

CZU 331.5(478)

**INSERȚIA TINERILOR SPECIALIȘTI PE PIAȚA MUNCII
REPUBLICII MOLDOVA**

Alexandr DOCIU, *student,*
Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor
Universitatea „Alexandru Ioan-Cuza”, Iași, Extensiunea Bălți
Conducător științific: **Alina SUSLENCO**, *dr., lect. univ.*

Abstract: *În this paper were analyzed the most important challenges and aspects regarding the insertion of young specialists on the labor market in Moldova. Thus, the*

most important aspects related to the integration of young specialists are: the skills formed in higher education institutions, the integration of young specialists in the new job, the remuneration of young specialists in the first years of activity, but also the performances recorded by them during this period. Thus, the approached methodology focused on the use of the following methods: analysis, synthesis, induction, deduction, abduction, scientific abstraction. In conclusion, we can mention that in order to facilitate the integration process of young specialists it is necessary to invest in the continuous development of young specialists, to conclude partnerships between universities and the business environment that could provide support in the integration and adaptation process of young specialists.

Keywords: *young specialists, integration, insertion, business environment, educational institutions.*

Piața muncii în Republica Moldova este o piață interconexă, care este influențată de mai mulți factori care o modelează și o caracterizează. În baza cercetărilor efectuate, putem evidenția faptul că Republica Moldova și-a asumat responsabilitatea cu privire la asigurarea către anul 2030 a unui nivel de ocupare similar cu media țărilor din Europa Centrală și de Est, stimularea ocupării productive și a muncii decente pentru toate femeile și bărbații, inclusiv pentru tinerii și persoanele cu dizabilități.

Strategia națională privind ocuparea forței de muncă (2017–2021) prezintă un cadru național care va contribui la realizarea acestor angajamente. Totodată, țința 8.6 prevede reducerea, până în anul 2020, a proporției tinerilor fără un loc de muncă, fără educație sau formare până la un nivel similar cu media din țările Europei Centrale și de Est [5, p. 145].

Analiza datelor cu privire la situația tinerilor pe piața muncii demonstrează că, în prezent, din totalul persoanelor ocupate în câmpul muncii fiecare a cincea este în vârstă de 15-29 de ani. În intervalul anilor 2000–2016, influența factorilor de ordin demografic, economic și social a dus la creșterea populației tinere atât în valoare absolută, cât și ca pondere în totalul populației ocupate, excelând până la 23% către anul 2010. Ulterior, și până în prezent, se înregistrează o tendință de diminuare a numărului tinerilor pe piața muncii. Aceste oscilații se explică prin intrarea în vârstă economic activă a generațiilor numeroase născute la mijlocul anilor '90 ai secolului trecut, înregistrând cea mai mare ascensiune în anii 2010-2011. Fiind totuși un fenomen temporar, după anul 2011 numărul persoanelor în vârstă activă (16-57/62 ani), inclusiv al tinerilor, este în scădere.

Lipsa de investiții corecte în capitalul uman a împiedicat valorificarea acestui potențial pe piața autohtonă a muncii, consecințele fiind evidente pe termen lung.

Procesul de integrare în câmpul muncii are un aport deosebit asupra calității vieții tinerilor, or obstacolele și eșecul în obținerea unui loc de muncă decent după terminarea studiilor poate avea impact serios și de durată asupra capacităților și abilităților profesionale ale tinerilor, dar și asupra veniturilor lor. Debutul pozitiv pe piața muncii determină succesul profesional și personal în perioadele ulterioare din viața tânărului [4, p. 87].

Indicatorii ocupaționali ai tinerilor înregistrează valori mai scăzute în comparație cu populația economic activă totală. În ultimii ani, rata de ocupare a tinerilor (15-

29 ani) oscilează între 28,4% 3 și circa 31-33,3% 4, valoarea indicatorului fiind dependentă de faptul dacă este sau nu este luat în calcul efectivul tinerilor care lipsesc din țară mai mult de 12 luni ca urmare a migrației. Rata șomajului în rândurile tinerilor fiind cca de două ori mai mare decât totalul populației economic active (figura 1).

