (Bloom et al. 1956). Tendințele respective au fost studiate în anumite țări, de la momentul aderării lor la UE, și includ Republica Cehă, Estonia, Letonia, Polonia și Slovenia (Arias et al. 2014).

Dovezile internaționale într-o serie de discipline, inclusiv psihologie, economie și neuroștiințe, denotă că competențele comportamentale și cognitive sunt dezvoltate în copilărie și continuă să se dezvolte, în timp ce competențele tehnice sunt deseori dobândite la etapele ulterioare ale învățământului post-secundar. Cu toate acestea, obținerea competențelor tehnice depinde esențial de calitatea competențelor comportamentale și cognitive dezvoltate în anii precedenți. Rezultatele educaționale sunt la fel de importante ca și dobândirea competențelor cognitive, socio-emoționale și tehnice, sau specifice locului de muncă, dacă nu mai puțin importante.

Restul raportului a fost structurat după cum urmează: Următoarea secțiune descrie sectoarele în care sunt angajați cetățenii Republicii Moldova, competențele solicitate de angajatori, constrângerile și competențele de ocupare, întâmpinate de angajatori, tipul lucrătorilor care, potrivit angajatorilor, prezintă discrepanțe de competențe mai mari și, în final, orice cerințe de instruire menționate de angajatori. Secțiunea 3 reflectă informații privind oferta de competențe, prezentând o imagine de ansamblu a competențelor și calificărilor forței muncii existente, rezultatele populației active pe piața muncii (inclusiv intensitatea competențelor) și dovezi privind beneficiile formării. Secțiunea finală combină rezultatele fiecărei anchete pentru a evalua dovezile privind eventualele discrepanțe existente și implicațiile acestor rezultate asupra politicilor. Secțiunea Anexe include tabele tehnice, unele figuri și grafice suplimentare, precum și detalii privind implementarea anchetelor.

CEREREA PENTRU COMPETENȚE

Studiul privind prognoza pieței muncii (2018)

Studiul privind prognoza pieței muncii (SPPM) este realizat anual de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și studiază circa 3000 de întreprinderi (agenți economici). Rezultatele studiului indică cerințele actuale și viitoare în materie de competențe și oferă context factorilor decidenți care examinează discrepanțele de competențe. Prognoza pieței muncii permite factorilor decidenți să adopte decizii informate și specifice privind investițiile în competențe.

Inițial elaborat în 2008, SPPM a fost revizuit în 2017, împreună cu o metodologie de eșantionare simplificată și un modul adaptat de competențe. Studiul oferă informații generale despre agentul economic, inclusiv perspectivele de creștere, statutul forței de muncă angajate, inclusiv lacunele și necesitățile de formare ale agentului economic. Modulul de competențe cuprinde grupurile ocupaționale (specialiști sau lucrători – vedeți Caseta 2 în continuare) angajate de agentul economic, nivelul curent de competențe, barierele de competențe și alte constrângeri de muncă. În 2018, SPPM a fost implementat în regim pilot pe o noua platformă bazată pe utilizarea tabletelor și rezultatele au fost captate în mod electronic.⁶

Caseta 2: Măsurarea competențelor, utilizând datele SPPM

În ce mod sunt măsurate competențele, utilizând SPPM, și care sunt indicatorii cheie derivați din anchetă?

SPPM revizuit captează nivelul competențelor și constrângerile pentru următoarele grupuri ocupaționale pe baza practicii standard în cadrul produsului de bază al Serviciului public de ocupare a forței de muncă din Republica Moldova, Barometrul profesiilor:

Specialiști în diverse domenii de activitate/profesiuniști: Specialiști în diverse domenii de activitate cu studii superioare (economiști, avocați, contabili, specialiști TIC, ingineri, medici, profesori, tehnicieni, etc.)

Lucrători (lucrători cu calificări manuale și fără calificări manuale sub nivelul profesional, cu excepția lucrătorilor necalificați (în materie de competențe)): ocupații care nu necesită studii superioare (funcționari, vânzători, lucrători în domeniul serviciilor, lucrători calificați și asimilați, operatori la mașini și instalații; asamblori de mașini și echipamente, secretari, vânzători, coafori, croitorese, electricieni, sudori, mecanici, etc.)

Competențele captate de SPPM sunt enumerate în continuare:

1. Cunoașterea limbii de stat (abilitatea de a citi cu înțelegere și a scrie la un nivel relevant pentru locul de muncă)
2. Competențe numerice (operațiuni matematice și calcule relevante pentru locul de muncă)

⁶ Unele detalii suplimentare privind implementarea și metodologia acestui instrument au fost incluse în Anexa 1.

3. Competențe analitice și de rezolvare a problemelor
4. Etica muncii/atitudinea față de locul de muncă (angajament, responsabilitate, diligență, onestitate)
5. Abilitatea de a lucra independent
6. Abilitatea și dorința de a învăța lucruri noi
7. Competențe de comunicare
8. Abilitatea de a lucra în echipă
9. Motivație, inițiativă și pro-activitate
10. Cunoștințe tehnice (profesionale) și competențe legate de activitatea desfășurată
11. Competențe de utilizare a calculatorului
12. Cunoașterea limbii ruse
13. Cunoașterea limbii engleze sau a altor limbi străine

Agenții economici respondenți sunt invitați să raporteze măsura în care nivelul fiecărei competențe este suficient la locul lor de muncă actual pentru funcționarea lor eficientă. De asemenea, li se cere să identifice cel mai important, al doilea cel mai important și al treilea cel mai important obstacol în materie de competențe, întâmpinate de întreprinderile lor.

De asemenea, respondenții furnizează feedback privind grupul ocupațional (specialist sau lucrător) care este cel mai mare obstacol în calea operațiunilor agentului economic. Aceeași întrebare este adresată și lucrătorilor tineri (cu vârsta de până la 30 de ani) prin comparație cu cei mai vârstnici (cu vârsta peste 30 de ani).

Împreună cu aceste întrebări directe despre competențe, modulul principal oferă informații valoroase privind faptul dacă agentul economic s-a confruntat cu un deficit de forță de muncă și principalul motiv pentru această lacună (inclusiv lipsa experienței lucrătorilor calificați (în materie de competențe)). Există, de asemenea, informații disponibile privind nivelul forței muncii în prezent, în urmă cu 12 luni și peste 12 luni pentru fiecare agent economic. Suplimentar, detaliile privind domeniul de activitate economică al agenților economici, perspectivele lor de creștere comparativ cu 12 luni în urmă, creșterea prognozată în 12 luni pot fi, de asemenea, derivate din modulul principal.

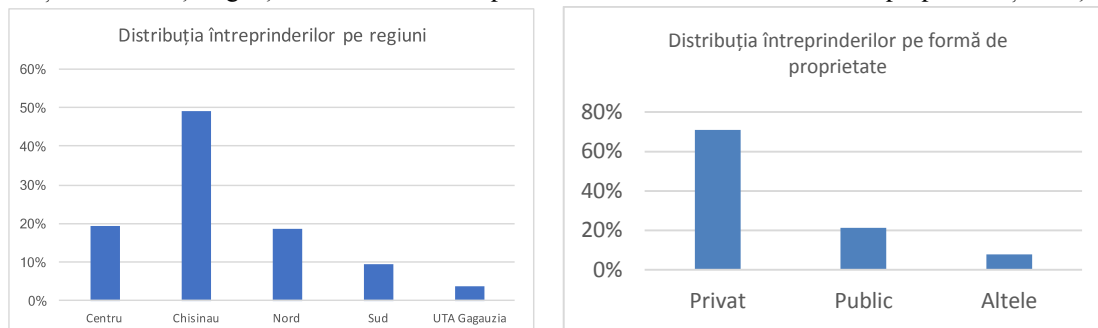
Unde sunt amplasate în prezent locurile de muncă?

Pentru ca economia Republicii Moldova să creeze oportunități mai bune de ocupare a forței muncii pentru lucrătorii cu competențe, trebuie să existe un sector privat prosper care să poată menține lucrătorii la locuri de muncă mai productive.⁷ Pe baza SPPM 2018 (rezultate, 70% din agenții economici din Republica Moldova se află în sectorul privat și aceste întreprinderi sunt concentrate în jurul capitalei (aproximativ 50%) (vedeți Figurile 5a și 5b în continuare). Așa cum denotă Figura 6, 44% din actuala ocupare a forței muncii este în sectorul privat, în timp ce sectorul public reprezintă 40% din cetățenii Republicii Moldova angajați în

⁷ Locurile de muncă productive sunt definite de OIM în calitate de locuri de muncă care produc rezultate suficiente pentru muncă, astfel încât să permită angajaților și persoanelor lor dependente un nivel de consum situat peste pragul sărăciei, și sunt observate în cadrul a trei dimensiuni – remunerarea, stabilitatea angajării și condițiile de lucru. Vulnerabilitatea este un aspect important al muncii neproductive și este o caracteristică specifică a sectorului informal. Locurile de muncă productive oferă persoanelor sărace nu doar venituri mai bune, dar și stimulează învățarea și dobândirea de competențe (OIM, 2009).

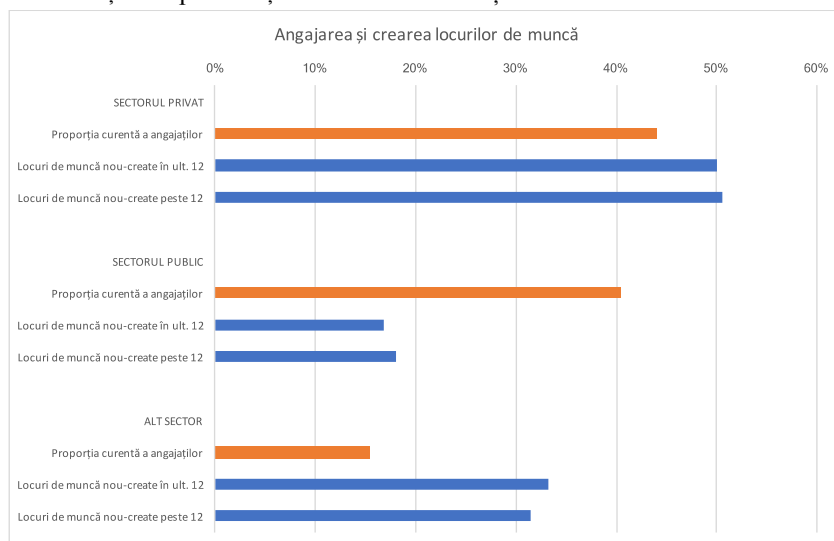
prezent. Cu toate acestea, crearea de noi locuri de muncă în sectorul privat (50%) constituie mai mult decât dublul înregistrat în sectorul public (17%). Anexa 14 prezintă rezultatele pe activități economice pentru crearea noilor locuri de muncă în economia generală, precum și în sectorul privat.

Figura 5a și b: Distribuția agenților economici în Republica Moldova conform formei de proprietate și locației, 2018



Sursa: SPPM 2018

Figura 6: Distribuția ocupării forței de muncă actuale și a creării locurilor de muncă noi, 2018⁸



Sursa: SPPM 2018

În sectorul privat, aproximativ o treime din populația actuală este angajată în comerțul cu ridicata și cu amănuntul⁹; totuși, în medie 25% din locurile noi de muncă în sectorul privat au fost create în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit. În ceea ce privește valoarea adăugată brută, comerțul cu ridicata și cu amănuntul au contribuit cu 17% în ansamblu – în timp ce contribuția agriculturii, silviculturii, acvaculturii, pisciculturii și pescuitului a fost mai mică de 4% (iunie 2018, date CIEC)¹⁰. Analizând în continuare crearea

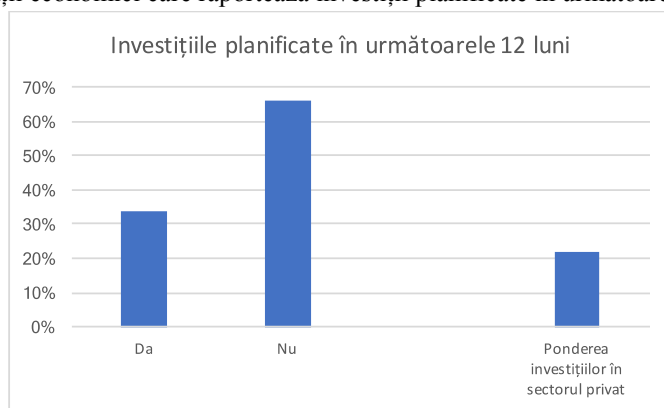
⁸ Conform metodologiei SPPM, forma de proprietate poate fi privată, publică sau "altă formă" care implică în mod obișnuit firme semi-private sau străine.

⁹ CAEM 2: Comerțul cu ridicata și cu amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor.

¹⁰ <https://www.ceicdata.com/en/moldova/gdp-by-industry-current-price>

locurilor de muncă în sectorul privat, industria prelucrătoare a fost responsabilă, în medie, cu 20% mai multe locuri de muncă în perioada 2017-2019. Sectorul comerțului cu ridicata și cu amănuntul era responsabil pentru 17% din noile locuri de muncă create în medie în ultimele 12 luni, precum și în următoarele 12 luni. Cu toate acestea, atunci când analizăm angajații înregistrați din aceste industrii, nu a existat o schimbare perceptibilă bazată pe datele din 2018. De asemenea, când analizăm economia în ansamblu, în timp ce industria prelucrătoare reprezintă în medie 10% din locurile de muncă nou-create în această perioadă, cifra este depășită în continuare de agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit, care au reprezentat 13% din totalul locurilor de muncă nou-create. Fiind întrebați despre creștere, aproximativ 33% din agenții economici au indicat investiții planificate în următoarele 12 luni, care includ peste 21% din toți agenții economici din sectorul privat (vedeți Figura 7 în continuare).

Figura 7: Agenții economici care raportează investiții planificate în următoarele 12 luni, 2018



Sursa: SPPM 2018

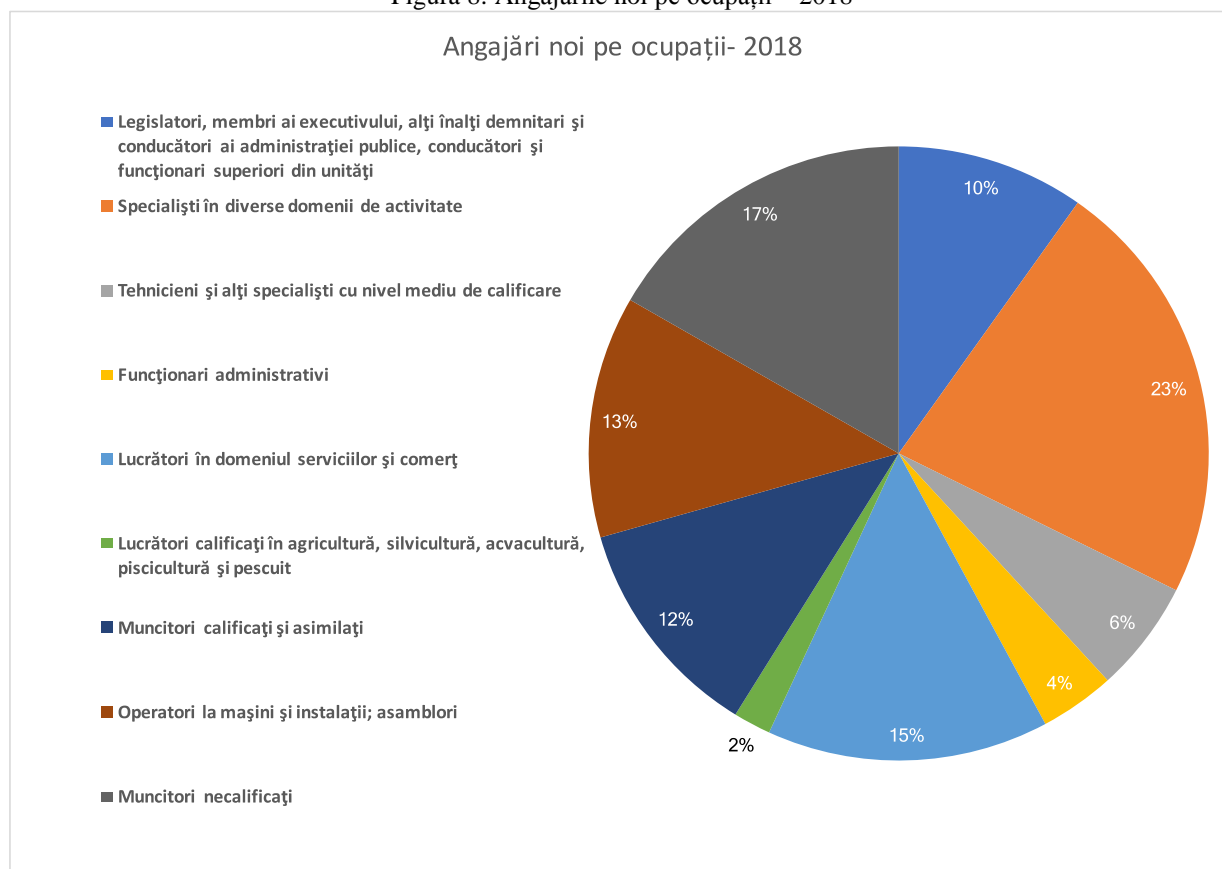
În 2017-2018, activitatea de angajare în rândul agenților economici studiați a fost cea mai mare pentru ocupațiile care necesită calificări înalte (în materie de competențe), adică specialiști (cum ar fi legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unități, specialiști în diferite domenii de activitate, tehnicieni și alți specialiști cu nivel mediu de calificare), iar 38% din angajările noi au vizat această categorie.¹¹ Ocupațiile care necesită calificări înalte (în materie de competențe) (nivelul 3-4 de calificare CISO) reprezintă locuri de muncă care necesită competențe de ordin superior și au, de obicei, mai multă responsabilitate în cadrul firmei. Majoritatea acestor noi angajări au fost specialiști în diverse domenii de activitate, constituind

¹¹ Cartografierea ocupațiilor utilizate pe baza clasificării CISO-08 a fost furnizată în Anexa 2. Clasificările CISO pentru diferite niveluri de competențe sunt disponibile în documentul Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14) nr. 22 din 03.03.2014

(<http://www.angajat.md/files/Clasificatorul%20ocupațiilor%20%281%29%20ro.pdf>). „Înalt calificati” (în materie de competențe) include grupurile CISO de la 1 la 3, și anume legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unități, specialiști în diverse domenii de activitate și tehnicieni și alți specialiști cu nivel mediu de calificare. „Competențe fără calificări manuale” include grupurile CISO 4 și 5, și anume funcționari administrativi și lucrători în domeniul serviciilor și comerțului. „Competențe cu calificări manuale” include grupurile CISO de la 6 la 8, și anume, lucrători calificați în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit, lucrători calificați și asimilați, operatori la mașini și instalații; asamblori de mașini și echipamente.

23% din totalul angajărilor noi în Republica Moldova în perioada 2017-2018. Lucrătorii care necesită un anumit nivel de competențe, însă nu necesită instruire aprofundată (nivelul 2 de calificare CISO) (cum ar fi lucrătorii calificați și asimilați, operatorii la mașini și instalații; asamblorii de mașini și echipamente; lucrătorii calificați în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit) au constituit al doilea grup ca mărime de noi angajări, reprezentând 26% din noile angajări – aceste profesii sunt considerate, de asemenea, lucrători cu calificări manuale. Cel de-al treilea grup ca mărime au fost lucrătorii care necesitau un nivel mediu de competențe (nivelul 2 de calificare CISO) (cum ar fi funcționarii administrativi; lucrătorii în domeniul serviciilor și comerțului), reprezentând aproximativ 19% din noii angajați – aceste profesii sunt, de asemenea, considerate ca fiind lucrători calificați fără calificări manuale (nivelul 1 de calificare CISO). În cele din urmă, grupurile de lucrători necalificați (în materie de competențe) (nivelul 1 de calificare CISO – care necesită cele mai puține competențe) au reprezentat 17% din totalul angajărilor noi. Aceste constatări indică o cerere actuală pentru anumite profesii și competențe stabilite în economie pe baza sub-setului de agenți economici care au raportat activități de angajare în datele colectate în cadrul SPPM 2018 (vedeți Figura 8 în continuare).

Figura 8: Angajările noi pe ocupații – 2018

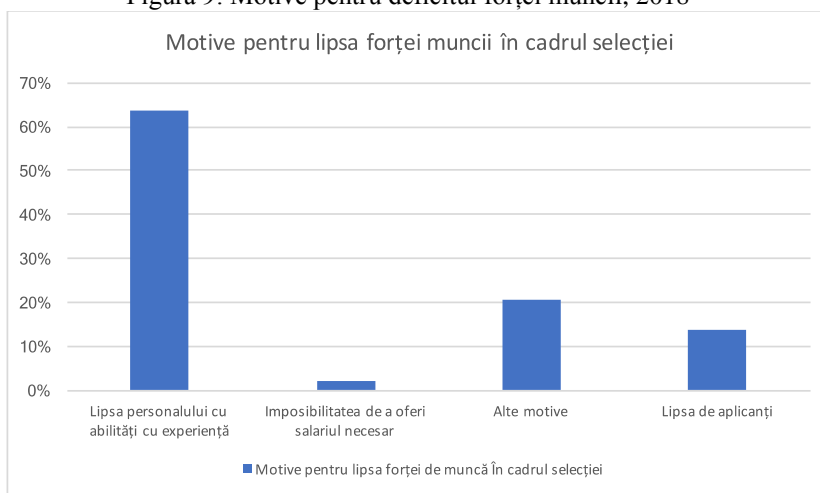


Sursa: SPPM 2018

Care sunt obstacolele întâmpinate de angajatori?

Per ansamblu, 25% din agenții economici s-au confruntat cu un deficit al forței muncii în ultimele 12 luni.¹² Această situație este similară cu rezultatul studiului SPPM 2016¹³. Suplimentar, 64% din acești agenți economici au selectat lipsa de personal calificat (în materie de competențe) cu experiență ca motiv pentru deficitul de competențe (Figura 9).¹⁴ Angajatorii care raportează lipsa de lucrători cu competențe cu experiență necesară tind să se concentreze în jurul Chișinăului (circa 50%) și regiunii Centrului (25%) (Figura 10a). De asemenea, potrivit rezultatelor SPPM 2018, mai mult de o treime din acești angajatori sunt din industrii responsabile de crearea locurilor de muncă productive¹⁵, inclusiv industria prelucrătoare și comerțul cu ridicata și cu amănuntul (Figura 10b). După cum denotă rezultatul discutat mai sus, cererea pentru lucrători înalt calificați (în materie de competențe) (nivelul 3-4 de calificare CISO) în cadrul acestor industrii și potențialul existent pentru crearea de locuri de muncă în aceste industrii (precum și regiuni) indică un deficit fundamental de competențe cu care se confruntă angajatorii, care ar trebui să fie abordat.

Figura 9: Motive pentru deficitul forței muncii, 2018



Sursa: SPPM 2018

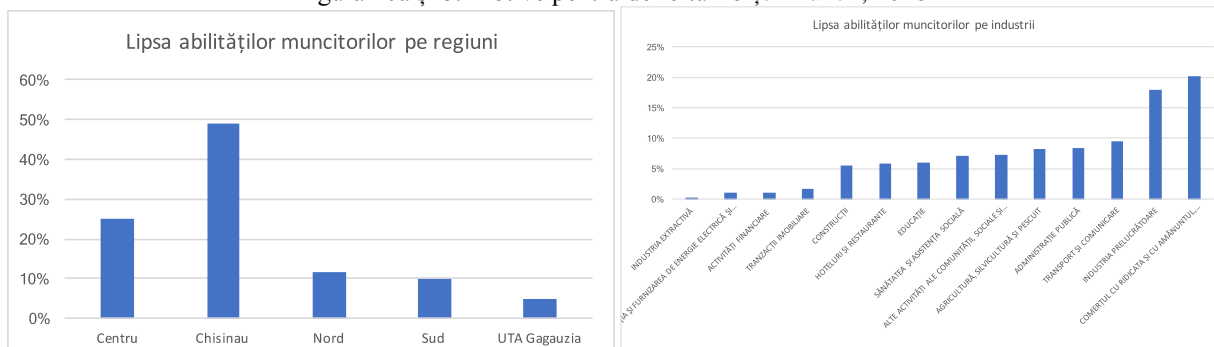
¹² Cartografierea utilizată pentru sectoarele bazate pe CAEM rev 2 a fost oferită în Anexa 3.

¹³ Notă: Datele anchetei SPPM din 2016 au aplicat ponderi de eșantion pe baza datelor finale, în timp ce rezultatele SPPM din 2018 au fost calculate pe baza ponderilor populației.

¹⁴ Agenților economici li s-a permis să aleagă mai multe motive pentru deficitul forței muncii. Aceste rezultate se bazează pe subgrupul de 26 % de agenți economici care au răspuns „da” la lipsa forței muncii.

¹⁵ Locurile de muncă productive sunt definite de OIM în calitate de locuri de muncă care produc rezultate suficiente pentru muncă, astfel încât să permită angajaților și persoanelor lor dependente un nivel de consum situat peste pragul sărăciei, și sunt observate în cadrul a trei dimensiuni – remunerarea, stabilitatea angajării și condițiile de lucru. Vulnerabilitatea este un aspect important al muncii neproductive și este o caracteristică specifică a sectorului informal. Locurile de muncă productive oferă persoanelor sărace nu doar venituri mai bune, dar și stimulează învățarea și dobândirea de competențe (OIM, 2009).

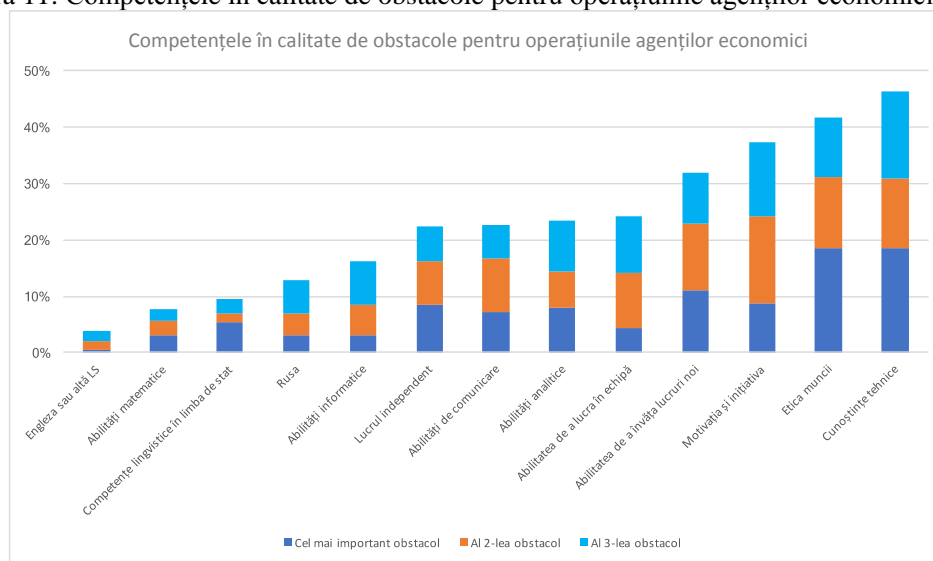
Figura 10a și b: Motive pentru deficitul forței muncii, 2018



Sursa: SPPM 2018

Potrivit răspunsurilor din SPPM 2018, domeniile identificate ca cele mai mari obstacole pentru operațiunile generale ale agenților economici din Republica Moldova au fost cunoștințele tehnice, etica muncii, motivația și inițiativa (Figura 11). Acest rezultat este destul de consecvent în toate sectoarele. Prin comparație cu rezultatele SPPM 2016, rezultatul din 2018 reprezintă o creștere de 8% a cunoștințelor tehnice ca obstacol în funcționarea agenților economici. Este interesant faptul că următoarele competențe au înregistrat o creștere remarcabilă, devenind un obstacol pentru operațiunile agenților economici: limba rusă, abilitatea de a învăța lucruri noi și competențele de comunicare, față de rezultatele SPPM 2016¹⁶. Rezultatele respective sunt destul de consecvente în toate regiunile, precum și în cadrul tuturor activităților economice. Anexa 15 prezintă o repartizare a obstacolelor majore în materie de competențe, separat pentru fiecare activitate economică.

Figura 11: Competențele în calitate de obstacole pentru operațiunile agenților economici, 2018



Sursa: SPPM 2018

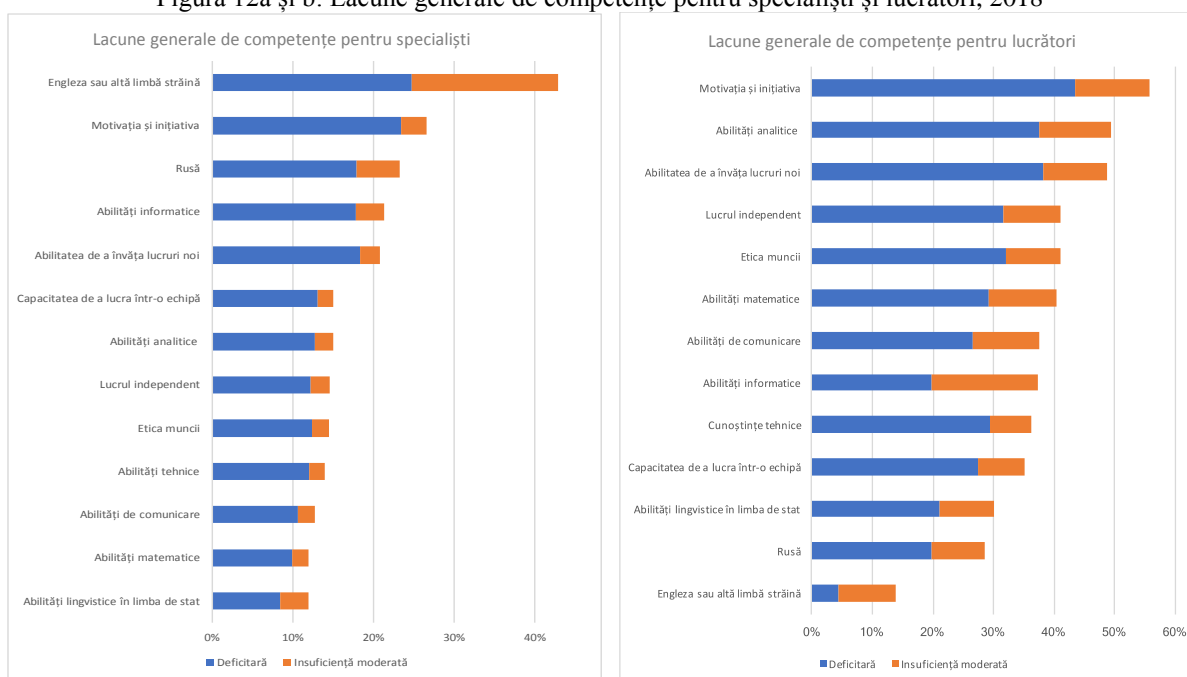
Per ansamblu, lacunele de competențe pentru specialiști au fost raportate pentru „limba engleză sau alte limbi străine” (43%), urmate de motivație și inițiativă și cunoașterea limbii

¹⁶ Notă: Datele anchetei SPPM din 2016 au aplicat ponderi de eșantion în baza de date finală, în timp ce rezultatele SPPM din 2018 au fost calculate pe baza ponderilor populației.

ruse (Figura 12a). Acest rezultat este în mare parte similar datelor colectate în timpul SPPM 2016.¹⁷ Cu excepția limbii engleze sau a altor limbi străine, a existat o scădere a tuturor celorlalte deficiențe de competențe raportate de angajatori prin comparație cu SPPM 2016 (Figura 13a).

Lacunele generale în materie de competențe pentru lucrători au fost raportate pentru motivație și inițiativă (56%), competențe analitice (49%) și abilitatea de a învăța lucruri noi (49%) pe baza SPPM 2018 (Figura 12b). Aceste rezultate sunt, de asemenea, conforme rezultatelor SPPM 2016. Cu toate acestea, per ansamblu, a existat o creștere perceptibilă a raportării lacunelor de competențe practice pentru toate competențele lucrătorilor (13b). Angajatorii au atribuit o importanță sporită profilului de competențe al lucrătorilor (și anume, funcționari administrativi, lucrători în domeniul serviciilor și comerțului, lucrători calificați și asimilați, operatori la mașini și instalații; asamblori de mașini și echipamente; și lucrători calificați în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit)¹⁸.

Figura 12a și b: Lacune generale de competențe pentru specialiști și lucrători, 2018

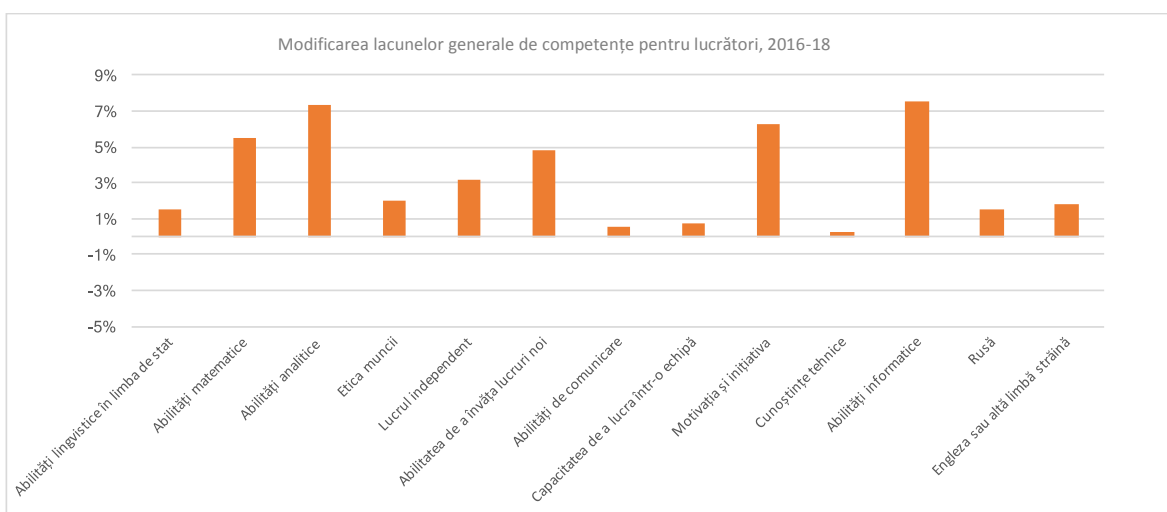
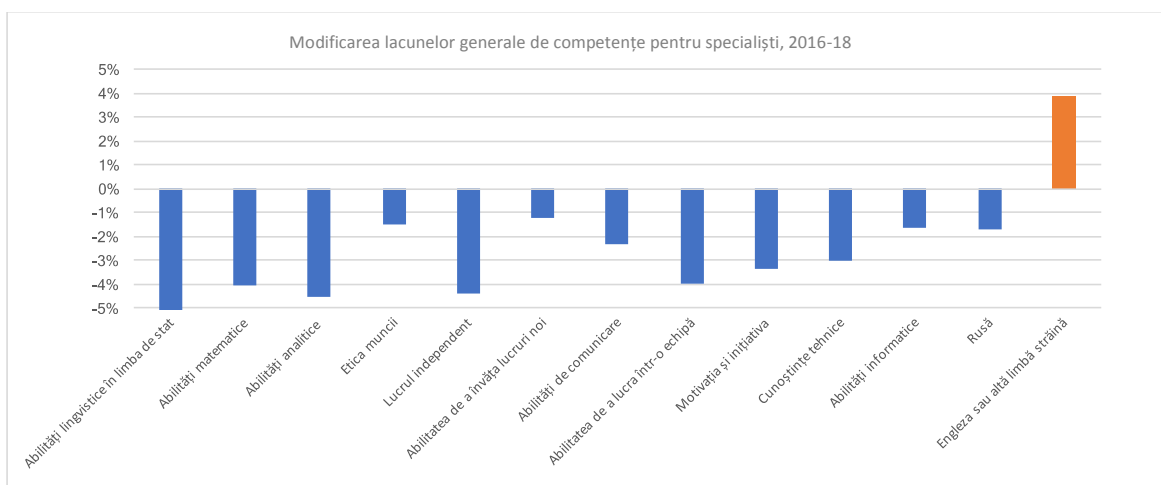


Sursa: SPPM 2018

Figura 13a & b: Modificări ale lacunelor generale de competențe pentru specialiști și lucrători, 2016-2018

¹⁷ Notă: Datele anchetei SPPM din 2016 au aplicat ponderi de eșantion pe baza datelor finale, în timp ce rezultatele SPPM din 2018 au fost calculate pe baza ponderilor populației.

¹⁸ Descrierea clasificărilor competențelor este disponibilă în documentul Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14) nr. 22 din 03.03.2014 (<http://www.angajat.md/files/Clasificatorul%20ocupatiilor%20%281%29%20ro.pdf>).



