



POLITICI PENTRU DEZVOLTAREA CAPITALULUI UMAN: REPUBLICA MOLDOVA

O evaluare ETF în cadrul
Procesului de la Torino

Declinarea responsabilității

Prezentul raport a fost elaborat în cadrul Procesului de la Torino 2018-2020, de către Mihaylo Milovanovitch, ETF.

Conținutul raportului este responsabilitatea exclusivă a ETF și nu reflectă în mod necesar opiniile instituțiilor UE.

© Fundația Europeană de Formare, 2020

Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei.

Traducere în limba română efectuată de „Meeting Point Events Ltd”. În cazul în care există neclarități în legătură cu exactitatea informațiilor conținute în traducere, vă rugăm să consultați versiunea originală în limba engleză a raportului ETF, care poate fi găsită la <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/policies-human-capital-development-moldova-etf-torino>

CUPRINS

PREAMBUL	5
REZUMAT	7
Context	7
Rezumatul constatărilor în ceea ce privește capitalul uman	7
Acțiuni recomandate	10
1. INTRODUCERE	13
1.1 Despre această evaluare	13
1.2 Prezentarea generală a țării	13
1.3 Contextul strategic	14
2. CAPITALUL UMAN: EVOLUȚII ȘI PROVOCĂRI	17
2.1 Prezentare generală și date-cheie	17
2.2 Resursele limitate periclitizează dezvoltarea capitalului uman	19
2.3 Deficitul de competențe împiedică creșterea și prosperitatea economică	22
2.4 Deficiențele în ceea ce privește capitalul uman limitează competitivitatea digitală	24
3. EVALUAREA PROBLEMELOR-CHEIE ȘI A RĂSPUNSURILOR ÎN MATERIE DE POLITICĂ	27
3.1 Reducerea capitalului uman ca urmare a migrației	27
3.2 Excluziunea tinerilor de la oportunitățile de angajare și de educație	42
4. CONCLUZII	62
ANEXA 1. REZUMATUL RECOMANDĂRILOR	64
ANEXA 2. SISTEMUL DE EDUCAȚIE ȘI FORMARE DIN REPUBLICA MOLDOVA	66
Structură și date de bază	67
Responsabilități și guvernare	68
ACRONIME	70
REFERINȚE	72

PREAMBUL

Evaluarea ETF oferă o analiză externă, orientată către viitor, a problemelor legate de dezvoltarea capitalului uman (DCU) și a răspunsurilor în materie de politici privind educația și formare profesională (EFP) din Republica Moldova, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții. Aceasta identifică provocările legate de politica și practicile în materie educație și formare care împiedică dezvoltarea și utilizarea capitalului uman. Totodată, este realizat un inventar al acestor provocări și sunt prezentate recomandări cu privire la posibilele soluții pentru a le aborda.

Aceste evaluări reprezintă un livrabil esențial al Procesului de la Torino, o inițiativă lansată de ETF în 2010, cu scopul de a furniza o analiză periodică a sistemelor EFP în contextul mai larg al DCU și al creșterii economice favorabile incluziunii. Oferind o evaluare de înaltă calitate a politicii EFP din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții, procesul are la bază patru principii-cheie: asumarea responsabilității, participarea, o abordare cuprinzătoare și o analiză bazată pe dovezi.

Pentru ETF, DCU reprezintă furnizarea de sprijin țărilor pentru crearea de sisteme de învățare pe tot parcursul vieții care să le ofere persoanelor ocazia și stimulentele necesare pentru a-și dezvolta aptitudinile, competențele, cunoștințele și atitudinile pe tot parcursul vieții, în scopul încadrării în muncă și al valorificării propriului potențial, precum și pentru a contribui la formarea unor societăți prospere, inovatoare și favorabile incluziunii.

Obiectivul evaluărilor este acela de a asigura o sursă de informații de încredere pentru planificarea și monitorizarea politicilor naționale în domeniul educației și formării pentru DCU, precum și pentru dialogul în legătură cu stabilirea programelor și cu politicilor, în sprijinul acestor politici de către EU și alți donatori.

Evaluările ETF se bazează pe dovezi colectate de la țări prin intermediul unui model de raportare standardizat (Cadru de raportare național – CRN) printr-un proces participativ în care au fost implicați numeroși actori, cu un grad ridicat de asumare a responsabilității din partea țării în cauză. Constatările și recomandările făcute în cadrul evaluării ETF au fost comunicate și discutate cu autoritățile naționale și cu beneficiarii.

Raportul de evaluare începe cu o descriere succintă a planurilor strategice și priorităților politice naționale (capitolul 1). Apoi, prezintă în termeni generali problemele în materie de dezvoltare și utilizare a capitalului uman în țară (capitolul 2), trecând apoi la o analiză aprofundată a problemelor din acest domeniu care, în opinia ETF, necesită atenție imediată (capitolul 3). Capitolul 4 furnizează concluziile generale ale analizei.

Anexele oferă informații suplimentare: un rezumat al recomandărilor din raport (anexa 1) și o prezentare generală a sistemului de educație și formare din țară (anexa 2).

ETF dorește să le mulțumească tuturor membrilor Grupului de lucru pentru Procesul de la Torino din Republica Moldova, care au elaborat raportul național în cadrul Procesului de la Torino. Mulțumim în mod special Ministerului Educației, Culturii și Cercetării, care ne-a oferit sprijin valoros pe parcursul acestui proiect. Raportul național în cadrul Procesului de la Torino elaborat de țara în cauză este disponibil aici: <https://openspace.etf.europa.eu/trp/torino-process-2018-2020-moldova-national-report>.

CUPRINS

REZUMAT	4
1. INTRODUCERE	10
1.1 Despre această evaluare	10
1.2 Prezentarea generală a țării	10
1.3 Contextul strategic	11
2. CAPITALUL UMAN: EVOLUȚII ȘI PROVOCĂRI	12
2.1 Prezentare generală și date-cheie	12
2.2 Resursele limitate periclitează dezvoltarea capitalului uman	14
2.3 Deficitul de competențe împiedică creșterea și prosperitatea economică	17
2.4 Deficiențele în ceea ce privește capitalul uman limitează competitivitatea digitală	19
3. EVALUAREA PROBLEMELOR-CHEIE ȘI A REACȚIILOR ÎN MATERIE DE POLITICĂ	21
3.1 Reducerea capitalului uman din cauza migrației	21
3.1.1 Problema	21
3.1.2 Răspunsurile în materie de politică	24
3.1.3 Recomandări	32
3.2 Excluderea tinerilor de la oportunitățile de angajare și de educație	34
3.2.1 Problema	34
3.2.2 Răspunsurile în materie de politică	43
3.2.3 Recomandări	51
4. CONCLUZII	53
REFERINȚE	55
ACRONIME	57
ANEXA 1. REZUMATUL RECOMANDĂRILOR	58
ANEXA 2. SISTEMUL DE EDUCAȚIE ȘI FORMARE DIN REPUBLICA MOLDOVA	61

REZUMAT

Context

Evaluarea ETF în cadrul Procesului de la Torino oferă o analiză externă, orientată spre viitor, a problemelor legate de dezvoltarea capitalului uman (DCU) și a răspunsurilor în materie de politici privind EFP în țara în cauză, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții. Aceasta se bazează pe dovezile furnizate în raportul privind Procesul de la Torino elaborat în 2019 de Republica Moldova, în care este utilizat un chestionar standardizat (Cadrul de raportare național – CRN), și pe surse de informații suplimentare, acolo unde au fost relevante.