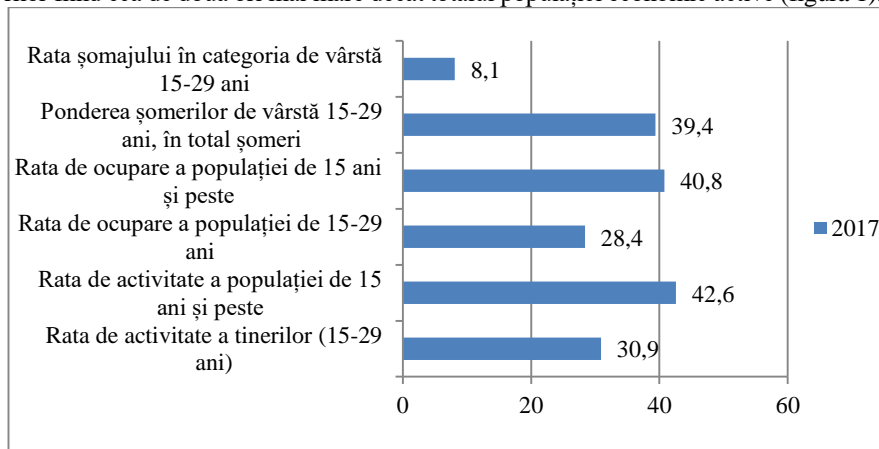


Figura 1. Implicarea tinerilor pe piața muncii

În Republica Moldova, fiecare al doilea tânăr de 15-29 ani începe pentru prima dată să-și caute de lucru, în medie, la vârsta de 19 ani. Cercetările arată că traseul spre primul loc de muncă stabil sau satisfăcător după terminarea studiilor are, pentru o persoană tânără, o durată medie de 8,6 luni, fiind un traseu mai îndelungat pentru femei (9,6 luni) decât pentru bărbați (7,4 luni) [6].

Este necesar de menționat că această distanță devine și mai lungă, dacă ne raportăm la locul de muncă prezent al tinerilor angajați. Astfel, se constată că pe piața internă a muncii o persoană tânără are nevoie, în medie, de aproape trei ani (34,4 luni) pentru a termina tranziția de la școală la locul de muncă tranzitat din prezent. Femeilor le este mai greu, ele integrându-se într-un final cu 9 luni mai târziu (39,3 luni) decât bărbații (30,6 luni). Decalajul semnificativ dintre integrarea la primul loc de munca stabil și cel actual indică probabilitatea că tinerii nu rămân în aceeași categorie de activitate pentru perioade lungi de timp, trecând de la un loc de muncă la altul. Totodată, această fluiditate pe piața muncii generează costuri economice și sociale în dezavantaj pentru creșterea productivității muncii.

Rata de ocupare în rândul tinerilor crește odată cu vârsta: pentru tinerii de 25-29 ani indicatorul este de 42,4%, pe când pentru tinerii de 15-19/20-24 ani este de 8% și, respectiv, 24,4%, aceștia fiind implicați activ în procesul de studii [6].

Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează în categoria de muncă pe piața muncii autohtone, care se caracterizează prin anumite trăsături specifice. Avantajele acestei categorii de salariați sunt:

- 1) Tinerii specialiști sunt purtătorii de know-how;
- 2) Posedă un nivel înalt de mobilitate, instruire, adaptabilitate;
- 3) Motivație puternică pentru realizări performante;

- 4) Costuri relativ mici ale resurselor umane tinere în comparație cu alte categorii de salariați;
- 5) Tinerii specialiști, neavând experiență de lucru în alte firme, nu provoacă conflictul culturilor corporative;
- 6) Resursa umană tânără este deschisă pentru fluxul informațional nou.

Principalul neajuns al tinerilor specialiști este lipsa experienței de muncă. De aceea ei nu sunt acceptați la orice loc de muncă, mai ales acolo, unde nu este timp suplimentar pentru recalificare și ridicarea calificării.