Sursa: SPPM 2018

Caseta 3 – Lacune de competențe specifice agenților economici care au declarat aceste lacune pentru specialiștii și lucrătorii din Republica Moldova, SPPM 2018

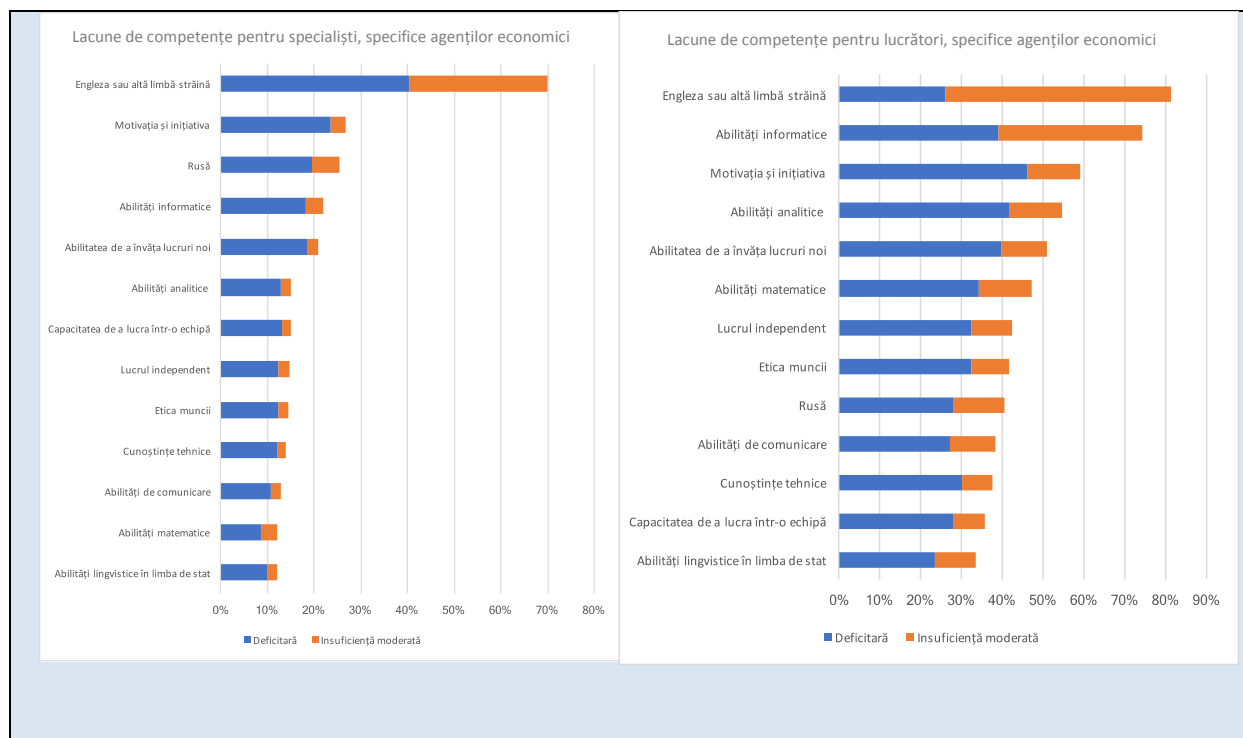
Pentru a forma o imagine completă asupra lacunelor de competențe, este esențial să se ia în considerare, de asemenea, lacunele de competențe specifice fiecărui agent economic, care pot afecta performanța unui anumit grup de agenți economici din Republica Moldova. Similar abordării utilizate în raportul Băncii Mondiale (Rutkowski et. Al, 2017), au fost calculate lacune specifice agenților economici care au menționat utilizarea unor competențe specifice ca fiind importante pentru funcționarea lor (și, prin urmare, excluzând agenții economici care nu consideră aceste competențe necesare pentru activitatea lor). În Anexa 4 a fost prezentată o distribuție a dimensiunii eșantionului și a numărului ponderat de agenți economici reprezentate în rezultatele de mai jos. Totuși, așa cum se discută în continuare, aceste rezultate indică o insuficiență de competențe pe piața muncii și există pentru agenții economici care consideră aceste lacune ca fiind cele mai relevante pentru productivitate și rezultate.

Lacunele de competențe pentru specialiști, specifice agenților economici, au fost raportate pentru limba engleză sau alte limbi străine de către 70% dintre agenții economici respondenți,

urmate de motivație și inițiativă și cunoașterea limbii ruse (Figura 14 în continuare). Este important de remarcat că, pentru toate competențele, cu excepția limbii engleze sau a altei limbi străine, subsetul de agenți economici incluși în lacuna de competențe specifice agenților economici este de aproximativ 100% – fapt ce denotă că practic toate competențele măsurate în SPPM sunt considerate critice pentru funcționarea acestor agenți economici și se așteaptă că specialiștii încadrați în aceste întreprinderi să dispună de un nivel suficient de astfel de competențe. Pentru limba engleză sau alte limbi străine, agenții economici care răspund că aceasta este o competență importantă pentru operațiunile lor au constituit 61% din eșantion. În mod semnificativ, mai mult de jumătate din eșantionul de agenți economici care raportează lacune specifice agenților economici pentru specialiști în limba engleză sau alte limbi străine aparțin sectorului privat. Activitatea cea mai afectată de lacunele în raport cu aceste competențe specifice agenților economici este comerțul cu ridicata și cu amănuntul. Suplimentar, agenții economici care raportează lacune specifice agenților economici pentru specialiști în raport cu limba engleză și alte limbi străine sunt concentrați preponderent la Chișinău.

Rezultatele lacunelor de competențe specifice agenților economici pentru lucrători au fost raportate ca fiind limba engleză sau altă limbi străine (81%), urmate de competențe informatice (74%) și motivație și inițiativă (59%) (Figura 14 în continuare). Agenții economici care consideră aceste competențe ca fiind importante constituie un subset al tuturor agenților economici studiați, fapt ce explică variația mare față de rapoartele privind lacunele generale de competențe – acest lucru a fost discutat în continuare în Anexa 4. În timp ce 71% din agenții economici au răspuns că necesită cunoașterea limbii ruse pentru lucrători și 50% au răspuns că necesită competențe informatice pentru lucrători; procentul agenților economici care solicită lucrătorilor să cunoască limba engleză sau alte limbi străine reprezintă 17%. Aceste cifre reprezintă agenții economici care consideră aceste competențe ca fiind importante pentru funcționarea lor. În general, mai mult de o treime din agenții economici au raportat insuficiență substanțială sau moderată atunci când au evaluat lacunele de competențe specifice agenților economici pentru toate competențele lucrătorilor. Similar specialiștilor, industria primară care raportează lacune specifice agenților economici în cunoașterea limbii engleze sau a altor limbi străine, și a limbii ruse în rândul lucrătorilor, este comerțul cu ridicata și cu amănuntul, iar aceste rezultate provin din regiunea Chișinăului. În mod semnificativ, practic tot eșantionul de agenți economici care raportează lacune specifice agenților economici pentru specialiști în limba engleză sau alte limbi străine și limba rusă aparțin sectorului privat.

Figura 14: Lacune de competențe specifice agenților economici, care reprezintă obstacole pentru operațiunile agenților economici din Republica Moldova, 2018



În rândul agenților economici respondenți, care au raportat că provocările aferente competențelor sunt diferite pentru fiecare tip de lucrător, 61% au raportat că lacunele de competențe în rândul specialiștilor reprezintă un obstacol mai mare în funcționarea agenților economici comparativ cu lacunele de competențe în rândul lucrătorilor din Republica Moldova. Aceștia reprezintă 33% din totalul agenților economici (Figura 15).

Figura 15: Lacune de competențe care reprezintă obstacole pentru operațiunile agenților economici din Republica Moldova, 2018

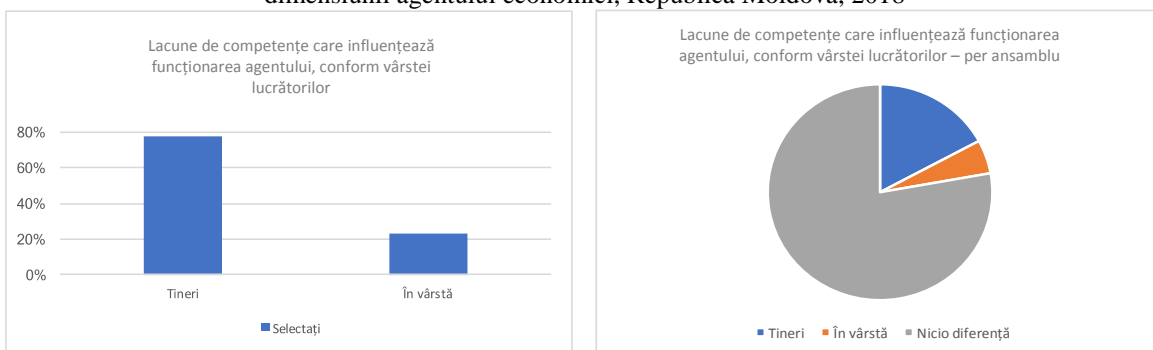


Sursa: SPPM 2018

Mai mult de 77% din agenții economici respondenți au raportat că deficiențele de competențe în rândul tinerilor angajați (până la 30 de ani) reprezintă un obstacol mai mare în funcționarea agenților economici (Figura 16). Această întrebare a fost adresată tuturor

agenților economici care raportează că provocările legate de competențe sunt diferite pentru lucrătorii tineri și cei vârstnici.

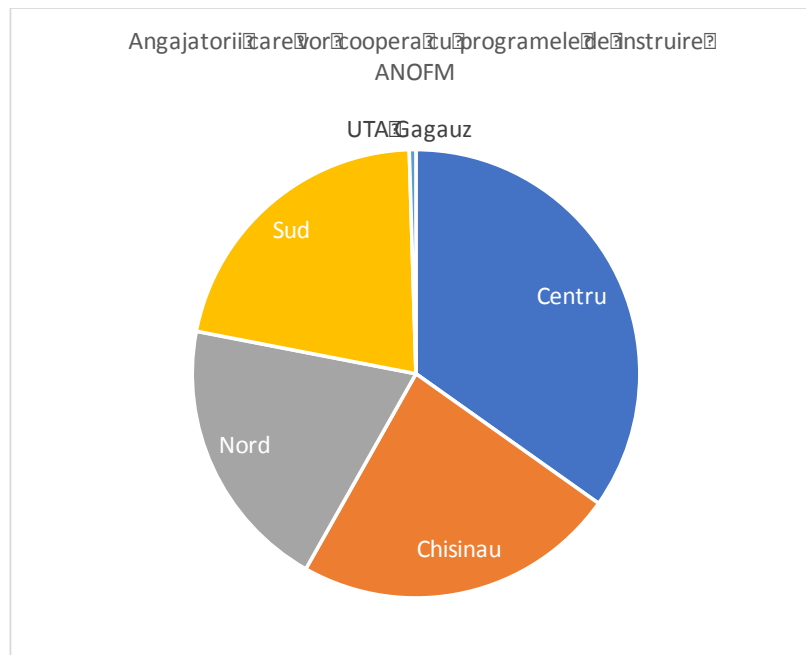
Figura 16: Lacune de competențe care reprezintă obstacole pentru operațiunile agenților economici conform dimensiunii agentului economici, Republica Moldova, 2018



Sursa: SPPM 2018

De asemenea, ancheta a solicitat respondenților să prezinte un raport privind cerințele de formare; cu toate acestea, doar 8% din agenții economici au menționat că vor coopera cu ANOFM în materie de programe de formare profesională și activități post-universitare de ocupare a forței de muncă. Acești agenți economici sunt distribuiți în toate regiunile, cu excepția UTA Găgăuzia (Figura 17). Respondenții sunt reprezentați în mare parte de comerțul cu ridicata și cu amănuntul, industria prelucrătoare și administrația publică și organele de apărare. În mod surprinzător, doar circa jumătate din aceste firme sunt, de asemenea, aceleași ca și cele care au recunoscut lipsa forței de muncă în ultimele 12 luni și au raportat principalul obstacol ca fiind lipsa unui personal calificat (în materie de competențe) cu experiență. De asemenea, mai mult de jumătate dintre agenții economici care răspund pozitiv la cooperarea cu formarea oferită de ANOFM și programele post-universitare sunt firme mici.

Figura 17: Angajatorii dispuși să coopereze cu programele de formare ale ANOFM, 2018



Sursa: SPPM 2018

Aceste rezultate SPPM 2018 au implicații diferite pentru piața muncii și pentru economie per ansamblu:

- i. Pe baza rezultatelor SPPM 2018, aproximativ 44% dintre cetățenii Republicii Moldova lucrează în prezent în sectorul privat, în timp ce sectorul public reprezintă 40% din forța muncii actuală. Crearea de noi locuri de muncă în 2018 a fost semnificativ mai mare în sectorul privat (50%), însă multe dintre aceste locuri de muncă sunt create de agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit. Investițiile planificate pe parcursul anului au fost, de asemenea, conduse preponderent de firmele din sectorul privat.
- ii. Activitatea de angajare a fost cea mai mare pentru ocupațiile de înaltă calificare (în materie de competențe), adică specialiști, iar 38% din angajările noi erau încadrate în această categorie. Majoritatea noilor ocupații erau „specialiști în diverse domenii de activitate”. Prin combinarea atât a lucrătorilor cu calificări manuale, cât și a celor fără calificări manuale, aceste categorii reprezintă împreună circa 45% din noile angajări în 2018.
- iii. Mai mult de un sfert de angajatori au raportat dificultăți de angajare, iar marea majoritate a acestora s-au datorat lucrătorilor fără calificările și experiența necesară, ceea ce reprezintă un obstacol pentru operațiunile lor. Mai mult de o treime din acești angajatori

- provin din industrii productive¹⁹, inclusiv din industriile responsabile de crearea locurilor de muncă productive²⁰, precum și comerțul cu ridicata și cu amănuntul.
- iv. Lacunele generale în materie de competențe pentru lucrători sunt similare cu rezultatele SPPM 2016, angajatorii menționând lacunele de cunoștințe tehnice, etica muncii și motivația și inițiativa ca fiind cele mai mari obstacole pentru funcționarea lor. Agenții economici mai mici sunt afectați în mod disproporționat de lacunele respective.
 - v. În general, lacunele de competențe pentru specialiști au fost raportate pentru limba engleză sau alte limbi străine (43%), urmate de motivație și inițiativă și cunoașterea limbii ruse. Ținând cont de natura înalt calificată (în materie de calificări) a acestor ocupații, lacunele de calificări în rândul specialiștilor sunt, de asemenea, raportate ca fiind obstacole mai critice pentru operațiunile agenților economici prin comparație cu calificările lucrătorilor.
 - vi. Lacune generale în materie de competențe pentru lucrători (funcționari administrativi, lucrători în domeniul serviciilor și comerțului, lucrători calificați și asimilați, operatori la mașini și instalații; asamblori de mașini și echipamente; și lucrători calificați în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit) au fost raportate pentru motivație și inițiativă (56%), calificări analitice (49%) și abilitatea de a învăța lucruri noi (49%). Pentru toate competențele, angajatorii sunt mai critici față de profilul prevalent al competențelor lucrătorilor din Republica Moldova (comparativ cu competențele specialiștilor).
 - vii. Deficiențele de competențe în rândul lucrătorilor tineri (cu vârsta până la 30 de ani) reprezintă un obstacol mai mare pentru operațiunile agenților economici prin comparație cu cele ale lucrătorilor mai vârstnici (cu vârsta peste 30 de ani). Acest impact este raportat preponderent de agenții economici din industriile responsabile de crearea locurilor de muncă productive, și anume comerțul cu ridicata și cu amănuntul și industria prelucrătoare.

¹⁹ Locurile de muncă productive sunt definite de OIM ca și locuri de muncă care produc rezultate suficiente pentru muncă, astfel încât să permită angajaților și persoanelor lor dependente un nivel de consum peste pragul sărăciei, și sunt observate în cadrul a trei dimensiuni – și anume, remunerarea, stabilitatea angajării și condițiile de lucru. Vulnerabilitatea este un aspect important al muncii neproductive și este o caracteristică specifică a sectorului informal. Locurile de muncă productive oferă persoanelor sărace nu doar venituri mai bune, dar și stimulează învățarea și dobândirea de competențe (OIM, 2009).

²⁰ Locurile de muncă productive sunt definite de OIM ca și locuri de muncă care produc rezultate suficiente pentru muncă, astfel încât să permită angajaților și persoanelor lor dependente un nivel de consum peste pragul sărăciei, și sunt observate în cadrul a trei dimensiuni – și anume, remunerarea, stabilitatea angajării și condițiile de lucru. Vulnerabilitatea este un aspect important al muncii neproductive și este o caracteristică specifică a sectorului informal. Locurile de muncă productive oferă persoanelor sărace nu doar venituri mai bune, dar și stimulează învățarea și dobândirea de competențe (OIM, 2009).

OFERTA DE COMPETENȚE

Studiul de măsurare a competențelor din Republica Moldova (SMCM) (2018-19)

Studiul de măsurare a competențelor din Republica Moldova (SMCM) 2018-19 prezintă rezultatele din 2070 interviuri realizate cu cetățeni ai Republicii Moldova cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 de ani, vizând structura familiei, statutul socio-economic general, nivelul de educație, istoria angajării, barierele pentru angajare și utilizarea auto-raportată a competențelor cognitive și socio-emoționale. Această anchetă a fost complementată cu module de măsurare directă atât pentru competențele cognitive, cât și cele non-cognitive. Eșantionul reprezentativ la nivel național are ca scop includerea unui număr egal de respondenți din zonele urbane și rurale din Republica Moldova și include întrebări pertinente, inclusiv emigrarea lucrătorilor.²¹

Studiul a fost elaborat pentru a măsura următoarele categorii de competențe:

1. Competențe cognitive:
 - a. Auto-evaluarea competențelor utilizate la locul de muncă, inclusiv citirea, competențele numerice și utilizarea limbilor.
 - b. Test cognitiv pentru a măsura scorurile privind memoria de lucru, competențele lingvistice în limba de stat și competențele numerice.
2. Competențe non-cognitive:
 - a. Personalitate și competențe comportamentale măsurate cu ajutorul unui test al extraversiunii, agreabilității, conștiinciozității, stabilității emoționale, deschiderii, tăriei de caracter și luării deciziilor.
 - b. Inteligența socială măsurată prin scorul empatiei.
 - c. Mentalitate fixă măsurată prin scorul de rigiditate.
3. Competențe relevante pentru locul de muncă:
 - a. Utilizarea auto-raportată a competențelor la locul de muncă, inclusiv utilizarea calculatoarelor, competențele interpersonale, învățarea și gândirea, autonomia și repetitivitatea, sarcinile fizice, conducerea unui vehicul, repararea echipamentelor, operarea de utilaje grele, efectuarea prezentărilor și supravegherea altora.

Unele detalii privind testele cognitive și non-cognitive au fost oferite în Caseta 4 în continuare.

Următoarea secțiune descrie nivelul de educație predominant în rândul cetățenilor Republicii Moldova (vârsta cuprinsă între 18-64 de ani), urmată de o secțiune corespunzătoare privind participarea pe piața muncii și perspective pieței muncii rezultate pe baza profilului de competențe al lucrătorilor și, în cele din urmă, o discuție privind intensitatea competențelor și utilitatea la locul de muncă.

²¹ Detaliile privind modulele anchetei SMAM au fost prezentate în Anexa 2.

SMCM 2018-19: Modulele cognitive și non-cognitive

Modulul cognitiv cuprinde trei secțiuni, fiecare bazat pe una dintre următoarele componente importante ale competențelor cognitive:

1. Memoria de lucru – aceasta cuprinde abilitatea de a reține și procesa temporar informații și este asociată cu competențe cognitive complexe. Este un indicator al competențelor intelectuale și academice, precum și al inteligenței. Secțiunea a fost împărțită în continuare în trei subsecțiuni, inclusiv memorie auditivă, vizuală și o sarcină care implică operarea cu reprezentări vizuale în spațiul de lucru mental.
2. Competențe lingvistice în limba de stat – acestea depășesc lectura simplă și scrierea, pentru a evalua înțelegerea vocabularului, abilitatea de a urma instrucțiuni și abilitatea de a citi tabele și diagrame.
3. Competențe de calcul – acestea testează cunoștințele și competențele matematice, prin întrebări de bază de calcul într-un cadru de viață cotidian.

Modulul socio-emoțional măsoară următoarele competențe și trăsături de personalitate, care s-au dovedit a avea un impact semnificativ asupra rezultatelor pieței muncii:

Secțiunea 1

1. Extraversiunea – include trăsături cum ar fi: energic, vorbăreț, asertiv, sociabil, activ, aventuros, entuziast.
2. Agreabilitatea – include trăsături cum ar fi: prietenos, cooperant, plin de compasiune, onest, altruist, respectuos, modest.
3. Conștiințiozitatea – include trăsături cum ar fi: eficient, organizat, responsabil, orientat pe rezultate, auto-disciplinat, de încredere, metodic și minuțios.
4. Nevrotismul (acesta este opusul stabilității emoționale, vizează emoțiile negative) – include trăsături cum ar fi: anxios, iritabil, deprimat, capricios, impulsiv, vulnerabil, tensionat.
5. Deschiderea spre experiență – include trăsături cum ar fi: curios, imaginativ, simț estetic, intuitiv, non-convențional, o gamă largă de interese.
6. Tăria de caracter – include trăsături cum ar fi: perseverența, tăria de caracter pentru realizarea sarcinilor și atingerea obiectivelor.
7. Stilul de luare a deciziilor – include trăsături cum ar fi: înțelegerea consecințelor deciziilor pentru sine, precum și pentru alții.

Primele cinci trăsături de personalitate enumerate mai sus sunt frecvent menționate ca „Big Five” (adică, deschidere, conștiințiozitate, extraversiune, agreabilitate și stabilitate emoțională) și este un model definit pe scară largă în cercetările academice. Celelalte două trăsături au fost adoptate din programul de măsurare a competențelor STEP al Băncii Mondiale.

Secțiunea 2

8. Rigiditatea în gândire – trăsăturile includ o atitudine fixă față de minte sau personalitate.

Secțiunea include întrebări privind opiniile persoanelor despre inteligență și talent pentru a măsura dacă

o persoană consideră că este posibil ca cineva să depășească nivelul intelectual de care dispune sau nu (demonstrând o mentalitate fixă).

Secțiunea 3

9. Empatia – abilitatea de a comunica social în mod eficient și de a interacționa cu alții.

Această secțiune finală a fost inclusă pentru a măsura inteligența emoțională a respondenților anchetei, prin măsurarea capacității de citire a emoțiilor exprimate de alții și deducere a intențiilor și posibilelor comportamente viitoare.

Sursa:

Buianina, Tatiana. 2019. Raport analitic care validează modulul competențelor cognitive. Mimeo, elaborat pentru Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova în mai 2019.

Negru, Mihaela. 2019. Raport analitic care validează modulul competențelor non-cognitive. Mimeo, elaborat pentru Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova în mai 2019.

Cum poate fi descris profilul calificărilor și competențelor cetățenilor Republicii Moldova?

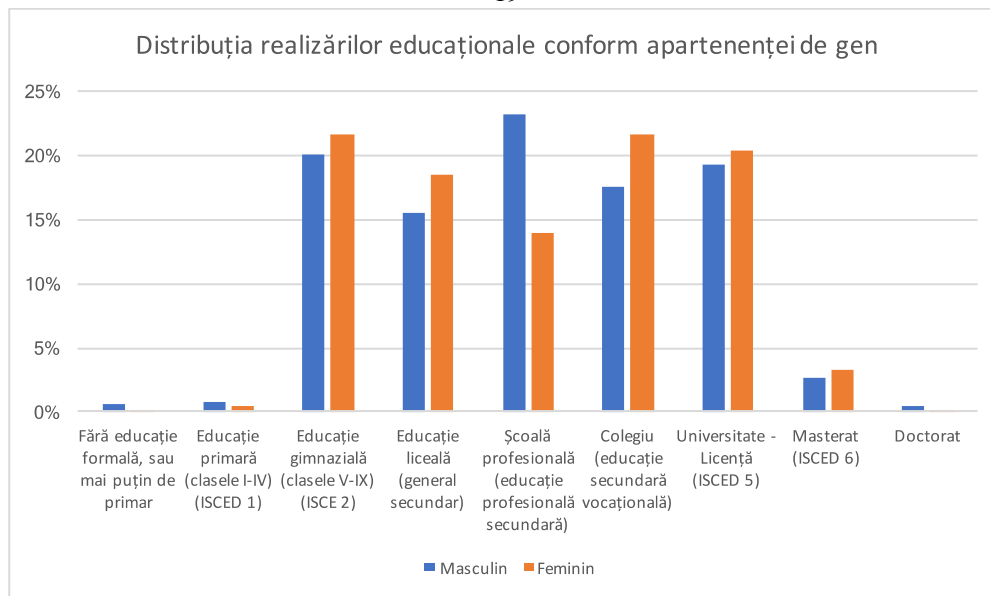
Potrivit datelor SMCM 2018-19, nivelul educațional în Republica Moldova este destul de înalt în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 18-64 de ani, aproximativ 61% din populație absolvind cel puțin învățământul secundar superior și 23% din populație absolvind studii superioare. Acesta este, de asemenea, destul de consecvent între ambele sexe (Figura 18). Prin compararea cohortelor de vârstă, ratele de absolvire până la nivelul colegiului (secundar superior) sunt mari și consecvente în toate cohortele. Persoanele cu vârsta sub 45 de ani au o rată de absolvire mai mare a învățământului terțiar²², fapt ce indică un număr mai mare de absolvenți terțiari în forța muncii din Republica Moldova la momentul actual (Figura 19). În rândul forței muncii angajate, 31% aparțin cohorții de vârstă de 25-34 de ani și 23% cohorții de vârstă de 35-44 de ani, în timp ce 10% din forța muncii angajată este reprezentată de lucrători cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani. Ratele de studii superioare corespund, de asemenea, situației socio-economice a respondentului la vârsta de 15 ani²³. Persoanele cu statut socio-economic superior al gospodăriei lor la vârsta de 15 ani prezintă șanse mai mari să fi absolvit învățământul secundar și post-secundar (Figura 20).²⁴

²² După cum este specificat în Publicația statistică privind educația în Republica Moldova de către Biroul Național de Statistică, învățământul terțiar include ciclul scurt al învățământului terțiar, licențiatul, studiile de master sau doctorat (http://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Educatia/Educatie_RM_2018.pdf)

²³ Statutul socio-economic precedent al gospodăriei, persoanelor care au răspuns la SMAM 2018-19 li s-a cerut să clasifice statutul socio-economic al gospodăriei lor când aveau 15 ani pe o scară de la 1 la 10.

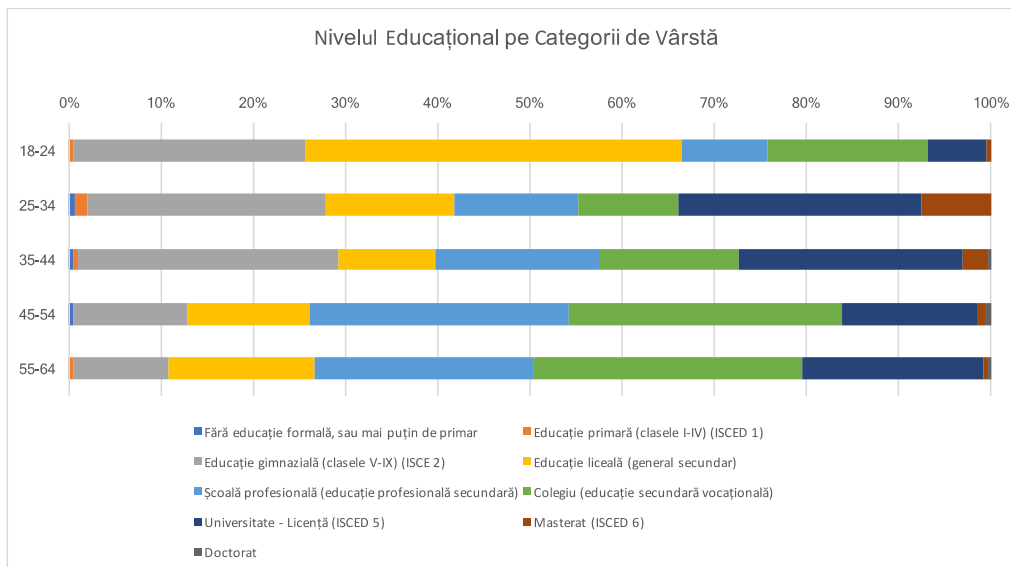
²⁴ Detaliile privind sistemul educațional din Republica Moldova sunt prezentate în Anexa 6.

Figura 18: Distribuția realizărilor educaționale în Republica Moldova conform apartenenței de gen, Moldova 2018-19



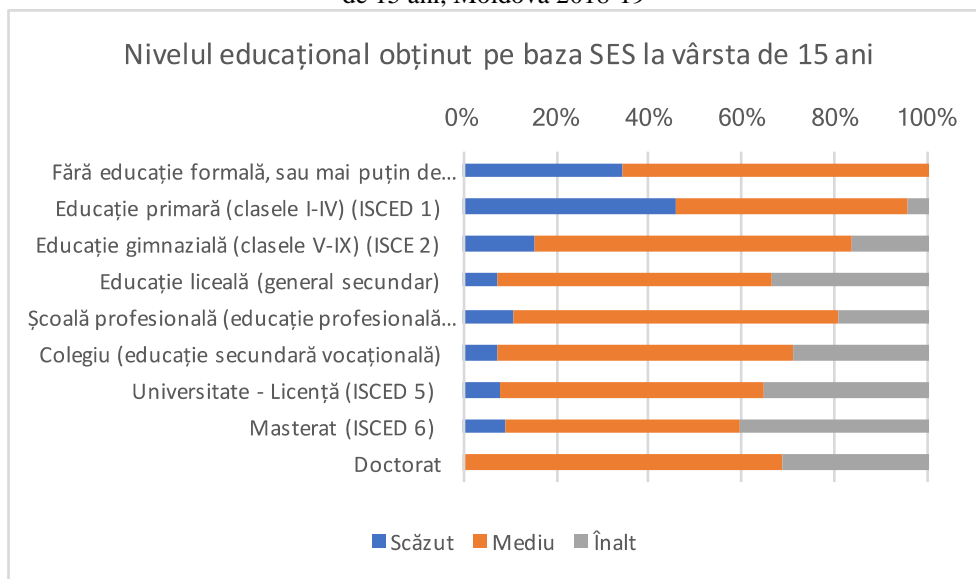
Sursa: SMCM 2018-2019

Figura 19: Distribuția realizărilor educaționale în Republica Moldova pe categorii de vârstă, Moldova 2018-19



Sursa: SMCM 2018-2019

Figura 20: Distribuția realizărilor educaționale în Republica Moldova în funcție de statutul socio-economic la vârsta de 15 ani, Moldova 2018-19

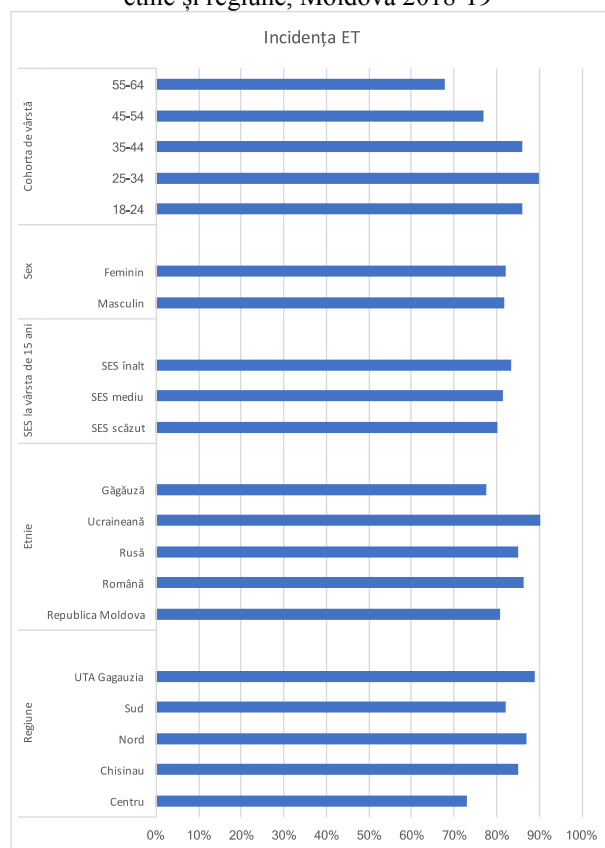


Sursa: SMCM 2018-2019

Pe baza rezultatelor obținute din datele SMCM 2018-19, circa 82% din respondenți au obținut o formă de educație timpurie (grădiniță, creșă, îngrijire de zi, școală de zi sau învățământ preșcolar). Acest rezultat este consecvent atât pentru bărbați, cât și pentru femei, precum și pentru cohortele de vârstă sub 45 de ani. Rezultatul este, de asemenea, consecvent, indiferent de statutul socio-economic precedent al gospodăriei pentru fiecare persoană și regiune (Figura 21). După cum s-a discutat mai sus, competențele comportamentale și cognitive sunt dezvoltate în copilărie și continuă să se dezvolte, în timp ce competențele tehnice sunt deseori dobândite la etapele ulterioare ale învățământului post-secundar. Cu toate acestea, obținerea competențelor tehnice depinde în mare parte de calitatea competențelor comportamentale și cognitive dezvoltate în anii precedenți. Pe baza analizei studiului ofertei de competențe în Republica Moldova efectuat de Kupets (2019), persoanele care nu au participat la nicio formă de educație timpurie au competențe cognitive²⁵ și inteligența socială mult mai reduse (pe baza rezultatelor testelor privind competențele non-cognitive).

²⁵ Pe baza scorurilor derivate din modulele privind memoria de lucru (vizuală și auditivă) și competențele lingvistice în limba de stat din cadrul testelor cognitive.

Figura 21: Participarea la ET pe cohortă de vârstă, apartenență de gen, statut socio-economic la vârsta de 15 ani, etnie și regiune, Moldova 2018-19



Sursa: SMCM 2018-2019

Pe baza scorurilor obținute în urma testului de competențe cognitive, populația de vârstă activă din Republica Moldova are în medie un nivel ridicat de memorie de lucru, competențe lingvistice în limba de stat și competențe numerice.²⁶ Rezultatele din secțiunea cognitivă a sondajului SMCM 2018-19 au fost destul de consecvente în rândul persoanelor, cu excepția variației ușoare bazate pe studiile sau locația (urbană versus rurală)²⁷ persoanelor, și bazate pe cohorte de vârstă (Buianina, 2019). În general, scorurile secțiunilor cognitive au fost constant mari. Persoanele care au refuzat să completeze oricare din secțiuni au fost considerate că „nu posedă” competența.

Modulul privind competențele lingvistice în limba de stat a fost conceput pentru a dezvălui cunoașterea vocabularului, înțelegerea și capacitatea de a urma instrucțiuni și a oferit, în primul rând, opțiuni multiple, care s-ar putea fi dovedit ușor de rezolvat pentru majoritatea respondenților. Atunci când sunt analizate rezultatele în rândul persoanelor care fac parte din populația de vârstă activă, persoanele mai vârstnice au obținut scoruri mai înalte decât persoanele cu vârsta cuprinsă între 18-24 de ani, dezvăluind probabilitatea că locul de muncă actual le-a permis să obțină mai multe cunoștințe sau le facilitează înțelegerea anumitor instrucțiuni.

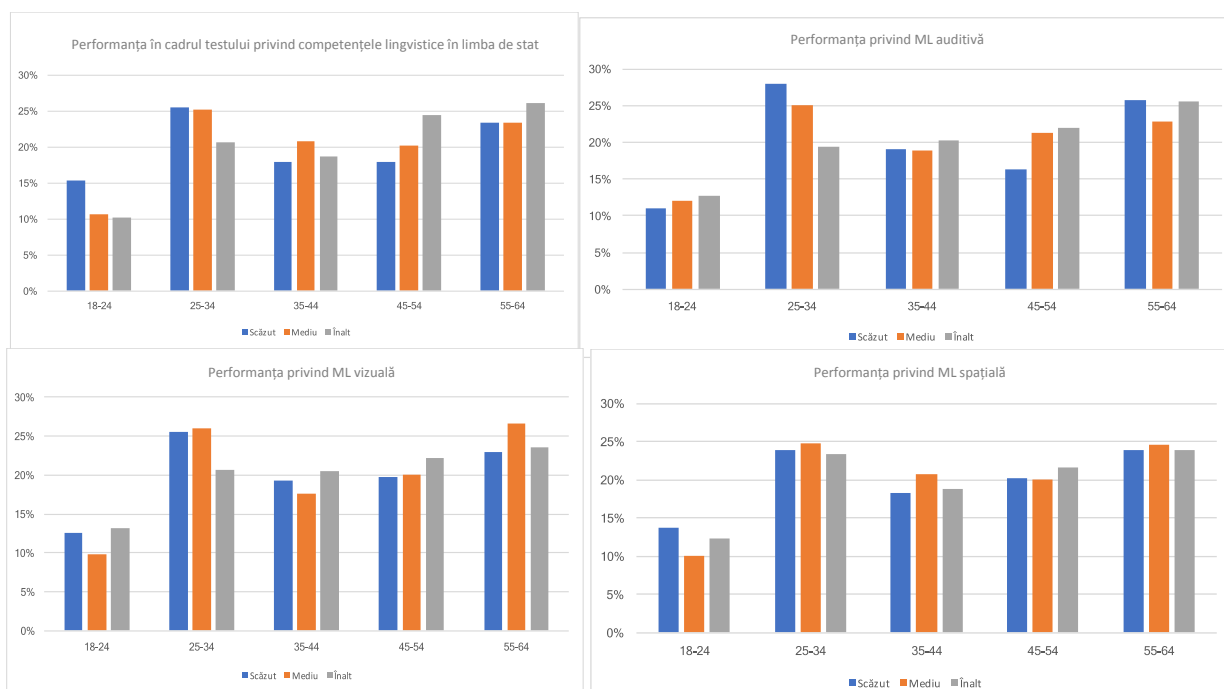
²⁶ Vedeți Anexa 7 pentru rezultate detaliate.

