

## PERFEȚIONAREA PROCESULUI DE TRANZIȚIE A TINERILOR DE LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL SUPERIOR LA PIAȚA MUNCII

Garbuz Veronica, *doctor în economie, asistent universitar, Catedra de Științe Economice, Facultatea de Științe Reale, Economice și ale Mediului, Universitatea de Stat „Alec Russo”.*

The transition from higher education to the labor market is a process that is not always easy. The article aims to develop a complex tool to facilitate the insertion of young people into the labor market, such as the Youth Guarantee and the creation of educational-occupational clusters. In its European path, the Republic of Moldova should analyze the good occupational practices of the EU Member States in terms of efficiency and applicability.

**Key words:** *labor market, employment policies, economic participation, career.*

Dat fiind faptul că în procesul de ocupare a tinerilor specialiști cu studii superioare, o influență foarte înaltă o are calitatea studiilor, este necesar ca universitățile din Republica Moldova să restructureze programele de studii și să reorganizeze relațiile universitate-student/absolvent-angajator. Astfel, propunem aplicarea unui instrumentar de evaluare a calității și performanțelor universitare din perspectiva percepțiilor angajatorilor, cadrelor didactice și studenților, constituit din următorii indicatori (tabelul 1).

Tabelul 1. Instrumentar de evaluare a calității și performanțelor universitare din perspectiva pregătirii tinerilor pentru piața muncii

Nr.	Indicator de calitate și performanță	Modalitatea de măsurare	Perioada de evaluare
1.	Percepția cadrelor didactice cu privire la gradul în care facultatea în care predau ajută studenții să obțină abilitățile și competențele de care au nevoie la locul de muncă	Chestionare, interviuri, focus-grupuri	Anual
2.	Percepția studenților cu privire la gradul în care facultatea în care învață contribuie la pregătirea absolventului pentru piața muncii		
3.	Nivelul calității pregătirii universitare (percepția angajatorilor)		
4.	Calitatea organizării procesului de învățare (percepția studenților)		
5.	Calitatea conținutului procesului de învățare (percepția studenților)		
6.	Percepția studenților cu privire la existența instrumentelor puse la dispoziție de facultățile în care studiază în vederea orientării și pregătirii lor pentru piața muncii		
7.	Percepția studenților cu privire la șansele pe care le au pe piața muncii în calitate de absolvenți de învățământ superior		
8.	Percepția studenților cu privire la calitatea contribuției aduse de facultatea în care învață la formarea abilităților și competențelor de care au nevoie la locul de muncă		
9.	Percepțiile studenților cu privire la gradul de utilitate al diplomei de studii universitare pe piața muncii		
10.	Gradul de corespondență dintre calitățile definite de cadrele didactice ca importante pentru piața muncii și calitățile definite de angajator ca importante		

11.	Insertia absolvenților pe piața muncii	Platforma e-alumni: comunitatea virtuală a absolvenților universităților	În dinamică
12.	Insertia absolvenților pe piața muncii conform specialității		

Indicatorii selectați vor fi măsurați pe o scală de tip ordinal cu trei gradații: culoarea verde (stare pozitivă), culoarea galbenă (stare moderată) și culoarea roșie (stare negativă sau de avertisment). Utilizarea a trei stări ale calității și performanței va permite universităților să aibă un grad înalt de obiectivitate și de claritate în măsurare.

Procesul de tranziție a tinerilor de la învățământul superior la piața muncii este dificil de analizat datorită complexității lui, precum și a etapelor constitutive care îl caracterizează. Pentru elucidarea problemei integrării tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii, autorul tezei identifică și structurează următoarele etape integrante ale procesului:

1) *Absolvirea universității și primirea diplomei* care certifică studiile de licență și/sau masterat.

Această etapă nu facilitează integrarea pe piața muncii a tinerilor, dar certifică absolvirea studiilor universitare și confirmă prezența unei anumite calificări.

2) *Auto-evaluarea* de către tânărul specialist a potențialului acumulat pe parcursul studiilor.