Procesul de evaluare a inclus o etapă cuprinzătoare de cercetare documentară pe baza răspunsurilor la CRN și elaborarea unui document de analiză, cu o prezentare generală a temelor care aveau să fie discutate în prezentul raport, finalizate ulterior în urma consultării cu țara vizată și cu echipele tematice responsabile pentru Republica Moldova din cadrul ETF.

La momentul efectuării acestei evaluări, activitățile în materie de politică desfășurate în sectorul public din Republica Moldova erau ghidate de cadrul strategic Strategia națională de dezvoltare (SND) 2020. SND a fost adoptată în 2012 și s-a aliniat la ciclul financiar al UE 2014-2020 cu scopul tehnic de a beneficia de sprijinul UE și cu scopul strategic de a „schimba paradigma de dezvoltare economică”, de la o paradigmă proiectată pe un model de creștere bazat pe veniturile trimise în țară de emigranți și pe consum la una care se concentrează pe atragerea de investiții și dezvoltarea industriilor orientate către export¹.

În acest sens, strategia definește opt priorități în ceea ce privește abordarea celor mai urgente probleme. Prima prioritate vizează dezvoltarea capitalului uman prin alinierea sistemului de educație la cerințele pieței muncii pentru a crește productivitatea forței de muncă și gradul de ocupare.

În ceea ce privește DCU prin EFP, obiectivele pe termen mediu și lung includ restructurarea și optimizarea sistemului EFP, creșterea gradului de relevanță a programelor EFP furnizate, înființarea unei agenții naționale de asigurare a calității, creșterea gradului de eficiență și a calității EFP, crearea unor programe EFP mai atractive și mai accesibile, precum și furnizarea de calificări și instrumente cu calitate asigurată pentru recunoașterea diplomelor și validarea învățării nonformale și informale, care ar sprijini mobilitatea în Europa.

Rezumatul constatărilor în ceea ce privește capitalul uman

O analiză succintă a dezvoltărilor economice și din cadrul pieței muncii din Republica Moldova dezvăluie următoarele probleme referitoare la utilizarea capitalului uman în țară.

Resursele limitate periclitează dezvoltarea capitalului uman

Cheltuielile publice pentru EFP, ca segment-cheie declarat al DCU în Republica Moldova, au fost destul de ridicate de-a lungul anilor. Totuși, unele dovezi din raportul național și din sursele externe indică faptul că există probleme în ceea ce privește eficiența alocării resurselor și eficacitatea investițiilor în EFP care, la rândul lor, împiedică EFP să se ridice la înălțimea așteptărilor părților interesate.

Cu toate acestea, în spatele acestor niveluri înalte ale cheltuielilor publice, există o configurație a alocării resurselor care ar putea împiedica EFP să folosească la maximum potențialul furnizorilor din domeniu de a contribui la agenda DCU a țării. Prima sursă de îngrijorare o reprezintă nivelul scăzut al investițiilor de capital care, în cazul EFP sunt alocate în general cheltuielilor, precum cele cu echipamentele. O altă provocare în ceea ce privește eficiența în acest domeniu este aceea că, spre deosebire de furnizorii de educație

¹ SND 2020, p.5ff.

generală, care operează pe baza unui sistem de finanțare pe cap de locuitor din 2013, instituțiile EFP sunt finanțate în baza unei metode de întocmire treptată a bugetului, despre care se știe că promovează ineficiențe în administrarea și utilizarea resurselor financiare în EFP. Ineficiențele în ceea ce privește alocarea de resurse pot avea diverse consecințe, una dintre acestea fiind faptul că, în domeniul EFP, cheltuielile nu sunt atât de eficiente pe cât ar putea și ar trebui să fie.

Deficitul de competențe împiedică creșterea și prosperitatea economică

Deficitul de competențe este o situație pe piața muncii în care angajatorii nu pot recruta personal cu aptitudinile necesare, la nivelul obișnuit de remunerație și de condiții de muncă, fie pentru că oferta de forță de muncă pentru profesiile cu cerere ridicată este necorespunzătoare, fie pentru că lucrătorii disponibili nu au competențele necesare pentru aceste profesii.

Conform informațiilor furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, deficitul de competențe este un impediment grav pentru întreprinderile din Moldova, în special lipsa competențelor specifice profesiei și a competențelor lingvistice, precum și motivația scăzută și nivelul scăzut de etică a muncii în rândul angajaților actuali și viitori. Lipsa competențelor specifice unei anumite profesii (competențe tehnice) este unul dintre aspectele care indică posibile deficiențe ale tipurilor formale de educație și formare a viitorilor angajați. Un alt aspect este aparentul eșec în ceea ce privește transmiterea unor competențe non-tehnice minime, precum gândirea critică, adaptabilitatea, soluționarea problemelor și disponibilitatea de a învăța, competențe care, în mod evident, sunt foarte căutate de angajatori.

Deficiențele în ceea ce privește capitalul uman limitează competitivitatea digitală

Europa de Est devine rapid un centru de noi întreprinderi în domeniul tehnologic și al tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) și o țintă atractivă pentru investițiile de capital de risc în TIC și dezvoltarea tehnologiei digitale. Multe dintre companiile considerate lideri în domeniu se află în această regiune², precum și majoritatea țărilor cu cea mai rapidă creștere a numărului de dezvoltatori profesioniști de software.

Deși încă nu figurează pe lista primelor zece țări în ceea ce privește disponibilitatea și îmbunătățirea competențelor TIC (a se vedea, de exemplu, Figura 6), Republica Moldova este considerată deja noua destinație-cheie pentru externalizare în domeniul digital. Și raportul național descrie Republica Moldova ca pe o țară cu o infrastructură de comunicații electronice optimă și un mediu de afaceri TIC favorabil. Raportul confirmă, de asemenea, că sectorul TIC devine tot mai important pentru economia națională și competitivitatea ei datorită valorii și a locurilor de muncă pe care le creează și pentru că atrage investiții străine.

Totuși, există și deficiențe considerabile în ceea ce privește capitalul uman, care limitează capacitatea Republicii Moldova în ceea ce privește lansarea de startup-uri TIC. Motivele pentru acest blocaj sunt multiple și includ emigrația, lipsa de investiții în formarea specialiștilor TIC și competențele digitale limitate ale cadrelor didactice.

Evaluarea problemelor-cheie și a răspunsurilor în materie de politică

Evaluarea ETF analizează alte două probleme referitoare la capitalul uman din Republica Moldova, anume reducerea capitalului uman în urma emigrației și excluziunii tinerilor de la oportunitățile de angajare și de educație. Aceste provocări sunt evaluate mai detaliat deoarece, în opinia, ETF, necesită atenție imediată, fiind impedimente majore în calea priorităților strategice ale Republicii Moldova de creștere a gradului de ocupare a forței de muncă și al productivității, îmbunătățirea acestora și eliminarea tuturor constrângerilor asupra creșterii care au legătură cu capitalul uman. Ambele probleme au fost abordate prin diverse

² A se vedea, de exemplu, <https://www.softwaredevelopmentcompany.co/software-development-companies-eastern-europe/>. În continuare, în prezentul document, termenii TIC și IT pot fi utilizați ca sinonime.

răspunsuri destul de complexe în materie de politică, ce se bazează pe educație și formare, dar ambele par și să neglijeze segmentul de populație pe care îl vizează, și anume tinerii.