²⁷ Vedeți Anexa 8 pentru scoruri detaliate.

Cohortele de vârstă mai tânără înregistrează scoruri globale mai mici, fapt ce este în concordanță cu raportul SPPM.

Scorurile pentru memoria de lucru ale persoanelor angajate în prezent (cu excepția memoriei vizuale) au fost, de asemenea, consecvente la persoane, cu o oarecare excepție în cohortele de vârstă. Acest test a fost conceput pentru a evalua capacitatea de a reține informații și, ulterior, a funcționa pe baza unor instrucțiuni. Memoria auditivă susține în mod activ ce aude o persoană. Aceasta implică recepția informațiilor oferite verbal, procesarea acestor informații, stocarea în memoria de lungă durată și amintirea celor auzite. Memoria vizuală-spațială surprinde ceea ce vede o persoană. Aceasta implică efectuarea unui set de operații mentale pe informații vizuale (imagini mentale). Potrivit Buianina (2019), pentru majoritatea cohortelor de vârstă, scorurile reduse ale componentei de memorie vizuală pot fi considerate drept indicatori ai deficitului de resurse de atenție – adică nu au considerat necesar să direcționeze efortul spre sarcina respectivă. Totuși, pentru cohortele mai vârstnice, este, de asemenea, un indicator al scăderii competențelor cognitive care ar putea fi abordate. Scorurile mai mici ale memoriei de lucru spațiale pentru acești lucrători ar putea indica, de asemenea, că competențele respective nu sunt necesare în mod activ în locurile activității lor curente.

Figura 22: Scorurile din modulul cognitiv privind competențele lingvistice în limba de stat și memoria de lucru pentru persoanele angajate în prezent, Moldova 2018-19



Sursa: SMCM 2018-19

Rezultatele modulului non-cognitiv denotă diferențe importante în funcție de vârstă, apartenență de gen și locația persoanei în Republica Moldova. Pe baza rezultatelor obținute de Negru (2019), cetățenii Republicii Moldova în cohortele de vârstă mai înaintată, se descurcă mult mai prost la testul de empatie și au o mentalitate mult mai fixă decât persoanele de vârstă mijlocie. Prin comparație, nivelul de rigiditate mentală este semnificativ mai mic în rândul adulților tineri (în cazul în care diferența medie de scor este de aproximativ 2 puncte în grupul de vârstă de 25-34 de ani față de 55-64 de ani)²⁸. Potrivit Negru (2019), aceste caracteristici pot fi explicate prin două fenomene care apar simultan. Pe de o parte, există „plasticitatea mentală” sau abilitatea de a se schimba – care este mai pronunțată la o vârstă mai tânără. Pe de altă parte, există, de asemenea, indicatori puternici ai unei diferențe prevalente între formarea socio-culturală și educație între tineri (mai exact, tinerii născuți la sfârșitul anilor '90) și generațiile mai vârstnice. Este interesant faptul că femeile au o performanță semnificativ mai bună în conștiinciozitate, agreabilitate, tărie de caracter, luarea deciziilor și testul de empatie și acest lucru poate fi asociat cu niveluri superioare de educație în general (Kupets, 2019; Negru, 2019) și poate oferi perspective asupra alegerilor profesionale ale femeilor în Republica Moldova. Pe de altă parte, prin comparație cu bărbații, femeile pe piața muncii din Republica Moldova pot fi mai puțin stabile din punct de vedere emoțional și pot avea o mentalitate mai fixă decât bărbații. Pe baza explicațiilor oferite de Negru (2019), acest lucru poate fi asociat cu factori culturali și sociali, cum ar fi convingerile religioase conservatoare, care contribuie la roluri fixe de gen, care sunt consolidate pe tot parcursul educației și formării femeilor. Una dintre cele mai semnificative diferențe în competențele socio-emoționale se atestă între locuitorii din mediul urban și rural (Negru, 2019). Persoanele care locuiesc în zonele urbane au scoruri mai mari pentru toate competențele, cu excepția deschiderii, conștiinciozității, luării deciziilor și tăriei de caracter prin comparație cu cetățenii Republicii Moldova care locuiesc în zonele rurale.²⁹ Pe baza analizei furnizate de Negru (2019), scorurile mai mari ale rezidenților din mediul urban privind empatia și scorurile mai mici privind mentalitatea fixă pot fi explicate prin nivelul lor general mai ridicat de studii, expunerea la diverse populații și ajustarea mai bună la diferite medii sociale.

Determină profilul calificărilor și competențelor cetățenilor Republicii Moldova rezultate adecvate pe piața muncii?

Participarea forței muncii în Republica Moldova constituie 64%³⁰, fapt ce denotă că persoanele cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 de ani sunt active pe piața muncii, deținând un loc de muncă (56%) sau fiind în căutarea unui loc de muncă (8%). Ratele sporite de participare a forței muncii reprezintă o caracteristică majoră a țărilor cu venituri mici și mijlocii, deoarece lipsa locurilor de muncă productive sau a surselor alternative de venit (cum ar fi programele de îndemnizații sau șomaj) rezultă în faptul că cei mai apti membri ai gospodăriei

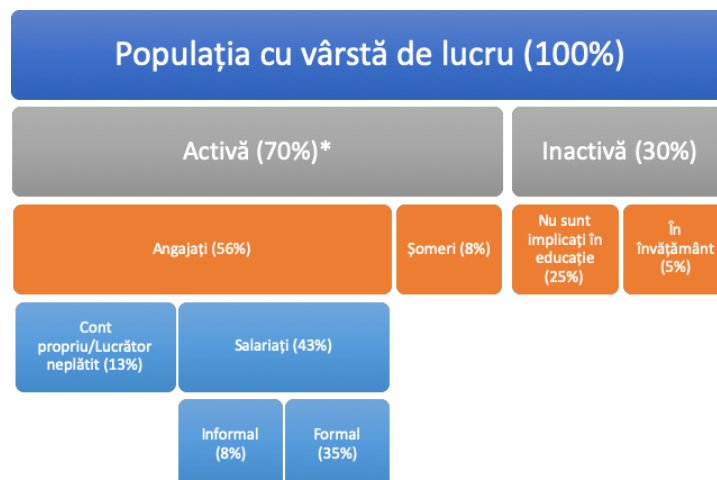
²⁸ Vedeți Anexa 9 pentru rezultate detaliate.

²⁹ Vedeți Anexa 10 pentru scoruri detaliate.

³⁰ Rata de participare a forței muncii disponibilă în SMAM 2018-19 diferă de datele disponibile în Ancheta forței muncii a BNS din cauza diferențelor de eșantionare și ponderare.

sunt încadrați în câmpul muncii. În rândul populației inactive, există persoane care nu sunt înscrise în educație și sunt inactive, deoarece au responsabilități legate de gospodărie, probleme de sănătate, sunt descurajate de la muncă sau sunt pensionate. Aceste persoane reprezintă 25% din populația de vârstă activă (vedeți Figura 23).

Figura 23: Distribuția populației active (vârsta cuprinsă între 18-64 de ani), Moldova 2018-19



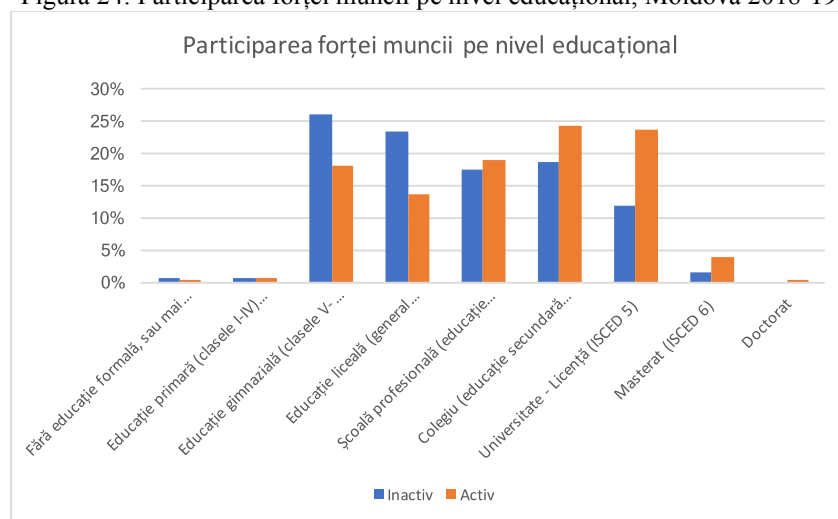
* Această cifră include, de asemenea, 6% din lucrătorii în tranziție sau temporar plecați de la locurile lor de muncă.
Sursa: SMCM 2018-19

Tabelul 2 – Participarea forței muncii

	Masculin	Feminin
TOȚI	69	59
18-24	29	21
25-34	41	30
35-44	36	33
45-54	34	36
55-64	25	27
Fără educație formală sau nivel inferior învățământului primar	28	0
Învățământ primar (clasele I-IV) (CISE 1)	55	14
Educație gimnazială (clasele V-IX) (CISE 2)	31	24
Educație liceală (general secundar)	26	25
Școală profesională (secundar profesional)	43	23
Colegiu (învățământ secundar profesional)	25	33
Universitate – licențiat (CISE 5)	40	40
Masterat (CISE 6)	38	44
Doctorat	79	21

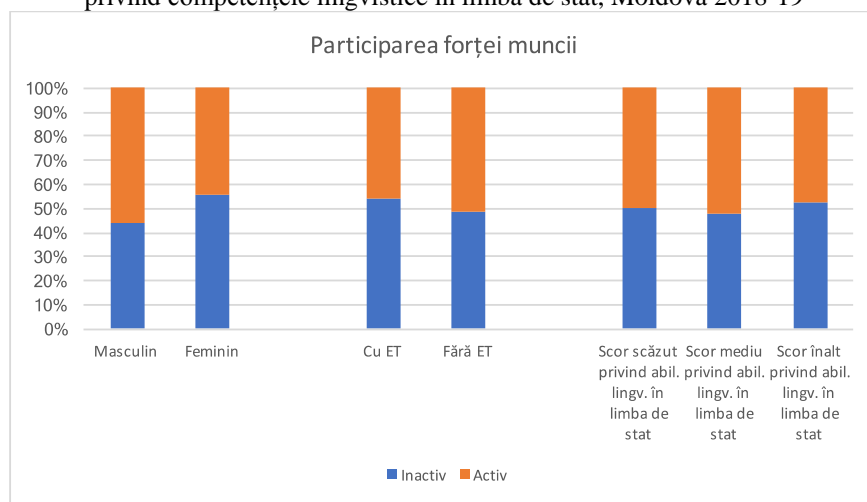
Participarea forței muncii crește, de asemenea, odată cu realizările educaționale, ceea ce înseamnă că persoanele respective sunt mai susceptibile de a se angaja în activități de ocupare a forței muncii sau de căutare a locurilor muncă. Rezultatele studiului longitudinal al societății incluzive din Bulgaria (BLISS) axat pe măsurarea competențelor a relatat că, deși competențele constituie un factor important pentru capacitatea de angajare, tipul ocupației și salariu, anume nivelul de învățământ este corelat puternic cu participarea forței muncii. Studenții au tendința de a lua decizii legate de învățământul superior pe baza așteptărilor pentru un salariu mai mare. Bonusul educației nu este limitat la venituri, însă ar trebui, de asemenea, să includă alegeri mai bune pentru angajatori, perioade reduse pentru căutarea noilor locuri de muncă și o mobilitate sporită. Pe baza rezultatelor SMCM, cea mai mare rată de inactivitate se atestă pentru persoanele cu studii generale secundare (Figura 24). Există o mică variație a participării forței muncii pe baza apartenenței de gen (proporție mai mare a femeilor inactive). Cu toate acestea, scorurile din modulul de testare a competențelor lingvistice în limba de stat nu dezvăluie nicio diferență în probabilitatea participării forței muncii. În mod similar, participarea la ET pare să reducă probabilitatea de activitate pe piața forței de muncă (Figura 25).

Figura 24: Participarea forței muncii pe nivel educațional, Moldova 2018-19



Sursa: SMCM 2018-2019

Figura 25: Participarea forței muncii conform apartenenței de gen, participării la ET și scorului obținut la testul privind competențele lingvistice în limba de stat, Moldova 2018-19



Sursa: SMCM 2018-2019

În general, în Republica Moldova, nivelurile de educație post-secundar și terțiar sunt strâns corelate pozitiv cu participarea forței muncii, cu angajarea și, într-o anumită măsură, câștigurile salariale. Acest rezultat este deosebit de important pentru femei și există o asocierie puternică între remunerarea orară și nivelurile de educație pentru femei în Republica Moldova. Tabelul 3³¹ în continuare reflectă efectul diferitor dimensiuni ale profilurilor de competențe asupra participării forței muncii sau asupra statutului de ocupare a forței muncii al persoanelor fizice în Republica Moldova (ținând cont de toți factorii contribuabili). Pe de altă parte, foarte puține competențe cognitive și non-cognitive au asocieri puternice cu participarea forței muncii și nicio abilitate non-cognitivă nu are un impact semnificativ asupra probabilității de angajare (Kupets, 2019).

Pe baza rezultatelor calculate de Kupets (2019), există o puternică asocierie negativă între mentalitatea fixă și probabilitatea ocupării forței muncii în rândul populației active de vârstă activă. Suplimentar, persoanele fără un loc de muncă din Republica Moldova înregistrează scoruri semnificativ mai mici în raport cu competențele lingvistice în limba de stat și competențele numerice și au o mentalitate mai fixă³² prin comparație cu persoanele angajate sau chiar inactive.³³ Aceste rezultate sunt esențiale, deoarece denotă că persoanele fără locuri de muncă care sunt în căutare activă a unui loc de muncă sunt dezavantajate în continuare, fie de un deficit al competențelor cognitive de bază, fie de incapacitatea de a se îmbunătăți urmare a

³¹ Acest tabel reflectă atât semnificația statistică, cât și direcția efectelor estimate. Semnele din paranteze sunt afișate pentru variabilele care sunt semnificative numai în modelele reduse care nu țin cont de educație. Eșantionul exclude studenții (persoanele care au participat la un program formal de educație) cu vârste mai mici de 25 de ani.

³² Este important de remarcat că mentalitatea fixă este o „convingere”, ceea ce înseamnă că poate fi schimbată prin intermediul educației, formării și ghidării (prin comparație cu trăsăturile de personalitate, care sunt practic imposibil de a fi „reeducate” sau schimbate.

³³ Vedeți Anexa 9 pentru rezultate detaliate.

feedback-ului constructiv din încercările de angajare fără succes – fapt ce le poate împiedica să reușească pe piața muncii.

Tabelul 3 – Rezultatele educației, ale competențelor și pieței muncii în Republica Moldova: o analiză multi-variată

	Participarea forței muncii			Ocuparea forței muncii active din punct de vedere economic			Remunerarea orară a angajaților și persoanelor care desfășoară activități independente		
	Total	Femei	Bărbăți	Total	Femei	Bărbăți	Total	Femei	Bărbăți
Secundar superior		+				+		+	
Post-secundar (nu terțiar)	+	+					+	+	
Terțiar	+	+	+	+		+	+	+	
Memorie auditivă	+	+				+	(+)	+	+
Memorie vizuală	-	-		-		-			
Competențe lingvistice în limba de stat	+	(+)	+	+	+	+		(+)	-
Deschidere	+						(+)		(+)
Conștiinciozitate								-	
Extraversiune	-								
Agreabilitate			(+)			+			-
Stabilitate emoțională	+	+							
Luarea deciziilor							+		+
Mentalitate fixă		(-)		-		-	-	(-)	-
Empatie	+		+						

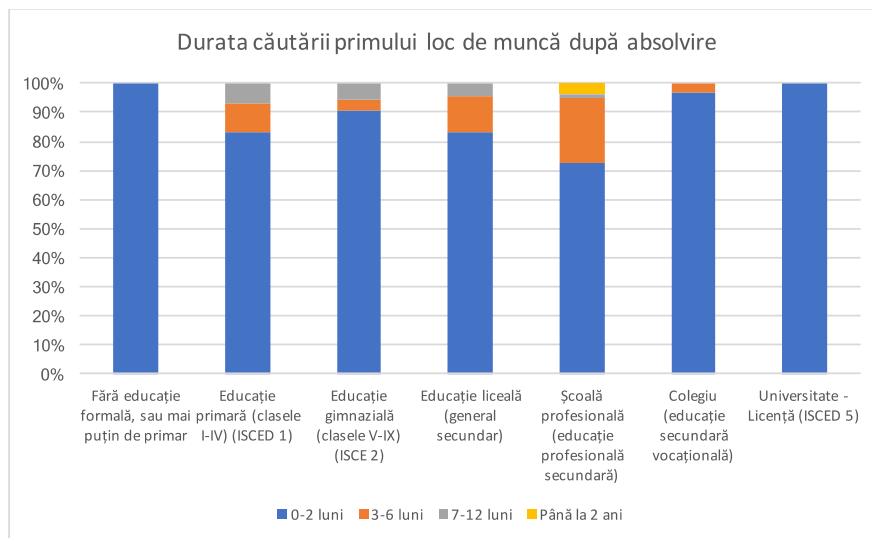
Sursa: Kupets (2019)

Majoritatea lucrătorilor din Republica Moldova nu se confruntă cu o tranziție lungă de căutare a locurilor de muncă între finalizarea studiilor și obținerea primului loc de muncă.

Durata cea mai scurtă este pentru absolvenții terțiar și absolvenții învățământului secundar superior (Figura 26). Un rezultat interesant este rata de sub-ocupare, care afectează populația activă în vârstă de 45 de ani mai mult decât lucrătorii cu vârsta cuprinsă între 45-64 de ani (Figura 27). Cu toate acestea, după cum reflectă Figura 25 mai sus, în timp ce majoritatea lucrătorilor își găsesc un loc de muncă, doar 35% sunt implicați în munca salarială formală, iar 21% sunt angajați pe cont propriu (deseori neplătiți) sau în muncă salariată informală. Informalitatea afectează în mod disproporționat regiunea UTA Găgăuzia (Figura 28). Figura 29 în continuare denotă că, deși șomajul în rândul lucrătorilor este cel mai mare în regiunea Nord, șomajul afectează, de asemenea, în mod disproporționat regiunea UTA Găgăuzia.

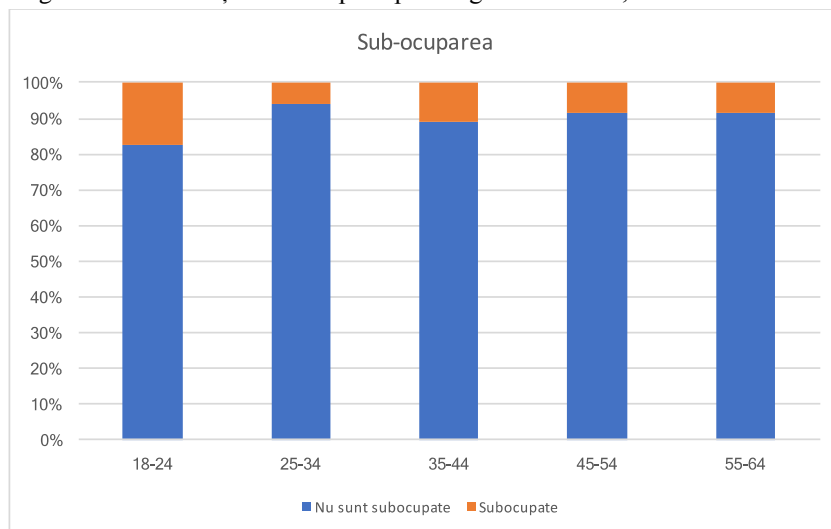
Figura 26: Durata căutării primului loc de muncă pe nivel educațional, 2018-19³⁴

³⁴ Țineți cont de faptul că eșantionul de respondenți pentru acest rezultat include doar respondenții care au raportat participarea la formări și au obținut certificate (Q.23, Modulul 2, SPPM).



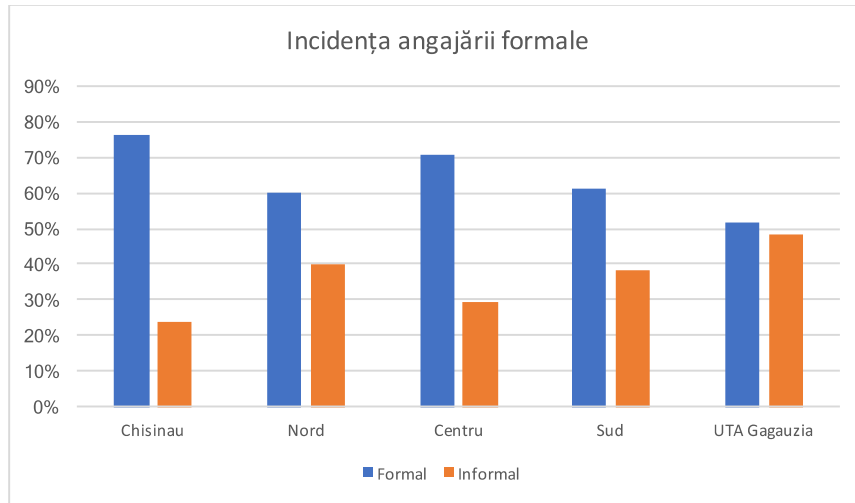
Sursa: SMCM 2018-19

Figura 27: Distribuția sub-ocupării pe categorii de vârstă, Moldova 2018-19



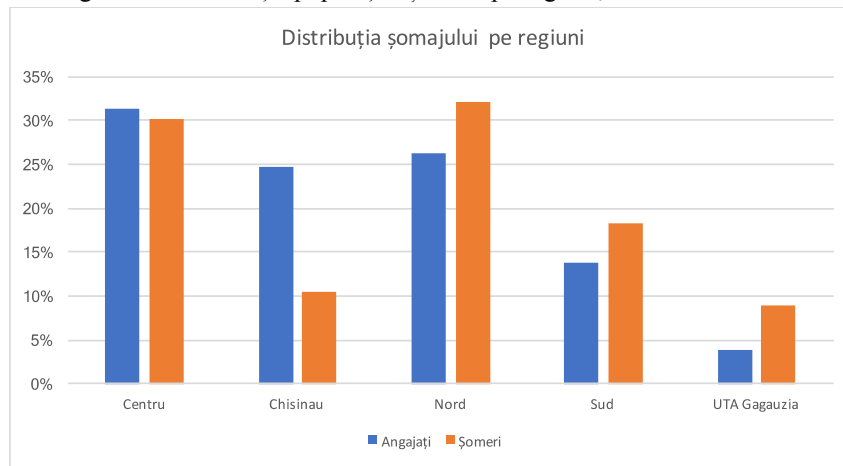
Sursa: SMCM 2018-19

Figura 28: Incidența angajării formale, Moldova 2018-19



Sursa: SMCM 2018-19

Figura 29: Distribuția populației șomere pe regiuni, Moldova 2018-19



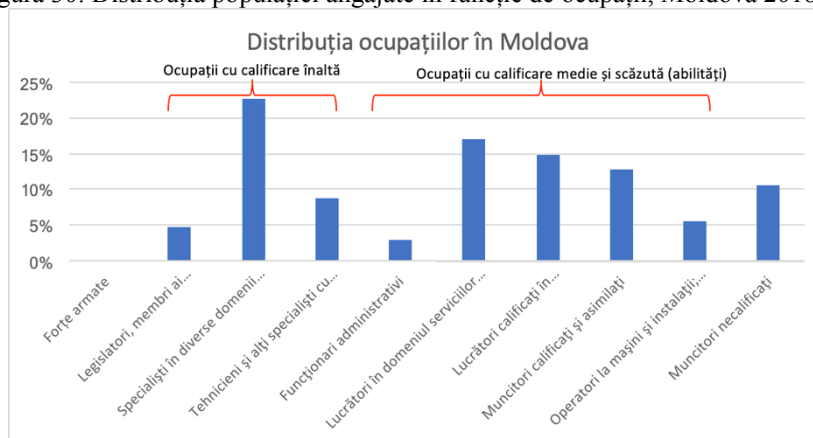
Sursa: SMCM 2018-19

Aproximativ 36% din salariați sunt angajați la locuri de muncă care necesită calificări înalte (în materie de competențe), majoritatea lucrând ca specialiști în diverse domenii de activitate. Aceste ocupații înalt calificate (în materie de competențe) (nivelul 3-4 de calificare CISO) reprezintă locuri de muncă care necesită calificări superioare și au, de obicei, mai multă responsabilitate în cadrul firmei. După cum denotă Figura 30 în continuare, acestea sunt urmate de 20% angajați la locuri de muncă care necesită un nivel mediu de competențe (nivelul 2 de calificare CISO) (cum ar fi funcționari administrativi; lucrători în domeniul serviciilor și comerțului) – aceste profesii sunt, de asemenea, considerate ca fiind lucrători fără calificări manuale. 33% din lucrătorii din Republica Moldova sunt angajați la locuri de muncă care necesită un anumit nivel de competențe, însă nu necesită instruire aprofundată (nivelul 2 de calificare CISO) (inclusiv ocupații cum ar fi lucrători calificați și asimilați; operatori la mașini și instalații; asamblori de mașini și echipamente; lucrători calificați în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit) – aceste ocupații sunt, de asemenea, considerate ca fiind

lucrători cu calificări manuale.³⁵ În final, 10% din lucrătorii din Republica Moldova sunt angajați în ocupații elementare (lucrători necalificați) (nivelul 1 de calificare CISO). Rezultatele denotă, de asemenea, că lucrătorii care fac parte din chintilele mai înstărite prezintă șanse mai mari să dețină locuri de muncă de o calitate mai bună (Figura 31). Pe baza analizei actuale, este dificil de conchis dacă gospodăriile sunt înstărite din cauza calității superioare a locurilor de muncă în care sunt implicate persoanele, sau dacă aceste persoane au acces la locuri de muncă de calitate mai bună din cauza bunăstării lor.³⁶

Rezultatele indică, de asemenea, că majoritatea cetățenilor angajați din Republica Moldova lucrează în sectorul serviciilor, urmați de sectoarele educației și agriculturii. O defalcare detaliată a industriilor reflectă că incidența ocupării forței muncii în industria prelucrătoare (de la high-tech la low-tech) este foarte mică. Prin comparație, există mai multe locuri de muncă în sectorul serviciilor și în agricultură.³⁷ Aceste rezultate au fost ilustrate în Figura 32 în continuare. Nu este surprinzător, similar cu rezultatele SPPM 2018, că majoritatea populației (54%) este în prezent angajată în sectorul public. Pentru persoanele care desfășoară activități independente, 60% sunt situate în regiunile Chișinău sau Centru, iar alte 25% sunt situate în regiunea Nord.

Figura 30: Distribuția populației angajate în funcție de ocupații, Moldova 2018-19



Sursa: SMCM 2018-19

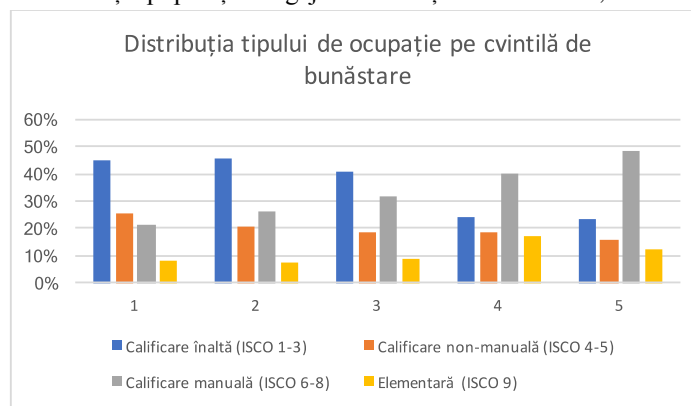
³⁵ Descrierea clasificărilor competențelor este disponibilă în documentul Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14) nr. 22 din 03.03.2014

(<http://www.angajat.md/files/Clasificatorul%20ocupatiilor%20%281%29%20ro.pdf>).

³⁶ Indicele bunăstării pentru gospodării a fost construit, utilizând informații din SMAM 2018-19 privind diverse active și caracteristici ale locuinței, care au fost combinate pentru a crea un indice.

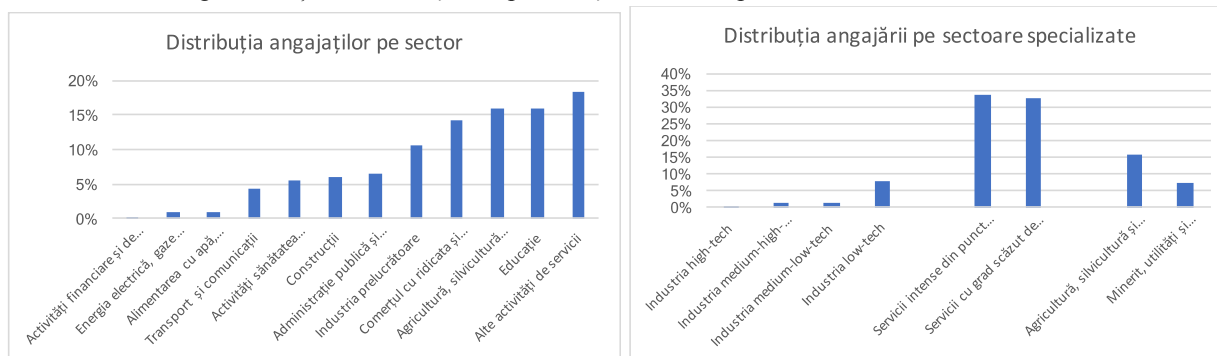
³⁷ Eurostat utilizează o agregare a industriei prelucrătoare în funcție de intensitatea tehnologică și pe baza CAEM Rev. 2 la nivel de 2 cifre pentru compilarea agregatelor legate de înaltă tehnologie, tehnologie medie-înaltă, tehnologie medie-joasă și tehnologie joasă. În mod similar, celelalte sectoare majore (altele decât agricultura, mineritul și utilitățile) sunt definite ca servicii care necesită cunoștințe (KIS) sau ca servicii care necesită mai puține cunoștințe (LKIS).

Figura 31: Distribuția populației angajate în funcție de bunăstare, Moldova 2018-19



Sursa: SMCM 2018-19

Figura 32a și b: Distribuția ocupării forței de muncă pe sectoare, Moldova 2018-19



Sursa: SMCM 2018-19

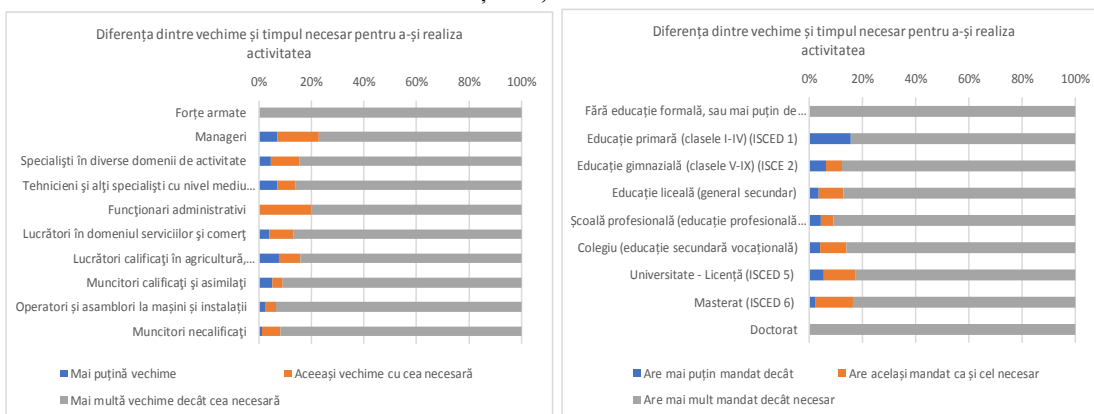
Rezultatele privind percepțiile privind nivelurile competențelor denotă că majoritatea lucrătorilor cred că sunt supra-calificați în materie de competențe pentru locurile de muncă actuale. În baza estimărilor auto-raportate din SMCM, circa 1 din 3 persoane au raportat că sunt supra-educați pentru locul lor de muncă – adică, nivelul de educație necesar pentru a-și realiza munca este inferior nivelului de studii absolvite (Kupets, 2019) (Anexa 13). Mai mult de 85% din cetățenii Republicii Moldova declară că au o vechime în muncă³⁸ mai mare decât este necesar pentru locurile lor de muncă actuale. Figura 33a prezintă o distribuție a diferenței dintre durata persoanei la locul de muncă actual și timpul necesar pentru a-și realiza munca bine pe categorie de ocupație.³⁹ Rezultatele denotă că nivelul de experiență necesar pentru a-și desfășura activitatea actuală depășește vechimea în muncă pentru majoritatea respondenților și este bine potrivit pentru respondenții rămași. Există puține cazuri în care respondenții erau de părerea că au mai puțină vechime, iar aceste ocupații includ legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unități

³⁸ Vechimea în muncă a fost calculată drept durata de timp în care persoana își desfășoară activitatea în prezent.

³⁹ Timpul necesar pentru a efectua munca bine este o combinație a anilor de experiență necesari pentru acest loc de muncă actual și volumul de formare necesară pentru a însuși meseria, precum și a instrui persoana. Ambele sunt raportate chiar de respondent.

(7%), tehnicieni (7%) și lucrători calificați (în materie de competențe) în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit (8%). Aceasta este valabil și pentru toate nivelurile de studii (inclusiv fără educație formală), iar singura excepție este un număr mic de persoane cu educație de nivel primar (15%) care se simt sub-calificate (în materie de competențe) (Figura 33b). Cele mai multe persoane au raportat că nu ar fi necesară o experiență de muncă anterioară pentru a-și face bine munca. În mod similar, mai mult de jumătate din respondenți au considerat că ar fi nevoie de mai puțin de o lună pentru a instrui pe cineva să-și facă bine munca. Pe baza analizei datelor SMCM efectuată de Kupets (2019), persoanele cu un profil cognitiv și socio-emoțional mai bun prezintă șanse mai mari să ajungă să lucreze în ocupații înalt calificate (în materie de competențe) (nivelul 3-4 de calificare CISO). Pe de altă parte, persoanele care lucrează în ocupații calificate fără calificări manuale (nivelul 2 de calificare CISO) nu sunt semnificativ diferite de cele angajate în ocupații înalt calificate (în materie de competențe) în raport cu competențele cognitive, extraversiunea, stabilitatea emoțională și empatia. Această situație demonstrează, de asemenea, incidența „supra-educației” în rândul populației de vârstă activă din Republica Moldova.

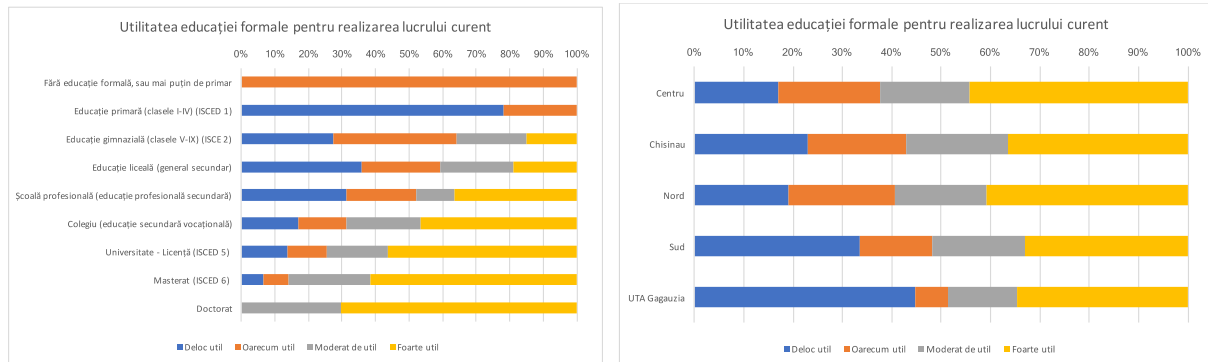
Figura 33a și b: Diferența dintre vechimea în muncă și timpul necesar pentru a-și face munca bine pe ocupație și nivel educațional, Moldova 2018-19



Sursa: SMCM 2018-19

În baza rezultatelor din SMCM 2018-19, cu cât mai înalt este nivelul de studii formale, cu atât este mai probabil că respondenții îl consideră util pentru realizarea funcției lor actuale. Cu excepția persoanelor cu nivel de educație primară, majoritatea lucrătorilor care au absolvit gimnaziul sau învățământul superior îl consideră, cel puțin, „oarecum util”. După cum reflectă Figura 34a în continuare, la nivel terțiar, majoritatea persoanelor constată că educația lor este foarte utilă în munca lor – și indică faptul că au fost bine-potrivii pentru rolurile lor, iar competențele dezvoltate în timpul anilor de învățământ pot fi aplicate direct la locurile lor de muncă. În timp ce distribuția răspunsurilor persoanelor privind utilitatea educației lor pentru locul lor de muncă este destul de consecventă în toate regiunile, proporția persoanelor care se plâng de utilitatea educației lor este cea mai mare în UTA Găgăuzia (Figura 34b).

