

SPECIFICUL ANGAJĂRII TINERILOR SPECIALIȘTI ÎN REPUBLICA MOLDOVA: PROBLEME ȘI SOLUȚII

The Specifics of Employing Young Specialists in Moldova: Problems and Solutions

*Diana GRIȚCO,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

***Rezumat:** Acest articol tratează problema ocupării forței de muncă în rândul tinerelor specialiști. Principala dificultate care stă în fața fiecărui tânăr specialist este să înceapă o carieră, deoarece puțini angajatori ar fi de acord să angajeze un lucrător fără nici o experiență. Problema ocupării tineretului este amplificată și mai mult din cauza crizei economice și financiare, care are un impact negativ asupra situației de pe piața muncii.*

Acest articol explică principalele probleme ale tineretului din Republica Moldova atunci când ei vor să fie angajați. De asemenea, autorul face niște propuneri adaptate la situația socio-economică din țară, care vor permite de a rezolva o problemă importantă a tineretului, care o au la momentul ocupării unui post de muncă.

Cuvinte-cheie: ocuparea forței de muncă, tineret, tânăr specialist, carieră, experiență, propuneri, problemele tineretului, șomajul tinerilor, abilități, pregătire profesională, loc de muncă, absolenți.

Abstract: This article treats the issue of the employment of young specialists. The main difficulty standing in front of each young specialist is to start career because few employers would agree to hire a worker without any experience. Youth employment problem is magnified even more because of the economic and financial crisis that has had a negative impact on the situation on the labor market.

The article explains the main problems of young people from the Republic of Moldova when they want to be hired. The author also makes a number of proposals adapted to the socio-economic situation of the country that would allow to solve an important problem young people have at the moment of their employment.

Key-words: employment, young people, young specialist, career, experience, proposals, youth problems, youth unemployment, abilities, professional training, place of job, graduates.

Principala dificultate care stă în fața fiecărui tânăr specialist este să-și înceapă cariera, deoarece puțini angajatori ar fi de acord să angajeze un lucrător, care nu are experiență de lucru.

Pe parcursul anilor de studii la facultate, fiecare student își face o sumedenie de planuri grandioase, care se izbesc de ușile închise ale întreprinderilor și organizațiilor, unde ar dori să se angajeze tinerii specialiști. De fapt, ușile oficiilor fiecărui angajator sînt larg deschise, însă doar pentru lucrători cu experiență [4].

Problema angajării tinerilor este amplificată și mai mult de criza economico-financiară care a marcat profund și situația de pe piața forței de muncă. Efectele acesteia s-au regăsit în micșorarea numărului de salariați ocupați în economia națională, lichidarea locurilor de muncă, fapt ce a condus în anul 2010 la sporirea numărului de șomeri, inclusiv, șomeri tineri.

Republica Moldova nu este singura țară care se confruntă cu problema șomajului masiv în rîndul tinerilor. Problema respectivă este una majoră și pentru cele 17 țări care formează zona euro, unde șomajul în rîndul tinerilor s-a situat în jurul a 17,7 % în anul 2009, în creștere față de 14,6 % în februarie 2008, înainte de începerea crizei financiare. În țara noastră, rata șomajului la tineri în același an a constituit 15,4%, mai puțin decît rata similară în UE și mai mult decît media în lume de 13%. Datele statistice demonstrează că situația în domeniul ocupării tinerilor în republică a fost complicată la fel ca și în UE, și în lume, despre ce certifică indicatorii.

Pentru anul 2010 rata șomajului în rîndurile tinerilor în RM a fost de 13,9%. Pe de altă parte, conform datelor Biroului Național de Statistică, în Republica Moldova, există 33 de instituții de învățămînt superior, în care își fac studiile 107,8 mii persoane (anul de învățămînt 2010/2011). Conform aceleiași surse numărul absolvenților instituțiilor de învățămînt superior în anul 2010 a fost de 28,4 mii persoane, față de 26,6 mii persoane în 2009. În același timp, conform datelor Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), la nivel național, pentru persoane cu studii superioare și medii de specialitate, numărul de locuri de muncă vacante înregistrate, pentru anul 2010, a fost de doar 6 811 locuri și acestea vizează doar în mică măsură absolenții specialităților populare, ca dreptul și economia.