3) *Apelarea la suportul informațional și consultativ al ANOFM și/sau a centrelor de ghidare în carieră.* O activitate avansată a unei structuri de acest tip trebuie să fie orientată către următoarele obiective, dar nu se va limita la ele: conturarea sistematică a traiectoriilor profesionale ale absolvenților la anumite perioade de la absolvirea studiilor; realizarea de corelații între parcursul educațional, domeniul de specializare al absolvenților și procesul de inserție în câmpul muncii, respectiv domeniul de activitate prezent; oferirea de informații despre completarea studiilor prin activități de formare suplimentare de tip formal și non-formal; furnizarea de informații despre modalitățile de intrare pe piața muncii preferate de către absolvenți și despre locul de muncă al acestora; identificarea cauzelor privind neinserarea tinerilor specialiști în câmpul muncii.

4) *Lansarea căutărilor independente de către tineri a locurilor de muncă* (informarea cu privire la ofertele de muncă existente, participarea la târgurile locurilor de muncă, pregătirea dosarului, prezentarea la interviu, etc.).

5) *Angajarea cu program de muncă redus.*

6) *Auto-angajarea* (activitatea de antreprenariat și formele nestandarde ale ocupării).

În acest context, trebuie abordată problema muncii informale, dat fiind faptul că aceasta afectează aproximativ un sfert din tinerii care lucrează în Moldova. Pe termen mediu și lung, este necesar ca Guvernul să abordeze problema muncii informale. Se recomandă ca acest lucru să fie făcut gradat, păstrându-se potențialul de angajare în sectorul privat, în același timp, cu introducerea unor măsuri care să oblige înregistrarea lucrătorilor liber profesioniști și a întreprinderilor care lucrează pe cont propriu, și să acorde angajaților beneficii de bază, cum ar fi securitatea socială și concediul anual plătit, precum și concediul medical. Această situație ar fi benefică și la nivelul încasărilor fiscale, sume care ar putea fi valorificate pentru finanțarea inspectoratelor de muncă, care să determine o protecție mai eficientă a lucrătorilor prin asigurarea, cel puțin, a unor prevederi minime de condiții decente de muncă de către angajatori.

La nivel național, doar 12,1% dintre tinerii care lucrează, se declară liber profesioniști și foarte puțini dintre ei optează în mod voluntar pentru statutul de activitate independentă [2, p.

70]. Pentru tineri, aceasta prezintă o oportunitate cu privire la prezența unui grafic de muncă flexibil, în schimb, monitorizarea ocupării lor este mai dificilă de către autorități.

7) *Angajarea cu program de muncă integral.*

8) *Participarea la cursuri de pregătire suplimentară* pentru a răspunde cerințelor pieței muncii (dezvoltare personală și profesională, recalificare profesională).

Economistul V. Rotilă, este de părere că optimizarea modalităților de acces a tinerilor pe piața muncii se poate face și prin programe de profesionalizare și ocupare bazate pe dezvoltarea dimensiunii de e-learning și a instrumentelor tehnologiilor informaționale de intervenție [5, p. 209]. Pe această cale pot fi diminuate unele din neajunsurile formării universitare.

Fiecare din aceste etape poate avea o durată de timp diferită. Totodată, parcurgerea tuturor etapelor enunțate de către autor în prezenta teză nu este obligatorie, ceea ce înseamnă că integrarea unui absolvent pe piața muncii poate fi de o lună, 12 luni sau poate avea loc simultan cu etapa de absolvire. Pe de altă parte, unele cercetări efectuate anterior [1], [4], demonstrează faptul că experiența pe piața muncii până la absolvire joacă un rol important pentru ocupare, diminuând perioada de tranziție de la școală la muncă.

Condițiile principale care contribuie la o integrare rapidă a tânărului specialist cu studii superioare pe piața muncii, se referă la: calitatea studiilor; formarea suplimentară; atitudinea față de muncă; motivația de a munci; oferta locurilor de muncă disponibile; oferta locurilor de muncă disponibile, în corespundere cu studiile absolvite.