Figura 34a și b: Utilitatea educației formale pentru realizarea funcției actuale pe nivel educațional și regiune, Moldova 2018-19



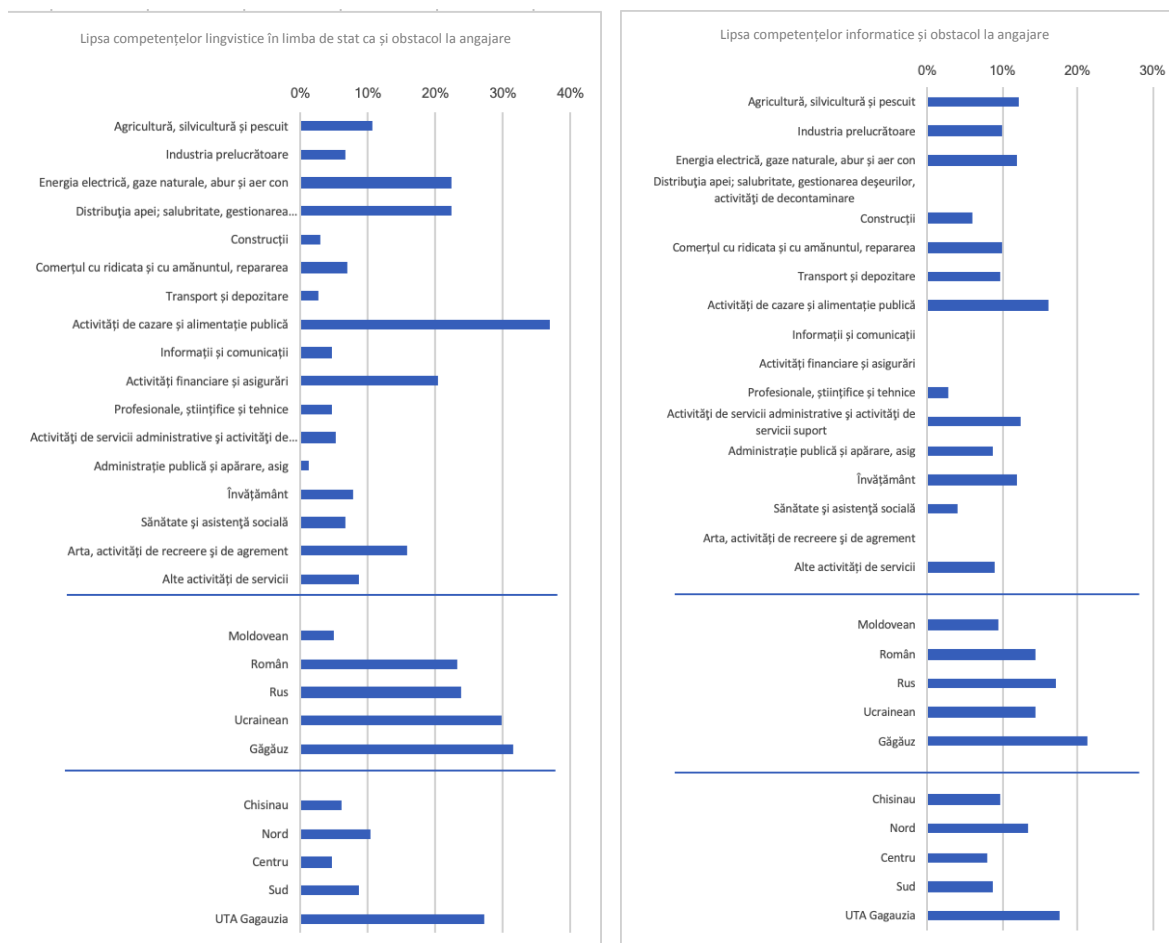
Sursa: SMCM 2018-19

Persoanele au auto-raportat lacune de competențe lingvistice în limba de stat (română) și lacune de competențe informatice ca fiind obstacole în obținerea unui loc de muncă⁴⁰. Pe baza calculului disponibil în Kupets (2019), 20% din locuitorii zonelor urbane care erau în căutarea unui loc de muncă în perioada anchetei în Republica Moldova, susțineau că lipsa competențelor informatice a constituit un obstacol pentru obținerea unui loc de muncă mai bun. Deși acest rezultat a fost cel mai pronunțat pentru persoanele șomere, prin comparație cu locuitorii zonelor urbane angajați și inactivi din alte țări EAC, cota acestor persoane în Republica Moldova este considerabil mai mare. În mod specific, persoanele angajate în industria hotelieră și a restaurantelor constată că lacunele de competențe lingvistice în limba de stat și competențe informatice constituie obstacole în obținerea unui loc de muncă. Deși aceste lacune afectează în mod egal persoanele de toate etniile, se pare că există un efect ușor mai mare asupra persoanelor de etnie găgăuză.⁴¹ Aceste obstacole reprezintă, de asemenea, o provocare mai mare în regiunea UTA Găgăuză (Figura 35a și b).

⁴⁰ Această concluzie este rezultatul unor lacune auto-raportate, astfel cum rezultă din modulul de lucru al SMAM 2019.

⁴¹ În timp ce persoanele din toate mediile etnice au obținut scoruri destul de înalte în cadrul modulului privind competențele lingvistice în limba de stat, trebuie de remarcat că acestea au avut opțiunea de a finaliza ancheta în limba rusă sau română, în funcție de preferință – iar aceste rezultate prezintă o imagine doar asupra limbii române ca obstacol în calea ocupării forței de muncă.

Figura 35a și b: Persoanele care raportează lacune de competențe lingvistice în limba de stat și competențe informatice, Moldova 2018-19



Sursa: SMCM 2018-19

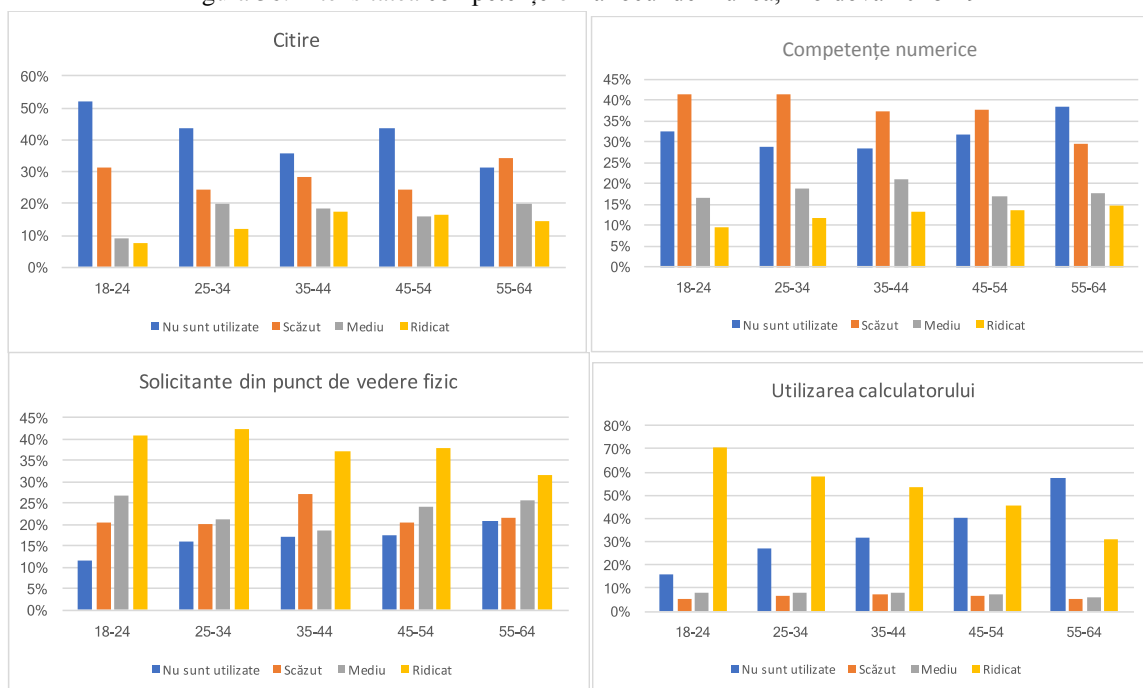
Competențele cognitive de bază, cum ar fi citirea și competențele numerice, au o intensitate foarte redusă la locul de muncă, după cum au raportat persoanele. Nu doar că sunt folosite rar, dar nivelul competențelor aplicate este în mare parte redus. În mod surprinzător, intensitatea este cea mai redusă pentru lucrătorii din cohorțele de vârstă mai tânără – indicând că nu dispun de competențele de bază necesare sau lipsa aplicării acestor competențe.

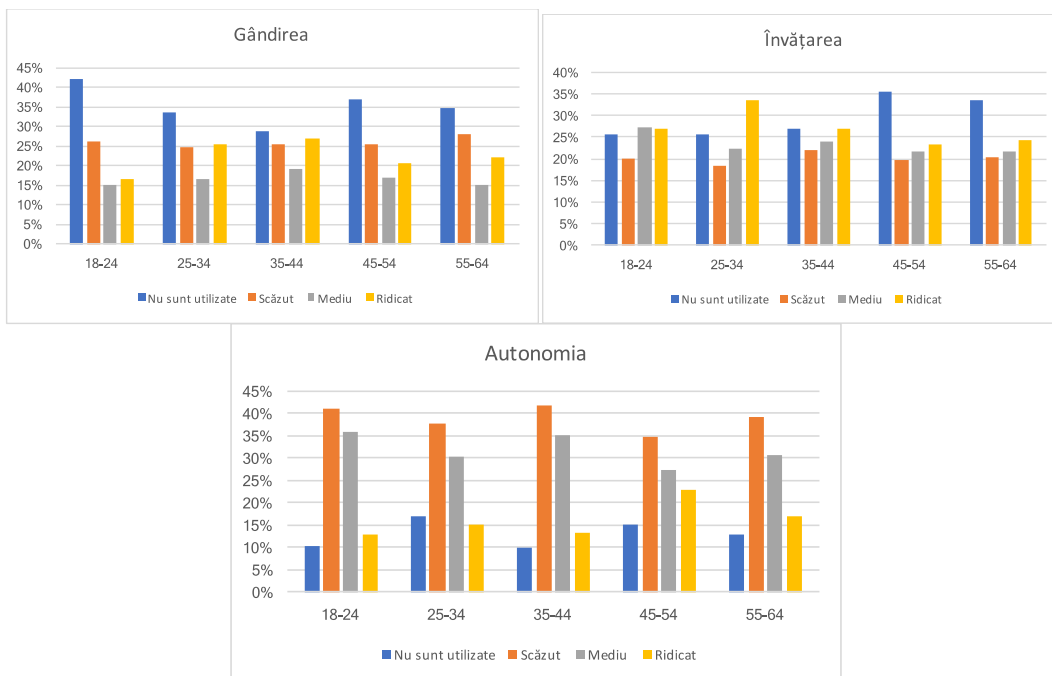
Competențele fizice au o intensitate mai mare în toate cohorțele de vârstă, în primul rând deoarece aceste competențe sunt utilizate în industriile cu competențe manuale – prin comparație cu competențele cognitive care sunt necesare în întreaga economie. În mod similar, intensitatea competențelor de utilizare a calculatorului este, de asemenea, ridicată (cu excepția cohorței de vârstă de 55-64 de ani) care reflectă, de asemenea, industriile care necesită aceste competențe.

Incidența naturii de rutină și repetitive a muncii este, de asemenea, sporită în toate cohorțele de vârstă – și prezintă cea mai mare intensitate în rândul tuturor celorlalte competențe discutate mai sus (Figura 36). Majoritatea persoanelor menționează că nu a existat

nicio schimbare în varietatea, intensitatea sau complexitatea competențelor necesare la locul de muncă. În timp ce competențele de gândire prezintă o intensitate medie uniformă în toate cohortele de vârstă, este interesant faptul că intensitatea competenței de învățare pare să scadă pe măsură ce vârsta persoanei crește. Distribuția competențelor utilizate la locul de muncă în Republica Moldova este un indiciu al structurii sectoriale existente a ocupării forței muncii, care este în primul rând axată pe agricultură, industria prelucrătoare, comerț și servicii, care nu sunt intensive din punct de vedere al cunoștințelor – prevalența activităților de servicii moderne este relativ mică și concentrată în regiunea Chișinăului (Kupets, 2019).

Figura 36: Intensitatea competențelor la locul de muncă, Moldova 2018-19



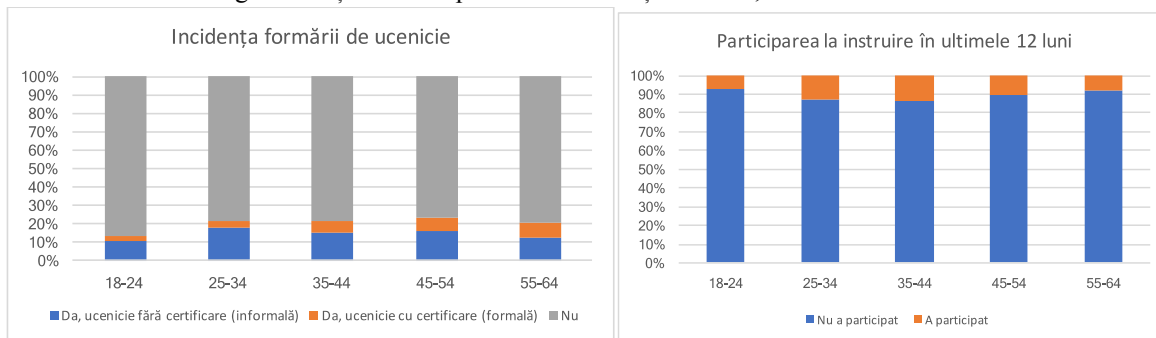


Sursa: SMCM 2018-19

Ce dovezi există în favoarea formării?

Din rezultatele SMCM 2018-19 rezultă o incidență foarte mică a formării de ucenicie. Mai puțin de 20% din persoanele din toate cohortele de vârstă au participat într-o anumită formă de program formal sau informal de ucenicie. În mod similar, mai puțin de 20% persoane din toate cohortele de vârstă au raportat participarea la orice programe de formare în ultimele luni (Figura 37). Din persoanele care au participat, totuși, la formare, 50% au fost finanțate de angajatorii lor și au fost preponderent în sectorul educației. Conținutul acestor formări a fost orientarea la locul de muncă sau formarea specifică ocupației.

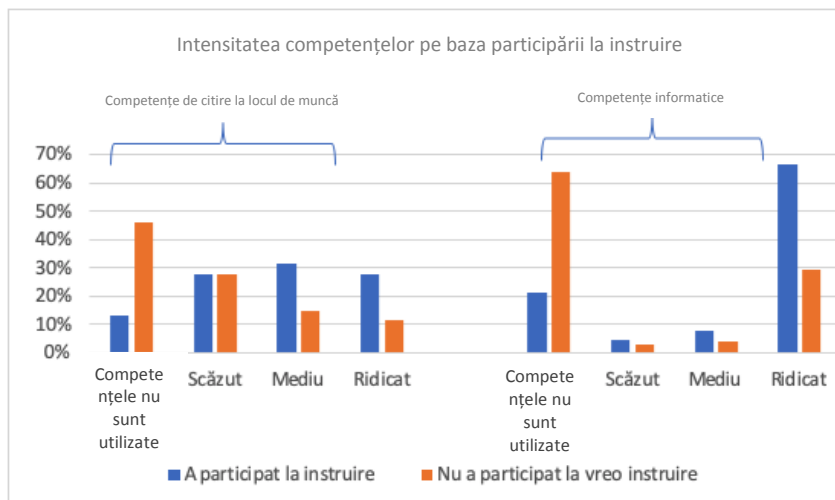
Figura 37a și b: Participarea la instruire și ucenicie, Moldova 2018-19



Sursa: SMCM 2018-19

Totuși, este interesant de observat că intensitatea competențelor este mai înaltă în rândul persoanelor care au participat la programe de formare – cel puțin pentru citire și competențe informatice. Mai important, după cum reflectă Figura 38 în continuare, există un decalaj semnificativ între persoanele care nu folosesc o anumită abilitate, lucru care variază în funcție de faptul dacă aceste persoane au participat la formare. Acest rezultat poate fi explicat prin faptul că incidența formării este mai înaltă în ocupațiile înalt calificate (în materie de competențe) care, conform relațiilor, prezintă o intensitate sporită a utilizării competențelor (Kupets, 2019). Prin urmare, nu este deloc surprinzător că incidența învățării și formării continue este întâlnită mai frecvent în rândul absolvenților terțiari.

Figura 38: Intensitatea competențelor pentru persoanele fizice pe baza participării la instruire, Moldova 2018-19



Sursa: SMCM 2018-19

Aceste rezultate SMCM 2018-19 au implicații diferite pentru piața muncii și economie în general:

- i. Nivelul educațional în Republica Moldova este destul de mare în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 18-64 de ani, circa 61% din populație absolvind cel puțin învățământul secundar superior și 23% din populație absolvind studii superioare. De asemenea, aproximativ 82% din respondenți au fost încadrați într-o formă de educație timpurie (grădiniță, creșă, îngrijire de zi, școală de zi sau învățământ preșcolar).
- ii. Rezultatele din modulul cognitiv și non-cognitiv au fost destul de consecvente în rândul persoanelor, cu excepția variației ușoare bazate pe nivelul educațional, vârstă și locație. În timp ce aceasta indică faptul că dezvoltarea competențelor este conformă investițiilor în educație, există, de asemenea, dovezi de scoruri cognitive mai mici în rândul persoanelor inactice și șomere. În mod similar, există lacune mari între persoanele care locuiesc în zonele urbane și cele din zonele rurale (care înregistrează scoruri mult mai mici pentru profilurile lor cognitive și non-cognitive în general).

- iii. Participarea forței muncii în Republica Moldova constituie 64%, fapt ce indică procentul persoanelor cu vârsta cuprinse între 18 și 64 de ani, care dețin un loc de muncă (56%) sau sunt în căutarea unui loc de muncă (8%). Participarea forței muncii crește, de asemenea, odată cu nivelul educațional.
- iv. Majoritatea cetățenilor Republicii Moldova sunt angajați la locuri de muncă care necesită calificări înalte (în materie de competențe), însă cele mai multe dintre aceste locuri de muncă sunt situate în sectorul public și în întregul sector al serviciilor, urmate de sectorul educației și agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit.
- v. Unele competențe cognitive și trăsături de personalitate contează mai mult pentru participarea forței de muncă și rezultatele ocupării forței de muncă. De exemplu, competențele cognitive, cum ar fi competențele lingvistice în limba de stat, precum și trăsăturile de personalitate, cum ar fi stabilitatea emoțională, par să producă un impact marginal pozitiv asupra probabilității persoanelor active în cadrul forței de muncă. Cu toate acestea, doar competențele lingvistice în limba de stat și competențele de memorie auditivă au un impact pozitiv asupra capacității de inserție profesională, în timp ce memoria vizuală pare să aibă un impact negativ asupra probabilității de angajare. Suplimentar, niciuna dintre competențele non-cognitive nu este raportată ca având un efect marginal asupra probabilității de angajare.
- vi. Rezultatele privind percepțiile despre nivelurile competențelor denotă că majoritatea lucrătorilor cred că sunt supra-calificați (în materie de competențe) pentru locurile lor de muncă actuale. Mai mult de 85% din cetățenii Republicii Moldova declară că au o vechime în muncă mai mare decât este necesară pentru actualele lor locuri de muncă. Acest fenomen de supra-educație este prevalent în toate cohortele de vârstă și nu se limitează la persoanele mai tinere cu studii terțiare.
- vii. Cu cât mai înalt este nivelul de studii formal, cu atât este mai probabil că persoanele îl consideră util pentru realizarea funcției lor actuale.
- viii. Locurile de muncă din Republica Moldova sunt repetitive, iar intensitatea competențelor fizice la locul de muncă este foarte mare prin comparație cu alte competențe. Competențele cognitive de bază, cum ar fi citirea și competențele numerice, prezintă o intensitate foarte redusă a competențelor la locul de muncă, după cum au raportat persoanele. Nu doar că sunt folosite rar, dar nivelul competențelor aplicate este în mare parte redus. În timp ce competențele sectoriale specifice, cum ar fi competențele fizice și informatice, prezintă o intensitate mai mare, există, de asemenea, unele dovezi ale unui declin în utilizarea competențelor care sunt provocatoare din punct de vedere cognitiv – pe măsură ce vârsta persoanei crește.
- ix. Persoanele au auto-raportat lacune de competențe lingvistice în limba de stat (română) și lacune de competențe informatice ca fiind obstacole în obținerea unui loc de muncă. În mod specific, persoanele angajate în industria hotelieră și a restaurantelor constată că lacunele de competențe lingvistice în limba de stat și competențe informatice ca obstacole în obținerea unui loc de muncă. Deși aceste lacune afectează în mod egal persoanele de

toate etniile, se pare că există un efect ușor mai mare asupra persoanelor de etnie găgăuză. Aceste obstacole reprezintă, de asemenea, o provocare mai mare în regiunea UTA Găgăuză.

- x. Din rezultatele SMCM 2018-19 rezultă o incidență foarte mică a formării de ucenicie. Cu toate acestea, intensitatea competențelor pare a fi afectată de participarea la programe de formare, persoanele prezentând mai multe șanse să folosească o abilitate la locul de muncă prin comparație cu cei care nu au participat la nicio formare.

REZULTATELE DISCREPANTELOR ȘI IMPLICAȚIILE DE POLITICI

Există posibilitatea conectării mai bune a lucrătorilor și angajatorilor – în special pentru a ghida lucrătorii spre oportunități de locuri de muncă mai productive și pentru a încuraja sectoarele productive să se implice în programe de plasare a forței muncii. În Republica Moldova, în prezent există un număr de persoane care activează în câmpul muncii și care au studii superioare. Cu toate acestea, majoritatea lucrătorilor din Republica Moldova sunt angajați în sectoare și activități care nu sunt considerate productive – cum ar fi sectorul serviciilor, agricultura și educația. Locurile de muncă din aceste sectoare sunt caracteristice sarcinilor manuale și repetitive și nu necesită utilizarea intensivă a unor competențe cognitive de ordin superior (cum ar fi competențe informatice, gândire și învățare). Proporția lucrătorilor angajați în activități productive este relativ mică. Industriile responsabile de crearea locurilor de muncă productive⁴², și anume comerțul cu ridicata și cu amănuntul și industria prelucrătoare, care raportează investiții și planifică crearea de noi locuri de muncă reprezintă doar 23% din toate locurile de muncă noi. Aceasta are implicații legate de serviciile de ocupare oferite șomerilor, precum și consolidarea și îmbunătățirea capacității tehnice și umane a subdiviziunilor teritoriale ANOFM, astfel încât aceștia să fie capabili să ofere orientări în carieră, să asigure „pregătirea candidaților pentru locul de muncă” (prin furnizarea de sprijin cu CV-uri și interviuri sau direcționarea acestora către resurse relevante pentru instruirea tehnică, după caz), canalizarea informațiilor legate de piața muncii persoanelor relevante prin intermediul bazelor de date privind locurile de muncă vacante și sprijinirea angajatorilor prin facilitarea recrutării. Aceasta are, de asemenea, implicații pentru competențele solicitate și pot fi întreprinse eforturi pentru a sprijini dezvoltarea industriilor mari consumatoare de cunoștințe și dezvoltarea tehnologică pentru a stimula crearea de locuri de muncă „mai bune”.

Există posibilitatea depășirii asimetrilor informaționale acute, care par a fi predominante pe piața muncii din Republica Moldova. Există o discrepanță între competențele obținute de persoane și cele solicitate de lucrători. Mai mult de un sfert de angajatori au raportat dificultăți de angajare, iar marea majoritate a acestora s-au datorat lipsei de lucrători calificați (în materie de competențe) care nu au experiența necesară, fapt ce reprezintă un obstacol pentru operațiunile firmei lor. Angajatorii au menționat, de asemenea, deficiențele în materie de competențe ale lucrătorilor tineri ca fiind obstacole mai mari pentru operațiunile lor. Pe de altă parte, rezultatele studiului ofertei de competențe denotă că nivelul de educație în Republica Moldova este destul de înalt în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 18-64 de ani și există o prevalență de

⁴² Locurile de muncă productive sunt definite de OIM ca și locuri de muncă care produc rezultate suficiente pentru muncă, astfel încât să permită angajaților și persoanelor lor dependente un nivel de consum peste pragul sărăciei, și sunt observate în cadrul a trei dimensiuni – și anume, remunerarea, stabilitatea angajării și condițiile de lucru. Vulnerabilitatea este un aspect important al muncii neproductive și este o caracteristică specifică a sectorului informal. Locurile de muncă productive oferă persoanelor sărace nu doar venituri mai bune, dar și stimulează învățarea și dobândirea de competențe (OIM, 2009).

„supra-educare”. Rezultatele bazate pe percepțiile despre nivelurile competențelor denotă, de asemenea, că practic toți lucrătorii cred că sunt supra-calificați (în materie de competențe) pentru locurile lor de muncă actuale. Aceasta indică necesitatea unor mecanisme solide pentru a se asigura că Observatorul Pieței Muncii (OPM) stabilit este actual și agil la necesitățile pieței muncii și diseminarea acestor necesități direct către cea mai relevantă populație. OPM trebuie să își asume un rol mai activ în semnalizarea cerințelor de competențe studenților care fac alegeri de carieră și adulților care caută locuri de muncă pentru a se asigura că fac investiții adecvate în dezvoltarea educației și competențelor lor. Aceste informații nu ar trebui să includă doar previziunile ocupaționale pe termen scurt, dar să încerce să furnizeze informații privind locurile de muncă disponibile în prezent, salariile corespunzătoare, perspectivele de carieră în diferite industrii și, cel mai important, așteptările de angajare raportate de angajatori. Esențială pentru aceste activități este consolidarea eficacității platformelor existente, unde se pot conecta diferite părți interesate implicate în rezultatele competențelor.

Pe măsură ce cerințele pentru competențe se schimbă odată cu structura economiei, sistemul de dezvoltare a competențelor trebuie să se adapteze la această schimbare. Sistemul de învățământ trebuie să permită studenților să obțină competențe esențiale și să dobândească competențe de bază, care mai târziu se vor transforma în competențe relevante locului de muncă. Similar dovezilor internaționale (Acosta, 2015; Oviedo, 2015; Banca Mondială, 2014), rezultatele studiului din Republica Moldova au relatat că nivelurile de educație sunt strâns corelate pozitiv atât cu participarea forței muncii, cât și cu ocuparea forței muncii. Pe de altă parte, foarte puține competențe cognitive și non-cognitive au asocieri puternice cu participarea forței de muncă și nicio abilitate non-cognitivă nu are un impact semnificativ asupra probabilității de angajare (Kupets, 2019). Deoarece realizarea competențelor tehnice depinde în mare măsură de calitatea competențelor comportamentale și cognitive dezvoltate în anii precedenți, există posibilitatea îmbunătățirii accesului la programe de educație timpurie pentru populația defavorizată și a îmbunătățirii calității curriculum-ului, astfel încât acesta să favorizeze direct dezvoltarea competențelor cognitive de bază și a competențelor socio-emoționale. Pentru a contracara declinul competențelor cognitive de ordin superior (cum ar fi gândirea și învățarea), trebuie întreprinse măsuri pentru a introduce învățarea bazată pe proiecte (de exemplu, programul SUA *Față în față cu istoria și cu noi înșine*) sau alte mecanisme care vor încuraja analiza critică și vor consolida aceste competențe. În cele din urmă, programul de învățământ superior și gradele oferite ar trebui să fie conforme necesităților pieței muncii în raport cu dezvoltarea competențelor. Există necesitatea revizuirii și evaluării gradului în care absolvenții din învățământul secundar și programele post-secundare intră pe piață cu competențe „gata pentru locul de muncă” și măsurile care pot fi realizate (de exemplu, introducerea oportunităților de cooperare, proiecte de cercetări focusate, observarea la locul de muncă sau oportunități de mentorat) pentru a-i pregăti în cel mai bun mod.

Suplimentar sistemului tradițional de învățământ, trebuie să existe un cadru puternic și reactiv de învățare pe tot parcursul vieții, elaborat pentru a răspunde necesităților forței muncii active. În prezent, există o lipsă de oportunități de formare și oportunități de învățare continuă oferite de angajatori. Aceasta se soldează cu intensitatea redusă a competențelor la locul de muncă sau scăderea intensității competențelor – în special pentru lucrătorii vârstnici. Incidența formării și a uceniciei este, de asemenea, foarte redusă. Cu toate acestea, pentru cei care au participat la formare, există dovezi privind utilizarea sporită a competențelor la locul de muncă. Comparând ratele de participare a populației tinere și adulte, rezultatele relatează importanța implicării populației vârstnice, prin formare pentru actualizarea competențelor. Aceasta ar putea fi realizată prin intermediul formării profesionale la locul de muncă sau al formării vocaționale. În prezent, persoanele fizice pot opta pentru programe profesionale care nu sunt dotate corespunzător pentru a le pregăti pentru piața muncii. Este necesar să se asigure că curriculumul profesional este conform cerințelor de certificare profesională din industrie. Aceste programe ar trebui să includă, de asemenea, o componentă de ucenicie sau stagiu, care va permite candidaților să câștige experiență semnificativă și angajatorilor să evalueze nivelul lor de competențe. Totuși, aceasta necesită angajamentul angajatorilor, al asociațiilor de afaceri și al sindicatelor, pentru a identifica formările relevante, a dezvolta și actualiza curriculumul și a oferi feedback privind calitatea formării. De asemenea, este necesară explorarea continuă a barierelor pentru prestarea instruirii pentru angajatori pentru a planifica cea mai eficientă intervenție în cazul în care instituțiile profesionale din Republica Moldova nu pot satisface cerințele.

Per ansamblu, rezultatele identifică subgrupurile din Republica Moldova care sunt deosebit de vulnerabile la discrepanța competențelor în raport cu rezultatele lor pe piața muncii. Lacunele de competențe specifice agenților economici pentru specialiști și lucrători indică domeniile spre a fi abordate, care ar putea avea un impact puternic asupra industriilor care necesită calificări înalte (în materie de competențe) – în special competențele lingvistice (rusă, engleză și alte limbi străine) sunt considerate un obstacol major pentru toate tipurile de lucrători din industriile productive. În mod similar, lacunele de competențe lingvistice în limba de stat (română) și competențele informatice afectează persoanele de etnie găgăuză sau care provin din regiunea UTA Găgăuzia și creează obstacole în obținerea unui loc de muncă. În mod ideal, orice intervenții legate de cursurile de formare a competențelor lingvistice și informatice ar trebui să fie orientate către aceste grupuri pentru dezvoltarea eficientă a competențelor și rezultate pe piața muncii. În mod similar, există posibilitatea investirii în calitatea educației oferite în zonele rurale, deoarece există diferențe semnificative în profilurile competențelor cognitive și non-cognitive prin comparație cu zonele urbane. Așa cum s-a sugerat în Kupets (2019), modernizarea locurilor de muncă din agricultură și eforturile de diversificare a economiei rurale ar putea îmbunătăți perspectivele de angajare pentru absolvenții facultăților și universităților în aceste domenii și ar putea contribui la un profil îmbunătățit al competențelor. În raport cu competențele non-cognitive, persoanele șomere din Republica Moldova sunt mai vulnerabile și înregistrează scoruri mai înalte pentru trăsături, cum ar fi mentalitatea fixă. Această situație poate fi

îmbunătățită prin intermediul educației, formării și ghidării. Ar putea fi elaborate și implementate programe pentru a depăși aceste obstacole în calea angajării cu suportul psihologilor.

Bibliografie

Acosta, Pablo A., Noël Muller, și Miguel Sarzosa. 2015. Dincolo de competențe: Revenirea la competențe cognitive și socio-emoționale în Columbia. Document de lucru privind cercetarea politicilor 7430. Washington, DC: Banca Mondială.

Ajwad, Mohamed Ihsan, și Sarah Berger Gonzalez. 2018. Locuri de muncă în Republica Kârgâzstan. Washington, DC: Banca Mondială.

Arias, Omar S., Carolina Sánchez-Páramo, María E. Dávalos, Indhira Santos, Erwin R. Tiongson, Carola Gruen, Natasha de Andrade Falcão, Gady Saiovici, și Cesar A. Cancho. 2014. Întoarcerea la muncă: Creșterea prin intermediul locurilor de muncă în Europa și Asia Centrală. Rapoarte Europa și Asia Centrală. Washington, DC: Banca Mondială.

Bloom, B.S., Engelhart, M.D., Furst, E.J., Hill, W.H., Krathwohl, D.R. 1956. Taxonomia obiectivelor educaționale: Clasificarea obiectivelor educaționale. Manual I: Domeniul cognitiv. New York: Compania David McKay.

Bodewig, Christian, Reena Badiani-Magnusson, Kevin Macdonald, David Newhouse, și Jan Rutkowski. 2013. Competențe pentru Vietnam: Pregătirea forței de muncă pentru o economie de piață modernă: Raportul privind dezvoltarea Vietnamului 2014. Washington, DC: Banca Mondială

Buianina, Tatiana. 2019. Raport analitic care validează modulul competențelor cognitive. Mimeo, pregătit pentru Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Republicii Moldova în Mai 2019.

Cedefop. 2015. Calificări, competențe și locuri de muncă în UE: realizarea unei concordanțe perfecte? Dovezi din chestionarul Cedefop privind competențele și locurile de muncă la nivel european. Luxemburg: Oficiul pentru publicații.

Cunningham, Wendy, Mónica Parra Torrado, și Miguel Sarzosa. 2016. Competențe cognitive și non-cognitive pe piața forței de muncă din Peru: Abordarea erorilor de măsurare prin estimarea competențelor latente. Document de lucru privind cercetarea politicilor 7550. Washington, DC: Banca Mondială,

Cunningham, Wendy; Villasenor, Paula. 2016. Vocile angajatorilor, cererile angajatorilor, și implicațiile pentru politicile publice de dezvoltare a competențelor care conectează sectoarele muncii și educației (în limba engleză). Document de lucru privind cercetarea politicilor; nr. WPS 7582. Washington, D.C: Grupul Băncii Mondiale.

Dávalos, María E., et al. 2016. Căi pentru Moldova către o prosperitate durabilă: O diagnoză sistematică a țării. Washington, DC: Banca Mondială

Del Carpio, Ximena, Olga Kupets, Noël Muller, și Anna Olefir. 2017. Competențe pentru o Ucraina modernă. Direcții în dezvoltare. Washington, DC: Banca Mondială

Eurostat. 2003. Sisteme de producție a metadatelor în Europa, cazul Biroului de Statistică din Republica Slovenia

Guerra, Nancy, Kathryn Modecki, și Wendy Cunningham. 2014. Dezvoltarea competențelor socio-emoționale pentru piața muncii: Modelul PRACTIC. Documentul de lucru de analiză a politicii al Băncii Mondiale 7123. Banca Mondială, Washington, DC.

Goldberg, L.R. 1993. Structura trăsăturilor fenotipice de personalitate. *Psiholog american* 48 (1): 26–34.

Handel, Michael J., Alexandria Valerio, și Maria Laura Sanchez Puerta. 2016. Contabilizarea discrepanței în țările cu venituri mici și mijlocii: Măsurile, amploarea și explicațiile. Direcții în dezvoltare. Washington, DC: Banca Mondială.

Heineck, G., și S. Anger. 2010. Revenirea la competențele cognitive și trăsături de personalitate în Germania. *Economia muncii* 17 (3): 535–46.

OIM (2009), Ghidul noilor indicatori de angajare din Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului, Geneva, OIM

Kupets, Olga. 2019. Oferta de competențe în Moldova: Rezultatele din Studiul de măsurare a competențelor din Moldova (CMAM), Banca Mondială. (*viitoare*)

Negru, Mihaela. 2019. Raport analitic care validează modulul competențelor non-cognitive. Mimeo, pregătit pentru Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Republicii Moldova în Mai 2019.

OCDE. 2014. Raportul de acțiune privind Strategia pentru competențe al OCDE, Norvegia.

Oviedo, Ana María și Noël Muller. 2015. Competențe și rezultatele pieței muncii în El Salvador. Studiu contextual. Washington, DC: Banca Mondială.

Pierre, Gaëlle, Maria Laura Sanchez Puerta, Alexandria Valerio, și Tania Rajadel. 2014. Chestionare de măsurare a competențelor STEP - instrumente inovatoare pentru evaluarea competențelor. Washington, DC: Banca Mondială.

Roberts, Brent, Joshua J. Jackson, Angela L. Duckworth, și Katherine von Culin. 2011. Măsurarea și evaluarea personalității în cadrul anchetelor extinse de tip panel. *Forum pentru economia și politicile sănătății* 14 (3), 1-32.

Centrul Național de Sănătate Publică al Ministerului Sănătății din Republica Moldova, Fondul Națiunilor Unite pentru copii (UNICEF), 2014. Analiza indicatorilor multipli din 2012 a Republicii Moldova, raport Final. Chișinău, Republica Moldova: Națiunile Unite.

Rutkowski, Jan, Victoria Levin, și Ali Bargu. 2017. Lipsa competențelor – Rezultatele modulului de competențe al studiului de prognoză al pieței muncii din Republica Moldova. Washington, DC: Banca Mondială.

Saraf, Priam. 2013. Notă privind industriile competitive: Dezvoltarea competențelor practice pentru productivitatea întreprinderii: Cum poate fi realizat acest lucru? Raportul privind dezvoltarea mondială - locuri de muncă. Washington, DC: Banca Mondială.