Nu în zadar se zice că viitorul aparține noilor generații, că tinerii sunt cei care vor schimba viitorul, că ei poartă responsabilitatea în fața întregii societăți și că de ei depinde dezvoltarea socială, cea economică și, în general, progresul țării și îmbunătățirea imaginii acesteia. Ei sunt motorul civilizației și ei reprezintă baza populației active din interiorul unei țări, cei care aduc idei inovatoare și cei care decid viitoarea soartă a întregii lumi, a întregii omeniri.

Atunci când tinerii – generatorul de progres – sunt angajați în câmpul muncii, fiindu-le respectate toate condițiile de muncă, toate drepturile, oferindu-li-se condiții necesare pentru a se dezvolta pe plan profesional, aceștia sunt motivați să muncească pentru binele său și pentru cel al țării, asigurând, astfel, un viitor decent sie și celor pe care îi întrețin, în familie sau prin intermediul sistemului de asistență socială și altele.

O foarte mare problemă care vizează tineretul în ziua de astăzi, este cea de angajare în câmpul muncii. Atunci când vorbim de un loc de muncă, problema se referă fie la lipsa unui post conform cunoștințelor și așteptărilor persoanei în cauză, fie la un număr mic de posturi vacante pentru o anumită funcție, însă un număr foarte impunător de doritori de a ocupa această funcție, sau la experiență (de fapt, lipsa acesteia) care este cerută de la tineri atunci când ei se angajează în câmpul muncii.

Există o corelație negativă între vârsta și riscul de a fi șomer, astfel încât persoanele din grupul de vârstă între 15 și 24 de ani se confruntă cu un risc de două ori mai mare de a fi șomeri decât segmentul următor de vârstă (25-34 de ani) care, oricum, nu e totalmente protejat de riscul de șomaj.

Cauze ale problemei angajării tinerilor în câmpul muncii ar putea fi foarte multe.

Dacă e să analizăm situația la nivel mondial, am putea zice că criza financiară din 2008-2009 s-a răsfrânt asupra tuturor, o parte din cei care au fost plecați în străinătate au fost nevoiți să se întoarcă în țara de baștină, unde situația cu angajarea în câmpul muncii pentru tinerii absolvenți și așa nu era cea mai bună. Investițiile care ar fi putut veni în țară au rămas în străinătate, astfel, lipsind populația tânără a țării noastre de posibilitatea venirii noilor companii, deschiderii noilor filiale, agenții și creării noilor posturi de muncă pentru aceștia.

Un alt aspect al acestei vaste probleme ar fi faptul că tinerii sunt privați drept o categorie mai inferioară întrucât nu dispun de cunoștințe necesare și suficiente dar și de experiență necesară, dacă ar fi să comparăm cu următorul segment, cel al adulților. Astfel, o companie va prefera să angajeze în rândurile sale o persoană care deja a lucrat și cunoaște ce, cum și unde trebuie să facă, decât să angajeze un tânăr absolvent care nu posedă nimic și să suporte cheltuieli atât materiale, cât și cele de timp, pentru ca să instruiască tânărul, care nici nu oferă măcar siguranță că

va rămâne să lucreze la compania dată pe termen lung. Un alt dezavantaj pentru tineri este faptul că o parte din aceștia au studii nefinalizate, jumătate din șomerii cu vârsta de 15-24 ani au abandonat sistemul de învățământ după gimnaziu sau liceu. Ponderea șomerilor cu vârstă de 25-34 ani care au un nivel superior de instruire (secundar profesional, mediu de specialitate sau superior) este de 54%, aceasta fiind mult mai mare pentru celelalte categorii de vârstă [6].

Un adevăr incontestabil este faptul că omul ce cunoaște multe, deține supremație, astfel o persoană care are studii superioare complete, va avea mai multe șanse de angajare decât una care are doar studii liceale. O posibilă alternativă pentru cei care părăsesc preventiv sistemul de învățământ este cea de a pleca peste hotare, întrucât situația creată în țară nu-i satisface și nu-i mulțumește în ceea ce privește posturile de muncă și viitorul salariu oferit angajatului, care, de obicei, este unul mic pentru tineri, la începutul carierei sale.