Mai mult, cele două probleme sunt interconectate, astfel încât progresele înregistrate în cazul uneia dintre ele, de exemplu, gradul mai mare de participare a tinerilor la educație și pe piața muncii, indică progrese și în cazul celeilalte, adică prevenirea reducerii capitalului uman ca urmare a migrației.

Reducerea capitalului uman ca urmare a migrației

În ultimii ani, economia Republicii Moldova a înregistrat o creștere constantă de 4 %. Totuși, scopul declarat al guvernului de a susține creșterea economică și de a crea condiții de viață mai bune pentru toți cetățenii este în continuare periclitat de mai multe constrângeri interne și internaționale, inclusiv imigrația scăzută și emigrația ridicată. Raportul național subliniază faptul că migrația este o provocare majoră pentru țară.

Multe dintre răspunsurile în materie de politică la provocarea cu care se confruntă Republica Moldova în ceea ce privește migrația sunt implementate cu ajutorul proiectelor finanțate în cadrul Parteneriatului de mobilitate UE – Republica Moldova. Unele dintre aceste măsuri au scopul de a crea condiții de viață și de muncă decente în încercarea de a reduce exodul persoanelor cu un nivel înalt de calificare sau a celor care doresc pur și simplu să scape de sărăcie. Un alt set de măsuri privește migrația ca pe o oportunitate, căutând să valorifice potențialul și resursele cetățenilor moldoveni care se află deja în străinătate, dar care ar putea dori să se întoarcă în țară. Ambele tipuri de măsuri produc deja rezultate, iar unele dintre ele se bazează pe educație și formare, dar situația poate fi îmbunătățită.

De exemplu, evaluarea ETF nu a găsit nicio dovadă că ar exista politici proactive care să sprijine migrația circulară. În schimb, autoritățile preferă să întreprindă acțiuni reactive, de remediere, în faza post-migrație, în timp ce măsurile care vizează perioada de timp anterioară plecării sunt destul de limitate. O altă deficiență este subutilizarea DCU ca prioritate în materie de politică: educația și formarea sunt rareori incluse în pachetul de răspunsuri în materie de politică menite să îi susțină pe migranți, în ciuda potențialului demonstrat al acestor politici de a susține reintegrarea și, astfel, de a preveni irosirea capitalului uman. Ca ultim aspect, toate activitățile care vizează migrația depind în mare măsură de sprijinul donatorilor. Acest lucru reprezintă un risc pentru sustenabilitatea realizărilor și creează probleme de coordonare atât între donatorii înșiși, cât și între donatori și autoritățile naționale.

Excluderea tinerilor de la oportunitățile de angajare și educație

Evaluarea identifică două probleme majore legate de ocuparea forței de muncă ce îi afectează pe tinerii din Republica Moldova, inactivitatea și șomajul, și stabilește că educația și formarea joacă un rol important în crearea și perpetuarea acestor două probleme. Având în vedere raportul național și materialele de fond la care face referire acesta, factorii de decizie politică din Republica Moldova sunt perfect conștienți de ambele probleme.

În ceea ce privește acțiunile mai specifice în vederea combaterii excluziunii de pe piața muncii, raportul național descrie mai mulți pași importanți întreprinși în anii care au precedat evaluarea ETF, inclusiv programul Start pentru tineri: o afacere durabilă la tine acasă, Promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj și crearea de locuri de muncă prin antreprenoriatul în rândul tinerilor³. Un număr redus de măsuri semnificative în acest sens sunt direcționate către furnizorii de programe de educație și formare, cu scopul de a oferi sprijin timpuriu pentru a asigura o tranziție de succes a elevilor și studenților către câmpul muncii. Cele mai importante măsuri în ceea ce privește furnizorii sunt învățarea la locul de muncă și serviciile de orientare și consiliere profesională. Cât despre măsurile în materie de politică vizând

³ Strategia națională privind ocuparea forței de muncă 2017-2021 și CRN C.3.3.

promovarea participării la educație și formare, cele mai multe promovează accesul inițial la programe de educație și formare, în timp ce politicile care susțin continuarea studiilor și absolvirea sunt rare.

Ambele seturi de politici – cele care susțin participarea pe piața muncii și cele care promovează participarea la educație și formare – au puncte forte, dar evaluarea ETF identifică și anumite deficiențe. De exemplu, măsurile care promovează participarea pe piața muncii prin formare nu se concentrează asupra tinerilor. Acestea sunt create pentru populația generală, indiferent de vârstă, ceea ce le limitează impactul în rândul tinerilor șomeri, inactivi. Diversitatea acestui segment al populației nu este luată cu adevărat în considerare, astfel încât principalii factori determinanți ai excluziunii, precum mediul socio-economic și domiciliul, nu sunt abordați și există deficiențe considerabile în ceea ce privește implicarea angajatorilor.

Acțiuni recomandate

R.1 Îmbunătățirea sustenabilității financiare a politicilor DCU care vizează migrația

ETF recomandă îmbunătățirea sustenabilității financiare a politicilor DCU legate de migrație prin mobilizarea rețelei de furnizori publici de EFP.

Proiectele din Republica Moldova care vizează migrația depind în mod tradițional de sprijinul financiar extern. Totuși, în absența unor programe și surse de finanțare alternative, interne, sustenabilitatea realizărilor acestora este în pericol. În ce privește educația și formarea, ETF recomandă optimizarea costurilor intervențiilor care implică DCU printr-o utilizare mai bună a rețelei existente de furnizori publici de EFP.

R.2 Acordarea de prioritate dezvoltării sistemelor de migrație circulară cu accent pe validare

ETF recomandă accelerarea creării condițiilor pentru migrația circulară, în special prin facilitarea oportunităților de educație transfrontalieră prin intermediul recunoașterii reciproce a calificărilor profesionale și a diplomelor de studii.

Cercetările au demonstrat că existența unor condiții potrivite în materie de politică reprezintă un factor esențial pentru funcționarea sistemelor de migrație circulară. În domeniul DCU, acestea includ stabilirea mecanismelor pentru recunoașterea reciprocă a calificărilor și a altor diplome de studii și promovarea mobilității pentru educația transfrontalieră. În acest sens, Republica Moldova a încheiat deja acorduri bilaterale cu mai multe țări gazdă. ETF recomandă continuarea încheierii de acorduri de acest tip și acordarea de prioritate educației și formării ca elemente-cheie în cadrul lor.

R.3 Extinderea și eficientizarea mobilizării sectorului educației și formării, îmbunătățind, în același timp, condițiile de încadrare în muncă din țară

ETF recomandă integrarea DCU ca prioritate în acțiunile care vizează toate fazele migrației și, în paralel, elaborarea și stabilirea de standarde pentru locuri de muncă decente în toate sectoarele economice.