Anexa 1 – Prezentare generală a implementării și metodologiei SPPM

SPPM este realizat anual de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă (ANOFM) și studiază circa 3000 de întreprinderi (agenți economici). Rezultatele studiului indică cerințele actuale și viitoare în materie de competențe și oferă context decidenților de politici care examinează discrepanțele de competențe. Prognoza pieței muncii permite decidenților să se angajeze în investiții informate și specifice în competențe.

Inițial elaborat în 2008, SPPM a fost revizuit în 2017, împreună cu o metodologie de eșantionare simplificată și un modul adaptat de competențe. Actualizările au inclus: reorganizarea anchetei pentru un flux mai bun, introducerea unei liste revizuite a sectoarelor economice și introducerea clasificării naționalizate a ocupațiilor CISO-08 în modulul de competențe. Au fost adăugate câmpuri suplimentare pentru a furniza informații privind modul de colectare a datelor (adică, interviu individual, interviu telefonic sau chestionar transmis prin poștă), referința/ID-ul interviuatorului ANOFM, un ID de referință pentru persoana care a răspuns la întrebări (de exemplu, manager resurse umane, CEO, etc.), precum și statutul de eșantionare al interviului (și anume dacă respondentul a aparținut eșantionului original sau a fost un substituent).

Eșantionarea pentru anchetă este derivată din lista tuturor agenților economici activi, elaborată de Biroul Național de Statistică (BNS). Acest cadru original cuprinde aproximativ 17000 de agenți economici care au 5 sau mai mulți angajați și prezintă o situație financiară anuală și vizează aproximativ 1,2 milioane de angajați. Eșantionul este stratificat în funcție de: i) mărimea agentului economic, adică mică (5-20 angajați), medie (21-99 angajați) sau mare (100 sau mai mulți angajați); și ii) regiuni, adică Nord, Centru, Sud și Chișinău. Eșantionarea și ponderarea sunt realizate automat de către software-ul ANOFM elaborat special pentru SPPM (2018) și include: determinarea straturilor, mărimii eșantionului, eșantionul final, lista de substituie finală și ponderile probabilității (pentru a permite lipsa răspunsurilor).

Studiul oferă informații generale despre agentul economic, inclusiv perspectivele de creștere, statutul forței de muncă angajate, inclusiv lacunele și necesitățile de formare ale agentului economic. Modulul de competențe cuprinde două grupurile ocupaționale majore (specialiști sau lucrători) angajate de agent, nivelul lor actual de competențe, obstacolele în materie de competențe și alte constrângeri de muncă. În 2018, SPPM a fost implementat în regim pilot pe o noua platformă bazată pe tablete și rezultatele au fost captate în mod electronic.

Anexa 2 – Prezentarea implementării și descrierea modulelor din studiul de măsurare a ofertei de competențe (SMCM) 2018-2019

Studiul de măsurare a competențelor din Moldova include atât zonele urbane, cât și cele rurale din toate regiunile Republicii Moldova, excluzând Transnistria. Datele au fost colectate în perioada octombrie 2018 – martie 2019. Selecția inițială a inclus 6283 de gospodării care au fost contactate pentru a completa 2070 de observații. Aceasta implică o rată de răspuns de 33%. Din gospodăriile care nu au răspuns, 2004 gospodării erau închise, 1862 gospodării au refuzat să răspundă, iar 347 de respondenți au completat ancheta doar parțial.

Eșantionul inițial pentru SMCM a inclus 2070 de persoane (vârsta cuprinsă între 18-64 de ani) care au completat module privind competențele cognitive și socio-emoționale. Următoarele module au fost ulterior restricționate pe baza anumitor criterii. De exemplu, modulul de ocupare a forței muncii nu a inclus respondenții care au raportat că în prezent învață la școală. În mod similar, modulul privind „competențele utilizate la locul de muncă” a fost raportat de 1219 de persoane care au indicat că au fost angajate în ultimele 7 zile sau 12 luni precedente anchetei. Informațiile privind sectorul (activitatea economică) sunt disponibile doar pentru persoanele care au fost angajate în ultimele 7 zile. De asemenea, unele caracteristici ale locurilor de muncă, cum ar fi salariul, au fost raportate doar pentru respondenții care sunt în prezent angajați salariați.

Ancheta include următoarele module, fiecare dintre acestea având un rol important în informarea evaluării și analizei privind oferta de competențe:

Gospodărie, locuință, sănătate și familie

Datele rezultate din anchetele SMCM pot fi utilizate pentru a construi indicatori demografici și de fond importanți, care ar putea avea un impact asupra evaluării competențelor. Informațiile care rezultă din aceste module pot fi utilizate în următoarele evaluări ale competențelor:

- Detalii demografice de bază privind respondentul primar și modul în care acestea contribuie la scorul privind competențele și rezultatele pe piața muncii (vârstă, apartenență de gen, stare civilă, dependenți).
- Informații socio-economice privind starea actuală de bunăstare a respondentului primar și modul în care aceasta s-ar putea referi la scorul privind competențele, nivelul educațional și rezultatele pe piața muncii. Acesta poate fi realizat prin construirea unui indicator de bunăstare pe baza locuinței, activelor și pasivelor și, ulterior, atribuirea unui scor de bunăstare pe baza datelor.
- Informații de bază, cum ar fi educația parentală, numărul fraților la vârsta de 12 ani, limba vorbită în familie, pentru a studia orice impact asupra nivelului educațional și dezvoltării competențelor.
- Identificarea și elaborarea „variabilelor de control” care vor fi utilizate la efectuarea unei analize multi-variate. De exemplu, atunci când se analizează corelația dintre statutul socio-economic și intensitatea competențelor, va fi util controlul anumitor factori, cum ar fi educația mamei, numărul de șocuri familiale cu care s-a confruntat până la vârsta de 12 ani, statutul socio-economic la vârsta de 15 ani, proximitatea față de școală.

Educație

Acest modul include date privind nivelul educațional, accesul la ET, domeniul de studii, ratele de abandon școlar, participarea în instruirea ocupațională specifică, precum și ucenicii. Aceste variabile trebuie examinate în lumina rezultatelor obținute din modulele cognitive și socio-emoționale. De asemenea, acestea trebuie să fie luate în considerare la determinarea rezultatelor pe piața muncii ale respondentului, inclusiv ocupația, veniturile, timpul de tranziție de la școală la locul de muncă, satisfacția cu locul de muncă actual și utilizarea competențelor la locul de muncă.

Competențe socio-emoționale și cognitive

Rezultatele și clasamentul respondenților pe baza performanțelor în aceste module vor oferi oportunitatea de a determina modul în care rezultatele în materie competențe se referă la venituri, nivel educațional, statut socio-economic, ocupație, tranziția de la școală la locul de muncă și utilizarea competențelor la locul de muncă. De asemenea, vor fi esențiale în elaborarea unui profil de competențe al forței muncii din Republica Moldova și vor permite compararea cu datele privind cererea pentru competențe pentru a identifica orice lacune și discrepante în materie de competențe.

Ocuparea forței muncii

Modulul pentru ocuparea forței muncii include informațiile necesare pentru a construi distribuția populației active (cu vârsta cuprinse între 18 și 64 de ani), conform Figurii 13 în continuare. Datele din acest modul pot fi utilizate pentru a explora în continuare următoarele atribute ale angajării și utilizării competențelor:

- Cât timp a fost necesar pentru obținerea unui loc de muncă după finalizarea educației formale? Acesta a variat în funcție de cel mai înalt nivel de educație formală atins
- Câți lucrători sunt la locuri de muncă cu venituri mici?
- Modificarea salariului mediu cu fiecare nivel suplimentar de educație formală?
- În ce mod este afectat tipul de angajare de realizările educaționale sau de scorul competențelor?

Competențe de lucru

Această secțiune vizează tipul de competențe utilizate la locul de muncă, frecvența lor, precum și complexitatea lor. Aceasta vizează competențele lingvistice în limba de stat, competențele numerice, lucrul în echipă, competențele informatice și TI, competențele de comunicare, adaptabilitatea la lucruri noi și, într-o oarecare măsură, competențele tehnice sau specifice locului de muncă. Aceasta captează, de asemenea, existența oricărei schimbări în intensitatea, complexitatea, varietatea de sarcini legate de locul de muncă în ultimele 12 luni.

Secțiunea vizează disponibilitatea și utilizarea posibilităților de formare în timpul angajării. Cel mai interesant, modulul solicită respondenților să răspundă în raport cu satisfacția și percepția despre nivelul necesar de competențe pentru locul de muncă actual.

Anexa 3 – Clasificarea ocupațiilor

Structura ierarhică a CISO-08 este alcătuită din următoarele grupuri pe verticală descendentă: sunt 10 grupuri principale notate cu un cod de 1 cifră, 43 sub-grupuri principale notate cu 2 cifre, 130 grupuri minore notate cu 3 cifre și, în cele din urmă, grupuri de 436 de unități la nivelul cel mai detaliat de clasificare, notate cu un cod de 4 cifre.

Cartografierea grupurilor majore CISO-08 pe niveluri de calificare

Grupurile majore CISO-08	Nivel de îndemânare
1 Legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unități	3 + 4
2 Specialiști în diverse domenii de activitate	4
3 Tehnicienii și alți profesioniști	3
4 Funcționari administrativi	2
5 Lucrători în domeniul serviciilor și comerțului	2
6 Lucrători calificați în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit	2
7 Lucrători calificați și asimilați	2
8 Operatori la mașini și instalații; asamblori de mașini și echipamente	2
9 Lucrători necalificați	1
0 Forțele armate	1, 2 + 4

Cartografierea celor patru niveluri de calificare CISO-08 la nivelurile de educație CISE-97

Nivelul de calificare CISO-08	Nivelul CISE-97
4	6 - Etapa secundară a învățământului terțiar 5a - Prima etapă a învățământului terțiar
3	5b - Prima etapă a învățământului terțiar
2	4 - Învățământ post-liceal, non-terțiar 3 - Nivel secundar superior al educației 2 - Nivel secundar inferior al educației
1	1 - Nivel primar de educație

Sursa: *Clasificarea internațională standard a ocupațiilor: CISO-08, Volumul 1: Structură, definiții de grup și tabele de corespondență, Organizația Internațională a Muncii, Geneva: OIM, 2012*

Anexa 4 – Cartografierea sectoarelor economice din Republica Moldova (CAEM)

A	Agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit	Agriculture, forestry and fishing
B	Industria extractivă	Mining and quarrying
C	Industria prelucrătoare	Manufacturing
D	Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	Electricity, gas, steam and air conditioning supply
E	Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities
F	Construcții	Construction
G	Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor	Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles
H	Transport și depozitare	Transportation and storage
I	Activități de cazare și alimentație publică	Accommodation and food service activities
J	Informații și comunicații	Information and communication
K	Activități financiare și asigurări	Financial and insurance activities
L	Tranzacții imobiliare	Real estate activities
M	Activități profesionale, științifice și tehnice	Professional, scientific and technical activities
N	Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	Administrative and support service activities
O	Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii	Public administration and defense; compulsory social security
P	Învățământ	Education
Q	Sănătate și asistență socială	Human health and social work activities
R	Artă, activități de recreere și de agrement	Arts, entertainment and recreation
S	Alte activități de servicii	Other service activities

Sursa: Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei (CAEM rev.2), Biroul Național de Statistică, Chișinău

Cartografierea CAEM pentru sectoare mai vaste, după cum sunt utilizate în analiza STEP din Europa și Asia Centrală:

CAEM	STEP
Agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit	Agricultura
Industria extractivă	Industrie și construcții
Industria prelucrătoare	
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	

Construcții	
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor	Comerț, transport, cazare, alte servicii
Transport și depozitare	
Activități de cazare și alimentație publică	
Informații și comunicații	Servicii pentru întreprinderi
Activități financiare și asigurări	
Tranzacții imobiliare	
Activități profesionale, științifice și tehnice	
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	
Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii	Servicii publice
Învățământ	
Sănătate și asistență socială	
Arta, activități de recreere și de agrement	Comerț, transport, cazare, alte servicii
Alte activități de servicii	

Anexa 5 – Lacune de competențe specifice agenților economici, SPPM 2018

Această secțiune discută rezultatele prezentate în Caseta 2 mai sus, cu accent specific pe distribuția agenților economici care raportează lacune de competențe specifice agenților economici în raport cu limba engleză sau alte limbi străine și limba rusă.

Lacunele de competențe pentru specialiști, specifice agenților economici:

Limba rusă – numărul total ponderat de agenți economici care consideră limba rusă ca o abilitate importantă necesară de specialiști la firma lor reprezintă 14483. Din aceste întreprinderi, 3513 (eșantion de anchetă: 749) insuficiențe raportate în rândul specialiștilor pentru această abilitate. Eșantionul universal total al agenților economici care angajează specialiști constituie 15302 (eșantion de anchetă: 3254). Pe baza acestor date, proporția agenților economici care angajează specialiști (eșantion universal pentru acest calcul) și consideră că limba rusă este o lacună importantă de competențe specifice agenților economici constituie 23%.

Distribuția acestor 23% (care sunt reprezentative pentru piața muncii) este după cum urmează: 15% aparțin sectorului privat, 6% sectorului public și 2% „altor” sectoare. Distribuția pe industrii reflectă că cea mai mare proporție este atribuită comerțului cu ridicata și cu amănuntul (reprezentând 6% din piața muncii, 909 firme ponderate). Suplimentar, jumătate din acești agenți economici aparțin regiunilor Chișinău sau Centru.

Engleză sau altă limbă străină (LS) – numărul total ponderat de agenți economici care consideră engleza sau alte limbi străine ca fiind o abilitate importantă solicitată de specialiști la firma lor reprezintă 12523. Din aceste întreprinderi, 6562 (eșantion de anchetă: 1349) insuficiențe raportate în rândul specialiștilor pentru această abilitate. Eșantionul universal total al agenților economici care angajează specialiști constituie 15302 (eșantion de anchetă: 3254). Pe baza acestor date, proporția agenților economici care angajează specialiști (eșantion universal pentru acest calcul) și consideră că limba engleză sau alte limbi străine sunt lacune importante de competențe specifice agenților economici constituie 43%. Distribuția acestor 43% (care sunt reprezentative pentru piața muncii) este după cum urmează: 28% aparțin sectorului privat, 11% sectorului public și 4% „altor” sectoare. Distribuția pe industrii reflectă că cea mai mare proporție este atribuită comerțului cu ridicata și cu amănuntul (reprezentând 11% din piața muncii, 1675 firme ponderate). Suplimentar, mai mult de jumătate din acești agenți economici aparțin regiunii Chișinău (3736 firme ponderate).

Lacunele de competențe pentru lucrători, specifice agenților economici:

Limba rusă – numărul total ponderat de agenți economici care consideră limba rusă ca o abilitate importantă necesară de lucrători la firma lor constituie 10062. Din aceste întreprinderi, 4067 (eșantion de anchetă: 827) insuficiențe raportate în rândul lucrătorilor pentru această abilitate. Eșantionul universal total al agenților economici care angajează lucrători reprezintă 14253 (eșantion de anchetă: 3120). Pe baza acestor date, proporția agenților economici care angajează lucrători (eșantion universal pentru acest calcul) și consideră că limba rusă este o lacună importantă de competențe specifice agenților economici constituie 29%.

Distribuția acestor 29% (care sunt reprezentative pentru piața muncii) este după cum urmează: 22% aparțin sectorului privat, 5% sectorului public și 2% „altor” sectoare. Distribuția pe industrii reflectă că cea mai mare proporție este atribuită comerțului cu ridicata și cu amănuntul (reprezentând 10% din piața muncii, 1496 firme ponderate). Suplimentar, mai mult de jumătate din acești agenți economici aparțin regiunii Chișinău (2213 firme ponderate).

Engleză sau altă limbă străină (LS) – numărul total ponderat de agenți economici care consideră engleza sau alte limbi străine ca fiind o abilitate importantă cerută de lucrători la firma lor constituie 2423. Din aceste întreprinderi, 1973 (eșantion de anchetă: 433) insuficiențe raportate în rândul lucrătorilor pentru această abilitate. Eșantionul universal total al agenților economici care angajează lucrători constituie 14253 (eșantion de anchetă: 3120). Pe baza acestor date, proporția agenților economici care angajează lucrători (eșantion universal pentru acest calcul) și consideră că limba engleză sau alte limbi străine sunt lacune importante de competențe specifice agenților economici constituie 13%. Distribuția acestor 13% (care sunt reprezentative pentru piața muncii) este după cum urmează: 11% aparțin sectorului privat, 2% sectorului public și 1% „altor” sectoare. Distribuția pe industrii reflectă că cea mai mare proporție este atribuită comerțului cu ridicata și cu amănuntul (reprezentând 4% din piața muncii, 608 firme ponderate). Suplimentar, mai mult de jumătate din acești agenți economici aparțin regiunii Chișinău (1040 firme ponderate).

Anexa 6 – Sistemul educațional din Republica Moldova

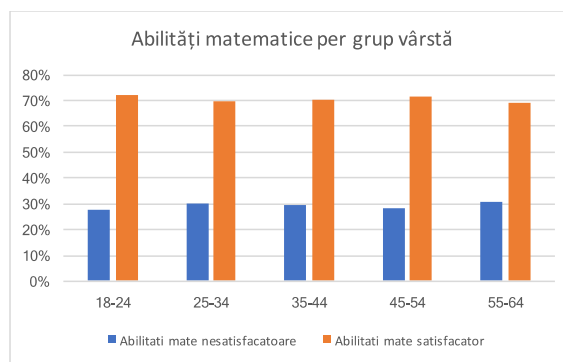
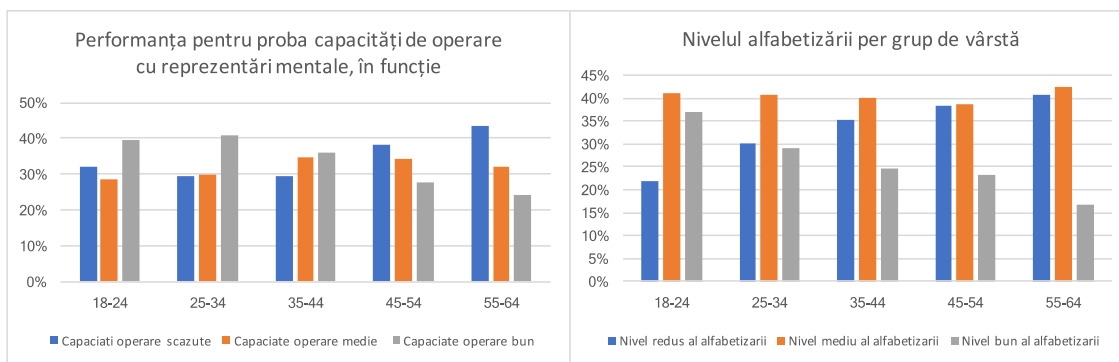
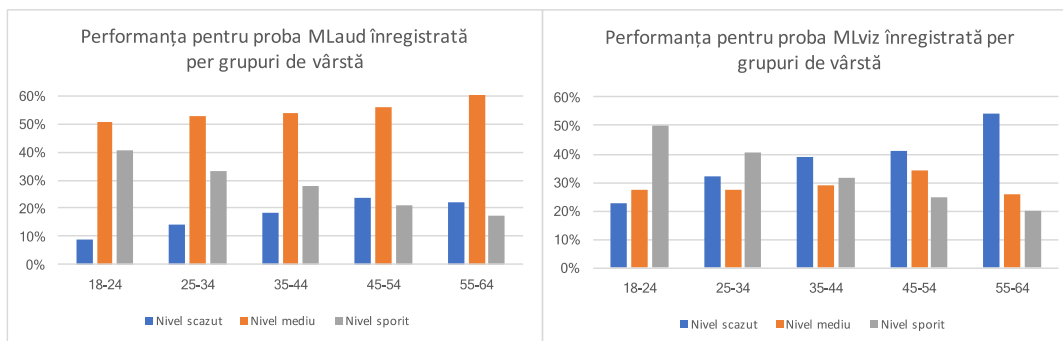
Sistemul educațional din Republica Moldova este format din învățământul preșcolar, primar, secundar și superior.

Educația preșcolară este destinată copiilor până la vârsta de șapte ani. Educația primară este oferită între clasele 1-4 și implică, de obicei, copii cu vârste cuprinse între 8-12 ani. Aceasta corespunde nivelului 1 CISE.

Învățământul secundar este format din două linii: general și profesional. Învățământul secundar general din clasele 5-9 se numește „gimnaziu”, care corespunde nivelului 2 CISE, iar clasele 10-12 se numesc „liceu” (CISE 3). Linia vocațională este numită „învățământ profesional tehnic secundar”.

Învățământul profesional tehnic secundar (non-terțiar), care corespunde nivelului 4 CISE, și învățământul profesional tehnic post-secundar corespunde nivelului 5 CISE. Învățământul superior este format din două etape, educația superioară pe termen scurt și educația universitară (CISE 6) care poate conferi licență, diplomă de masterat sau doctorat (CISE 7-8).

Anexa 7 - Scorurile cognitive pentru întreaga populație din SMCM 2018-2019



Sursa: Buianina (2019)

Anexa 8 – Scorurile testului cognitiv (Buianina, 2019)

Nivelul performanței	Mlaud	MLviz	Capacitate de operare	Alfabetizare	Competențe matematice
performanță redusă	0-4	0-3	0-12	0-20	0-2
performanță medie	5-6	4-7	13-17	21-24	
performanță crescută	7-9	8-9	18	25-27	3

Diferența în scorurile privind vocabularul pe regiuni

	performanță redusă	performanță medie	performanță crescută
Urban	30,0 %	41,3 %	28,7 %
Rural	41,0 %	40,8 %	18,3 %

Anexa 9 – Validitatea discriminativă a Testului Rigidității Mintale: Vârsta (Negru, 2019)

Etalon Testul Rigidității Mintale

Nivel Testului Rigidității Mintale	Punctaj
Redus	5-16
Mediu	17-22
Înalt	23-30

Diferențele de medii ale Testului Rigidității Mintale (5 itemi) în funcție de variabila Vârsta.

Vârsta	N	Media	Deviația standard
18-24 ani	266	17,48	5,56
25-34 ani	521	18,16	5,69
35-44 ani	399	18,81	5,33
45-54 ani	347	19,92	4,78
55-64 ani	362	20,38	4,90
Total	1894	18,95	5,38

Anexa 10 – Diferențele de medii ale Testului STEP (7 scale) și ale Rigidității Mintale în funcție de variabila Localitate, Negru, 2019)

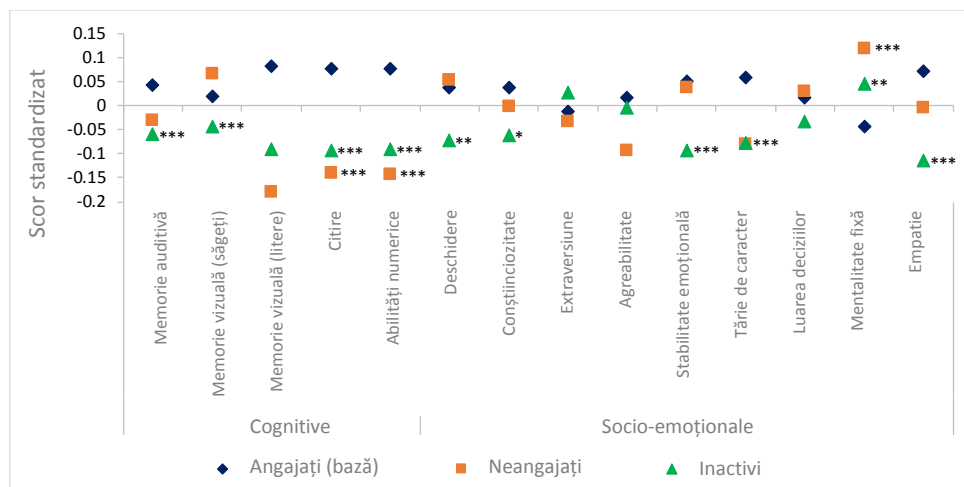
Diferențele de medii ale Testului STEP (7 scale) în dependență de variabila Localitate.

Scara	Mediul	N	Media	Deviația standard
<i>Extraversiune</i>	Urban	914	14,46	2,88
	Rural	1130	14,08	2,86
<i>Agreabilitate</i>	Urban	909	26,05	3,70
	Rural	1112	25,73	3,44
<i>Conștiinciozitate</i>	Urban	913	27,55	3,99
	Rural	1115	27,56	3,96
<i>Nevrotism</i>	Urban	918	12,38	2,95
	Rural	1130	11,92	2,84
<i>Deschidere</i>	Urban	874	19,42	3,13
	Rural	1063	19,27	2,99
<i>Perseverență</i>	Urban	907	19,73	2,93
	Rural	1106	20,03	2,72
<i>Stil decizional</i>	Urban	898	12,02	2,01
	Rural	1094	12,03	1,89

Diferențele de medii ale Testul Rigidității Mintale (5 itemi) în funcție de variabila Localitate

Scara	Mediul	N	Media	Deviația standard
<i>Rigiditate Mintală</i>	Urban	868	18,23	5,59
	Rural	1026	19,55	5,12

Anexa 11 – Competențele cognitive și socio-emoționale în funcție de statutul pe piața muncii



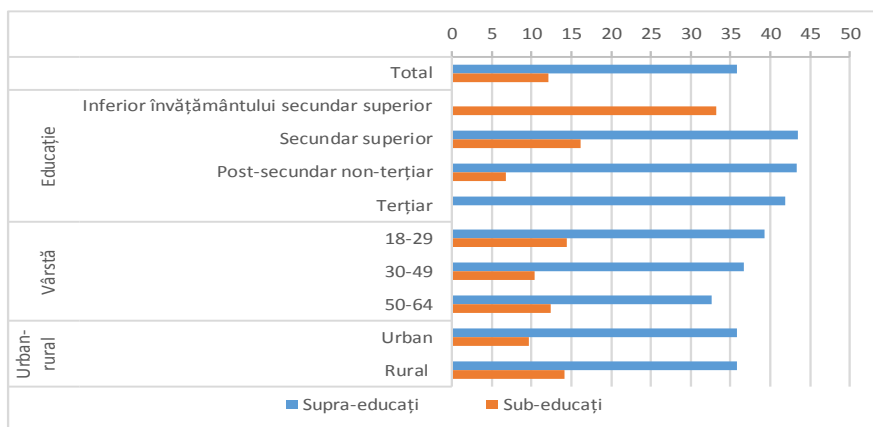
Sursa: Kupets (2019)

Anexa 12 – Proportia adulților din mediul urban (18-64 ani) din Republica Moldova și țările EAC care consideră lipsa competențelor informatice ca obstacol în calea avansării în carieră, conform statutului forței de muncă (%)

	Moldova- 2018-19	Armenia- 2013	Georgia- 2013	Ucraina- 2012	Macedonia de nord-2013
Total	10,8	11,9	4,9	6,8	5,0
Angajați	8,7	11,6	4,6	7,5	4,0
Șomeri	18,9	15,2	7,7	8,0	8,6
Inactivi	12,4	10,6	3,7	5,3	5,1

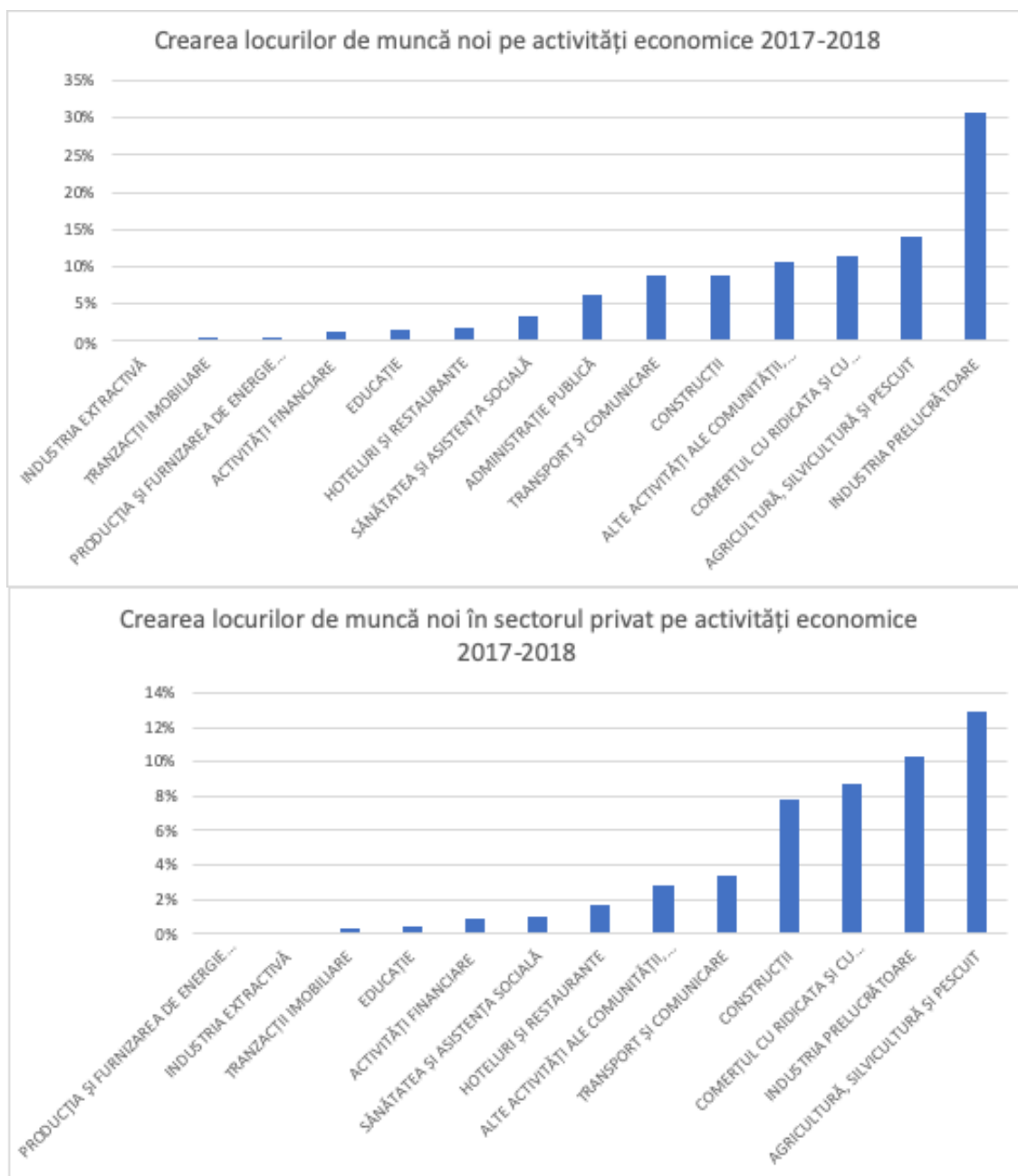
Sursa: Kupets (2019)

Anexa 13 – Procentul persoanelor angajate care sunt supra- sau sub-educate pentru locurile lor de muncă (%)



Sursa: Kupets (2019)

Anexa 14 – Crearea locurilor de muncă noi în economia generală și în cadrul sectorului privat (media locurilor de muncă noi în ultimele 12 luni și locurile de muncă noi în următoarele 12 luni)



Sursa: SPPM (2018)

Anexa 15 – Clasificare obstacolelor în materie de competențe pe activități economice

	Obstacol în materie de competențe 1	Obstacol în materie de competențe 2	Obstacol în materie de competențe 3
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	Motivație și inițiativă	Cunoștințe tehnice	Etica muncii
AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PISCICULTURĂ	Motivație și inițiativă	Etica muncii	Cunoștințe tehnice
CONSTRUCȚII	Cunoștințe tehnice	Etica muncii	Motivație și inițiativă
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	Cunoștințe tehnice	Motivație și inițiativă	Competențe analitice
COMERȚUL CU RIDICATA ȘI CU AMĂNUNTUL, REPARAREA AUTOVEHICULELOR	Cunoștințe tehnice	Etica muncii	Abilitatea de a învăța lucruri noi
HOTELURI ȘI RESTAURANTE	Cunoștințe tehnice	Etica muncii	Motivație și inițiativă
PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT	Etica muncii	Motivație și inițiativă	Cunoștințe tehnice
TRANSPORT ȘI COMUNICARE	Cunoștințe tehnice	Etica muncii	Motivație și inițiativă
ALTE ACTIVITĂȚI ALE COMUNITĂȚII, SOCIALE ȘI PERSONALE	Cunoștințe tehnice	Motivație și inițiativă	Etica muncii
EDUCAȚIE	Motivație și inițiativă	Etica muncii	Cunoștințe tehnice
SĂNĂTATEA ȘI ASISTENȚA SOCIALĂ	Etica muncii	Motivație și inițiativă	Cunoștințe tehnice
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ	Cunoștințe tehnice	Etica muncii	Motivație și inițiativă
ACTIVITĂȚI FINANCIARE	Cunoștințe tehnice	Competențe de comunicare	Rusă
TRANZACȚII IMOBILIARE	Cunoștințe tehnice	Etica muncii	Competențe analitice

2. Proiectul Planului de acțiuni de politici

Proiectul „Consolidarea capacității în domeniul datelor privind competențele” în Republica Moldova

Evaluarea calificărilor și competențelor profesionale ale populației și a dificultăților privind ocuparea forței muncii în Republica Moldova și Analiza discrepantei competențelor

Iunie 2019

Prezentat în atenția
Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
Republica Moldova

Prezentat de către
Anam Rizvi
74 Georgian Dr, Oakville
ON, L6H0E6
Canada

Cuprins

Lista acronimelor și abrevierilor.....	85
PROIECTUL PLANULUI DE ACȚIUNI DE POLITICI ȘI FOAIA DE PARCURS PROPUȘĂ.....	86

Lista acronimelor și abrevierilor

ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
BO	Barometru Ocupațional
CS	Comitet sectorial
CISO	Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor
FEF	Fundația Europeană de Formare
GLIM	Grup de lucru interministerial
IOM	Organizația Internațională pentru Migrație
MSMPS	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
OIM	Organizația Internațională a Muncii
OPM	Observatorul Pieței Muncii
SMCM	Studiul de măsurare a competențelor din Moldova
SPPM	Studiului privind prognoza pieței muncii

Proiectul Planului de acțiuni de politici și Foaia de parcurs propusă

Următoarea secțiune prezintă principalele rezultate și implicațiile de politici, inclusiv măsurile recomandate pentru a reduce discrepanța competențelor, care rezultă din Raportul privind discrepanța competențelor din Republica Moldova (2019), elaborat cu ajutorul datelor din SPPM 2018 și SMCM 2018-19 și a feedback-ului de la GLIM.⁴³

1. Există posibilitatea conectării mai bune a lucrătorilor și angajatorilor pe piața muncii din Republica Moldova – în special pentru a ghida lucrătorii spre oportunități de locuri de muncă mai productive și pentru a încuraja sectoarele productive să se angajeze în programe de plasare a forței muncii.

În Republica Moldova există în prezent un număr de persoane (cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 de ani) care activează în câmpul muncii și care au niveluri superioare de educație. Cu toate acestea, majoritatea lucrătorilor din Republica Moldova sunt angajați în sectoare și industrii care nu sunt considerate productive – cum ar fi sectorul serviciilor, agricultura și educația. Locurile de muncă din aceste sectoare sunt caracteristice sarcinilor manuale și repetitive și nu necesită utilizarea intensivă a unor competențe cognitive de ordin superior (cum ar fi competențe informatice, gândire și învățare). Industriile responsabile de crearea locurilor de muncă productive⁴⁴, și anume comerțul cu ridicata și cu amănuntul și industria prelucrătoare, care raportează investiții și planifică crearea de noi locuri de muncă, reprezintă doar 23% din toate locurile de muncă noi.

Aceasta are implicații pentru serviciile de ocupare oferite șomerilor, precum și pentru necesitatea consolidării și îmbunătățirii capacității tehnice și umane (dezvoltarea personalului) a subdiviziunilor teritoriale ale ANOFM, astfel încât acestea să fie capabile să ofere orientări în carieră, să asigure „pregătirea candidaților pentru locul de muncă” (prin furnizarea de sprijin la pregătirea CV-urilor și interviuri, sau direcționarea acestora către resurse relevante pentru instruire tehnică, după caz), canalizarea informațiilor legate de piața muncii persoanelor relevante, prin intermediul bazelor de date privind locurile de muncă vacante și sprijinirea angajatorilor prin facilitarea recrutării. În prezent, OIM desfășoară activități de formare la nivel național a formatorilor pentru a asigura echiparea

⁴³ Pentru detalii suplimentare privind aceste rezultate, consultați Buianina (2019), Kupets (2019), Negru (2019) și Rizvi (2019).

⁴⁴ Locurile de muncă productive sunt definite de OIM ca și locuri de muncă care produc rezultate suficiente pentru muncă, astfel încât să permită angajaților și persoanelor lor dependente un nivel de consum peste pragul sărăciei, și sunt observate în cadrul a trei dimensiuni – și anume, remunerarea, stabilitatea angajării și condițiile de lucru. Vulnerabilitatea este un aspect important al muncii neproductive și este o caracteristică specifică a sectorului informal. Locurile de muncă productive oferă persoanelor sărace nu doar venituri mai bune, dar și stimulează învățarea și dobândirea de competențe (OIM, 2009).

personalului cu „măsuri active pe piața muncii”.⁴⁵ Acestea trebuie urmate prin formare pentru tot personalul implicat în subdiviziunile teritoriale ale ANOFM. Ar trebui să fie alocate fonduri suficiente pentru a asigura desfășurarea formării și implementarea măsurilor respective. Aceasta are, de asemenea, implicații pentru competențele solicitate pe piața muncii și pot fi întreprinse eforturi pentru a sprijini dezvoltarea industriilor mari consumatoare de cunoștințe și dezvoltarea tehnologică pentru a stimula crearea de locuri de muncă „mai bune”.