O altă cauză, a celor expuse mai sus, ar fi cea creată în familiile tinerilor încă din copilărie, atunci când părinții acestora, tot tineri pe atunci, au plecat și ei peste hotare ca să poată să-și întrețină familia și să le ofere copiilor săi un viitor și un trai decent. Astfel, dragostea și grija părintească le-a fost înlocuită cu toate posibilitățile pe care le ofereau banii din străinătate.

Problemele de sistem care generează dificultăți în procesul de angajare al tinerilor în câmpul muncii ar fi înrădăcinate încă de pe băncile școlii sau liceului, acolo unde fiecare copil este obligat să practice un număr anumit de ore, fără a fi luate în calcul preferințele acestuia sau capacitățile lui, iar cunoștințele lui fiind apreciate printr-un barem de notare nu prea corect sau rațional pe alocuri.

O problemă acută în ceea ce privește angajarea tinerilor în câmpul muncii este și așteptarea acestora față de postul pe care o să-l ocupe și remunerarea pe care o vor primi. Puțini sunt cei care acceptă de la bun început să lucreze pentru o nimica toată, la un salariu minim, având responsabilități minime. Orice student speră ca după absolvire va deveni director, această „realitate distorsionată” li se insuflă încă din școală, din liceu și chiar din familie.

O altă problemă este lipsa de informație, dar și lipsa dorinței de a se informa privitor la situația actuală în țară, privitor la posturile de muncă vacante, privitor la aptitudinile, competențele, capacitățile pe care le așteaptă un angajator, cum se lucrează în echipă, cum se scrie un proiect. Tinerii, în mare parte, nu sunt motivați să se implice în diferite activități pe lângă universitate, fără să-și dea seama că, de fapt, experiența acumulată în cadrul acestora le va fi foarte folositoare pe viitor. Iarăși, tinerii nu sunt informați suficient în legătură cu toate posibilitățile de care ar putea profita, iar această lipsă nu vine din cauza doar a nedorinței tinerilor, dar și din cauza lipsei de calitate în acest proces din partea organelor abilitate și responsabile. Tinerii nu sunt informați nici referitor la organele cu drept deplin sau agențiile, ministerele care le pot oferi servicii, sprijin și informații.

Creșterea nivelului de angajabilitate a tinerilor pe piața muncii ține în mare măsură de nivelul de pregătire și educația tinerilor. Educația și nivelul de pregătire a tinerilor la debutul angajării are un rol foarte important și cu avantaje evidente pe măsura creșterii nivelului de studii. Atât găsirea unui loc de muncă stabil și satisfac-

cător, cât și intervalul de impact de la finalizarea studiilor la primul loc de muncă stabil este un proces cu durată mai lungă sau mai scurtă pentru tineri în funcție de educația și nivelul de pregătire avut.

Astfel, în tranziția de la școală la locul de muncă, tinerii cu nivel terțiar de studii reprezintă cel mai mare grup care a finalizat procesul (63%), o bună parte fiind angajați la o muncă stabilă (circa 37%). Totodată, și printre tinerii cu studii secundare generale și profesionale ponderea celor cu tranziție finalizată și cu activitate stabilă este mai mare, pe când printre tinerii cu studii inferioare (primare sau mai puțin) foarte puțini se regăsesc în categoria celor care au terminat tranziția spre muncă (10,4%). Durata de integrare la primul loc de muncă stabil/satisfăcător este în medie de 2,8 luni pentru cei cu studii universitare, de trei ori mai lungă pentru tinerii cu studii secundare (11,8 luni) și, practic, de opt ori pentru cei cu studii primare (24 luni). În tabelul 1 am redat repartizarea tinerilor care s-au angajat în câmpul muncii după nivelul de pregătire.