Consolidarea dimensiunii de dezvoltare a competențelor ar putea fi un proces treptat, care să ducă la dezvoltarea și actualizarea programelor pentru cursurile de formare determinate de necesitățile beneficiarilor, la furnizarea de programe atât pentru începători, cât și pentru participanți avansați și la un acces mai bun la astfel de programe de formare ca parte integrantă a politicii în materie de migrație.

În plus, ETF sugerase încă din 2015 extinderea rolului educației și al formării în faza anterioară migrației prin intermediul seminarelor și al cursurilor furnizate de instituțiile statului moldovean. Aceste acțiuni trebuie să fie puse în aplicare în paralel, prin colaborarea cu angajatorii, pentru a stabili standarde minime pentru locuri de muncă decente în toate sectoarele economiei.

R.4 Îmbunătățirea coordonării între donatori, instituțiile de punere în aplicare și părțile interesate

Ar trebui să se aibă în vedere organizarea sau gruparea numeroaselor proiecte cu sprijin extern într-un număr limitat de direcții de acțiune strategice complementare, cu prioritate ridicată, sub conducerea unui organism de stat sau a unui grup de organisme de stat.

ETF le recomandă autorităților să ajungă la un consens cu privire la câteva domenii prioritare pentru acțiuni strategice în ceea ce privește politica în materie de migrație și să ajungă la un acord cu privire la domeniile la care fiecare proiect poate contribui.

R.5 Îmbunătățirea calității și furnizarea de sprijin pentru continuarea studiilor și absolvire

ETF recomandă completarea acțiunilor existente care promovează accesul la oportunitățile de educație și formare cu un pachet de măsuri care să îi susțină pe elevi și studenți pentru a-și continua studiile prevenind părăsirea timpurie a școlii și promovând participarea la programele EFP după finalizarea ciclului de învățământ secundar inferior.

Evaluarea ETF a constatat că majoritatea măsurilor în materie de politică promovează accesul inițial la programe de educație și formare, dar foarte puține măsuri susțin continuarea studiilor și absolvirea, acestea reprezentând o provocare în contextul moldovean. ETF recomandă o abordare mai echilibrată în următorul ciclu strategic, care să ia în considerare toate momentele în care tinerii ar putea fi în pericol de excludere de la educație și formare și suplimentarea măsurilor existente cu acțiuni menite să crească nivelul de calitate și atractivitate al opțiunilor disponibile prin intermediul EFP.

R.6 Introducerea de servicii și oferte de formare adaptate tinerilor pentru a susține participarea pe piața muncii

ETF recomandă ajustarea planificării politicilor și a proiectelor pentru a susține participarea pe piața muncii, astfel încât aceasta să includă în mod sistematic servicii și oferte de formare mai ușor de utilizat și mai atractive pentru tineri, accentul pus pe tineri devenind astfel o parte integrantă a politicii generale privind piața muncii din Republica Moldova.

ETF recomandă ajustarea serviciilor și ofertelor de formare, astfel încât acestea să fie mai ușor de utilizat și mai atractive pentru tineri, rămânând, în același timp, o parte integrantă a politicii generale privind piața muncii din țară. Astfel, se poate pune o bază solidă pentru impactul pe scară largă, în special pentru tinerii vulnerabili care nu au beneficiat anterior de oportunități și sprijin în acest domeniu.

R.7 Diversificarea măsurilor în materie de politică, astfel încât să vizeze principalii factori determinanți ai excluziunii tinerilor de la educație și din câmpul muncii și concentrarea asupra necesităților tinerilor inactivi

ETF recomandă diversificarea programelor care susțin incluziunea tinerilor în educație și în câmpul muncii, astfel încât acestea să corespundă mai bine nevoilor grupurilor specifice, cu prioritate înaltă, ale tinerilor expuși riscurilor, și să abordeze principalii factori determinanți ai excluziunii acestor grupuri.

Se pare că există o nevoie acută de acțiuni adaptate în mod special nevoilor tinerilor inactivi, celor din zonele rurale, celor cu un nivel scăzut de educație, celor care îngrijesc alți membri ai familiei lor (de exemplu, mame tinere) și celor care provin din medii socio-economice vulnerabile.

Măsurile de comunicare directă cu aceste grupuri de tineri și menite să îi integreze într-o activitate trebuie să fie corelate cu crearea de oportunități de locuri de muncă decente și cu furnizarea de programe de formare în vederea pregătirii viitorilor candidați pentru aceste locuri de muncă. Acțiunile în acest sens pot începe cu identificarea capacităților economice specifice din zonele rurale, includerea părților interesate în acest proces de identificare și mobilizarea acestor competențe prin intermediul unei discuții referitoare la oportunitățile de afaceri și la activitățile de antreprenariat locale (specializare inteligentă).

R.8 Dezvoltarea măsurilor de consolidare a capacităților pentru personalul care desfășoară activități în instituții importante pentru ocuparea forței de muncă și politicile privind tineretul

ETF recomandă analizarea modurilor în care se pot furniza măsuri suplimentare și îmbunătățite de consolidare a capacităților pentru personalul care desfășoară activități în instituții importante pentru ocuparea forței de muncă și politicile privind tineretul și crearea unui sistem de stimulente pentru personal în vederea participării la programe de consolidare a capacităților și de formare profesională.

Astfel, Republica Moldova va urma și va integra experiența și eforturile actuale ale comunității donatorilor, care a acordat deja prioritate acestui domeniu de intervenție și investește în programe de consolidare a capacităților funcționarilor publici și în sistemul de educație și de formare⁴.

⁴ CRN A.3.5, Tabelul 10.

1. INTRODUCERE

1.1 Despre această evaluare

Evaluarea ETF a fost elaborată în 2019 în numele autorităților naționale din Republica Moldova, cu ajutorul unui chestionar cadru standardizat pentru raportare națională (Cadru de raportare național – CRN). Evaluarea rezumă principalele provocări pentru dezvoltarea și utilizarea capitalului uman în țara în cauză și analizează modul în care educația, în special EFP, și politicile privind piața muncii pot contribui la depășirea acestora.

Evaluarea ETF este publicată într-un moment important, întrucât țara se pregătește pentru următorul program multianual din cadrul Parteneriatului estic (PaE). Lansat în 2009 ca inițiativă comună de politică, PaE vizează aprofundarea și consolidarea relațiilor dintre UE, statele sale membre și cei șase vecini estici ai ei: Armenia, Azerbaidjan, Belarus, Georgia, Republica Moldova și Ucraina. În mai 2020, toate cele șase țări care fac parte din PaE vor lansa cea de-a treia fază a inițiativei și vor ajunge la un consens cu privire la un nou plan de lucru ambițios, revizuirea celor 20 de rezultate pentru 2020. Acesta va avea scopul de a aduce beneficii concrete cetățenilor din întreaga regiune. În acest context, cooperarea dintre UE și țările partenere din Europa de Est se va concentra pe colaborarea în vederea creării unor economii mai solide, a unei guvernante mai solide, a unei conectivități mai bune și a unor societăți mai puternice.