2. Există necesitatea depășirii asimetriilor informaționale acute, care par a fi predominante pe piața muncii din Republica Moldova.

Există o discrepanță între competențele obținute de persoane și cele solicitate de lucrători. Mai mult de 25% din angajatorii din Republica Moldova au raportat dificultăți de angajare, iar marea majoritate a acestora s-au datorat lucrătorilor fără competențe și experiența necesară, fapt ce reprezintă un obstacol pentru operațiunile firmei lor. Angajatorii au menționat, de asemenea, lacunele de competențe ale lucrătorilor tineri ca fiind obstacole mai mari pentru operațiunile lor. Pe de altă parte, rezultatele din studiul ofertei de competențe denotă că nivelul de educație în Republica Moldova este destul de înalt în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 18-64 de ani și există o prevalență de „supra-educare”. Rezultatele bazate pe percepțiile despre nivelurile competențelor denotă, de asemenea, că practic toți lucrătorii cred că sunt supra-calificați (în materie de competențe) pentru locurile lor de muncă actuale.

Aceasta indică necesitatea unor mecanisme solide pentru a se asigura că Observatorul Pieței Muncii (OPM) creat este actual și receptiv la necesitățile pieței muncii și diseminarea acestor necesități direct către cele mai relevante segmente ale populației. Sistemul informatic al pieței muncii din Republica Moldova este ținut în primul rând de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale (MSMPS) și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și sprijinit de partenerii externi de dezvoltare, cum ar fi OIM, FEF și IOM. OPM trebuie să își asume un rol mai activ în semnalizarea cerințelor de competențe studenților care fac alegeri de carieră și adulților care sunt în căutarea locurilor de muncă pentru a se asigura că fac investiții adecvate în dezvoltarea educației și competențelor lor. Aceste informații nu ar trebui să includă doar previziunile ocupaționale pe termen scurt, dar să încerce să furnizeze informații privind locurile de muncă disponibile în prezent, salariile corespunzătoare, perspectivele de carieră în diferite industrii și, cel mai important, așteptările de angajare raportate de angajatori.

⁴⁵ Aceste măsuri active includ formarea profesională prin cursuri, stagii profesionale, formare profesională la locul de muncă și stimularea mobilității forței de muncă.

Esentială pentru aceste activități este consolidarea eficacității platformelor existente, unde se pot conecta diferite părți interesate implicate în rezultatele competențelor.

3. Pe măsură ce cerințele pentru competențe se schimbă odată cu structura economiei, sistemul de dezvoltare a competențelor, și anume instituțiile de educație și formare profesională, trebuie să se adapteze la această schimbare.

Sistemul de învățământ trebuie să permită studenților să obțină competențe esențiale și să obțină competențe de bază, care mai târziu se vor transforma în competențe relevante locului de muncă. Similar dovezilor internaționale (Acosta, 2015; Oviedo, 2015; Banca Mondială, 2014), rezultatele studiului din Republica Moldova au relatat că nivelurile de educație sunt strâns corelate pozitiv atât cu participarea forței muncii, cât și cu ocuparea forței muncii. Pe de altă parte, foarte puține competențe cognitive și non-cognitive au asocieri puternice cu participarea forței muncii și nicio abilitate non-cognitivă nu are un impact semnificativ asupra probabilității de angajare (Kupets, 2019).

Deoarece realizarea competențelor tehnice depinde în mare măsură de calitatea competențelor comportamentale și cognitive dezvoltate în anii precedenți, există posibilitatea îmbunătățirii accesului la programe de educație timpurie pentru populația defavorizată și a îmbunătățirii calității curriculum-ului, astfel încât acesta să favorizeze direct dezvoltarea competențelor cognitive de bază și a competențelor socio-emoționale. Pentru a contracara declinul competențelor cognitive de ordin superior (cum ar fi gândirea și învățarea), trebuie întreprinse măsuri pentru a introduce învățarea bazată pe proiecte sau alte mecanisme care vor încuraja analiza critică și vor consolida aceste competențe. La etapele precedente ale educației (învățământul preșcolar, învățământul primar și secundar) ar trebui să se pună accent pe dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale elevilor. Acestea pot fi dezvoltate prin introducerea competențelor socio-emoționale în programul școlar și formarea cadrelor didactice în raport cu furnizarea acestor competențe. De exemplu, învățarea bazată pe proiecte în diferite domenii, cum ar fi științele sau istoria, unde studenții lucrează pe parcursul unui semestru pentru a discuta o problemă sau o întrebare provocatoare și propun soluții. Un exemplu este programul „*Față în față cu istoria și cu noi înșine*” care a fost implementat în 110 țări, vizând circa 2 milioane de elevi anual, care instruește profesorii din gimnaziile și liceele în raport cu integrarea „învățării socio-emoționale și a raționamentului moral” în lecțiile de istorie, cu rezultate promițătoare. Programul instruește profesorii privind modul în care pot fi îndemnați elevii să asculte și să ia în considerare perspectivele celorlalți, să se implice în analize critice și să tragă concluzii pe baza acestor analize. Evaluarea a relatat că acest

program a sporit comportamentul social al studenților, toleranța și empatia, împreună cu cunoașterea subiectului, și competențele analitice.⁴⁶

În cele din urmă, programul de învățământ superior și gradele oferite ar trebui aliniate la necesitățile pieței muncii în raport cu dezvoltarea competențelor. Există necesitatea revizuirii și evaluării gradului în care absolvenții din învățământul secundar și programele post-secundare intră pe piață cu competențe „gata pentru locul de muncă” și măsurile care pot fi întreprinse (de exemplu, introducerea oportunităților de cooperare, proiecte de cercetări focusate, observarea la locul de muncă sau oportunități de mentorat) pentru a-i pregăti în cel mai bun mod. Caseta 1 în continuare oferă o prezentare generală a programelor și inițiativelor care pot fi luate în considerare.

4. Suplimentar sistemului tradițional de educație, trebuie să existe un cadru puternic și reactiv de învățare pe tot parcursul vieții, elaborat pentru a răspunde necesităților forței muncii active.

În prezent, se atestă o lipsă de oportunități de formare și oportunități de învățare continuă oferite de angajatorii din Republica Moldova. Aceasta se soldează cu intensitatea redusă a competențelor la locul de muncă sau scăderea intensității competențelor – în special pentru lucrătorii mai vârstnici. Incidența formării și a uceniciei este, de asemenea, foarte redusă. Cu toate acestea, cei care au participat la formare dispun de dovezi privind utilizarea sporită a competențelor la locul de muncă.

Comparând ratele de participare a populației tinere și adulte, rezultatele denotă importanța implicării populației vârstnice, prin formare pentru actualizarea competențelor lor. Aceasta ar putea fi realizată prin intermediul formării profesionale la locul de muncă sau al formării profesional-tehnice. În prezent, furnizarea de formare profesională este decisă pe baza rezultatelor obținute din Barometrul ocupațional (al profesiilor care sunt cele mai solicitate) și furnizate șomerilor înregistrați la ANOFM. În timp ce 75%⁴⁷ din șomerii care finalizează această formare sunt apti să obțină un loc de muncă, în prezent există dovezi limitate în raport cu succesul lor la locurile de muncă. Pe baza rezultatelor SPPM, persoanele pot opta pentru programe profesionale care nu sunt dotate corespunzător pentru a le pregăti pentru piața muncii. Există o lipsă identificată de furnizori moderni de formare, iar majoritatea furnizorilor sunt instituții publice care nu dispun de echipamente și curricula actualizate. Prin urmare, este necesar să se asigure că curriculumul profesional este conform cerințelor de certificare profesională din industrie și este necesară monitorizarea absolvenților acestor programe dincolo de rezultatul

⁴⁶ Rutkowski, Jan, Victoria Levin, și Ali Bargu. 2017. Lipsa competențelor – Rezultatele modulului de competențe al studiului de prognoză al pieței muncii din Republica Moldova. Washington, DC: Banca Mondială.

⁴⁷ Rezultate oferite sub formă de feedback din partea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

imediat. Aceste programe ar trebui să includă, de asemenea, o componentă de ucenicie sau stagiu, care va permite candidaților să obțină experiență semnificativă și angajatorilor să evalueze nivelul lor de competențe – în timp ce încă sunt în program. Măsura activă actuală a formării la locul de muncă presupune 2-6 luni de formare la sediul angajatorilor, fără nicio obligație de angajare. Angajatorii sunt informați privind această opțiune când fac legătura cu baza de date privind postul vacant sau, uneori, agențiile locale de ocupare contactează angajatorii din zonă pentru a-i informa. Pe baza rezultatelor SPPM, există necesitatea informării mai multor angajatori despre această măsură nouă și de creștere a implicării angajatorilor, asociațiilor de afaceri și sindicatelor în identificarea instruirii relevante, dezvoltarea și actualizarea curriculum-ului și furnizarea de feedback privind calitatea instruirii. De asemenea, este necesară explorarea continuă a barierelor pentru furnizarea instruirii pentru angajatori, pentru a planifica cea mai eficientă intervenție în cazul în care instituțiile profesionale din Republica Moldova nu pot satisface cerințele pieței muncii. În prezent, angajatorii care participă la aceste măsuri primesc o subvenție egală cu 30% din salariul mediu din Republica Moldova (în prezent 2000 de lei) lunar timp de 6 luni.

5. Există subgrupuri identificabile în Republica Moldova, care sunt deosebit de vulnerabile la discrepanța competențelor în raport cu rezultatele lor pe piața muncii și care trebuie sprijinite prin intervenții specifice de dezvoltare a competențelor.

Lacunele de competențe specifice agenților economici pentru specialiști și lucrători indică deficiențe care ar putea avea un impact puternic asupra industriilor cu un nivel înalt de competențe – în special competențele lingvistice (rusă, engleză și alte limbi străine) sunt considerate un obstacol major pentru toate tipurile de lucrători din industriile productive. În mod similar, atunci când sunt comparate competențele auto-raportate, constrângerile în funcție de etnie sau locația persoanelor, competențele lingvistice în limba de stat (română) și competențele de utilizare a calculatorului afectează în mod disproporționat persoanele de etnie găgăuză sau persoanele care se află în regiunea UTA Găgăuză și creează obstacole în obținerea unui loc de muncă. Există diferențe semnificative în raport cu profilurile cognitive și non-cognitive pentru persoanele din zonele rurale prin comparație cu zonele urbane.

Orice intervenții legate de cursurile de formare a competențelor lingvistice și informatice ar trebui să fie orientate către aceste grupuri pentru dezvoltarea eficientă a competențelor și pentru rezultate pe piața muncii. Aceasta se referă la serviciile specializate, de intensitate mai mare, oferite de subdiviziunile teritoriale ale ANOFM, cum ar fi asistența pentru grupurile care se confruntă cu bariere multiple pe piața muncii. Subdiviziunile teritoriale ale ANOFM ar trebui să fie echipate pentru a oferi servicii specializate acestor grupuri. Există, de asemenea, posibilități pentru investiții în calitatea educației oferită în

zonele rurale – pentru a se asigura că aceste persoane pot fi integrate cu succes pe piața oficială a muncii. Așa cum s-a sugerat în Kupets (2019), modernizarea locurilor de muncă din agricultură și eforturile de diversificare a economiei rurale ar putea îmbunătăți perspectivele de angajare pentru absolvenții facultăților și universităților din aceste domenii și ar putea contribui la un profil mai bun de competențe. În același timp, măsurile, cum ar fi stimularea mobilității forței muncii⁴⁸, pot fi extinse în continuare pentru a viza aceste grupuri-țintă (dincolo de zonele rurale). În raport cu competențele non-cognitive, persoanele șomere din Republica Moldova sunt mai vulnerabile și înregistrează scoruri mai înalte pentru trăsături, cum ar fi mentalitatea fixă. Această situație poate fi îmbunătățită prin intermediul educației, formării și ghidării. Ar putea fi elaborate și implementate programe pentru a depăși aceste obstacole în calea angajării, cu suportul psihologilor.

⁴⁸ Aceasta presupune în prezent acordarea de subvenții persoanelor șomere din zonele rurale pentru a accepta locuri de muncă (propușe de agențiile locale de ocupare a forței de muncă) care sunt la o distanță mai mare de 20 km de la localitatea lor.

Surse:

Buianina, Tatiana. 2019. Raport analitic care validează modulul competențelor cognitive. Mimeo, pregătit pentru Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Republicii Moldova în Mai 2019.

Kupets, Olga. 2019. Oferta de competențe în Moldova: Rezultatele din Chestionarul de măsurare a competențelor din Moldova (SMCM), Banca Mondială. (*viitoare*)

Negru, Mihaela. 2019. Raport analitic care validează modulul competențelor non-cognitive. Mimeo, pregătit pentru Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Republicii Moldova în Mai 2019.

Rizvi, Anam. 2019. Evaluarea competențelor și calificărilor profesionale ale populației și dificultățile privind ocuparea forței de muncă în Republica Moldova și analiza discrepanței competențelor. Raport pregătit pentru Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Republicii Moldova în iunie 2019.

Proiectul Planului de acțiuni de politici

Obiectivul 1: Pentru a conecta mai bine lucrătorii și angajatorii – în special pentru a ghida lucrătorii spre oportunități de locuri de muncă mai productive și pentru a încuraja sectoarele productive să se angajeze în programe de plasare a forței de muncă pentru a reduce discrepanța de competențe în Moldova

Strategie	Activități	Rezultate preconizate	Evaluarea impactului	Cerințe privind resursele	Calendar	Actori cheie
<p>Îmbunătățirea capacității serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și a registrelor de șomaj pentru persoanele care caută un loc de muncă.</p> <p>Sporirea colaborării cu angajatorii privind programele de plasare a forței de muncă.</p> <p>Element din foaia de parcurs: Colectarea de informații privind previziunile sectoriale pe termen scurt pentru a satisface necesitățile actuale ale pieței muncii.</p>	<p>Persoanele care sunt înregistrate ca „disponibile și doresc să lucreze” cu subdiviziunile teritoriale ale ANOFM conectate cu oportunități de muncă disponibile pe baza nivelului de competențe și a cerințelor.</p> <p>Persoanele care sunt înregistrate ca „nefiind disponibile, dar doresc să lucreze” cu subdiviziunile teritoriale ale ANOFM, cărora li s-a oferit formare în raport cu pregătirea unui CV și a interviului înainte de a le conecta la oportunitățile de angajare disponibile.</p> <p>Element din foaia de parcurs: Site-ul ANOFM (www.e-angajare.md) actualizat pentru a permite șomerilor să se auto-înregistreze și să auto-raporteze în raport cu nivelurile de competențe, calificări și experiența de lucru.</p> <p>Element din foaia de parcurs: Sensibilizarea angajatorilor care presupune oportunități de a-i instrui cum să utilizeze portalul locurilor de muncă vacante pentru a plasa cerințele și pentru a oferi detalii privind cerințele pentru competențe, de fiecare dată când un nou angajator se înregistrează la agenție.</p> <p>Element din foaia de parcurs: SPPM actualizat anual pentru a include întrebări informaționale pentru a crește gradul de conștientizare în rândul angajatorilor privind programele publice de plasare.</p>	<p>Acoperirea sporită a persoanelor șomere și a angajatorilor care se înregistrează și colaborează cu subdiviziunile teritoriale ale ANOFM și pe site-ul ANOFM.</p> <p>Mai multe persoane angajate la locuri de muncă productive.</p> <p>Mai mulți angajatori implicați în programe de plasare.</p> <p>Sarcina administrativă redusă a personalului subdiviziunilor teritoriale ale ANOFM pentru gestionarea registrului de șomaj și a bazei de date privind locurile de muncă vacante.</p>	<p>Procentul șomerilor înregistrați pe site-ul ANOFM și la subdiviziunile teritoriale ale ANOFM prin comparație cu nivelul general al șomajului.</p> <p>Procentul persoanelor șomere din cele înregistrate mai sus care sunt apte să găsească un loc de muncă.</p> <p>Proporția angajatorilor care răspund că sunt conștienți de programele de plasare de la SPPM.</p>	<p>Cerința de finanțare pentru promovarea personalului și formarea subdiviziunilor teritoriale ale ANOFM</p> <p>Cerința de finanțare pentru site.</p> <p><i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i></p>	<p><i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i></p>	<p>ANOFM (subdiviziuni teritoriale)</p>

	<p>De exemplu: Întrebarea actuală SPPM: Compania Dumneavoastră va coopera cu ANOFM în cadrul programelor de formare profesională și angajare post-universitară? Întrebare actualizată SPPM: Sunteți la curent cu oricare dintre următoarele programe de formare profesională și angajare postuniversitară organizate de ANOFM? (Da/Nu)</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Programul de instruire tehnică... ii. Programul de ucenicie cu subvenția angajatorului de 6 luni... iii. Programe de plasare la locul de muncă prin intermediul agențiilor locale de ocupare a forței de muncă ... (etc) <p>Întrebări ulterioare: Dacă nu, ai fi interesat să afli mai multe despre aceste programe? Dacă da, ați fi interesat/ă să vă înregistrați pentru oricare dintre aceste programe?</p> <p>Element din foaia de parcurs: SPPM actualizat anual pentru a include întrebarea privind fluctuațiile pe termen scurt.</p> <p>De exemplu: Întrebarea actuală SPPM: Numărul total de angajați la locul de muncă (număr înregistrat) (12 luni în urmă, în prezent, peste 12 luni)</p> <p>Element din foaia de parcurs: Întrebare actualizată SPPM: Numărul total de angajați la locul de muncă (număr înregistrat). (12 luni în urmă, în prezent, peste 12 luni) și codurile CISO corespunzătoare (1 cifră).</p> <p>Element din foaia de parcurs: Colaborarea cu portaluri private de locuri de muncă și mass-media pentru promovarea registrului șomajului și a completarea listei de posturi vacante de două ori pe lună.</p>				
--	---	--	--	--	--

Obiectivul 2: Depășirea asimetriilor informaționale acute, care sunt predominante pe piața muncii din Republica Moldova

Strategie	Activități	Rezultate preconizate	Evaluarea impactului	Cerințe privind resursele	Calendar	Actori cheie
<p>Îmbunătățirea BO pentru a furniza informații privind profilurile de competențe, calificare necesare și nivelurile actuale ale salariilor pentru fiecare profesie.</p> <p>Element din foaia de parcurs: Oferirea de îndrumări în carieră la o vârstă timpurie și, de asemenea, captarea studenților pe punctul de a intra în forța de muncă pentru a asigura investiții eficiente în educație și formare.</p>	<p>Element din foaia de parcurs: BO ar trebui să includă un profil bazat pe competențe (CISO) pentru fiecare ocupație, inclusiv cerințele pentru competențe și salariile curente. Implică experți în competențe și subdiviziunile teritoriale ale ANOFM, standardizate în întreaga industrie și economie, cu ajutorul comitetelor sectoriale. Acest lucru poate fi actualizat pe o pagină web situată pe site-ul ANOFM (http://www.anofm.md/en).</p> <p>Element din foaia de parcurs: Consilieri de orientare în carieră numiți în școli și universități care pot utiliza site-ul web al BO și ANOFM și oferi îndrumare studenților în ceea ce privește dezvoltarea competențelor și opțiunile de carieră. Centrele de carieră din universități vor primi informații actuale privind tendințele pieței muncii, cerințele de competențe și programele de instruire tehnică disponibile. Sursa informațiilor va fi site-ul ANOFM actualizat, Prognoza și subdiviziunile teritoriale ale ANOFM.</p> <p>Element din foaia de parcurs: Analiza programării chestionarului SPPM revizuit pentru a asigura intervale, întrebări de control și alte elemente de control al calității au fost contabilizate.</p> <p>Element din foaia de parcurs: Pilotarea versiunii revizuite a SPPM înainte de lansare în toamna 2019. Eșantionul pilot ar implica cel puțin 25 de angajatori și ar fi segmentat pe baza criteriilor de stratificare.</p> <p>Element din foaia de parcurs: Efectuarea unei instruiți a formatorilor și a unei formări de personal privind chestionarul SPPM. Crearea unui calendar pentru controlul în curs al calității datelor SPPM (5%, 10%, 25%, 50%, 100%) în timp</p>	<p>Crearea de profiluri profesionale pe bază de competențe standardizate.</p> <p>Tinerii și persoanele mai bine informate aflate în căutarea unui loc de muncă vor intra pe piața muncii și vor găsi un loc de muncă semnificativ, bazat pe investiții educaționale eficiente.</p> <p>Va fi colectate competențele și cererea de forță de muncă de calitate mai bună, care pot fi diseminate tuturor părților interesate.</p>	<p>Numărul de ocupații actualizate cu profiluri complete ale competențelor pe pagina web a BO.</p> <p>Procentul studenților care se înscriu și participă la sesiuni de orientare în carieră în școli și universități.</p> <p>Datele provenite din SPPM care urmează să fie comparate cu alte statistici naționale, cum ar fi SPM, și datele administrative ale ANOFM.</p>	<p>Finanțarea site-ului ANOFM pentru actualizarea și implementarea acțiunilor propuse.</p> <p>Finanțarea centrelor de carieră din școli și universități</p> <p>Cerința de finanțare pentru promovarea personalului și formarea OPM, precum și subdiviziunile teritoriale ale ANOFM.</p> <p><i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i></p>	<p><i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i></p>	<p>ANOFM (subdiviziuni teritoriale)</p> <p>OPM</p>

	ce recenzorii sunt pe teren.					
--	------------------------------	--	--	--	--	--

Obiectivul 3: Crearea unui sistem receptiv de dezvoltare a competențelor, adaptabil la schimbările pe piața muncii

Strategie	Activități	Rezultate preconizate	Evaluarea impactului	Cerințe privind resursele	Calendar	Actori cheie
<p>Îmbunătățirea calității dezvoltării competențelor socio-emoționale în timpul educației timpurii.</p> <p>Alinierea curriculum-ului de învățământ secundar și post-secundar pentru ca să abordeze lacunelor de competențe raportate pe piața muncii.</p>	<p>Introducerea învățării bazate pe proiecte în programa școlară privind teme selectate – astfel încât elevii să lucreze pe parcursul unui semestru pentru a discuta o problemă provocatoare sau o întrebare și pentru a propune soluții.</p> <p>Instruirea profesorilor de liceu și de școli secundare despre cum să țină seama de învățarea socio-emoțională în curriculum.</p> <p>Actualizarea curriculumului secundar și post-liceal pentru a introduce activități precum oportunități de cooperare, proiecte de cercetări focusate, oportunități de observare la locul de muncă sau de mentorat pentru a favoriza dezvoltarea competențelor de pregătire pentru locuri de muncă. Aceste activități se vor desfășura în strânsă coordonare cu centrele de orientare în carieră, care pot oferi conexiuni la angajatori și cele mai multe informații actuale privind cerințele pentru competențe.</p>	<p>Dezvoltarea unor competențe critice puternice de analiză, competențe interpersonale, curaj și perseverență în rândul studenților de la o vârstă timpurie.</p> <p>Atenție sporită pe dezvoltarea competențelor socio-emoționale la toate nivelurile de educație.</p> <p>Studenții care intră pe piața muncii după nivelul liceal sau după învățământul secundar/post-secundar ar avea o oarecare expunere la competențele profesionale.</p>	<p>Monitorizarea programelor incluse, rata de succes și de angajare a studenților și participarea profesorilor la activitățile de formare – precum și feedback-ul cadrelor didactice privind aceste programe.</p>	<p><i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i></p>	<p><i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i></p>	<p>Agenția Națională pentru Curriculum și Evaluare</p>

Obiectivul 4: Crearea unui cadru puternic și reactiv de învățare pe tot parcursul vieții, elaborat pentru a răspunde necesităților forței muncii active

Strategie	Activități	Rezultate preconizate	Evaluarea impactului	Cerințe privind resursele	Calendar	Actori cheie
<p>Înțelegerea situației actuale în ceea ce privește cursurile de educație pentru adulți și identificarea zonelor în care aceste programe pot fi modernizate sau îmbunătățite.</p> <p>Element din foaia de parcurs: Consolidarea capacității și rolului comitetelor sectoriale (CS) de a furniza informații privind cerințele de muncă pe termen scurt și necesitățile de formare profesională.</p> <p>Consolidarea cadrului de competențe pentru formarea profesională și tehnică.</p>	<p>Evaluarea tuturor programelor și cursurilor de educație pentru adulți disponibile la nivel postliceal și crearea unui raport privind viabilitatea, relevanța și rata de succes (locuri de muncă). Eforturile depuse pentru a include instituțiile private.</p> <p>Comitetul sectorial (CS) a fost restructurat pentru a reprezenta principalii angajatori și cele mai productive firme din fiecare sector.</p> <p>Element din foaia de parcurs: CS a oferit mandatul de a evalua și de a raporta lacunele de competențe și necesitățile de formare profesională - prin interviuri calitative.</p> <p>Formarea profesională identificată trebuie investigată de un grup de persoane din partea angajatorilor și a Ministerului Educației/MSMPS pentru a actualiza curricula de formare profesională.</p> <p>Element din foaia de parcurs: Actualizarea SPPM pentru a include întrebări privind cerințele actuale de competențe: De exemplu: includerea întrebărilor selectate de la modulul de competențe (cum ar fi Q2 sau Q5) în modulul principal.</p> <p>Element din foaia de parcurs: Informarea șomerilor și angajatorilor în raport cu certificările și curriculumul/formarea standardizate furnizate la instituțiile vocaționale prin intermediul site-ului ANOFM.</p>	<p>Foaia de parcurs pentru îmbunătățirea oportunităților de învățare pe tot parcursul vieții pentru forța de muncă îmbătrânită din Republica Moldova.</p> <p>Contribuții eficiente din partea CS pentru a suplimenta informațiile privind competențele și cererea de forță de muncă și colaborarea cu angajatorii productivi în raport cu furnizarea de formare și necesități.</p> <p>Rețea modernă de furnizori de formare profesională și tehnică, publici și privați, care au legătură cu instituțiile de învățământ, precum și cu angajatorii.</p>	<p>Rezultate din evaluarea cursurilor de educație pentru adulți.</p> <p>Rezultatele de la CS.</p> <p>Includerea programelor de formare profesională în cadrul competențelor naționale – inclusiv a instituțiilor private.</p>	<p><i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i></p>	<p><i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i></p>	<p>Ministerul Educației, Culturii și Cercetării (Direcția învățământ profesional tehnic)</p> <p>ANOFM</p> <p>Comitete sectoriale</p>

Obiectivul 5: Intervenție specifică pentru subgrupurile din Republica Moldova care sunt deosebit de vulnerabile la discrepanța competențelor în raport cu rezultatele lor pe piața muncii

Strategie	Activități	Rezultate preconizate	Evaluarea impactului	Cerințe privind resursele	Calendar	Actori cheie
Oferirea de competențe specifice și specializate - sprijin pentru dezvoltare pentru regiunile rurale și persoanele din UTA Găgăuzia în vederea sprijinirii acestora în depășirea obstacolelor legate de ocuparea forței de muncă și integrarea lor efectivă pe piața muncii.	<p>Îmbunătățirea formării lingvistice în limba română în regiunea UTA Găgăuzia prin intermediul școlilor și a programe lingvistice suplimentare (postșcolare, pentru toate grupele de vârstă) pentru a depăși obstacolele din calea ocupării forței de muncă.</p> <p>Îmbunătățirea serviciilor de ocupare a forței de muncă prestate în zonele rurale și în regiunea UTA Găgăuzia. Formarea personalului de la subdiviziunile teritoriale ale ANOFM pentru a oferi sprijin specializat pe baza constrângerilor lor de competențe.</p> <p>Asigurarea instruirii privind competențele informatice în regiunile rurale și UTA Găgăuzia pentru depășirea constrângerilor legate de competențe.</p>	<p>Îmbunătățirea competențelor lingvistice în limba de stat (română) și competențelor informatice pentru persoanele din aceste regiuni.</p> <p>Îmbunătățirea mobilității forței de muncă pentru șomerii din aceste regiuni.</p>	Rata de participare și utilizare a programelor de competențe în limba română și informatice din aceste regiuni.	<p>Cerința de finanțare pentru promovarea personalului și formarea subdiviziunilor teritoriale ale ANOFM.</p> <p><i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i></p>	<i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i>	<p>ANOFM (subdiviziuni teritoriale)</p> <p>Agenția Națională pentru Curriculum și Evaluare</p> <p>Ministerul Educației, Culturii și Cercetării (Direcția învățământ profesional tehnic)</p>

3. Foaia de parcurs pentru consolidarea capacității în domeniul datelor privind competențele

Proiectul „Consolidarea capacității în domeniul datelor privind competențele” în Republica Moldova

Evaluarea calificărilor și competențelor profesionale ale populației și a dificultăților privind ocuparea forței muncii în Republica Moldova și Analiza discrepantei competențelor

Iunie 2019

Prezentat în atenția
Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
Republica Moldova

Prezentat de către
Anam Rizvi
74 Georgian Dr, Oakville
ON, L6H0E6
Canada

Cuprins

<i>Lista acronimelor și abrevierilor</i>	<i>6</i>
SECȚIUNEA 1 – SISTEMUL DE DEZVOLTARE A COMPETENȚELOR	102
SECȚIUNEA 2 – COMPONENTE IMPORTANTE ALE ACTIVITĂȚILOR DE COLECTARE, ANALIZĂ ȘI DISEMINARE A DATELOR PRIVIND COMPETENȚELE	110
COLECTAREA DATELOR PRIVIND COMPETENȚELE	110
<i>Colectarea și pregătirea datelor.....</i>	<i>110</i>
<i>Gestionarea datelor</i>	<i>111</i>
<i>Eșantionarea și ponderarea</i>	<i>113</i>
<i>Documentația.....</i>	<i>113</i>
ANALIZA DATELOR PRIVIND COMPETENȚELE	114
<i>Identificarea variabilelor-cheie</i>	<i>114</i>
<i>Tabele și grafice produse.....</i>	<i>115</i>
<i>Rapoarte și publicații.....</i>	<i>116</i>
DISEMINAREA DATELOR PRIVIND COMPETENȚELE	117
<i>Diseminarea analizei și rezultatelor</i>	<i>117</i>
<i>Distribuția setului de date</i>	<i>118</i>
<i>Schimbul de informații relevante și semnificative.....</i>	<i>119</i>
SECȚIUNEA 3 – FOAIA DE PARCURS PROPUȘĂ	122

Lista acronimelor și abrevierilor

ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
BO	Barometrul Ocupațional
CS	Comitet sectorial
CISO	Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor
CNC	Cadrul Național de Calificări
FEF	Fundația Europeană de Formare
FLM	Formare la locul de muncă
GLIM/IMWG	Grup de lucru interministerial
IFP	Învățământ și formare profesională
IOM	Organizația Internațională pentru Migrație
IPV	Învățarea pe tot parcursul vieții
MSMPS	Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
OPM	Observatorul Pieței Muncii
OIM	Organizația Internațională a Muncii
SIPM	Sistem informatic privind piața muncii
SMCM	Studiul de măsurare a competențelor din Moldova
SPPM	Studiului privind prognoza pieței muncii
STEP	Programul de măsurare a competențelor

Secțiunea 1 – Sistemul de dezvoltare a competențelor

Analiza literaturii de specialitate și a dovezilor din țările selectate STEP (Macedonia, Kosovo, Georgia)

Pentru o țară ca Republica Moldova, cu o populație în scădere și în curs de îmbătrânire, există un impact negativ asupra numărului și componenței forței muncii. Tendința de emigrare observată în rândul tinerilor specialiști în diferite domenii de activitate afectează, de asemenea, stocul de capital uman – și, în curând, nu va fi posibilă înlocuirea tuturor lucrătorilor vârstnici, ale căror competențe ar putea fi depășite, cu un număr egal de tineri dotați cu competențe mai bune. Următoarele secțiuni propun abordări pentru dezvoltarea competențelor. Studiile de caz selectate în continuare provin din țări care se confruntă cu provocări similare celor din Republica Moldova și au încercat să mobilizeze programul STEP de măsurare a competențelor pentru a crea un sistem de dezvoltare a competențelor, care să promoveze îmbunătățirea competențelor și să răspundă la discrepanța competențelor pe piața muncii.

Sistemul de dezvoltare al competențelor

Pentru a promova o forță de muncă cu competențe adecvate, Republica Moldova va trebui să continue investițiile în îmbunătățirea unui „sistem holistic de dezvoltare a competențelor”. Termenul „competențe” se referă la abilitățile, atitudinile, credințele și comportamentele care continuă să se dezvolte pe parcursul perioadei de adolescență și al vieții adulte a unei persoane. Competențele sunt obținute nu doar la școală și alte instituții de învățământ, dar și la locul de muncă, din interacțiunile sociale și educația familială. Cel mai important, competențele sunt maleabile și pot fi perfecționate sau îmbunătățite, chiar și odată dobândite. O multitudine de cercetări privind competențele denotă că echiparea persoanelor cu competențe adecvate poate îmbunătăți considerabil rezultatele pieței muncii, poate stimula o economie mai productivă și compensa provocările pieței muncii (Del Carpio et al. 2017).

Modelul prezentat în continuare (Figura 1) reflectă un exemplu al modului în care dezvoltarea competențelor poate fi abordată într-un mod holistic, prin includerea: (i) angajatorilor care oferă formare și cooperează; (ii) unui sistem educațional care răspunde cererii în evoluție; (iii) lucrătorilor care investesc în competențe; și (iv) piețelor muncii care recompensează competențele.

De obicei, atunci când sunt analizați angajatorii, lipsa formării în rândul agenților economici rezultă dintr-unul din următoarele motive:

Capacitatea limitată de identificare a cerințelor de formare sau de furnizare a formării;

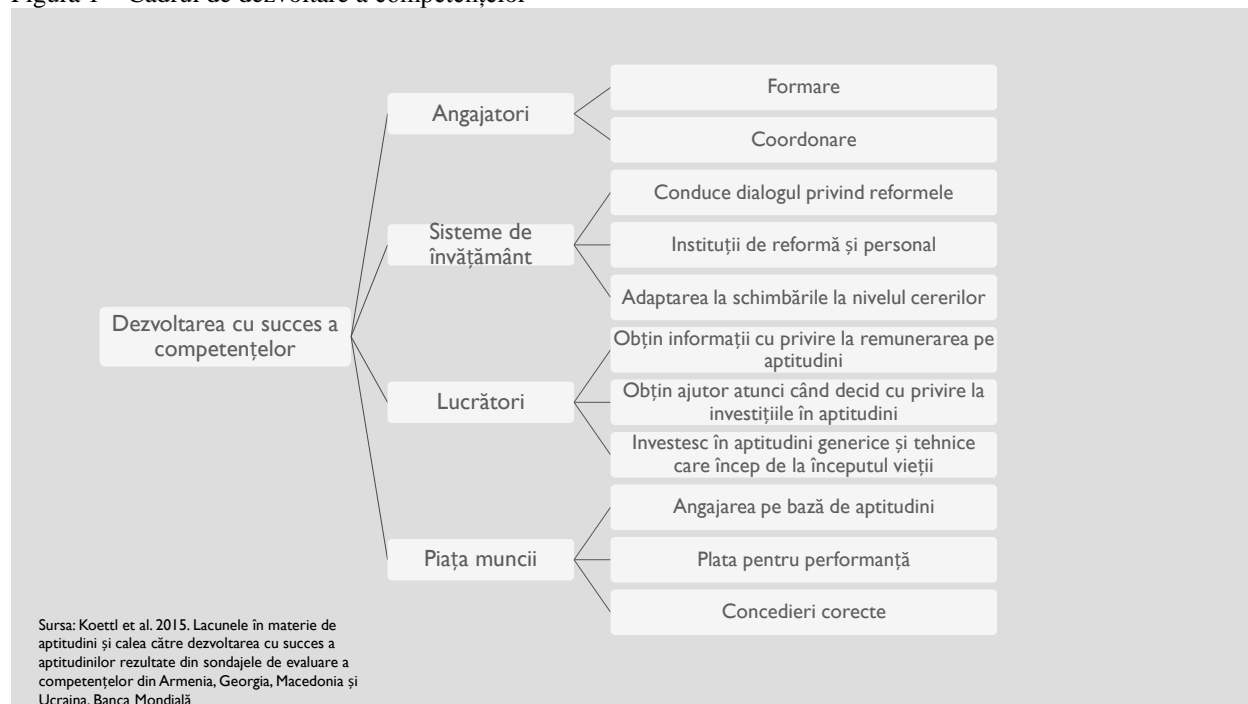
Angajatorii sunt îngrijorați că lucrătorii vor pleca la alte locuri de muncă; și

Costul furnizării formării.