Tabelul 1. *Repartizarea după nivelul de studii al tinerilor care s-au angajat în câmpul muncii, 2017*

Nivel de studii	Tineri care au finalizat tranziția spre piața muncii		Durata medie a tranziției după finalizarea studiilor, luni		
	Total	Angajare stabilă	Total	Bărbați	Femei
Primar	10,4	0,2	24	24	-
Gimnazial	53,1	17,8	11,8	10,1	13,4
Secundar	33,6	19,0	11,8	10,1	13,4
Mediu de specialitate	49,3	7,8	11,8	10,1	13,4
Superior	63	36,9	2,8	1,2	4,1
Total		81,6			

Sursa: [6]

Datele statisticii naționale privind rata de ocupare a tinerilor în funcție de studii permite să evidențiem că, odată cu creșterea nivelului de educație, șansele de a se integra în câmpul muncii sunt mai mari. Astfel, fiecare al doilea tânăr cu studii superioare este ocupat pe piața muncii, rata de ocupare pentru această categorie reprezentând 53% și este superioară în cazul bărbaților (peste 63%) și a tinerilor din mediul urban (57,3%) comparativ cu femeile (46%) și tinerii din mediul rural (circa 43%). Este de remarcat faptul că, deși femeile, inclusiv tinere, au în general un nivel de instruire mai înalt decât bărbații, fiind mai reprezentative și în rândul populației cu studii superioare, rata de ocupare în rândul tinerelor este mai mică, indiferent de studii.

Specific pieței muncii din Republica Moldova este pregătirea mai înaltă a femeilor în raport cu bărbații și a populației urbane în raport cu populația rurală. În prezent, printre femeile tinere ocupate ponderea celor cu studii terțiare este de circa 39%, pe când în cazul bărbaților – de 27,4%. În rândul tinerilor cu studii medii de specialitate (post-secundare) discrepanța pe sexe este nesemnificativă (9% comparativ cu circa 8% în cazul bărbaților). Printre bărbații tineri ocupați sunt mai mulți cei cu studii secundare (inclusiv vocaționale) – 36,4% și studii gimnaziale – circa 27% [6].

Nivelul de studii în rândul tinerilor ocupați este în ascensiune și raportat pe medii de reședință, în pofida faptului că discrepanțele dintre urban-rural rămân foarte pronunțate: în orașe, practic fiecare a doua persoană are studii terțiare (48,4%), o treime studii vocaționale (33,2%) și unul din zece are studii de specialitate (9,7%); în sate însă, deși ponderea tinerilor cu studii superioare printre cei ocupați s-a triplat față de acum zece ani (15,2% în 2014), mai mulți pe piața muncii se regăsesc tinerii cu studii gimnaziale (40%) și vocaționale (35,1%).

În sectorul informal, o pregătire profesională mai bună o înregistrează, de asemenea, femeile: circa 13% au pregătire mai înaltă (studii post-secundare și terțiare), pe când în cazul bărbaților – peste 7%. În ultimii ani, nivelul de studii al femeilor tinere din sectorul informal este în creștere, aceasta indicând, mai degrabă, vulnerabilitatea femeilor cu pregătire profesională înaltă care nu se regăsesc pe piața muncii formale.

Panorama discrepanțelor dintre realitatea ocupațiilor pe piața internă a muncii și aspirațiile capitalului uman care urmează de a intra pe această piață face trimitere la pierderile probabile ale resurselor umane educate și calificate care, fie vor accepta să se angajeze în ocupații inferioare nivelului de pregătire avut, fiind supra-educați pentru acestea, fie nu se vor regăsi defel în câmpul muncii din Moldova.

Studiind Codul Muncii al Republicii Moldova, putem observa ineficiența politicilor statului orientate spre nevoile pieței muncii, dar și ineficiența informației necesare pentru reorientare în carieră.

Acestea contribuie la accentuarea mai multor probleme, redate schematic în figura 2.