Potrivit prognozelor Ministerului Economiei, în perioada imediat următoare, pe fundalul dezvoltării nesemnificative a economiei naționale, se întrevide o creștere a sectorului de alimentație publică, hoteluri și restaurante. Totodată, se prevăd posibile diminuări ale comerțului cu ridicata și a industriei prelucrătoare, dar și a sferei transporturilor. În acest mod, este necesară o remodelare a volumului și structurii angajărilor în economia națională, lucru care va depinde de evoluția consumului național și a remitențelor.

La nivel macroeconomic, se impun o serie de măsuri de redresare a situației, măsuri care au un impact, dar și o acțiune pe termen mediu și lung. Din numărul acestora, un deosebit interes capătă dezvoltarea mediului de afaceri, perfecționarea calificării angajaților și a tinerilor absolvenți, apariția unor noi sub-ramuri în economia națională, continuitatea cursurilor de respecializare, sensibilizarea publică și parteneriatele locale.

Nu în ultimul rând, în cadrul procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii, necesită a fi eficientizate acțiunile de stimulare a angajărilor din rândul tinerilor specialiști, dar și „popularizarea” unor specialități care la moment nu se bucură de succes, intensificarea relațiilor între agenții economici și centrele de formare profesională.

De asemenea, considerăm că, pentru eficientizarea procesului de tranziție de la învățământul superior la piața muncii și pentru diminuarea amplitudinii șomajului în rândul tinerilor, în Republica Moldova se conturează necesitatea aplicării unei reforme structurale, cu caracter European și anume Garanția de Tineret. Prin intermediul acestei măsuri, tinerilor care au finalizat studiile, dar nu au găsit încă un job corespunzător educației, abilităților și experienței, le poate fi propus un program de studii, un stagiu sau ucenicie, care să le asigure educația, abilitățile și experiența necesară pentru a găsi un loc de muncă.

Garanția pentru tineret se bazează pe o experiență de succes în Austria și Finlanda, care arată că investițiile în tranziția de la școală la locul de muncă aduce beneficii mari economiei și societății în ansamblu. De exemplu, în Finlanda, a dus la o reducere a șomajului în rândul tinerilor cu 83,5%. În tabelul 2 sunt descrise unele activități din cadrul Garanției pentru Tineret.

Tabelul 2. Exemple ale activităților/intervențiilor Garanției de Tineret

Măsuri	Activități/intervenții specifice
Strategii outreach	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vizite în școli de către serviciile publice de ocupare;</li> <li>- sesiuni de formare pentru cadrele didactice;</li> <li>- distribuirea de materiale tipărite la centre de tineret sau evenimente de tineret</li> </ul>
Oferirea celei de a doua șansă pentru tineri pentru a re-entra în programe de educație de formare	<ul style="list-style-type: none"> <li>- programe de instruire;</li> <li>- furnizarea de formare lingvistică;</li> <li>- învățare și ucenicie la locul de muncă;</li> <li>- formarea de competențe digitale.</li> </ul>
Încurajarea universităților și serviciilor de angajare de a promova orientarea continuă în domeniul antreprenorial al tinerilor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dezvoltarea și implementarea cursurilor antreprenoriale în învățământul superior;</li> <li>- promovarea cursurilor de instruire antreprenorială pentru tinerii specialiști cu studii superioare.</li> </ul>
Utilizarea subvențiilor salariale și de recrutare pentru a încuraja angajatorii să ofere tinerilor stagii de ucenicie sau un loc de muncă	<ul style="list-style-type: none"> <li>- atragerea creditelor destinate pentru angajarea tinerilor sau pentru oferirea stagiilor de ucenicie</li> </ul>
Promovarea mobilității forței de muncă	<ul style="list-style-type: none"> <li>- campanii de sensibilizare.</li> </ul>
Asigurarea disponibilității unui număr mare de servicii de sprijin a start-up-urilor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- cooperarea între serviciile de ocupare, de sprijinire a afacerilor și a furnizorilor de finanțare (de exemplu, târguri regionale de ocupare și evenimente de networking)</li> </ul>
Promovarea activităților de învățare reciprocă la nivel național, regional și local, între toate părțile care luptă împotriva șomajului în rândul tinerilor, în scopul de a îmbunătăți proiectarea și livrarea viitoarelor scheme de garantare pentru tineret.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- utilizarea Rețelei Europene de Angajare a Tinerilor</li> </ul>
Consolidarea capacităților tuturor părților interesate, inclusiv a serviciilor de ocupare relevante, implicate în proiectarea, implementarea și evaluarea sistemelor de garanție pentru tineret, în scopul de a elimina orice obstacole interne și externe legate de politica de angajare	<ul style="list-style-type: none"> <li>- furnizarea instruirilor și atelierelor de lucru;</li> <li>- elaborarea și aplicarea programelor de schimb între organizații prin intermediul activităților de cooperare transnațională</li> </ul>