Pentru a ajuta agenții economici să realizeze beneficiile formării, o abordare ar putea fi subvenționarea angajatorilor pentru formarea pe care o oferă, de exemplu prin sistemul fiscal. În mod similar, încurajarea stagiilor poate fi reciproc avantajoasă pentru studenți (care ar putea câștiga experiență de muncă) și angajatori (care ar putea beneficia de lucrători cu salarii mici) și poate fi consolidată prin acreditare/certificări standardizate. Suplimentar, crearea sau consolidarea asociațiilor sau camerelor de comerț în rândul agenților economici/industriilor poate ajuta agenții economici să identifice necesitățile de formare și să îmbunătățească dialogul cu sistemul educațional pentru coordonarea necesităților. Totuși, este important de remarcat că

astfel de intervenții de politici ar putea să nu fie apte să abordeze aceste provocări în cazurile în care motivul-cheie este nivelul general redus de competențe ale lucrătorilor (astfel încât formarea nu este aptă să sporească productivitatea). În mod similar, reformele de politici care vizează sistemele educaționale ar putea implica actualizarea programelor de învățământ, convocarea părților interesate pentru a informa schimbările determinate de cerere și îmbunătățirea cadrelor de monitorizare și evaluare. Lucrătorii pot beneficia de reforme de politici, cum ar fi OPM, îndrumarea în carieră și consilierea profesională, formarea adulților și formarea competențelor antreprenoriale, îmbunătățirea calității/recunoașterii programelor de formare. În cele din urmă, piața muncii poate îmbunătăți dezvoltarea competențelor prin crearea unui mediu imparțial și bine-funcțional – cu măsuri precum testarea competențelor la angajare, medierea forței de muncă, asigurarea unor perioade de probă suficiente și meritocrația în promovări/concediere.

Figura 1 – Cadrul de dezvoltare a competențelor



Sursa: Koettl et al. 2015. Lacunele de competențe și parcursul pentru dezvoltarea cu succes a competențelor rezultate din anchetele de evaluare a competențelor din Armenia, Georgia, Macedonia și Ucraina. Banca Mondială

Georgia

În perioada 2012-13, în Georgia au fost realizate anchete STEP ale angajatorilor și HH. Similar Republicii Moldova, principalele rezultate apărute în urma anchetei efectuate de angajator au inclus:

- Întreprinderi care raportează dificultăți mai mari în recrutarea lucrătorilor specializați (cu gulere albe) ;
- Mai mult de 80% din agenții economici raportează competențele ca fiind constrângeri principale în timpul angajării;

- Angajatorii apreciază o combinație de competențe tehnice (specifice unei singure ocupații) și socio-emoționale la locul de muncă; și
- O pondere mai mare a locurilor de muncă sunt raportate ca necesitând învățământ terțiar (inflație educațională/deviere de grad negativ).

Rezultatele raportate din studiul ofertei de competențe:

- Printre persoanele cu formare vocațională/profesională șomajul constituia peste 40% (sugerând probleme cu IPM sau calitatea formării);
- 30% dintre lucrători au raportat că sunt supra-calificați (în materie de competențe) pentru locurile lor de muncă;
- Studiul gospodăriilor a relatat că nu toți lucrătorii utilizează competențe de ordin superior la locul de muncă – diferențele apar în cazul cohortelor mai tinere față de cele mai vârstnice, precum și în cazul celor cu educație generală terțiară prin comparație cu alte forme de învățământ.

Pe baza rezultatelor, Georgia a abordat strategia de dezvoltare a competențelor printr-un Plan de acțiuni al strategiei de formare a pieței muncii, planificat pentru 2015-2018, care a vizat:

- i) Instituțiile de învățământ și formare profesională și non-formală;
- ii) Instituționalizarea studiilor pieței muncii; și
- iii) Stabilirea/dezvoltarea bazelor informaționale pentru piața muncii.

Un departament special pentru politica muncii și ocuparea forței muncii a fost creat în cadrul Ministerului Serviciilor Sociale (MSS) pentru a coordona activitățile de implementare. Serviciile publice de ocupare a forței muncii au fost relansate în cadrul Agenției de servicii sociale (servicii de sprijinire a ocupării forței muncii) în 2013. În prezent, serviciile de sprijinire a ocupării forței muncii au un nou model de serviciu care este implementat în regim pilot. Programe suplimentare includ crearea unui sistem informatic privind piața muncii (SIPM), orientarea profesională și consilierea carierei (OPCC), servicii de promovare a ocupării forței muncii și programe active pe piața muncii (PAPM) (pentru a ajuta șomerii să găsească loc de muncă). În plus, un portal online (<http://worknet.gov.ge>) a fost creat pentru înregistrarea ofertelor (furnizate de angajatori) și a solicitanților de locuri de muncă.

Planul de acțiuni a fost inclus în bugetul MSS, al Ministerului Economiei și Dezvoltării Durabile (MEDD) care supraveghează funcția SIPM. Planul de acțiuni al strategiei pieței muncii pentru 2015-2018 este bugetat. Bugetul anual pentru sistemul muncii și ocupării forței muncii este planificat în același volum în perioada 2017-2020 (GEL 4 500 000), reprezentând doar 0,12% din bugetul total al MSS. Funcția SIPM a fost transferată la MEDD în mai 2017. MEDD a raportat că resursele vor fi utilizate, de exemplu, pentru a menține site-ul SIPM și pentru a externaliza studii de piață și cercetări privind forța muncii, care vor include anchete la nivel național privind cererea pentru forța de muncă, anchete specifice sectorului și altele.

Pentru monitorizarea și evaluarea diferitelor intervenții, Ministerul Serviciilor Sociale a elaborat o „matrice de implementare a Strategiei pieței muncii” (MISPM) pentru scopuri de gestionare și monitorizare. Ministerul publică un raport anual privind implementarea Strategiei pieței muncii, distribuit părților interesate.

Unele lecții și provocări-cheie înregistrate la sfârșitul anului 2018 includ:

- Capacitatea de resurse umane a MSS și a serviciilor de sprijinire a ocupării forței muncii a continuat să fie insuficientă din cauza unui număr limitat de angajați și necesită consolidarea și formarea suplimentară a capacității pentru sprijin specializat.
- De asemenea, deși structurile serviciilor de sprijinire a ocupării forței muncii necesitau o consolidare suplimentară, s-a raportat, de asemenea, necesitatea creșterii gradului de conștientizare în rândul publicului privind disponibilitatea acestor servicii.
- Pentru a spori furnizarea de programe de formare a competențelor, diviziunea publică-privată a formării și dezvoltării competențelor trebuie să fie abordată și coordonată, astfel încât să existe roluri clare și complementare atât ale furnizorilor publici, cât și ale celor privați. Preferința pentru învățământul superior față de EFP continuă să predomină. Sunt necesare eforturi pentru a spori atractivitatea EFP în rândul elevilor și pentru a informa publicul larg și întreprinderile în raport cu ofertele EFP.
- O altă lecție învățată este necesitatea raționalizării unor teme transversale la toate nivelurile de învățământ (începând cu nivelul secundar până la nivelul EFP sau terțiar), de exemplu, orientare și consiliere de carieră, educație antreprenorială, accent pe competențe umane/generice, competențe lingvistice și digitale, toate acestea fiind necesare într-o piață modernă a muncii.

O politică specializată în domeniul EFP a constituit, de asemenea, un accent specific al planului de acțiuni strategic. Cele patru provocări principale identificate ale politicii EFP sunt:

- (i) Satisfacerea cererii pentru forța muncii cu calificări medii;
- (ii) Furnizarea de competențe fundamentale în materie de ocupare a forței muncii;
- (iii) Îmbunătățirea atractivității și imaginii EFP; și
- (iv) Cooperarea strânsă cu sectorul privat și angajamentul sporit al acestuia în domeniul EFP.

Macedonia

Studiul STEP HH a fost implementat în Macedonia în 2013. Rezultatele au fost destul de similare celor din Georgia, cu excepția incidenței mai mici a lucrătorilor supra-calificați (în materie de competențe) și a lucrătorilor cu calificări terțiare. Similar eforturilor actuale din Republica Moldova, a fost elaborat un grup de lucru pentru coordonare interministerială și s-au

propus o serie de strategii pentru abordarea provocărilor de dezvoltare a competențelor. Câteva exemple selectate sunt prezentate în continuare:

- Strategia pentru inovații: Această inițiativă s-a axat pe crearea de locuri de muncă de mare valoare prin consolidarea resurselor umane disponibile pentru inovare și pe creșterea fluxului de cunoștințe și interacțiuni între actorii din domeniul inovării prin sprijin de reglementare (guvern).
- Programul economic de pre-aderare 2012-2014: În timp ce a abordat o serie de priorități identificate și provocări legate de politica economică, acest program s-a concentrat preponderent pe asigurarea unor legături mai puternice între oferta și cererea pe piața muncii.
- Strategia pentru învățământ și formare profesională într-un context de învățare pe tot parcursul vieții: această strategie a proiectat o viziune pentru EFP ca factor-cheie în dezvoltarea forței muncii și în tranziția spre o economie bazată pe cunoaștere – prin consolidarea capacității de inserție profesională și dezvoltarea profesională a tinerilor și adulților, precum și creșterea mobilității la nivel național și internațional.
- Strategia pentru educația adulților (EA): Scopul a fost promovarea unui sistem funcțional, modern și compatibil cu UE pentru EA în contextul învățării pe tot parcursul vieții ca răspuns la necesitățile pieței muncii și sprijinirea persoanelor în creșterea/dezvoltarea lor personală.

Aceste strategii au fost toate derivate dintr-o listă de priorități stabilite de comitetul pentru dezvoltarea competențelor. Un exemplu al unei astfel de priorități este: „Dezvoltarea unui ecosistem de competențe mature”. Următorul pas a fost atribuirea acțiunilor pentru fiecare prioritate pentru a obține rezultatul scontat. Exemple de astfel de acțiuni au fost prezentate în continuare pentru referință:

- Acțiunea 1 – Crearea unui sistem integrat de informare și analiză a pieței muncii pentru necesitățile aferente competențelor: Aceasta a impus dezvoltarea unui sistem integrat care se alimentează prin contribuții de la toți actorii principali (publici și privați, inclusiv comunitățile locale) și furnizează informații actualizate privind tendințele competențelor și necesitățile curente și anticipate în materie de competențe și oportunități. Prima acțiune este crearea unui sistem integrat pentru gruparea informației privind piața muncii și furnizarea analizei anuale a acestor informații pentru planificarea necesităților în materie de competențe pe termen scurt și lung. Informațiile relevante sunt furnizate utilizatorilor (șomeri, persoane fără competențe) și aceștia au posibilitatea de a oferi feedback despre sistem pentru a îmbunătăți ușurința și utilitatea acestuia.
 - Acțiune secundară - „Corelarea comunităților locale cu sistemul central de informare al pieței muncii”: Aceasta vizează abordarea necesității de conectare a comunităților locale la acest sistem.

- Acțiunea 2 – Consolidarea sistemului de orientare în carieră și sensibilizarea publicului larg: Aceasta a prevăzut implementarea unui nou sistem îmbunătățit de orientare în carieră (pentru studenți, șomeri sau angajați pentru progresul carierei lor viitoare). În primul rând, disponibil pentru elevii care se pregătesc pentru piața muncii și cei care caută în mod activ un loc de muncă, serviciile de consiliere și informare ar fi, de asemenea, disponibile unui public mai larg interesat, inclusiv părinților și antreprenorilor. Rezultatul preconizat este creșterea gradului de conștientizare a oportunităților de carieră prin intermediul sistemului de orientare în carieră. Exemple de programe de ocupare a forței muncii și servicii de orientare profesională incluse în sistemul de consiliere în carieră includ subvenționarea ocupării forței de muncă, programe de formare, observarea la locul de muncă, formarea de competențe avansate de TI sau agricultură, stagii, experiență de muncă înainte de ocuparea forței muncii, realizarea anchetelor locurilor de muncă vacante și servicii de orientare, cum ar fi rezultatele SPM, orientare profesională și consiliere (oferite gratuit).
- Acțiunea 3 – Crearea rețelelor de părți interesate aferente competențelor: Aceasta a încurajat crearea de rețele ascendente, care reunesc părțile interesate dornice să abordeze o anumită provocare în raport cu competențele sau o anumită oportunitate. Scopul a fost conectarea instituțiilor și persoanelor și încurajarea schimbului zilnic de informații și știri relevante. Rețelele, pe măsură ce se dezvoltă în timp, pot fi folosite:
 - În calitate de rampe de lansare a consultărilor publice privind noile inițiative în materie de competențe;
 - Pentru implementarea în regim pilot a noilor inițiative; și
 - Pentru aderarea la programele și proiectele relevante ale UE.

Kosovo

STEP ES a fost implementat în Kosovo în perioada 2015-16. Această secțiune se referă la patru exemple selectate de rezultate imediate de politici, care au fost elaborate pe baza rezultatelor.

- i) Îmbunătățirea și crearea sistemelor de analiză a pieței muncii la nivel național, regional și local: Pornind de la necesitatea îmbunătățirii semnalizării competențelor (pentru a completa abordările tradiționale de prognoză „top-down”) în sectoarele economice, acest rezultat presupune crearea de capacitate administrativă pentru realizarea și utilizarea prognozelor privind competențele macroeconomice și sectoriale pentru a:
 - Implementa în regim pilot o abordare descentralizată „bottom-up” a politicilor de corelare a competențelor; și
 - Utiliza subvențiile pentru formare în scopul facilitării corelării ofertei și cererii pentru competențe.

- ii) Îmbunătățirea calității sistemului de formare: Instituții înființate responsabile de validarea calificărilor profesionale și acreditarea furnizorilor EFP la nivel național.
- iii) Implementarea unui sistem de recunoaștere formală și validare a învățării informale și non-formale: Cadrul Național de Calificări (CNC) se bazează pe rezultatele învățării fiecărui program EFP. O serie de calificări profesionale au fost validate și aprobate în CNC și furnizorii de formare au fost acreditați să ofere, să evalueze și să certifice aceste calificări.
- iv) Îmbunătățirea competențelor profesorilor prin formarea profesorilor: Îmbunătățirea calității formării inițiale a profesorilor pentru a include competențele-cheie solicitate pe piața muncii în metodele pedagogice/de predare.

Surse:

Document de acțiune pentru dezvoltarea competențelor și adaptarea la necesitățile pieței muncii – Georgia (https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/eni_2017_040319_skills_development_and_matching_labour_market_needs.pdf)

Del Carpio, Ximena, Olga Kupets, Noël Muller, și Anna Olefir. 2017. Competențe pentru o Ucraina modernă. Direcții în dezvoltare. Washington, DC: Banca Mondială

Sistemul de ghidare din Macedonia de Nord (<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-north-macedonia>)

Koettl et al. 2015. Lacunele de competențe și parcursul spre dezvoltarea cu succes a competențelor rezultate din studiile de evaluare a competențelor din Armenia, Georgia, Macedonia și Ucraina. Banca Mondială

Skills 2020 - Kosovo. Document de lucru (Noiembrie 2014). (https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/EEA7D2D346427EEDC1257D960038457A_FR_AME%20Skills%202020%20Kosovo.pdf)

Strategia de dezvoltare a IMM-urilor din Georgia, 2016-2020 (noiembrie, 2015). (http://www.economy.ge/uploads/files/2017/ek_politika/eng_sme_development_strategy.pdf)

Secțiunea 2 – Componente importante ale activităților de colectare, analiză și diseminare a datelor privind competențele

Analiza literaturii de specialitate și exemple din Republica Moldova

Următoarele secțiuni oferă detalii privind componentele importante care sunt combinate pentru a crea o abordare eficientă de consolidare a capacității în domeniul datelor. Fiecare secțiune compilează detalii din analiza literaturii de specialitate, precum și strategiile și acțiunile deja în vigoare în Republica Moldova. Eforturile actuale din Republica Moldova au fost compilate din feedback-ul primit de către membrii grupului de lucru interministerial. Aceasta a presupus înțelegerea funcțiilor actuale ale fiecărei părți interesate în cadrul de date privind competențele, a resurselor (interne sau externe) implicate în aceste activități și a unor detalii de implementare, documentarea și cadrul de timp. Feedback-ul a presupus, de asemenea, înțelegerea capacității scontate a fiecărei funcții, de exemplu:

- Lecții și provocări-cheie pentru fiecare activitate, orice îmbunătățiri care ar putea fi deja în curs de desfășurare;
- Îmbunătățiri propuse pentru colectarea datelor sau sugestii de extindere a realizărilor analitice și a platformelor de diseminare;
- Identificarea publicului-țintă care ar beneficia cel mai mult de pe urma fiecărei activități; și
- Sugestii privind includerea actorilor suplimentari (neguvernamentali) în cadru.

În general, există necesitatea consolidării în continuare a principalelor părți interesate implicate în colectarea datelor privind competențele, activitățile de analiză și diseminare (inclusiv MSMPS, ANOFM și Observatorul Pieței Muncii) pentru coordonarea dezvoltării și implementării acestor măsuri.

Colectarea datelor privind competențele

Colectarea și pregătirea datelor

În mod normal, având în vedere resursele limitate disponibile agenției naționale de statistică a unei țări în curs de dezvoltare, procesul de colectare a datelor pentru orice anchetă ar trebui să înceapă cu un set de întrebări importante pentru părțile interesate pentru a se asigura că durata anchetei este pentru o perioadă strict necesară. Acestea sunt obiectivele instrumentului de cercetare. În cazul în care lista este lungă, acestora le-ar putea fi atribuite clasamente prioritare, astfel încât să se evite anchetele de lungă durată. Sondajele extrem de lungi pot compromite calitatea rezultatelor sondajului din cauza oboselii în teren sau a complicațiilor la etapa de prelucrare a datelor (Jambwa, 2003).

Colectarea datelor presupune următoarele etape:

- Recrutarea și formarea personalului în teren pentru procesul de enumerare. Împreună cu materialele de studiu, un factor important pentru succesul la etapa de teren este disponibilitatea unor opțiuni adecvate de transport și comunicații în teren.
- Supravegherea și măsurile de asigurare a calității sunt esențiale pentru ca studiul să genereze produsele scontate. Procedurile eficiente de control al calității pot ajuta la minimizarea majorității erorilor, care nu sunt de eșantionare, și asigura colectarea datelor standardizate și de înaltă calitate.

Pregătirea datelor presupune efectuarea de verificări la fața locului pe măsură ce datele sunt introduse (sau încărcate) și codificate. Avantajul efectuării acestei proceduri în timp ce interviatorii sunt încă în teren este că datele pot fi corectate mai rapid și există o posibilitate mai mare de a genera baze de date, de a efectua totalizarea și o analiză la scurt timp după finalizarea muncii în teren.

În cazul Studiului privind prognoza pieței muncii (SPPM), există posibilitatea informării personalului în teren pentru a obține impresia interviatorului și a aplica acest feedback privind procesul de colectare. Există indicații în baza de date, care sugerează că studiul poate fi complex sau dificil de implementat pe baza nivelului actual de înțelegere și a formulării anumitor întrebări. De asemenea, este necesar să fie revizuite dispozițiile actuale privind supravegherea, deoarece procesul de colectare actualizat presupune utilizarea tabelor și a software-ului de gestionare a datelor, care ar oferi supraveghetorilor acces interimar la baza de date.

Alte surse includ, de asemenea, datele administrative și statistice ale ANOFM, ale Ministerului Economiei și Infrastructurii, Ministerului Educației, Culturii și Cercetării, precum și datele recensământului ținute de Biroul Național de Statistică (BNS) din Republica Moldova. În cadrul tuturor surselor de date privind forța muncii trebuie să existe coordonare atunci când sunt definite categorii precum persoanele inactive/active, grupurile vulnerabile, populația de vârstă activă, clasificările sectorului industrial și codurile ocupaționale. Alte surse potențiale de date privind cererea pentru forță de muncă sunt Comitetele sectoriale (CS) nou-formate, care sunt prevăzute să reprezinte sectorul privat. Următorii pași presupun angajarea și instruirea lor în continuare pentru ca aceste comisii să-și asume rolul respectiv.

Gestionarea datelor

Gestionarea datelor presupune popularea bazei de date, extragerea informațiilor, actualizarea contribuțiilor sau eliminarea datelor specificate. Pentru a realiza acest lucru cu exactitate, trebuie să existe documente care să modeleze baza de date. Prin urmare, acest pas ar trebui, în mod ideal, să înceapă concomitent cu proiectarea anchetei. După cum s-a menționat mai sus, a fost

dezvoltat un nou software și au fost introduse tablete pentru a permite interviuri cu ajutorul calculatorului și colectarea datelor fără erori în SPPM.

Modelul de date ar trebui să includă definiția unităților de observare, a limitelor legale, contribuțiilor permise pentru fiecare câmp, etc. De asemenea, acesta ar trebui să clasifice toate variabilele enumerate, inclusiv, dacă este posibil, intervalele acceptabile. Aceste „metadate” (documentație privind operațiunile de anchetă) ajută la elaborarea și menținerea statisticilor care rezultă din sondaj. De asemenea, permite persoanelor care nu sunt implicate în implementarea studiului să acceseze și să analizeze datele mai eficient.

Unele etape pentru asigurarea gestionării mai bune a datelor pentru SPPM și coerența datelor colectate includ:

- Definierea explicită a unităților de observare;
- Atribuirea unui identificator unic pentru fiecare unitate care lipsește în prezent din baza de date SPPM;
- Asigurarea predefinirii codurilor numerice pentru categorii. Aceasta ar include, de asemenea, coduri standardizate pentru sectoare (CAEM Rev. 2) și ocupații (CISO-08);
- O listă a contribuțiilor acceptabile pentru fiecare întrebare, inclusiv intervalul (pentru a putea identifica valorile aberante); și
- Asigurarea faptului că modelele skip au fost corect atribuite (de exemplu, între Q2 și Q3).

MSMPS este responsabil de actualizarea clasificării și descrierii ocupațiilor necesare pe piața muncii din Republica Moldova. Cu toate acestea, există un număr limitat de membri ai personalului care pot participa la aceste activități. Această activitate poate fi sprijinită în continuare de Comitetele sectoriale nou-create ca sursă potențială de informații privind noile ocupații.

Gestionarea datelor pentru toate activitățile ANOFM este sprijinită de departamentul TI, care include înregistrarea de către șomeri și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, înregistrarea locurilor de muncă vacante de către angajatori, precum și furnizarea programelor și formarea personalului.

Prelucrarea datelor este compusă în mare parte din verificarea, editarea și codificarea datelor și este, de obicei, cea mai dificilă parte a gestionării datelor. Verificările datelor pentru baza de date SPPM ar trebui să includă, cel puțin, următoarele:

- Verificări ale intervalului: Pentru a asigura că fiecare variabilă din chestionar conține numai valori valabile într-un domeniu prescrist. De exemplu, variabilele categorice ar trebui să aibă una dintre valorile predefinite în chestionar. În mod similar, variabilele

cronologice ar trebui să conțină numai date valabile, iar variabilele numerice ar trebui să se încadreze în valorile minime și maxime stabilite anterior.

- Verificări ale omiterilor: Pentru a se asigura că codurile omiterilor au fost urmate corect.
- Verificarea coerenței: Pentru a verifica dacă valorile de la o întrebare sunt conforme valorilor de la o altă întrebare, de exemplu, data nașterii și vârsta unei anumite persoane.
- Verificări tipografice: În cazul introducerii manuale a datelor, aceasta ar putea implica verificări sensibile pentru evitarea greșelilor de tipar la introducerea datelor. Cel mai frecvent, aceste erori apar atunci când numerele sunt introduse incorect, de exemplu, acestea sunt transpuse de la „15” la „51”. Acestea pot fi verificate în raport cu alte răspunsuri, cum ar fi starea civilă, și marcate corespunzător.

Eșantionarea și ponderarea

Eșantionarea reprezintă o activitate esențială pentru efectuarea analizei, în primul rând din cauza importanței asigurării reprezentativității rezultatelor anchetei. Eșantionarea eficientă presupune utilizarea eșantionării de probabilitate pentru a asigura un eșantion reprezentativ, precum și o dimensiune suficientă a eșantionului pentru a asigura un nivel satisfăcător de precizie. Primul pas în eșantionare este definirea populației-țintă într-un mod cât mai clar și complet posibil. Următorul pas este identificarea etapelor relevante ale stratificării.

Pentru a ține cont de probabilitățile diferențiale de selecție din cauza naturii de proiectare și pentru a asigura acuratețea estimărilor anchetei, este necesară o pondere de eșantionare pentru fiecare firmă participantă/HH din fiecare strat. În general, obiectivele exercițiului de ponderare sunt de a construi un set de ponderi ale anchetelor pentru a compensa probabilitățile inegale de selecție și pentru a compensa lipsa răspunsului.

Pe baza experiențelor cu baza de date SMCM și SPPM, este necesar ca eșantionarea să fie bine documentată, iar procedurile de ponderare să fie arhivate pentru runde viitoare ale studiului. Aceasta include identificarea sursei eșantionului, nivelurile de stratificare, procedurile de selecție, toate straturile supra-reprezentate și calculele de greutate corespunzătoare. Numărul ponderat de observații ar trebui să corespundă nivelului național.

Documentația

Este esențial să se documenteze fiecare din etapele menționate mai sus pe măsură ce acestea continuă și să se ofere context și detalii pentru deciziile privind procesul de colectare a datelor. Aceasta asigură că analiza datelor poate fi calculată mai eficient și chiar de către persoane care nu sunt direct implicate în această etapă a procesului. De asemenea, permite difuzarea mai largă a datelor.

Anterior, o revizuire a SPPM de către un consultant extern a produs actualizarea anchetei pentru a include unele întrebări relevante legate de rezultatele analitice, precum și reducerea sau simplificarea unor alte întrebări. Această versiune nu a fost în prezent implementată sau programată în sistemul de software și, prin urmare, oferă o oportunitate excelentă pentru activități spre a fi implementate în regim pilot.

Analiza datelor privind competențele

Analiza datelor presupune transformarea datelor colectate într-o informație semnificativă și reprezintă o extensie necesară a prezentării într-o formă tabulată a rezultatelor anchetelor. Analiza datelor privind competențele presupune transformarea rezultatelor anchetelor în rapoarte care conferă claritate asupra peisajului competențelor populației actuale. De asemenea, această etapă presupune deseori tragerea de date relevante suplimentare din alte surse. În prezent, analiza SMCM este efectuată de consultanți externi. Datele SPPM au fost efectuate atât de către consultanți externi, cât și de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM). În mod similar, alte date disponibile privind piața muncii sunt analizate de Biroul Național de Statistică, precum și de ANOFM.

Analiza datelor variază de la statistici sumare sau descriptive foarte simple la analize multivariate foarte complexe. Unele tipuri comune de analiză sunt enumerate în continuare:

- Derivate de bază: cum ar fi medii, mediane, cuantile, tabele cu două și trei căi, etc.
- Derivate complexe: cum ar fi indicii de bunăstare
- Modele de date: cum ar fi prognozele privind forța muncii
- Indicatori sociali: cum ar fi rata de participare a forței muncii
- Modelare matematică: cum ar fi regresia liniară

Pentru analiza descriptivă, se pune accentul pe estimarea valorilor, cum ar fi numărul total, procentul, media etc. într-o populație, de exemplu, numărul de angajați, șomeri, sub-angajați, etc. Aceasta permite dezvoltarea de parametri pentru variabile importante aferente unei probleme. Pentru o analiză mai explicativă, trebuie să existe, în primul rând, elaborarea unei teorii sau a unui model (uneori bazat pe constatări anterioare) și apoi analiza datelor cu scopul stabilirii oricărei relație cauzale între două sau mai multe variabile. Aceasta se bazează pe analiza de regresie.

Identificarea variabilelor-cheie

Variabilele-cheie sunt, de obicei, răspunsurile la întrebările care formează obiectivele studiului (așa cum s-a discutat mai sus). De exemplu, în cazul cererii pentru forța de muncă, acestea ar putea include următoarele:

- Numărul de angajați
- Salarii

- Locuri de muncă vacante
- Lipsa forței de muncă în anumite ocupații
- Motivul lipsei forței de muncă
- Obstacole în calea competențelor întâmpinate de întreprinderi

Variabila dependentă este variabila care trebuie explicată, iar variabila (variabilele) independentă (independente) este (sunt) variabila (variabilele) care urmează să explice orice modificare a variabilei anterioare.

În general, rezultate din raportul de analiză privind discrepanțele poate fi folosite pentru a spori întrebările existente în modulul principal SPPM prin identificarea rezultatelor analitice care ar putea lipsi în prezent și pentru a obține o înțelegere mai bună a situației actuale a fiecărei ocupații pe piața muncii. De exemplu, există posibilitatea de a include întrebări privind nivelul actual pentru fiecare grup de ocupație (pentru a înțelege mai bine fluctuațiile pe termen scurt) și cerințele în materie de competențe pentru lucrătorii nou-angajați și competențele esențiale necesare pentru desfășurarea activității lor, dacă acestea ar trebui dezvoltate în școală sau la locul de muncă. În mod similar, rezultatele SMCMM constată necesitatea înțelegerii mai bune a performanței „comparative” privind competențele cognitive pentru persoanele din forța muncii. Includerea unui test standardizat sau îmbunătățirea testului actual pentru a adopta valori de referință naționale/internaționale ar putea fi benefică pentru analiza viitoare.

De exemplu, ancheta privind cererea ocupațională, elaborată și implementată de către Banca Mondială (2015) în Georgia, a inclus întrebări importante privind nivelul actual al fiecărui nivel ocupațional în cadrul întreprinderii (în timp ce a adresat întrebări privind crearea locurilor de muncă în următoarele 12 luni), precum și nivelul necesar al competențelor pentru acele ocupații. Aceasta a permis comparația dintre modificarea competențelor și cererile în materie de competențe pe parcursul perioadei de 12 luni pe baza ocupațiilor curente. În mod similar, există posibilitatea includerii intensității competențelor sau a întrebărilor de utilizare legate de diferite ocupații pentru a obține o înțelegere nu doar a competențelor care contează pentru agentul economic, dar și a competențelor care sunt efectiv utilizate și necesare pentru anumite ocupații.

Tabele și grafice produse

Aceasta include pregătirea tabelelor, deseori înainte de sondaj sau în timpul procesului de proiectare a sondajului, pentru a facilita pregătirea rezultatelor pentru utilizatorul final al datelor. Proiectele de tabulări includ totul, cu excepția datelor reale. În mod ideal, proiectul de exercițiu de tabulare ar trebui să specifice titluri de tabel, coloane, să identifice variabilele care urmează să fie tabulate, să identifice orice variabile necesare pentru clasificare și populația respondentă, căreia ar fi aplicate diferitele tabele. De asemenea, este util să se furnizeze categoriile de clasificare (de exemplu, categorii de vârstă, categorii de venit, etc.) – chiar dacă acestea ar fi ajustate odată ce distribuția pe categoriile de răspuns este mai bine cunoscută din datele finale.

Exemple de tabele care pot fi planificate includ:

- Distribuții de frecvență
- Distribuția procentuală
- Prelucrări încrucișate
- Distribuții bivariate

Pe baza modelelor actuale ale raportului (inclusiv Prognoza, raportul privind discrepanța competențelor și rezultate similare), acestea pot fi identificate cu ușurință și apoi finalizate odată ce datele devin disponibile.

Pentru fiecare sursă de date privind competențele, în Republica Moldova pot fi realizați următorii pași de către persoana/grupul relevant:

- Accentuarea rapoartelor și buletinelor actuale întocmite pe baza datelor anchetei și revizuirea listei obiectivelor de studiu și a indicatorilor-cheie incluși în fiecare din ele
- Crearea formularelor pentru calcularea indicatorilor și formularea rezultatelor
- Îmbunătățirea rezultatelor prin compilarea lecțiilor învățate sau prin urmărirea inițiativelor de politici pentru a vedea dacă există vreo legătură potențială cu rezultatele emergente
- Identificarea rezultatelor-cheie care pot fi prezentate pentru publicul-țintă, cum ar fi un infografic sau un pliant pregătit pentru centrele de carieră, rezultatele pot fi selectate vizând elevii care iau decizii de obținere a competențelor
- Revizuirea periodică a acestora cu părțile interesate relevante.

Rapoarte și publicații

Analiza ar trebui să vizeze prezentarea următoarelor documente:

- i. Raport preliminar – documentarea rezultatelor timpurii ale studiului, care urmează să fie transmise în rândul părților interesate pentru comentarii într-un atelier planificat post-studiu. Părțile interesate pot utiliza această oportunitate pentru a identifica orice grafice sau tabele lipsă care ar putea fi utile în elaborarea ulterioară a infograficelor.
- ii. Raport principal – care prezintă majoritatea rezultatelor planificate și care răspunde obiectivelor-cheie identificate în procesul de concepere a studiului, inclusiv grafice-cheie, infografice și rezultate necesare pentru diseminare.
- iii. Raport tehnic – care include detalii privind metodologia anchetei, prelucrarea datelor și orice alte detalii relevante pentru datele colectate.

În prezent, MSMPS este implicat în elaborarea de note informative privind piața muncii și rapoarte privind implementarea Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de Muncă. Deseori, aceste rapoarte sunt pregătite prin sprijinul agențiilor externe, de exemplu, o notă analitică privind analiza locurilor de muncă vacante înregistrate la ANOFM (FEF) și o notă analitică

privind migrația forței de muncă (PNUD). Trebuie întreprinse măsuri pentru a îmbunătăți capacitatea OPM de a desfășura aceste activități în mod independent. Aceasta ar implica capacitatea de a dezvolta note analitice și de a monitoriza tendințele pieței muncii.

Diseminarea datelor privind competențele

Procesul de diseminare presupune partajarea bazei de date și a produselor analitice cu părțile interesate cu scopul de a informa și a obține feedback. Această etapă ar trebui utilizată pentru a informa discuțiile de politici și, de asemenea, ar trebui considerată o oportunitate valoroasă de învățare pentru a îmbunătăți în continuare procesele de colectare și analiză a datelor.

Diseminarea analizei și rezultatelor

Rezultatele sondajului pot fi puse la dispoziție sub diferite forme și pot fi trimise prin canale adecvate (de exemplu, prin intermediul mass-media, al editorilor sau internetului). Unele exemple includ:

- Infografice: Acestea sunt, de obicei, organizate tematic, și includ informații relevante care sunt prezentate vizual (prin scheme și diagrame). Acestea constau, de obicei, dintr-o serie de informații relevante și pertinente într-un format concis, care acoperă o singură pagină. Acestea pot fi difuzate în format electronic (de exemplu, prin intermediul paginilor web dedicate pe site-ul ANOFM sau al Ministerului Educației), publicații pe suport hârtie sub formă de pliante pot fi trimise universităților, centrelor de carieră și agențiilor de ocupare a forței muncii sau pot fi, de asemenea, partajate cu mass-media relevante.

Un exemplu al infograficului „Competențe pentru Vietnam” poate fi găsit la linkul următor: <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2013/11/29/infographic-skilling-up-vietnam-preparing-the-workforce-for-a-modern-market-economy>

- Ateliere interactive: Atelierele post-sondaj pot fi organizate cu părțile interesate și cu membrii comitetului implicați în inițiativele de măsurare și dezvoltare a competențelor pentru a discuta constatările preliminare și a obține feedback. Acestea pot include, de asemenea, participarea echipei de implementare a sondajului. Membrii comitetului urmează să ia recomandările preliminare ale raportului, să discute fezabilitatea acestora, să facă ajustări la recomandările existente sau să propună altele.
- Rezultatele finale pot fi împărtășite și discutate în ateliere naționale și/sau regionale cu școli/universități, cercetători, centre de carieră, agenții de ocupare a forței de muncă, asociații industriale și decidenți de politici care lucrează în domeniul educației, formării vocaționale și profesionale, educației adulților și ocupării forței de muncă.
- Conferințe de presă: Rapoartele finale și infograficele pot fi, de asemenea, prezentate în cadrul evenimentelor publice pentru a asigura o diseminare mai amplă. Aceasta ar putea

include o prezentare generală a rezultatelor, informații de bază privind metodologia și informații privind locul în care pot fi accesate aceste rezultate (pe site-ul Ministerului Educației și al ANOFM).

- Barometrul ocupațional detaliat: De obicei, acesta presupune enumerarea ocupațiilor care sunt solicitate în prezent, ocupațiile cu perspective de angajare mai mici și cele cu perspective de angajare mai mari. Suplimentar, acesta ar putea include o machetă a anunțului potențial al locurilor de muncă pentru astfel de poziții – inclusiv informații privind sarcinile de bază, competențele și cerințele pentru îndeplinirea acestui rol. Informațiile pot fi puse la dispoziție pe paginile web dedicate (pe site-ul Ministerului Educației și al ANOFM) sau pot fi partajate cu centrele de carieră, agențiile publice de ocupare a forței de muncă și universități sub formă de mici broșuri.

Destinatarii acestor informații vor include:

- Ministerele Guvernului – pentru a formula politici educaționale și de ocupare a forței muncii
- Studenți – pentru ca aceștia să facă investiții informate în educația lor și să selecteze domeniile relevante de studiu
- Solicitanți de locuri de muncă – pentru a învăța despre perspectivele de locuri de muncă în diferite ocupații, industrii și regiuni
- Instituții de învățământ și formare – pentru a cunoaște ce competențe sunt cerute de piață și unde ar putea exista lacune de competențe și pentru a ajusta sau îmbunătăți ofertele de programe în mod corespunzător
- Servicii de consiliere profesională – pentru a oferi consiliere profesională eficientă și orientare în carieră
- Servicii publice de ocupare a forței muncii – pentru a oferi asistență și consiliere eficientă în căutarea unui loc de muncă

Distribuția setului de date

În mod ideal, datele colectate privind competențele ar trebui să fie disponibile pentru descărcări publice sau restrânse, în scopul creșterii oportunităților de analiză.