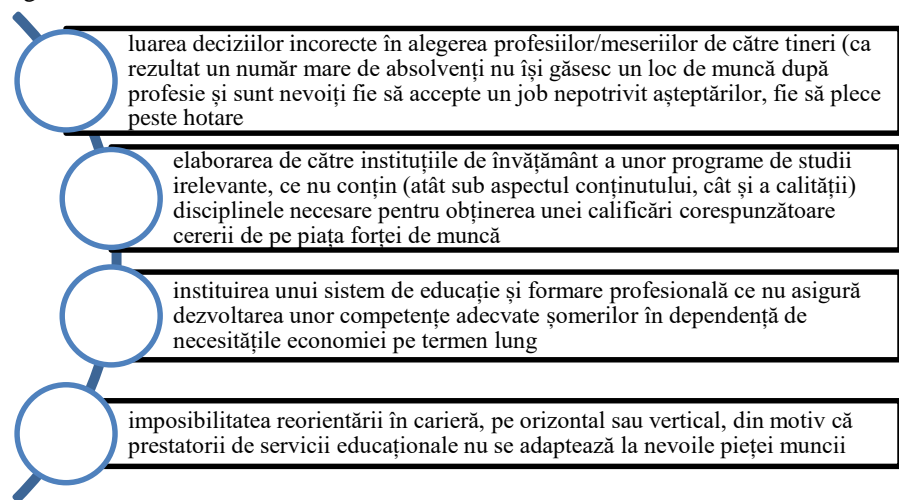


Figura 2. Probleme majore în angajarea resurselor umane din Moldova

Cei mai afectați de neconcordanța între cerere și ofertă pe piața muncii rămân a fi grupurile vulnerabile ale populației: **tinerii, vârstnicii, șomerii și migranții.**

Dacă ar fi să analizăm angajarea resurselor umane în Moldova trebuie, să menționăm că în Republica Moldova avem o problemă legată de orientarea în

carieră încă din școală sau liceu. Mulți dintre viitorii studenți se orientează, așa cum e „la moda”, către specialități legate de drept sau economie.

În concluzie, putem menționa că restructurarea ramurilor economiei sub influența proceselor integraționiste și de dezvoltare a progresului tehnico-științific în ultimii ani ridică cererea pentru forța de muncă tânără. De aceea, tinerii trebuie să încerce să depășească toate aceste probleme sus-menționate, să își consolideze eforturile și să participe activ la sarcinile și muncile școlare, universitare, precum și în cadrul celor care nu țin direct de procesul de studii, dar care le va genera o experiență, unde tinerii vor avea capacitatea de a acumula competențele necesare și de a deveni mai competitivi, mai activi, informați și instruiți. Astfel, vor putea mai ușor să se insereze pe piața muncii, vor fi mult mai apreciați și doriți de potențialii angajatori, deoarece experiența pe care o vor dobândi le va deschide multe alte căi de avansare în carieră.

Bibliografie:

1. Codul Muncii al Republicii Moldova. [online] [citat 15.03.2020]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro
2. MOVILĂ, I., DOROGAIA, I., SUSLENCO, A. et al. *Management strategic al potențialului uman*. Bălți: Presa universitară bălțeană, 2014. p. 85-124. ISBN 978-9975-50-138-5.
3. MOVILĂ, I. *Statistica teoretică și economică: Manual pentru studenții profilului economic*. Bălți: Presa universitară bălțeană, 2015. 246 p. ISBN 978-9975-50-160-6.
4. MOVILĂ, I., SUSLENCO, A. Analiza indicelui competitivității Republicii Moldova și eficienței pieței muncii conform metodei forumului economic mondial. In: *Economica*. 2014, nr. 2(88), p. 32-38. ISSN 1810-9136.
5. SUSLENCO, A. Creativitatea pentru inovare. Provocări pentru Republica Moldova. In: *Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine* (vol. XXVII), Iași: Tehnopress, 2016. p.133-146. ISBN 978-606-685-456-6.
6. SUSLENCO, A. *Dezvoltarea capitalului uman și competitivitatea întreprinderii*. Iași: Tehnopress, 2015. 246 p. ISBN 978-606-687-179-2.
7. TRUSEVICI, A., SUSLENCO, A. *Managementul resurselor umane: un demers calitativ în practica organizației*. Iași: Tehnopress, 2018. 146 p. ISBN 978-606-687-347-5.
8. Biroul Național de statistică. www.statistica.md