Procesul de evaluare a inclus o etapă cuprinzătoare de cercetare documentară pe baza răspunsurilor la CRN și elaborarea unui document de analiză, cu o prezentare generală a temelor care aveau să fie discutate în prezentul raport, finalizate ulterior în urma consultării cu țara vizată și cu echipele tematice responsabile pentru Republica Moldova din cadrul ETF. Un proiect avansat al evaluării ETF a fost transmis părților interesate la nivel național și partenerilor internaționali și a fost analizat în cadrul unei întruniri de concertare desfășurate la Chișinău la 5 noiembrie 2019 în vederea verificării constatrilor și recomandărilor.

Ca alte evaluări ETF, acest document nu dorește să fie exhaustiv. Raportul național din cadrul Procesului de la Torino pentru Republica Moldova abordează diverse probleme referitoare la dezvoltarea și utilizarea capitalului uman, în timp ce acest document se concentrează asupra provocărilor care, conform recomandării ETF, trebuie abordate cu prioritate.

1.2 Prezentarea generală a țării

Republica Moldova este o țară cu venituri medii inferioare din Europa de Est, învecinându-se cu România la granița de vest și de sud-vest și cu Ucraina la nord, sud și est. În 2018, populația ei a fost estimată la 3,5 milioane de locuitori, deși alte calcule, care iau în considerare efectele emigrației, estimează un total de 2,7 milioane⁵. Rata emigrației este relativ ridicată, estimându-se că, în medie, 3 300 de persoane părăsesc țara în fiecare an, iar în total, 25 % din populație era stabilită în afara țării la momentul efectuării acestei evaluări ETF⁶. În 2017, fondurile trimise în țară de migranți au reprezentat aproximativ o cincime din produsul intern brut (PIB). Efectele emigrației sunt accentuate de îmbătrânirea demografică și de natalitatea scăzută.

Republica Moldova este o republică parlamentară, șeful statului fiind președintele, iar șeful guvernului, prim-ministrul. Este un stat membru al Organizației Națiunilor Unite, al Consiliului Europei, al Parteneriatului

⁵ Date extrase din baza de date a ETF și din baza de date a Biroului Național de Statistică.

⁶ CRN A.1.1.

pentru pace, al Organizației Mondiale a Comerțului și al altor organizații internaționale. Conform raportului național, țara dorește să adere la UE, iar în 2014, a semnat un Acord de asociere cu UE.

TABELUL 1. SELECȚIE DE INDICATORI PENTRU CONTEXTUL NAȚIONAL

Indicator	2015	2016	2017	2018
PIB pe cap de locuitor, PPC (valoare actuală, dolari internaționali)	6 083	6 424	6 859	7 301
PIB, rată de creștere reală (%)	-0,3	4,4	4,7	4,0
Investițiile străine directe, intrări nete de lichidități (% din PIB)	2,8	1,2	1,7	2,1
Populație	3 555 159	3 553 056	3 550 852	3 547 539
Populația tânără (15-24), în % din populația de vârstă activă	17,3	16,3	15,5	14,8
Rata șomajului (în % din grupa de vârstă 15-64)	4,9	4,2	4,1	3,0
Rata de activitate (în % din grupa de vârstă 20-64)	42,4	42,6	42,2	43,3
Înscrierea în programe EFP, în % din înscrierile totale în învățământul secundar superior (ISCED 3)	43,4	45,7	48,7	46,6
Ponderele tinerilor (15-24) care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (%)	21,1	19,7	20,2	17,3

Sursă: baza de date a ETF.

Economia Republicii Moldova se axează, în mare parte, pe servicii, deși sectorul agricol și cel al prelucrării reprezintă în continuare peste o treime din PIB (2018). Principalele activități economice sunt prelucrarea (produsele alimentare constituie 37%), comerțul, agricultura, construcțiile, transportul, TIC și serviciile. Capitala țării, Chișinău, generează peste jumătate din PIB, în timp ce majoritatea populației (66%) locuiește în zone rurale. Dezechilibrele în ceea ce privește dezvoltarea economică între zonele urbane și cele rurale și între regiuni sunt frecvente și considerabile⁷. Deși economia a înregistrat o creștere de 4,3 %, iar PIB-ul pe cap de locuitor o creștere de 17 % din 2015⁸ până în prezent, nivelul sărăciei în mediul rural este de patru ori mai mare decât în mediul urban, iar decalajul dintre veniturile din mediul urban și cel rural s-a dublat între 2010 și 2015 (PNUD, 2017).

1.3 Contextul strategic

La momentul efectuării acestei evaluări, activitățile în materie de politică desfășurate în toate sectoarele publice din Republica Moldova aveau drept bază SND 2020. SND a fost adoptată în 2012 și a fost aliniată la ciclul financiar UE 2014-2020 cu scopul tehnic de a beneficia de sprijinul UE și cu scopul strategic de a „schimba paradigma de dezvoltare economică” de la un model de creștere bazat pe fondurile trimise în țară de migranți și pe consum la unul axat pe atragerea de investiții și dezvoltarea industriilor orientate către export⁹.

În acest sens, strategia definește opt priorități pentru abordarea celor mai urgente probleme. Prima prioritate vizează dezvoltarea capitalului uman prin alinierea sistemului de educație la cerințele pieței muncii, în vederea creșterii productivității muncii și a gradului de ocupare a forței de muncă. Scopul strategic este acela de a elimina toate constrângerile asupra creșterii economice care au legătură cu capitalul uman, constrângeri care apar când

⁷ CRN A.1.1.

⁸ Calculat pe baza datelor reprezentând valori actuale în USD, ajustate în funcție de paritatea puterii de cumpărare. Sursă: baza de date a ETF.

⁹ SND 2020, p.5ff.

sistemul de educație și formare nu reușește să întrunească cerințele pieței muncii, iar potențialul forței de muncă nu este explorat și mobilizat la maximum (Lupușor et al., 2017).

În urma aprobării SND, Ministerul Educației a întreprins acțiuni la nivelul sectorului și a elaborat două documente cuprinzătoare care au stabilit prioritățile și acțiunile de politică în sprijinul SND în domeniul educației și formării. Acestea sunt Strategia de dezvoltare a învățământului vocațional/tehnic pe anii 2013-2020 și Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020, Educația 2020. În 2014, Republica Moldova a adoptat și un nou Cod al educației pentru a crea o bază de reglementare pentru viitoarele reforme.

În ceea ce privește EFP, obiectivele pe termen mediu și lung includ restructurarea și optimizarea sistemului EFP, creșterea gradului de relevanță a ofertei EFP, înființarea unei agenții naționale de asigurare a calității, creșterea gradului de eficiență și a calității EFP, crearea unor programe EFP mai atractive și mai accesibile și oferirea de calificări la un înalt nivel de calitate asigurat precum și de instrumente pentru recunoașterea diplomelor și validarea învățării nonformale și informale, pentru a sprijini mobilitatea în Europa¹⁰.

Inițial, implementarea SND a fost completată de planuri anuale de acțiune care au inclus și educația și formarea, dar semnificația lor a scăzut în urma ratificării Acordului de asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană în 2016, care a fost însoțit de propriul Plan național de acțiune pentru implementare. În prezent, cele două cadre strategice coexistă, iar următoarea versiune a SND – „Moldova 2030” – integrează programul pentru 2030 și Programul de asociere cu UE într-un singur set de obiective pentru dezvoltarea unei economii sustenabile și favorabile incluziunii, care să ofere condiții de muncă și venituri decente și niveluri scăzute ale inegalității economice și ale angajării pe piața informală a muncii¹¹.