Analizînd situația plasării în cîmpul muncii a absolvenților instituțiilor superioare de învățămînt în anul 2009 se constată că din numărul total de 26,6 mii absolvenți plasați în cîmpul muncii au fost doar 3883 tineri specialiști, s-au 14,6% din total (circa 50% din absolvenți au studii economie și juridice). În anii precedenți circa 59 la sută le revinea absolvenților specialităților economice, Relații internaționale, Drept și limbi moderne. Din numărul celor plasați în cîmpul muncii în anul 2009, ponderea cea mai mare le revine celor din educație și formare profesională – 24,5%, urmați de sfera serviciilor -24,3%, pe locul trei juriștii – 18,6%, finanțe și bănci – 9,5%, ingineri, tehnologi – 7,3%, medicină generală – 6,1%, etc. Paradoxal, dar din cei 3883 tineri specialiști plasați în cîmpul muncii, chiar în primul an de activitate s-au eliberat la propria dorință 331 persoane (8,6%).

Majoritatea absolvenților instituțiilor superioare de învățămînt se confruntă cu dificultăți de angajare și integrare la noul post de muncă din două motive principale: în primul rînd din cauza lipsei de experiență, iar în al doilea rînd pe motivul insuficienței de cunoștințe specifice domeniului. Cu părere de rău, constatăm faptul că universitățile din țară oferă tinerilor cunoștințe teoretice, care au puține tangențe cu practica, iar în ce privește aplicarea acestora, studenții sînt, în majoritatea cazurilor, pe cont propriu.

Deseri tinerii optează pentru studii prestigioase, însă cunoștințele căpătate diferă mult de metodele și mijloacele care trebuie folosite pentru a obține locul dorit de muncă.

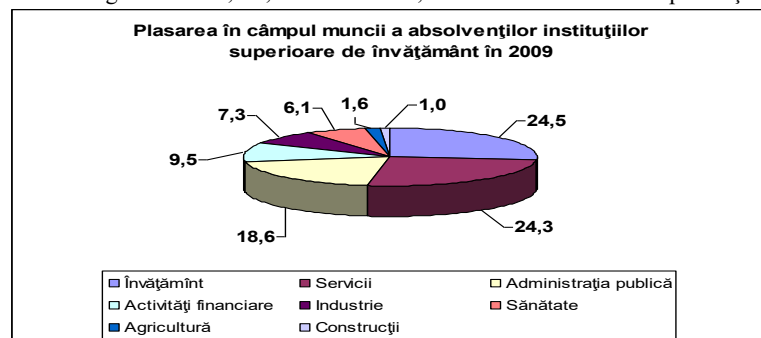


Fig. 1. Plasarea în cîmpul muncii absolvenților în Moldova

De asemenea, abilitățile și calificarea tinerilor absolvenți nu coincid cu cerințele angajatorilor. Diplomele de absolvire cu succes a studiilor sînt mai puțin relevante în ultimul timp. La etapa actuală, organizațiile solicită un standard mai înalt de profesionalism și de competențe față de angajații săi. Patronii au nevoie de personal competent, competitiv, cu spirit de inițiativă, independent, creativi și capabili să coopereze cu alții. Aceste cerințe sînt dictate de transformările din societatea modernă, de noile tehnologii, de competitivitatea economică.

În baza celor menționate, am putea deduce că instruirea profesională a tinerilor în instituțiile de învățămînt este realizată sub nivelul așteptărilor întreprinderilor.