Unele dintre cerințele de bază pentru difuzarea eficientă a unei baze de date sunt următoarele:

- Fișierele de date trebuie să fie editate, documentate și structurate la un standard ridicat și pentru a facilita analiza.
- Metadatele trebuie să fie disponibile pentru toate fișierele de date la nivel micro (inclusiv o descriere completă a datelor, definiția variabilelor, clasificările sau cărțile de coduri, distribuțiile marginale, rezumatele, agregările, etc.).
- Datele ar trebui să fie anonimizate pentru a proteja divulgarea.

- Suport tehnic și informatic ar trebui să fie disponibil utilizatorilor.
- În mod ideal, datele pot fi importate în pachete de software pentru modelare econometrică și analiză multi-variată.

Suplimentar, tabelele și graficele statistice fixe pot fi puse la dispoziția utilizatorilor care doresc, pur și simplu, să le includă în studiile viitoare. Funcțiile de descărcare pentru tabele și grafice ar trebui să fie în formate acceptate, de exemplu, Microsoft Excel și Word. De asemenea, ar trebui să existe o listă de publicații conexe, cu link-uri către formate lizibile pe internet ale raportului.

În mod ideal, ar trebui compilată documentația completă a anchetei, iar seturile de microdate electronice ar trebui diseminate în termen de 12 luni de la finalizarea anchetelor.

Schimbul de informații relevante și semnificative

În esență, ar trebui depuse eforturi pentru a oferi persoanelor informații adecvate și relevante privind rentabilitatea pieței pentru diferite trasee de carieră și programe relevante de educație și formare (pentru tineri, precum și adulți), verificate pentru asigurarea calității. Pe baza unei creșteri generale a mobilității profesionale (persoane care își schimbă cariera) și a unei cereri de competențe noi, rezultatele diseminate se vor limita la informarea pe termen scurt a modificărilor de politici și la sprijinul solicitanților de locuri de muncă aflați pe piață sau pe punctul de a intra pe piață. Există informații generale despre revenirea în diferite domenii de studii, care pot ajuta studenții să facă alegeri informate pe baza perspectivelor de angajare (ușurința sau dificultatea în obținerea unui loc de muncă) și a salariului preconizat. Cu toate acestea, peisajul competențelor va continua să se schimbe.

Un rezultat pozitiv important al schimbului de informații privind ocupația și competențele profesionale este reducerea asimetriilor de informații. Raportul privind ocuparea forței muncii în Europa și Asia Centrală, elaborat de Banca Mondială (Arias et al., 2014), a prezentat dovezi privind utilizarea cu succes a observatorilor pieței muncii în Polonia, pentru a oferi informații privind locurile de muncă disponibile, perspectivele salariale și de carieră, precum și așteptările de angajare sau ale angajatorilor. În Regatul Unit, acestea au fost segmentate și mai mult pe inițiative precum „Jobcenter Plus”, care oferă consiliere profesională și acces la bazele de date privind locurile de muncă vacante, stagii și programe de voluntariat.

Ținând cont de cele menționate, există posibilitatea îmbunătățirii procesului actual de gestionare a datelor pentru a permite extragerea unor rezultate semnificative din baza de date SPPM. Unele întrebări ar putea fi încadrate în mod diferit sau ar putea include modele de ocolire, care asigură faptul că datele colectate reflectă cu exactitate situația pe piața muncii. Există, de asemenea, necesitatea elaborării șablonelor extinse pentru rapoarte, buletine și infografice care pot fi diseminate. Procesul de colectare a datelor trebuie, de asemenea, să fie documentat și centralizat, cu o anumită coordonare între ANOFM și noul OPM format. În cele din urmă, Comitetele

sectoriale nou-create (construcții, agricultură și alimentație, comerț și servicii hoteliere, finanțe și servicii bancare, servicii (locuințe), industria ușoară) trebuie reorganizate și instruite pentru a furniza informații relevante privind cererea de competențe pentru a informa instituțiile de învățământ și formare profesională bazate pe forța muncii utilizată în prezent.

Surse:

Arias, Omar S., Carolina Sánchez-Páramo, María E. Dávalos, Indhira Santos, Erwin R. Tiongson, Carola Gruen, Natasha de Andrade Falcão, Gady Saiovici, și Cesar A . Cancho. 2014. Întoarcerea la muncă: Creșterea prin intermediul locurilor de muncă în Europa și Asia Centrală. Rapoarte Europa și Asia Centrală. Washington, DC: Banca Mondială.

Jambwa, Maphion Mungofa. 2003. Prelucrarea, analiza și diseminarea datelor.” Schiță. Divizia de statistică a Secretariatului Națiunilor Unite.

Secțiunea 3 – Foaia de parcurs propusă

Următoarea secțiune prezintă principalele rezultate și implicațiile de politici, inclusiv măsurile recomandate pentru a reduce discrepanța competențelor, care rezultă din Raportul privind discrepanța competențelor din Republica Moldova (2019), elaborat cu ajutorul datelor din SPPM 2018 și SMCM 2018-19 și a feedback-ului de la GLIM.⁴⁹

- 1. Există posibilitatea conectării mai bune a lucrătorilor și angajatorilor pe piața muncii din Republica Moldova – în special pentru a ghida lucrătorii spre oportunități de locuri de muncă mai productive și pentru a încuraja sectoarele productive să se angajeze în programe de plasare a forței muncii.**

În Republica Moldova există în prezent un număr de persoane (cu vârsta cuprinsă între 18 și 64 de ani) care activează în câmpul muncii și care au niveluri superioare de educație. Cu toate acestea, majoritatea lucrătorilor din Republica Moldova sunt angajați în sectoare și industrii care nu sunt considerate productive – cum ar fi sectorul serviciilor, agricultura și educația. Locurile de muncă din aceste sectoare sunt caracteristice sarcinilor manuale și repetitive și nu necesită utilizarea intensivă a unor competențe cognitive de ordin superior (cum ar fi competențe informatice, gândire și învățare). Industriile responsabile de crearea locurilor de muncă productive⁵⁰, și anume comerțul cu ridicata și cu amănuntul și industria prelucrătoare, care raportează investiții și planifică crearea de noi locuri de muncă, reprezintă doar 23% din toate locurile de muncă noi.

Aceasta are implicații pentru serviciile de ocupare oferite șomerilor, precum și pentru necesitatea consolidării și îmbunătățirii capacității tehnice și umane (dezvoltarea personalului) a subdiviziunilor teritoriale ale ANOFM, astfel încât acestea să fie capabile să ofere orientări în carieră, să asigure „pregătirea candidaților pentru locul de muncă” (prin furnizarea de sprijin la pregătirea CV-urilor și interviuri, sau direcționarea acestora către resurse relevante pentru instruire tehnică, după caz), canalizarea informațiilor legate de piața muncii persoanelor relevante, prin intermediul bazelor de date privind locurile de muncă vacante și sprijinirea angajatorilor prin facilitarea recrutării. În prezent, OIM desfășoară activități de formare la nivel național a formatorilor pentru a asigura echiparea

⁴⁹ Pentru detalii suplimentare privind aceste rezultate, consultați Buianina (2019), Kupets (2019), Negru (2019) și Rizvi (2019).

⁵⁰ Locurile de muncă productive sunt definite de OIM ca și locuri de muncă care produc rezultate suficiente pentru muncă, astfel încât să permită angajaților și persoanelor lor dependente un nivel de consum peste pragul sărăciei, și sunt observate în cadrul a trei dimensiuni – și anume, remunerarea, stabilitatea angajării și condițiile de lucru. Vulnerabilitatea este un aspect important al muncii neproductive și este o caracteristică specifică a sectorului informal. Locurile de muncă productive oferă persoanelor sărace nu doar venituri mai bune, dar și stimulează învățarea și dobândirea de competențe (OIM, 2009).

personalului cu „măsuri active pe piața muncii”.⁵¹ Acestea trebuie urmate prin formare pentru tot personalul implicat în subdiviziunile teritoriale ale ANOFM. Ar trebui să fie alocate fonduri suficiente pentru a asigura desfășurarea formării și implementarea măsurilor respective. Aceasta are, de asemenea, implicații pentru competențele solicitate pe piața muncii și pot fi întreprinse eforturi pentru a sprijini dezvoltarea industriilor mari consumatoare de cunoștințe și dezvoltarea tehnologică pentru a stimula crearea de locuri de muncă „mai bune”.

2. Există necesitatea depășirii asimetriilor acute de informare care par predominante pe piața muncii din Republica Moldova.

Există o discrepanță între competențele obținute de persoane și cele solicitate de lucrători. Mai mult de 25% din angajatorii din Republica Moldova au raportat dificultăți de angajare, iar marea majoritate a acestora s-au datorat lucrătorilor fără competențe și experiența necesară, fapt ce reprezintă un obstacol pentru operațiunile firmei lor. Angajatorii au menționat, de asemenea, lacunele de competențe ale lucrătorilor tineri ca fiind obstacole mai mari pentru operațiunile lor. Pe de altă parte, rezultatele din studiul ofertei de competențe denotă că nivelul de educație în Republica Moldova este destul de înalt în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 18-64 de ani și există o prevalență de „supra-educare”. Rezultatele bazate pe percepțiile despre nivelurile competențelor denotă, de asemenea, că practic toți lucrătorii cred că sunt supra-calificați (în materie de competențe) pentru locurile lor de muncă actuale.

Aceasta indică necesitatea unor mecanisme solide pentru a se asigura că Observatorul Pieței Muncii (OPM) creat este actual și receptiv la necesitățile pieței muncii și diseminarea acestor necesități direct către cele mai relevante segmente ale populației. Sistemul informatic al pieței muncii din Republica Moldova este ținut în primul rând de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale (MSMPS) și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și sprijinit de partenerii externi de dezvoltare, cum ar fi OIM, FEF și IOM. OPM trebuie să își asume un rol mai activ în semnalizarea cerințelor de competențe studenților care fac alegeri de carieră și adulților care sunt în căutarea locurilor de muncă pentru a se asigura că fac investiții adecvate în dezvoltarea educației și competențelor lor. Aceste informații nu ar trebui să includă doar previziunile ocupaționale pe termen scurt, dar să încerce să furnizeze informații privind locurile de muncă disponibile în prezent, salariile corespunzătoare, perspectivele de carieră în diferite industrii și, cel mai important, așteptările de angajare raportate de angajatori.

⁵¹ Aceste măsuri active includ formarea profesională prin cursuri, stagii profesionale, formare profesională la locul de muncă și stimularea mobilității forței de muncă.

Esencială pentru aceste activități este consolidarea eficacității platformelor existente, unde se pot conecta diferite părți interesate implicate în rezultatele competențelor.

3. Pe măsură ce cerințele pentru competențe se schimbă odată cu structura economiei, sistemul de dezvoltare a competențelor, și anume instituțiile de educație și formare profesională, trebuie să se adapteze la această schimbare.

Sistemul de învățământ trebuie să permită studenților să obțină competențe esențiale și să obțină competențe de bază, care mai târziu se vor transforma în competențe relevante locului de muncă. Similar dovezilor internaționale (Acosta, 2015; Oviedo, 2015; Banca Mondială, 2014), rezultatele studiului din Republica Moldova au relatat că nivelurile de educație sunt strâns corelate pozitiv atât cu participarea forței muncii, cât și cu ocuparea forței muncii. Pe de altă parte, foarte puține competențe cognitive și non-cognitive au asocieri puternice cu participarea forței muncii și nicio abilitate non-cognitivă nu are un impact semnificativ asupra probabilității de angajare (Kupets, 2019).

Deoarece realizarea competențelor tehnice depinde în mare măsură de calitatea competențelor comportamentale și cognitive dezvoltate în anii precedenți, există posibilitatea îmbunătățirii accesului la programe de educație timpurie pentru populația defavorizată și a îmbunătățirii calității curriculum-ului, astfel încât acesta să favorizeze direct dezvoltarea competențelor cognitive de bază și a competențelor socio-emoționale. Pentru a contracara declinul competențelor cognitive de ordin superior (cum ar fi gândirea și învățarea), trebuie întreprinse măsuri pentru a introduce învățarea bazată pe proiecte sau alte mecanisme care vor încuraja analiza critică și vor consolida aceste competențe. La etapele precedente ale educației (învățământul preșcolar, învățământul primar și secundar) ar trebui să se pună accent pe dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale elevilor. Acestea pot fi dezvoltate prin introducerea competențelor socio-emoționale în programul școlar și formarea cadrelor didactice în raport cu furnizarea acestor competențe. De exemplu, învățarea bazată pe proiecte în diferite domenii, cum ar fi științele sau istoria, unde studenții lucrează pe parcursul unui semestru pentru a discuta o problemă sau o întrebare provocatoare și propun soluții. Un exemplu este programul „*Față în față cu istoria și cu noi înșine*” care a fost implementat în 110 țări, vizând circa 2 milioane de elevi anual, care instruește profesorii din gimnaziile și liceele în raport cu integrarea „învățării socio-emoționale și a raționamentului moral” în lecțiile de istorie, cu rezultate promițătoare. Programul instruește profesorii privind modul în care pot fi îndemnați elevii să asculte și să ia în considerare perspectivele celorlalți, să se implice în analize critice și să tragă concluzii pe baza acestor analize. Evaluarea a relatat că acest

program a sporit comportamentul social al studenților, toleranța și empatia, împreună cu cunoașterea subiectului, și competențele analitice.⁵²

În cele din urmă, programul de învățământ superior și gradele oferite ar trebui aliniate la necesitățile pieței muncii în raport cu dezvoltarea competențelor. Există necesitatea revizuirii și evaluării gradului în care absolvenții din învățământul secundar și programele post-secundare intră pe piață cu competențe „gata pentru locul de muncă” și măsurile care pot fi întreprinse (de exemplu, introducerea oportunităților de cooperare, proiecte de cercetări focusate, observarea la locul de muncă sau oportunități de mentorat) pentru a-i pregăti în cel mai bun mod. Caseta 1 în continuare oferă o prezentare generală a programelor și inițiativelor care pot fi luate în considerare.

4. Suplimentar sistemului tradițional de educație, trebuie să existe un cadru puternic și reactiv de învățare pe tot parcursul vieții, elaborat pentru a răspunde necesităților forței muncii active.

În prezent, se atestă o lipsă de oportunități de formare și oportunități de învățare continuă oferite de angajatorii din Republica Moldova. Aceasta se soldează cu intensitatea redusă a competențelor la locul de muncă sau scăderea intensității competențelor – în special pentru lucrătorii mai vârstnici. Incidența formării și a uceniciei este, de asemenea, foarte redusă. Cu toate acestea, cei care au participat la formare dispun de dovezi privind utilizarea sporită a competențelor la locul de muncă.

Comparând ratele de participare a populației tinere și adulte, rezultatele denotă importanța implicării populației vârstnice, prin formare pentru actualizarea competențelor lor. Aceasta ar putea fi realizată prin intermediul formării profesionale la locul de muncă sau al formării profesional-tehnice. În prezent, furnizarea de formare profesională este decisă pe baza rezultatelor obținute din Barometrul ocupațional (al profesiilor care sunt cele mai solicitate) și furnizate șomerilor înregistrați la ANOFM. În timp ce 75%⁵³ din șomerii care finalizează această formare sunt apti să obțină un loc de muncă, în prezent există dovezi limitate în raport cu succesul lor la locurile de muncă. Pe baza rezultatelor SPPM, persoanele pot opta pentru programe profesionale care nu sunt dotate corespunzător pentru a le pregăti pentru piața muncii. Există o lipsă identificată de furnizori moderni de formare, iar majoritatea furnizorilor sunt instituții publice care nu dispun de echipamente și curricula actualizate. Prin urmare, este necesar să se asigure că curriculumul profesional este conform cerințelor de certificare profesională din industrie și este necesară monitorizarea absolvenților acestor programe dincolo de rezultatul

⁵² Rutkowski, Jan, Victoria Levin, și Ali Bargu. 2017. Lipsa competențelor – Rezultatele modulului de competențe al studiului de prognoză al pieței muncii din Republica Moldova. Washington, DC: Banca Mondială.

⁵³ Rezultate oferite sub formă de feedback din partea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

imediat. Aceste programe ar trebui să includă, de asemenea, o componentă de ucenicie sau stagiu, care va permite candidaților să obțină experiență semnificativă și angajatorilor să evalueze nivelul lor de competențe – în timp ce încă sunt în program. Măsura activă actuală a formării la locul de muncă presupune 2-6 luni de formare la sediul angajatorilor, fără nicio obligație de angajare. Angajatorii sunt informați privind această opțiune când fac legătura cu baza de date privind postul vacant sau, uneori, agențiile locale de ocupare contactează angajatorii din zonă pentru a-i informa. Pe baza rezultatelor SPPM, există necesitatea informării mai multor angajatori despre această măsură nouă și de creștere a implicării angajatorilor, asociațiilor de afaceri și sindicatelor în identificarea instruirii relevante, dezvoltarea și actualizarea curriculum-ului și furnizarea de feedback privind calitatea instruirii. De asemenea, este necesară explorarea continuă a barierelor pentru furnizarea instruirii pentru angajatori, pentru a planifica cea mai eficientă intervenție în cazul în care instituțiile profesionale din Republica Moldova nu pot satisface cerințele pieței muncii. În prezent, angajatorii care participă la aceste măsuri primesc o subvenție egală cu 30% din salariul mediu din Republica Moldova (în prezent 2000 de lei) lunar timp de 6 luni.

5. Există subgrupuri identificabile în Republica Moldova, care sunt deosebit de vulnerabile la discrepanța competențelor în raport cu rezultatele lor pe piața muncii și care trebuie sprijinite prin intervenții specifice de dezvoltare a competențelor.

Lacunele de competențe specifice agenților economici pentru specialiști și lucrători indică deficiențe care ar putea avea un impact puternic asupra industriilor cu un nivel înalt de competențe – în special competențele lingvistice (rusă, engleză și alte limbi străine) sunt considerate un obstacol major pentru toate tipurile de lucrători din industriile productive. În mod similar, atunci când sunt comparate competențele auto-raportate, constrângerile în funcție de etnie sau locația persoanelor, competențele lingvistice în limba de stat (română) și competențele de utilizare a calculatorului afectează în mod disproporționat persoanele de etnie găgăuză sau persoanele care se află în regiunea UTA Găgăuză și creează obstacole în obținerea unui loc de muncă. Există diferențe semnificative în raport cu profilurile cognitive și non-cognitive pentru persoanele din zonele rurale prin comparație cu zonele urbane.

Orice intervenții legate de cursurile de formare a competențelor lingvistice și informatice ar trebui să fie orientate către aceste grupuri pentru dezvoltarea eficientă a competențelor și pentru rezultate pe piața muncii. Aceasta se referă la serviciile specializate, de intensitate mai mare, oferite de subdiviziunile teritoriale ale ANOFM, cum ar fi asistența pentru grupurile care se confruntă cu bariere multiple pe piața muncii. Subdiviziunile teritoriale ale ANOFM ar trebui să fie echipate pentru a oferi servicii specializate acestor grupuri. Există, de asemenea, posibilități pentru investiții în calitatea educației oferită în

zonele rurale – pentru a se asigura că aceste persoane pot fi integrate cu succes pe piața oficială a muncii. Așa cum s-a sugerat în Kupets (2019), modernizarea locurilor de muncă din agricultură și eforturile de diversificare a economiei rurale ar putea îmbunătăți perspectivele de angajare pentru absolvenții facultăților și universităților din aceste domenii și ar putea contribui la un profil mai bun de competențe. În același timp, măsurile, cum ar fi stimularea mobilității forței muncii⁵⁴, pot fi extinse în continuare pentru a viza aceste grupuri-țintă (dincolo de zonele rurale). În raport cu competențele non-cognitive, persoanele șomere din Republica Moldova sunt mai vulnerabile și înregistrează scoruri mai înalte pentru trăsături, cum ar fi mentalitatea fixă. Această situație poate fi îmbunătățită prin intermediul educației, formării și ghidării. Ar putea fi elaborate și implementate programe pentru a depăși aceste obstacole în calea angajării, cu suportul psihologilor.

⁵⁴ Aceasta presupune în prezent acordarea de subvenții persoanelor șomere din zonele rurale pentru a accepta locuri de muncă (proapse de agențiile locale de ocupare a forței de muncă) care sunt la o distanță mai mare de 20 km de la localitatea lor.

Surse:

Buianina, Tatiana. 2019. Raport analitic care validează modulul competențelor cognitive. Mimeo, pregătit pentru Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Republicii Moldova în Mai 2019.

Kupets, Olga. 2019. Oferta de competențe în Moldova: Rezultatele din Studiul de măsurare a competențelor din Moldova (SMCM), Banca Mondială. (*viitoare*)

Negru, Mihaela. 2019. Raport analitic care validează modulul competențelor non-cognitive. Mimeo, pregătit pentru Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Republicii Moldova în Mai 2019.

Rizvi, Anam. 2019. Evaluarea calificărilor și competențelor profesionale ale populației și dificultățile privind ocuparea forței de muncă în Republica Moldova și analiza discrepanței competențelor. Raport pregătit pentru Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei Republicii Moldova în iunie 2019.

Consolidarea capacității în domeniul datelor privind competențele din Republica Moldova – Foaia de parcurs privind colectarea, analiza și diseminarea datelor privind competențele

Colectarea datelor privind competențele

Îmbunătățiri și completări recomandate	Activități (etapele necesare, inclusiv frecvența)	Realizări preconizate	Cerințe privind resursele	Calendar	Actori cheie
<p>Îmbunătățirea capacității serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și a registrelor de șomaj pentru persoanele care caută un loc de muncă prin introducerea unor caracteristici de autoservire: astfel încât datele din competențele auto-raportate pot apărea din aceste registre.</p> <p>SPPM trebuie să fie actualizat pentru:</p> <p>i) Colectarea de informații privind previziunile sectoriale pe termen scurt pentru a satisface necesitățile actuale ale pieței forței de muncă.</p> <p>ii)</p> <p>Mecanismul de colectare a datelor SPPM ar trebui să fie consolidat pentru a asigura calitatea colectării datelor și documentării – prin informarea recenzorilor, pilotarea sondajului revizuit și efectuarea unui curs de formare a formatorilor înainte de activitățile de colectare a datelor din 2019.</p> <p>Consolidarea capacității și rolului comitetelor sectoriale (CS) de a furniza informații privind cerințele de muncă pe termen scurt și necesitățile de formare profesională.</p>	<p>Site-ul ANOFM (www.e-angajare.md) actualizat pentru a permite șomerilor să se auto-înregistreze și să auto-raporteze nivelurile de competențe, calificările și experiența de lucru în mod periodic.</p> <p>SPPM actualizat anual pentru a include întrebarea privind fluctuațiile pe termen scurt. De exemplu: Întrebarea actuală SPPM: Numărul total de angajați la locul de muncă (număr înregistrat) (12 luni în urmă, în prezent, peste 12 luni) Întrebare actualizată SPPM: Numărul total de angajați la locul de muncă (număr înregistrat). (12 luni în urmă, în prezent, peste 12 luni) și codurile CISO corespunzătoare (1 cifră).</p> <p>Actualizarea SPPM pentru a include întrebări privind cerințele actuale de competențe: De exemplu: includerea întrebărilor selectate de la modulul de competențe (cum ar fi Q2 sau Q5) în modulul principal, anual.</p> <p>Analiza (o singură dată) programării chestionarului SPPM revizuit pentru a asigura intervale, întrebări de control și alte elemente de control al calității au fost contabilizate. Aceasta include: * Definierea explicită a unităților de observare; * Atribuirea unui identificator unic pentru fiecare unitate care lipsește în prezent din baza de date SPPM; * Asigurarea predefinirii codurilor numerice pentru categorii. Aceasta ar include, de asemenea, coduri standardizate pentru sectoare (CAEM Rev. 2) și ocupații (CISO-08); * De a deține o listă a contribuțiilor acceptabile pentru fiecare întrebare, inclusiv intervalul (pentru a putea identifica valorile aberante); și * Asigurarea faptului că modelele skip au fost corect atribuite (de exemplu, între Q2 și Q3).</p> <p>Pilotarea versiunii revizuite a SPPM înainte de lansare în toamna 2019. Eșantionul pilot ar implica cel puțin 25 de angajatori și ar fi segmentat pe baza criteriilor de stratificare. (o singură dată)</p>	<p>Acoperirea sporită a persoanelor șomere și a angajatorilor care se înregistrează și cooperează cu subdiviziunile teritoriale ale ANOFM și site-ul ANOFM, date privind oferta de competențe exacte și în timp util care rezultă din aceste surse.</p> <p>Informații privind cererea de competențe robuste și de înaltă calitate care rezultă din SPPM, și care pot fi comparate cu datele administrative ANOFM, precum și SPM.</p> <p>Sarcina administrativă redusă a personalului subdiviziunilor teritoriale ANOFM pentru gestionarea registrului de șomaj și a bazei de date privind locurile de muncă vacante, și colectarea în mod regulat a datelor privind oferta de competențe.</p> <p>Contribuții eficiente din partea CS pentru a suplimenta informațiile privind competențele și cererea de forță de muncă și colaborarea cu angajatorii productivi privind furnizarea de formare și necesități.</p> <p>Date colectate privind</p>	<p>Cerința de finanțare pentru promovarea personalului și formarea subdiviziunilor teritoriale ale ANOFM.</p> <p>Finanțarea site-ului ANOFM pentru actualizarea și implementarea acțiunilor propuse.</p> <p>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</p>	<p>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</p>	<p>ANOFM (subdiviziuni teritoriale)</p> <p>OPM</p> <p>Comitetele sectoriale</p>

	<p>Informarea personalului de teren SPPM, în scopul de a obține impresia interviuatorilor și de a aplica acest feedback în raport cu procesul de colectare. Există indicații în baza de date care sugerează că studiul poate fi complex sau dificil de implementat pe baza nivelului actual de înțelegere și a formulării anumitor întrebări. Efectuarea unei instruirii a formatorilor și a unei formări de personal privind chestionarul SPPM. Crearea unui calendar pentru controlul în curs al calității datelor SPPM (5%, 10%, 25%, 50%, 100%) în timp ce recenzorii sunt pe teren pe baza datelor disponibile prin colectarea datelor cu ajutorul tabletelor. Această activitate ar trebui să se desfășoare o dată la doi ani pentru a ține seama de noii membri ai personalului și de schimbările din economie.</p> <p>În cadrul tuturor surselor de date privind forța de muncă, trebuie să existe coordonare atunci când sunt definite categorii precum persoanele inactive/active, grupurile vulnerabile, populația de vârstă activă, clasificările sectorului industrial și codurile de ocupație. Acestea trebuie revizuite anual.</p> <p>Pe baza experiențelor cu baza de date SMCM și SPPM, există nevoia ca eșantionarea să fie bine documentată, iar procedurile de ponderare să fie arhivate pentru runde viitoare ale studiului. Aceasta include identificarea sursei în cazul în care eșantionul, nivelurile de stratificare, procedurile de selecție, toate straturile supra-reprezentate și calculele de greutate corespunzătoare. Numărul ponderat de observații ar trebui să corespundă nivelului național. Acest lucru trebuie creat o dată și apoi revizuit cu regularitate.</p> <p>CS a oferit mandatul de a evalua și de a raporta lacunele de competențe și necesitățile de formare profesională – prin interviuri calitative. Aceste informații pot mai apoi informa analiza datelor privind competențele și activitățile de diseminare. CS ar trebui să furnizeze aceste date anual.</p>	<p>posibilitățile de formare profesională și tehnică și disponibile pentru analiză și diseminare.</p>			
--	---	---	--	--	--

Analiza datelor privind competențele

Îmbunătățiri și completări recomandate	Activități (etapele necesare, inclusiv frecvența)	Realizări preconizate	Cerințe privind resursele	Calendar	Actori cheie
<p>Îmbunătățirea Barometrului ocupațional (BO) pentru a furniza informații privind profilurile de competențe, calificări necesare și nivelurile actuale ale salariilor pentru fiecare profesie.</p> <p>Crearea unui șablon standard pentru Prognoză – inclusiv tabele și grafice, în scopul de a prezenta cerințele de date pentru compania de software.</p> <p>Analiza situației actuale privind cursurile de educație pentru adulți și identificarea zonelor în care aceste programe pot fi modernizate sau îmbunătățite.</p> <p>Analiza disponibilității actuale a furnizării de formare profesională și tehnică în Moldova.</p> <p>Consolidarea capacității OPM și MSMPS de a produce note analitice privind tendințele pieței muncii.</p>	<p>BO ar trebui să includă un profil bazat pe competențe (CISO) pentru fiecare ocupație, inclusiv cerințele în materie de competențe și salariile curente. Implică experți în competențe și subdiviziunile teritoriale ale ANOFM, standardizate în întreaga industrie și economie, cu ajutorul comitetelor sectoriale. Acest lucru poate fi actualizată odată la doi ani pe o pagină web situată pe site-ul ANOFM (http://www.anofm.md/en).</p> <p>Evaluarea tuturor programelor și cursurilor de educație pentru adulți disponibile la nivel postliceal și crearea unui raport privind viabilitatea, relevanța și rata de succes (locuri de muncă). Eforturile depuse pentru a include instituțiile private. Acest lucru trebuie realizat la fiecare 4-5 ani.</p> <p>Formarea profesională identificată trebuie investigată de un grup de persoane din partea angajatorilor și a Ministerului Educației/MSMPS pentru a actualiza curricula de formare profesională. Acest lucru trebuie realizat la fiecare 4-5 ani.</p> <p>Personalul de la OPM și MSMPS instruiți pentru a produce tendințe pe piața muncii, notele informative pe piața forței de muncă și rapoarte privind punerea în aplicare Strategiei Naționale de Ocupare a forței de muncă fără sprijin din partea agențiilor externe, de exemplu, o notă analitică privind analiza locurilor de muncă vacante înregistrate la ANOFM (FEF) și o notă analitică privind migrația forței de muncă (PNUD). Aceasta include atât analiza datelor, cât și raportul scris. Aceasta este o activitate unică și trebuie să se concentreze asupra membrilor personalului cu normă întreagă. Materialele de formare pot fi utilizate pentru formarea viitoare a consultanților.</p>	<p>Crearea de profiluri profesionale standardizate pe bază de competențe pentru diseminare.</p> <p>Cerințele de date pentru schițele Prognozei utilizând documentul tip pentru a informa cerințele de programare software și de extragere a datelor.</p> <p>Foaia de parcurs pregătită, care prezintă oportunitățile de învățare pe tot parcursul vieții pentru forța de muncă îmbătrânită din Republica Moldova.</p>	<p>Cerința de finanțare pentru promovarea personalului și formarea OPM, precum și subdiviziunile teritoriale ale ANOFM.</p> <p><i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i></p>	<p><i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i></p>	<p>ANOFM (subdiviziuni teritoriale)</p> <p>OPM</p> <p>Agenția Națională pentru Curriculum și Evaluare</p> <p>Ministerul Educației, Culturii și Cercetării (Direcția învățământ profesional tehnic)</p>

Diseminarea datelor privind competențele

Îmbunătățiri și completări recomandate	Activități (Măsuri necesare)	Realizări preconizate	Cerințe privind resursele	Calendar	Actori cheie
<p>Informații privind cererea de competențe, profilurile competențelor, nivelurile salariilor și oportunitățile de educație pentru adulți oferite subdiviziunilor teritoriale ale ANOFM prin intermediul pliantelor, site-urilor și rapoartelor.</p> <p>Informații privind tendințele actuale ale pieței muncii, profilurile profesionale și oportunități de formare profesională oferite centrelor de orientare în carieră și solicitanților de locuri de muncă prin intermediul site-ului ANOFM, pliante și infografice.</p> <p>Infografice privind oportunitățile de educație pentru adulți, tendința pieței muncii și profilurile competențelor BO furnizate intern (interministeriale) și mass-mediei prin intermediul atelierelor de lucru și al evenimentelor de conferințe de presă.</p> <p>Informații distribuite angajatorilor, CS și părților interesate relevante prin intermediul site-ului web, publicațiilor frecvente și atelierelor interactive.</p> <p>Utilizarea SPPM pentru a crește gradul de conștientizare privind programele de formare profesională și plasamente de locuri de muncă disponibile de</p>	<p>Subdiviziunile teritoriale ale ANOFM:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informarea șomerilor și angajatorilor privind certificările și curriculumul/formarea standardizate furnizate la instituțiile vocaționale prin intermediul site-ului ANOFM în mod periodic. - Colaborarea cu portaluri private de locuri de muncă și mass-media pentru promovarea registrului șomajului și a completarea listei de posturi vacante de două ori pe lună. - Sensibilizarea angajatorilor care presupune oportunități de a-i instrui cum să utilizeze portalul locurilor de muncă vacante pentru a plasa cerințele și pentru a oferi detalii privind cerințele în materie de competențe, de fiecare dată când un nou angajator se înregistrează la agenție. <p>Angajatori, CS și părți interesate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizarea SPPM (anual) pentru a crește gradul de conștientizare în rândul angajatorilor: <p>Întrebarea actuală SPPM: Compania Dumneavoastră va coopera cu ANOFM în cadrul programelor de formare profesională și angajare postuniversitară?</p> <p>Întrebare actualizată SPPM: Sunteți la curent cu oricare dintre următoarele programe de formare profesională și angajare postuniversitară organizate de ANOFM? (Da/Nu)</p> <p>i. Programul de instruire tehnică...</p> <p>ii. Programul de ucenicie cu subvenția angajatorului de 6 luni...</p> <p>iii. Programe de plasare la locul de muncă prin intermediul agențiilor locale de ocupare a forței de muncă ... (etc)</p> <p>Întrebări ulterioare:</p> <p>Dacă nu, ai fi interesat să afli mai multe despre aceste programe?</p> <p>Dacă da, ați fi interesat/ă să vă înregistrați pentru oricare dintre aceste programe?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rezultatele CS urmează a fi discutate în ateliere interactive, astfel încât acestea să poată fi 	<p>Rezultate din evaluarea cursurilor de educație pentru adulți (de mai sus). Acesta ar trebui elaborat într-un format de raport pentru o revizuire detaliată. De asemenea, ar trebui să existe un pliant de 1-2 pagini dezvoltat sub forma unui infografic pentru a informa părțile interesate/beneficiarii privind informațiile-cheie, de exemplu, unde poate fi găsită lista completă de cursuri, unde pot fi accesate informații privind taxele de școlarizare și burse, o hartă care arată localizarea acestor furnizori de instruite în marile orașe, denumirile cursurilor de top pe industrie, principalele trei motive pentru a se înrola în educația pentru adulți.</p> <p>Cooperarea cu angajatorii și CS în raport cu programele de plasare a forței de muncă prin intermediul SPPM și formare orientată privind modul de utilizare a site-ului ANOFM, registrul de locuri de muncă vacante și oferirea informațiilor privind competențele pentru locuri de muncă la firma lor. Publicațiile privind tendințele pieței muncii ar trebui să fie puse la dispoziție pe site-ul web pentru acces ușor.</p> <p>Site-ul ANOFM care include o pagină de internet</p>	<p>Finanțarea centrelor de carieră din școli și universități</p> <p>Finanțarea site-ului ANOFM pentru actualizarea și implementarea acțiunilor propuse.</p> <p><i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i></p>	<p><i>În așteptarea contribuțiilor de la GLIM</i></p>	<p>ANOFM (subdiviziuni teritoriale)</p> <p>OPM</p> <p>Agenția Națională pentru Curriculum și Evaluare</p> <p>Ministerul Educației, Culturii și Cercetării (Direcția învățământ profesional tehnic)</p> <p>Angajatori</p> <p>Universități și institute educaționale (centre de carieră)</p>

<p>la guvern (sondaj informațional).</p>	<p>diseminate, precum și revizuite în continuare,</p> <p>Solicitanți de locuri de muncă, studenți și centre de carieră:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consilieri de orientare în carieră numiți în școli și universități pot utiliza site-ul web al BO și ANOFM și oferi îndrumare studenților în ceea ce privește dezvoltarea competențelor și opțiunile de carieră. - Centrele de carieră din universități vor primi informații actuale privind tendințele pieței muncii, cerințele de competențe și programele de instruire tehnică disponibile. Sursa informațiilor va fi site-ul ANOFM actualizat, Prognoza și agențiile locale de ocupare a forței de muncă. 	<p>pentru educația profesională și pentru adulți. Ar trebui să existe, de asemenea, o pagină web dedicată BO cu detalii privind profilul de competențe, nivelurile salariale și activitățile principale pentru fiecare ocupație - pentru a ajuta solicitanții de locuri de muncă și centrele de orientare în carieră.</p> <p>Pliante concise de o pagină dezvoltate pe baza rezultatelor prognozei (pe o bază anuală) subliniind ocupațiile principale în cerere, inclusiv competențele în cerere, profiluri salariale, și principalele constrângeri de muncă. O hartă poate fi inclusă pentru a descrie orice diferențe regionale și concentrarea cererii de muncă. De asemenea, ar trebui incluse informații sectoriale pentru a oferi context privind natura acestor locuri de muncă. Informații furnizate separat pentru ocupațiile profesionale și pentru ocupațiile cu competențe medii/scăzute.</p> <p>Diseminarea registrului de șomaj și a registrului de locuri de muncă vacante cu portaluri private de locuri de muncă și mass-media pentru promovarea registrului șomajului și a completarea listei de posturi vacante de două ori pe lună.</p>		
--	---	--	--	--