¹⁰ Strategia de dezvoltare a învățământului vocațional/tehnic pe anii 2013-2020 (Hotărârea Guvernului nr. 97 din 1 februarie 2013) și CRN A.2.4.

¹¹ CRN A.2.4.

2. CAPITALUL UMAN: EVOLUȚII ȘI PROVOCĂRI

2.1 Prezentare generală și date-cheie

Așa cum s-a menționat anterior, capitalul uman reprezintă totalul de cunoștințe, competențe, talente și capacități pe care persoanele le pot folosi pentru a obține beneficii economice, sociale și personale. Valoarea capitalului uman depinde de gradul acestuia de dezvoltare și de măsura în care este apoi disponibil și valorificat. Tabelul 2 prezintă o selecție de indicatori DCU, oferind o prezentare generală de bază a situației Republicii Moldova în această privință.

Țara se confruntă cu un dezavantaj demografic semnificativ, ca urmare a îmbătrânirii populației și a emigrației. În același timp, conform estimărilor, problema va avea un impact limitat asupra structurii demografice a populației de vârstă activă în anii următori (Tabelul 2, Indicatorul 1). Totuși, acest lucru înseamnă și că provocările legate de populație în ceea ce privește capitalul uman cu care se confruntă țara la momentul efectuării acestei evaluări, precum reducerea forței de muncă, vor persista, probabil, în anii următori.

Tabelul 2 arată, de asemenea, că tinerii de vârstă școlară petrec cu aproximativ patru ani mai mult în sistemul de educație formală decât timpul în care aceștia învață efectiv (Indicatorii 2 și 4), ceea ce indică probleme legate de eficacitatea predării și învățării. Cu toate acestea, Republica Moldova se situează în jumătatea superioară a clasamentului conform indicilor inovării globale și pregătirii digitale ai Forumului Economic Mondial (FEM) (Indicatorii 6 și 8), ceea ce sugerează că forța de muncă și circumstanțele sale DCU au un potențial care poate fi dezvoltat și valorificat în avantajul tuturor. În același timp, în domeniu se constată un grad considerabil de irosire. O cincime dintre absolvenții învățământului superior din Republica Moldova – care sunt și cei cu cel mai lung și mai costisitor parcurs școlar – lucrează în domenii care nu au legătură cu educația în care statul a făcut investiții (Indicatorul 9).

TABELUL 2. SELECȚIE DE INDICATORI AI CAPITALULUI UMAN

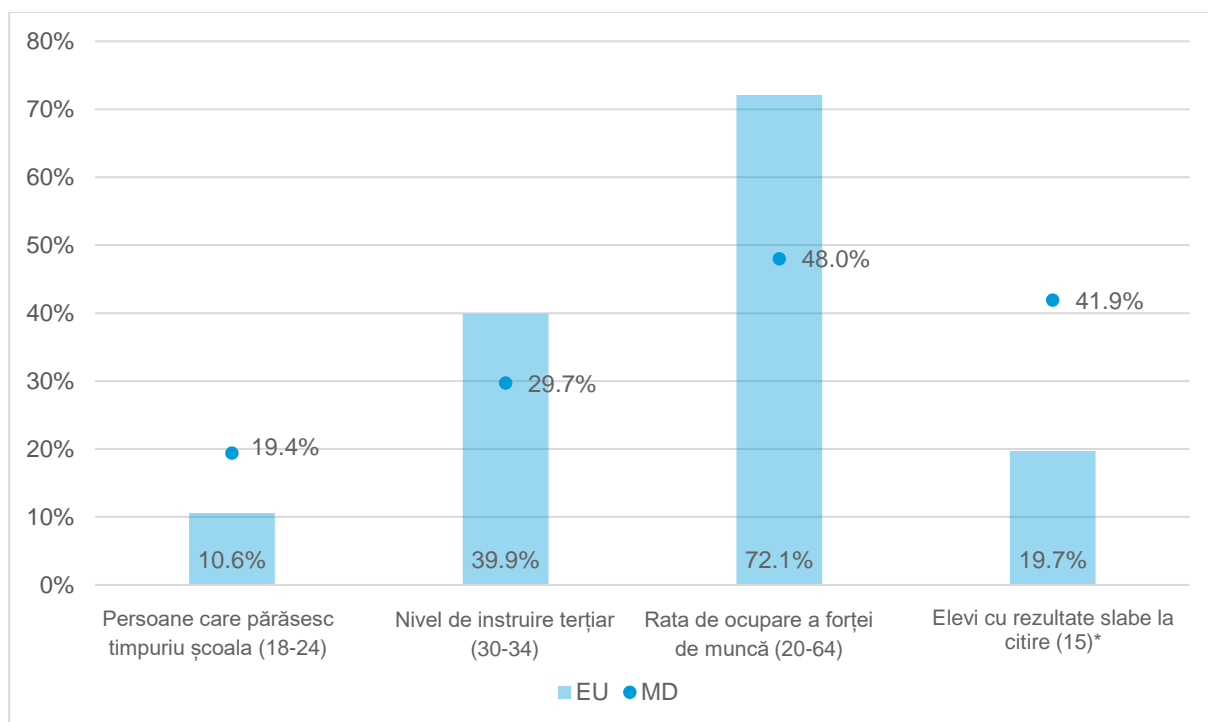
	Anul	Valoarea
(1) Structura populației (% din total)		
0-24	2015	29,9 %
25-64	2015	60,2 %
65+	2015	9,9 %
0-24	2025*	25,3 %
25-64	2025*	59,8 %
65+	2025*	14,9 %
(2) Ani de școlarizare în medie	2017	11,6
(3) Ani de școlarizare preconizați	2017	11,6
(4) Ani de școlarizare ajustați la calitatea învățării	2017	8,2
(5) Alfabetizarea în rândul adulților	2015	99,4 %
(6) Clasificarea conform indicelui inovării globale (x/126)	2018	48
(7) Clasificarea conform indicelui competitivității globale (x/137)	2017-2018	88
(8) Clasificarea conform indicelui pregătirii digitale (x/118)	2018	49
(9) Lipsa corelării între competențe și cerințele locului de muncă		
% din numărul absolvenților de învățământ secundar superior care au locuri de muncă cu niveluri scăzute de competență (ISCO 9)	2016	14,0 %
% din numărul de absolvenți de învățământ terțiar care au locuri de muncă cu un nivel mediu de competențe (ISCO 4-9)	2016	21,8 %

* Proiecție.

Surse: (1) ONU, Divizia pentru Populație, Perspectivele populației mondiale, revizuire 2017; (2) UNESCO, baza de date UIS; (3) și (4) Banca Mondială (2018), Indicele capitalului uman; (5) UNESCO, baza de date UIS; (6) FEM, Indicele inovării globale, 2018; (7) FEM, Indicele competitivității globale 4.0, 2018; (8) Cisco, Pregătirea digitală a țării, 2018; (9) ETF, măsurarea necorelării competențelor în țările partenere ETF.