Decalajul semnificativ dintre cunoștințele profesionale pe care le posedă candidații și cele solicitate de organizație pentru tinerii specialiști și manageri trebuie să pună în gardă instituțiile de învățămînt, care se ocupă de pregătirea profesională a acestora. Iată de ce la elaborarea planurilor de studii și a standardelor de formare profesională instituțiile trebuie să țină cont de doleanțele întreprinderilor care activează în economia reală.

Sistemul de învățămînt actual, din păcate, rămîne în urma tendințelor moderne de dezvoltare, atît la compartimentul înzestrării cu mijloace (dotarea tehnico-materială a instituțiilor de învățămînt este sub nivelul rigorilor minime de activitate), cît și metode didactice moderne care să dezvolte competențe nu doar asimilarea de careva cunoștințe. Prin urmare, profilul specialităților și calificarea absolvenților nu corespund cererii existente pe piața muncii.

Dificultățile de angajare a tinerilor se mai datorează și nivelului de salarizare inferior în raport cu munca depusă, incompatibilității dintre pregătirea profesională a tinerilor și domeniul pentru care solicită angajare. Vidul de informare asupra pieței forței de muncă, lipsa unor studii privind numărul de angajați pe domeniul studiat sau a locurilor de muncă oferite pentru fiecare dintre segmentele de piață, duc la agravarea acestei probleme [5].

O alta trăsătură specifică a angajării în cîmpul muncii, la noi în țară este legată de burocratizarea organizațiilor și instituțiilor de stat. Acest fenomen este accentuat și de practicarea generalizată a „nepotismului” și „cumătrismului”, adică angajările nu se fac în baza meritelor proprii ale pretendentului la postul respectiv de lucru, ci a „relațiilor” pe care le au aceștia. De asemenea, este întîlnită des situația cînd persoanele pensionare deja de mult timp țin locul pentru nepoții săi, care urmează să absolvească o instituție sau alta de învățămînt.

În soluționarea problemelor existente este necesară și inevitabilă intervenția statului. Trebuie să menționăm că autoritățile, în acest sens, au venit totuși cu careva măsuri: au elaborat o politică de tineret, în ultimii ani, care a devenit o prioritate strategică de dezvoltare a țării, prin

implicarea cât mai activă a tinerilor în procesul de luare a deciziilor și soluționare a problemelor, atât la nivel de comunitate, cât și la nivel național. Au fost promovate mai multe acte normative și legislative care au ca scop ameliorarea situației tinerilor pe piața forței de muncă și care vin în susținerea și încurajarea tinerilor pentru a fi mai activi, atât în viața economică, cât și cea socială printre care putem menționa: Strategia națională pentru tineret pe anii 2009-2013, Planul de acțiuni privind implementarea Strategiei respective, Legea cu privire la tineret.

Însă toate aceste programe, strategii, legi, inițiative sînt fie birocratice și rămîn numai pe hîrtie, fie sînt nesistematizate, haotice și locale. Foarte puține din ele au o acțiune concretă, care ar soluționa măcar una din necesitățile stringente ale tinerilor.

Mulți tineri au spirit antreprenorial, idei și energie pentru a genera un business. Problema majoră cu care se confruntă este finanțarea investițiilor. Pentru cei de peste hotare programul „PARE 1+1” e destul de bun. Acesta este un Program-pilot de atragere a remitențelor în economie, aprobat prin HG nr. 972 din 18.10.2010 și este destinat lucrătorilor migranți sau rudelor de gradul întâi ale acestora, care doresc să investească în inițierea sau extinderea unei afaceri. Astfel, fiecare leu investit din remitențe va fi suplinit cu un leu în formă de grant din cadrul Programul-pilot. Suma maximă a finanțării nerambursabile constituie 200 mii lei.