Sursa: elaborat de autor în baza [3].

Pentru crearea unui mecanism integru și funcțional de implementare în Republica Moldova a sistemului de garanție pentru tineret, considerăm că este necesară o colaborare foarte strânsă între principalii factori implicați: autorități publice, servicii de ocupare a forței de muncă, consilieri de orientare în carieră, instituții de învățământ și formare, servicii de asistență pentru tineret, întreprinderi, angajatori, sindicate, etc. **Intervenția rapidă** este esențială. În multe cazuri **sunt necesare reforme**, cum ar fi îmbunătățirea sistemelor de învățământ superior, dezvoltarea sistemului de învățământ continuu.

Deși până în prezent au existat mai multe inițiative de cuantificare a veniturilor și cheltuielilor țărilor europene de pe urma aplicării acestui sistem, la moment nu există un rezultat concret. Totuși, studiile recente arată că beneficiile ar fi mai mari decât costurile. **Costul total** al instituirii garanției pentru tineret în zona euro este estimat la **21 de miliarde de euro pe an**, sau 0,22% din PIB. **Inactivitatea** ar fi **însă mult mai costisitoare**. Potrivit estimărilor, tinerii fără loc de muncă și fără studii costă UE **153 de miliarde de euro** (1,21% din PIB) pe an – sub formă de indemnizații și pierderi la nivel de venituri și impozite. În contextul Republicii Moldova, impactul așteptat va fi mai mic, dar oricum, va avea efecte pozitive.

În acest sens, trebuie să menționăm că nu toate măsurile de aplicare a garanției pentru tineret sunt costisitoare, cum de exemplu este consolidarea cooperării între diferiți factori implicați.

Prin urmare, o serie de acțiuni aplicate de Uniunea Europeană în vederea rezolvării problemelor economice, inclusiv celor care țin de integrarea tinerilor pe piața muncii, pot fi replicate și în Republica Moldova.

De asemenea, pentru a schimba situația tinerilor din Republica Moldova pe piața muncii într-o direcție pozitivă, este nevoie ca diverși actori să-și unească eforturile. Se cere de creat așa numitele *clustere educațional-ocupaționale* în componența cărora să intre instituții de învățământ (liceal, profesional, universitar), angajatori, asociații de tineret, Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, Inspekția Muncii, ministerele de resort, Sindicate, etc., care să conlucreze în vederea asigurării premiselor pentru o muncă decentă a tinerilor în context european.

În acest sens, pot fi formulate următoarele domenii de intervenție:

**Domeniul 1: Dezvoltarea carierei** tânărului cuprinde activitățile de autocunoaștere a abilităților personale și a intereselor profesionale, de cunoaștere a profesiilor și a categoriilor de profesii și a ofertelor de formare profesională, de autoinstruire în vederea dezvoltării unor abilități profesionale și de formulare/aplicare a unor decizii în ceea ce privește viitorul profesional individual.