Indicii de referință UE completează această prezentare cu detalii suplimentare (Figura 1). Aceștia arată că ponderea absolvenților de învățământ terțiar este încă scăzută în comparație cu cea internațională, poate pentru că aproximativ o cincime dintre elevi părăsesc timpuriu școala, de două ori mai mult decât media UE. Tinerii care rămân în programele formale de educație și formare se confruntă cu nivelul scăzut al calității educației pe care o primesc, iar peste 40 % dintre aceștia au rezultate slabe la finalul ciclurilor de învățământ obligatoriu.

FIGURA 1. INDICIILE DE REFERINȚĂ LA NIVELUL UE PRIVIND EDUCAȚIA ȘI FORMAREA (%)



Notă: *Anul de referință 2015.

Sursă: baza de date a ETF.

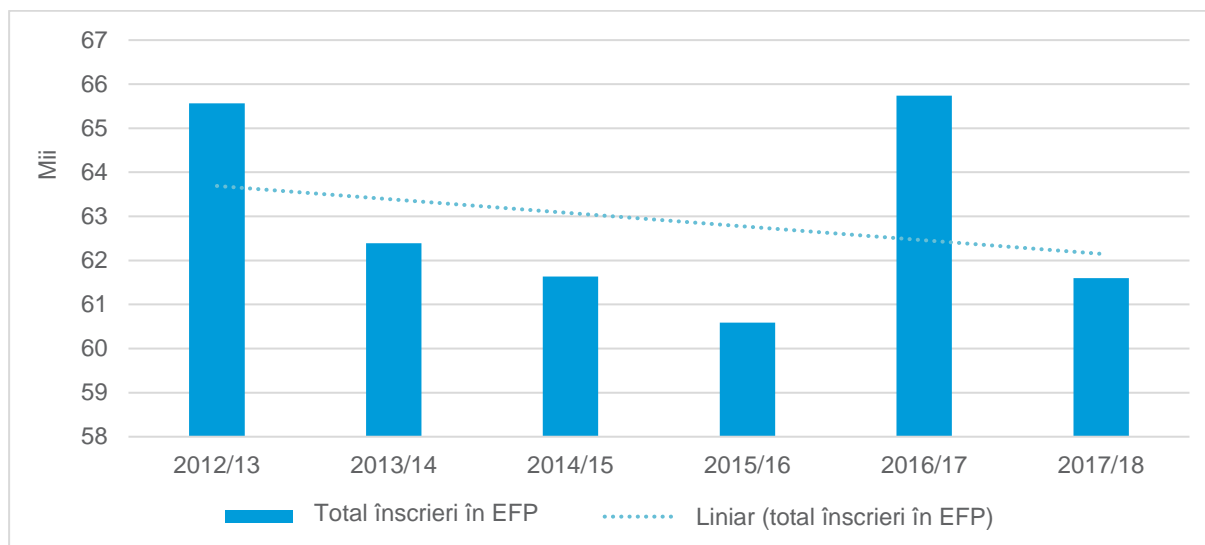
2.2 Resursele limitate periclitează dezvoltarea capitalului uman

Cheltuielile publice pentru EFP, segmentul-cheie declarat al CDU în Republica Moldova, au fost destul de ridicate în ultimii ani. Totuși, unele dovezi din raportul național și din sursele externe indică faptul că există probleme în ceea ce privește eficiența alocării resurselor și eficacitatea investițiilor în EFP care, la rândul lor, împiedică EFP să se ridice la înălțimea așteptărilor părților interesate.

În pofida stagnării – și, în anumiți ani, a scăderii –, cererea elevilor și studenților în materie de EFP (Figura 2) și cheltuielile în domeniul EFP din Republica Moldova au rămas destul de stabile. Statele de plată ale furnizorilor publici de educație prezintă o relativă stabilitate în ceea ce privește numărul de angajați, iar cheltuielile per elev sau student au înregistrat o tendință de creștere în ultimii ani (Figura 3), EFP devenind astfel cel mai costisitor segment al sistemului național de educație și formare. Ultima creștere s-a înregistrat în anul școlar 2017-2018, ca urmare a creșterii cheltuielilor în privința salariilor și a burselor¹².

¹² CRN A.2.2.

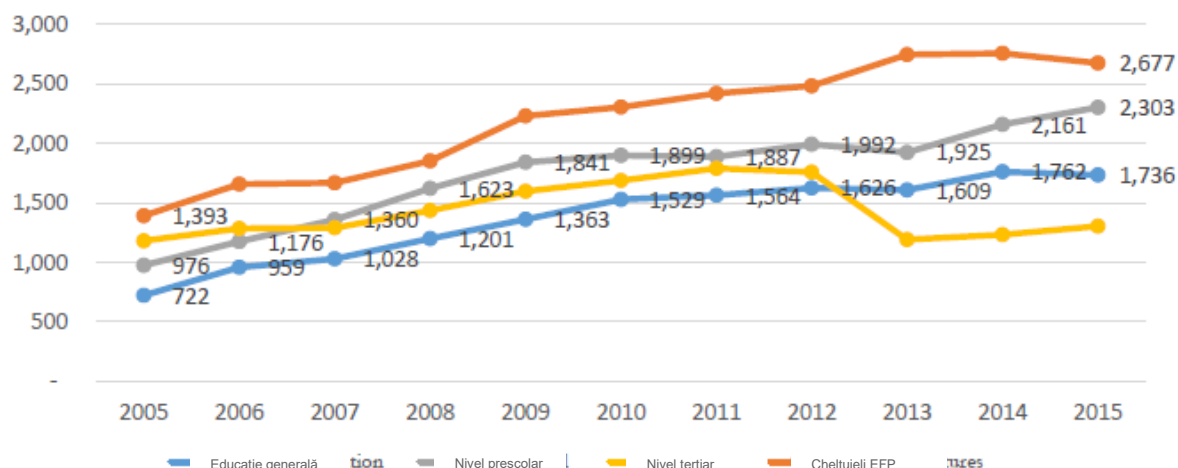
FIGURA 2. NUMĂRUL DE ÎNSCRIERI ÎN CICLUL SECUNDAR AL EDUCAȚIEI PROFESIONALE: NUMĂRUL TOTAL ȘI TENDINȚA, 2012/13-2017/18 (MII)



Sursă: baza de date a ETF.

FIGURA 3. CHELTUIELI PE CAP DE LOCUITORI PE SEGMENT DE EDUCAȚIE, 2005-2015

Pe cap de locuitor, PPC



Surse: baza de date BOOST Moldova¹³ și Banca Mondială (2018).

Totuși, în spatele acestor creșteri, există o configurație a alocării resurselor care ar putea împiedica EFP să valorifice la maximum potențialul furnizorilor din domeniu de a contribui la agenda DCU a țării. Prima sursă de îngrijorare o reprezintă nivelul scăzut al investițiilor de capital care, în cazul EFP sunt alocate în general cheltuielilor, precum cele cu echipamentele. În 2015 (ultimul an pentru care sunt disponibile date), investițiile de capital din Republica Moldova au reprezentat numai 2 % din cheltuielile totale în domeniul EFP, comparativ cu 10 % în învățământul general și 18 % în învățământul preșcolar (Banca Mondială, 2018). Acest lucru ar putea periclita eforturile de modernizare și de îmbunătățire ale mediului de învățare și de predare.