Pentru cei din țară, însă, oferta se reduce numai la PNAET „Programul Național de Abilitare Economică a Tinerilor”. Program destinat persoanelor tinere, cu vîrsta cuprinsă între 18-30 de ani, care doresc să-și dezvolte abilități antreprenoriale, să lanseze sau să extindă o afacere proprie în zonele rurale în domeniul agriculturii sau producerii, creînd astfel noi locuri de muncă.

Programul include 3 componente: Componenta I – „Instruire și consultanță antreprenorială”; Componenta a II-a – „Obținerea creditelor în valoare maximă de pînă la 300.000 lei” (pe 5 ani, 40% nerambursabile); Componenta a III-a – „Monitorizarea post-finanțare”.

Acest program are și neajunsurile sale: afacerile sînt finanțate doar din sectorul rural, cele din prestarea serviciilor sînt respinse. Utilajul procurat se impune a fi nou, fapt ce din start presupune investiții mari și pe alocuri proprii.

Ar fi binevenită continuarea proiectelor tip PASET „Programul Abilitatea Socio-Economică a Tinerilor” însă cu majorarea sumei proiectului. Acest proiect a avut mai multe plusuri: se finanțau și afacerile în domeniul prestării de servicii, permitea procurarea utilajului de mîna a doua.

Un alt capitol la care urmează să mai lucrăm în vederea îmbunătățirii situației tinerilor specialiști pe piața muncii vizează asigurarea unei conexiuni directe între învățămîntul superior, cercetarea științifică, piața muncii și mediul economic prin intermediul creării parteneriatelor. „Strategia consolidată de dezvoltare a învățămîntului pentru anii 2010-2015” elaborată de Ministerul Educației, prevede crearea întreprinderilor comune, a centrelor de ghidare în carieră, incubatoarelor, parcurilor științifice și a laboratoarelor de cercetări, dar și implicarea specialiștilor din mediul economic în monitorizarea și evaluarea calității din învățămîntul superior. Urmează cea mai dificilă și importantă etapă – realizarea în practică a parteneriatelor propriu-zise.

În scopul reducerii numărului de șomeri în rîndul tinerilor absolvenți, devine necesară soluționarea următoarelor probleme:

- ajustarea programului de învățămînt la necesitățile pieței forței de muncă interne actuale, inclusiv:
 - a. reducerea locurilor în instituții de învățămînt la profesii nesolicitate pe piața muncii;
 - b. elaborarea planurilor de studii și a standardelor de formare profesională în cadrul instituțiilor de învățămînt ținînd cont de doleanțele întreprinderilor care activează în economia reală;
- atragerea investițiilor pentru dezvoltarea infrastructurii;
- diversificarea structurii ocupării forței de muncă tinere;
- reducerea sau chiar înlăturarea diferențelor salariale între adulți și tineri;
- dezechilibrele pe piața muncii dintre cerere și ofertă, cauzate de izolarea instituțiilor de formare profesională de mediul de afaceri;
- inexistența stimulării întreprinderilor de a angaja tineri specialiști;
- discordanța dintre instruirea profesională și cerințele înaintate de angajatori.

În vederea soluționării problemelor sus enumerate, am putea formula un set de propuneri după cum urmează:

- a. crearea parteneriatului privat-public;
- b. optimizarea procedurilor de creare a întreprinderilor micro și mici, inclusiv pentru tineri precum și acordarea de vacanțe fiscale pe 2-3 ani de la constituirea întreprinderilor mici și mijlocii de către tineri și nu numai la impozitul pe venit, dar și la TVA (de exemplu) pentru plătitorii înregistrați a acestuia, cu condiția reinvestirii sumei cumulate nu numai în fonduri fixe dar și în mijloace circulante;
- c. reducerea obstacolelor administrative în derularea afacerilor;
- d. micșorarea sarcinilor fiscale;
- e. acordarea de credite avantajoase investitorilor tineri, care creează întreprinderi, atât în mediul rural, cât și urban;
- f. stimularea angajatorilor să accepte la lucru tineri, fapt ce se poate realiza prin acordarea subvențiilor sau scutirea de la plata impozitelor sociale pentru întreprinderile care angajează în cîmpul muncii absolvenți, tineri specialiști. În situația economică actuală, una din problemele majore pentru angajatori ce ține de remunerarea persoanelor sînt contribuțiile de asigurări sociale de stat, care constituie, la ziua de astăzi – 23% din suma salariului calculat și sînt achitate de către întreprindere. Anume aceste contribuții devin cauza plății salariilor în plicuri.