**Obiective:** Dezvoltarea serviciilor de orientare școlară și profesională adresate tinerilor, îmbunătățirea accesului tinerilor la stagii de pregătire practică, facilitarea accesului tinerilor la servicii de consultanță în vederea dezvoltării spiritului antreprenorial

**Metode:** Campanie de informare a tinerilor privind utilitatea și avantajele orientării în carieră, organizarea de activități pentru familiarizarea tinerilor cu profesiile existente, organizarea unor activități de informare privind tehnici specifice de căutare a unui loc de muncă, crearea unor instrumente pentru evaluarea abilităților profesionale ale tinerilor, dezvoltarea unor servicii de orientare școlară și profesională pentru tineri, formarea personalului specializat în activități de evaluare și orientare profesională, organizarea de campanii de informare și sensibilizare a societăților comerciale, a instituțiilor publice și a asociațiilor non-profit pentru primirea practicanților, organizarea unor campanii de promovare a practicii profesionale în rândul tinerilor, înființarea unui serviciu de mediere a cererii și a ofertei de practică în instituțiile publice, în societățile comerciale și în cadrul asociațiilor non-profit, îmbunătățirea serviciilor de consultanță în afaceri, pentru tineri.

**Domeniul 2: Piața muncii** - reprezintă mediul în care se întâlnesc ofertele de muncă ale angajatorilor cu abilitățile și aspirațiile profesionale ale tinerilor. Subgrupul consideră că este nevoie de o mai bună intercunoaștere a actorilor de pe piața muncii.

**Obiective:** creșterea gradului de informare a tinerilor cu privire la piața muncii, creșterea gradului de corelare dintre oferta educațională a instituțiilor de formare, planurile profesionale ale tinerilor și piața muncii.

**Metode:** realizarea unor campanii de informare a tinerilor asupra situației pe piața muncii și a tendințelor; realizarea unor activități de consultare a tinerilor privind interesele lor profesionale, realizarea unor campanii de informare în rândul tinerilor privind cererea și oferta de locuri de muncă, posibilitățile de formare profesională inițială și continuă, tendințele de evoluție a pieței muncii la nivel local, organizarea unor activități de dialog și consultare între factorii interesați de piața muncii.

**Domeniul 3: Drepturile și obligațiile** tinerilor angajați reprezintă latura juridică a relațiilor de muncă, de natură să reglementeze procedurile de selecție profesională, angajare și activitatea în muncă, precum și încetarea relațiilor de muncă.

**Obiective:** Creșterea gradului de conștientizare a tinerilor și a angajatorilor în ceea ce privește drepturile și obligațiile lor în relațiile de muncă.

**Metode:** organizarea unor campanii de informare în rândul tinerilor și la nivelul angajatorilor asupra unor aspecte ale relațiilor de muncă, înființarea unor servicii de informare legislativă și juridică în domeniul dreptului muncii adresate tinerilor.

#### **Domeniul 4: Participare economică**

**Obiective:** dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale ale tinerilor, acordarea de consiliere pentru orientare profesională, facilitarea mobilității tinerilor între sistemul de învățământ și piața muncii.

**Metode:** organizarea unor campanii de informare în rândul tinerilor asupra posibilităților de lansare a afacerii proprii, posibilități de contractare a creditelor, granturilor, etc.

Pentru ca propunerea în cauză să se realizeze în practică, este necesară contribuția Ministerului Tineretului, prin promovarea activă a conceptului de Garanție de Tineret în legislația Republicii Moldova, atât în colaborare cu alte instituții publice, cât și la nivelul societății, prin cooperarea cu sectorul neguvernamental de tineret.

Pornind de la importanța fiecărei instituții participante pe piața muncii la perfecționarea procesului de integrare profesională a tinerilor specialiști cu studii superioare, s-a conturat necesitatea elaborării și aplicării în context național a „*Politicilor de ocupare a tinerilor și programe de dezvoltare*”, constituite din cinci etape consecutive:

##### 1) *Colectarea și analiza datelor despre ocuparea tinerilor;*

În această etapă este necesară colectarea datelor cu privire la cererea și oferta de muncă de la toate instituțiile de învățământ superior și angajatori. În acest context, se recomandă sistematizarea datelor cu privire la ocuparea tinerilor specialiști. Analizând practica *Ministerului Învățământului Superior și al Cercetării din Franța*, datele colectate despre absolvenți sunt agregate în șase indicatori și anume: rata de inserție profesională; tipul locului de muncă conform cadrului național sau profesiilor intermediare; rata angajărilor stabile; rata angajărilor cu normă întreagă; salariul net anual median al angajaților cu normă întreagă; și salariul brut anual estimat pe baza salariului median. Datele finale, care sunt expuse public, sunt grupate în trei categorii de tabele: cele referitoare la domeniile de studii ai căror absolvenți au fost investigați, cele referitoare la universitățile ai căror absolvenți au răspuns la chestionar și cele cumulate la nivel național.

##### 2) *Revizuirea politicilor instituțiilor.*

Majoritatea instituțiilor de învățământ superior din țară nu au o strategie clară, definită, pentru facilitarea ocupării absolvenților săi în câmpul muncii. La fel și din partea angajatorilor, lipsește o planificare a resurselor de muncă care sunt necesare sau vor fi necesare în viitorul apropiat. Astfel, lipsește o coerență între oferta și cererea de forță de muncă. Pentru aceasta, este necesar de analizat structura pe vârstă a populației încadrată în diferite domenii ale economiei naționale, de identificat domeniile în care activează persoane în vârstă de pre-pensionare și de determinat importanța strategică a acestor sectoare pe viitor. În cazul în care se determină relevanța sectorului, să se acorde atenția cuvenită pentru pregătirea specialiștilor în aceste domenii.

##### 3) *Identificarea problemelor ocupării tinerilor.*

Prin intermediul cercetărilor calitative și cantitative, la nivel național, regional și instituțional, să se determine problemele care există în domeniul ocupării tinerilor specialiști cu studii superioare, să se prioritizeze problemele și să fie determinată legătura cauză-efect.

4) *Formularea politicilor de ocupare a tinerilor.*

La etapa de creare a politicilor de ocupare a tinerilor vor fi conturate obiectivele și sarcinile propuse și vor fi formulate rezultatele scontate.

5) *Dezvoltarea programelor de ocupare a tinerilor* va include, dar nu se va rezuma la următoarele activități: lucrări publice și comunitare, subvenții de angajare, scheme antreprenoriale, cursuri de formare, programe privind acordarea a celei de a doua șanse de calificare și ocupare, participarea la consiliere și ghidare în carieră, etc.

Propunem ca impactul evaluării să fie orientat către obiectivele și rezultatele programului, iar monitorizarea performanței să se facă în funcție de indicatorii de ieșire.

În concluzie, la cele relatate mai sus, considerăm că acestea sunt doar unele din modalitățile de perfecționare a procesului de tranziție de la învățământul superior, la piața muncii. În traseul său european, Republica Moldova ar trebui să analizeze toate acțiunile în acest sens a statelor membre ale Uniunii Europene din punct de vedere a eficienței, iar mecanismele introduse ar trebui monitorizate pe parcurs.

### **Bibliografie:**

1. Cucui, I. ș.a. *Inserția absolvenților de învățământ superior*. Târgoviște: Ed. Bibliotheca, 2010.
2. Ganta V.; Shamchiyeva, L. *Labour market transitions of young women and men in the Republic of Moldova Results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys*. Geneva: International Labour Office, July 2016, disponibilă: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_498766.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_498766.pdf) (vizitat 12.10.2017).
3. *Garanția pentru tineret*, disponibil la: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=ro> (vizitat 20.09.2017).
4. Garbuz, V. *Perfecționarea procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii din Republica Moldova*. Autoreferatul tezei de doctor, 2018, [Online] Available at: [http://www.cnaa.md/files/theses/2019/54272/veronica\\_garbuz\\_abstract.pdf](http://www.cnaa.md/files/theses/2019/54272/veronica_garbuz_abstract.pdf).
5. Rotilă, V. *Dezechilibrul pe piața muncii. Analiză exploratory a situației șomerilor și angajatorilor. Studiu de caz*. Galați: Ed. Sodalitas, 2012. 225 p.