Pentru a stimula angajarea tinerilor, credem că ar fi binevenit ca salariile persoanelor nou angajate în cîmpul muncii să fie scutite de această plată pe o perioadă de doi-trei ani. Mecanismul e destul de simplu. La prima angajare persoana este luată la evidență la CNAS (Casa Națională a Asigurărilor Sociale). Companiile prezintă dări de seamă regulate în care indică persoanele din această categorie care sînt angajați și cîte luni au lucrat în cadrul companiilor. La angajarea într-un alt loc de muncă, tînărul poate obține de la CNAS un certificat în care să se indice cîte luni în total constituie stagiul lui de muncă, astfel încît fiecare companie să știe cît timp ea mai poate beneficia de această scutire. Chiar dacă după 3 ani compania va decide că nu mai are nevoie de serviciile lor, ei deja nu vor mai fi tineri absolvenți de facultate, ci specialiști cu experiență [3].

Diminuarea încasărilor în Fondul Asigurărilor Sociale care ar putea surveni în rezultatul aplicării scutirilor respective ar trebui să fie compensată de la bugetul de stat. Această compensare trebuie să fie concepută ca fiind costul susținerii tinerilor.

În vederea neadmiterii schemelor de evaziune, în rezultatul implementării acestor scutiri se poate plafona sau limita mărimea salariului scutit de contribuțiile sociale la 2-3 salarii medii pe economie.

- g. evaluarea cu regularitate a politicilor privind sistemul de formare profesională, implicarea patronatelor și sindicatelor la elaborarea și implementarea acestui sistem;
- h. selectarea riguroasă a studenților care presupune că fiecare trebuie să studieze acolo unde are abilități și nu doar din simpla dorință de a fi la modă, sau a urma îndemnul părinților;
- i. evaluarea aptitudinilor tinerilor încă de pe băncile liceului/școlii. În acest sens devine necesară instruirea tinerilor pentru determinarea profesională. Informația e ceea ce le lipsește tinerilor. Mulți vin la facultate și își dau seama că aceasta nu-i ceea ce vor ei, ulterior se angajează nu după profesie.

Dacă propunerile respective vor fi luate în considerație și aplicate de către autoritățile de stat ar putea fi anihilată una din importante probleme cu care se confruntă tinerii la momentul actual – problema angajării în cîmpul muncii.

Bibliografie:

1. Legea privind aprobarea Strategiei naționale pentru tineret pe anii 2009-2013 nr. 25-XVI din 03.02.2009 Monitorul Oficial nr.68/192 din 07.04.2009.

2. Ghid de informare în domeniul angajării tinerilor în câmpul muncii. Fundația Soros-Moldova, Asociația Obștească pentru copii și tineret „FĂCLIA”. Chișinău, 2010; http://faclia.md/files/GHID_DE_INFORMARE_IN_DOMENIUL_ANGAJARII_rom.pdf;
3. Garstea N. Problemele de angajare a tinerilor; <http://natangarstea.blogspot.com/2011/01/problemele-de-angajare-tinerilor.html>;
4. Începutul carierei după absolvirea Instituțiilor de Învățămînt Superior. <http://terracariera.md/en/content/6/>
5. 10 probleme ale tinerilor din România. Fundatia Horia Rusu, 2004. <http://www.scribd.com/doc/57457525/10-Probleme-Ale-Tinerilor-Din-Romania>