¹³ Baza de date BOOST este baza de date a Băncii Mondiale privind cheltuielile publice.

O altă provocare în ceea ce privește eficiența în acest domeniu este că, spre deosebire de furnizorii de educație generală care, din 2013, funcționează pe baza finanțării pe cap de locuitor, instituțiile EFP sunt finanțate pe baza unei metode incrementale de întocmire a bugetului, care pornește de la bugetul anului precedent, indiferent de necesitățile reale, numărul de înscrieri sau performanța instituțională. Conform raportului național, este cunoscut faptul că această organizare promovează ineficiențe în administrarea și utilizarea resurselor financiare în EFP¹⁴.

Ineficiențele în ceea ce privește alocarea de resurse au diverse consecințe, una dintre acestea fiind faptul că, în domeniul EFP, cheltuielile nu sunt atât de eficiente pe cât ar putea și ar trebui să fie. Deși fondurile alocate pentru EFP sunt relativ mari și includ, de asemenea, un sprijin semnificativ din partea donatorilor, alocat special pentru îmbunătățirea acestui domeniu¹⁵, există dovezi potrivit cărora furnizorii din Moldova întâmpină dificultăți în îndeplinirea așteptărilor legate de calitate și relevanță.

Există suficiente exemple care demonstrează provocările la scară mai largă privind creșterea cheltuielilor în domeniul EFP, creșteri care nu se traduc în rezultate sustenabile la nivelul întregului sistem. Una dintre acestea este mediul de învățare, pe care consiliul național al elevilor și studenților din cadrul EFP¹⁶ îl descrie ca fiind caracterizat de atitudini negative și condiții neconforme. Se constată o lipsă a manualelor, a materialelor de învățare și echipamentelor de formare – în special în privința disciplinelor profesionale – care determină cadrele didactice să transfere costul procurării acestora către elevi sau studenți, ceea ce depășește posibilitățile multora dintre ei¹⁷.

Un alt exemplu de deficiență în ceea ce privește eficacitatea investițiilor este formarea profesională a cadrelor didactice din programele EFP, pe care raportul național o descrie ca fiind sporadică și de relevanță limitată din cauza deficitului de resurse. Fondurile disponibile sunt alocate pentru acoperirea altor cheltuieli. Problema este exacerbată de absența unei înțelegeri comune cu privire la ce înseamnă calitatea în cadrul EFP, întrucât standardele de predare existente se aplică numai învățământului general¹⁸.

Ca ultim aspect, rezultatele învățării și formării în cadrul sistemului EFP sunt considerabil sub așteptări. Într-un sondaj desfășurat recent în rândul angajatorilor de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și de Banca Mondială, companiile au raportat dificultăți persistente în ceea ce privește găsirea unor angajați cu calificări adecvate și au declarat că în special lucrătorii tineri nu au competențele specifice profesiei pe care le solicită locurile lor de muncă¹⁹. Aceeași situație pare să fie valabilă și în cazul absolvenților EFP. În 2015, 40-50 % dintre ei erau inactivi din punct de vedere economic sau angajați pe piața informală a muncii (Figura 4).

¹⁴ CRN E.3.1.

¹⁵ A se vedea Tabelul 10, CRN A.3.5. În perioada 2014-2017, numai UE a investit aproximativ 30 de milioane de euro prin programele sale de sprijin bugetar și de asistență tehnică.

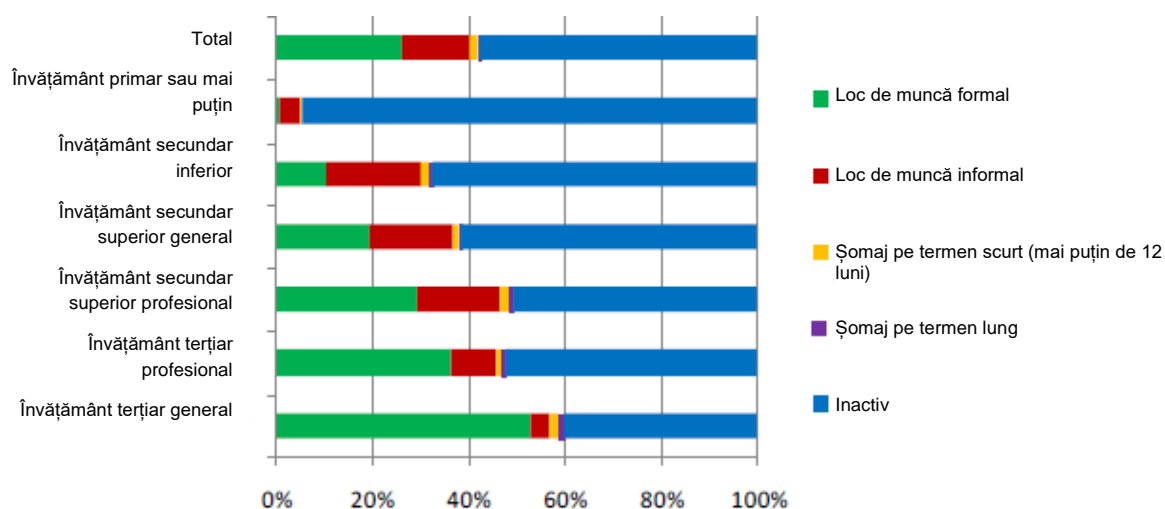
¹⁶ Acest raport utilizează termenii „Consiliul elevilor și studenților din cadrul programelor de educație și formare profesională și tehnică” (EFPT) și „Consiliul elevilor și studenților din cadrul EFP” ca sinonime.

¹⁷ CRN D.1.2.

¹⁸ CRN D.1.3 și CRN D.3.2.

¹⁹ CRN C.3.1.

FIGURA 4. POPULAȚIA DE VÂRSTĂ ACTIVĂ (PESTE 15 ANI), ÎN FUNCȚIE DE STATUTUL PROFESIONAL, FORMA DE MUNCĂ ȘI EDUCAȚIE, 2015 (%)



Sursă: Banca Mondială, 2018.

Este posibil ca problema să fie alimentată de nivelul scăzut de performanță al elevilor și studenților în EFP, problemă pentru care furnizorii de EFP nu au oferit o soluție. Conform studiilor precum cele efectuate în cadrul Programului internațional pentru evaluarea elevilor (PISA), la finalul ciclului de învățământ secundar, aproximativ o jumătate dintre elevi au rezultate slabe la citire, matematică și științe și se situează sub nivelul 2 de competență PISA (Tabelul 3).

TABELUL 3. PONDERRA ELEVILOR CU REZULTATE ȘCOLARE SLABE: UE ȘI MOLDOVA, 2009 ȘI 2015 (%)

	Moldova		UE		Obiectivul UE
	2009	2015	2009	2015	2020
Elevi cu rezultate slabe la citire (% cu vârsta de 15 ani)	57,3	41,9	19,7	19,7	< 15
Elevi cu rezultate slabe – matematică (% cu vârsta de 15 ani)	60,7	50,3	22,3	22,2	< 15
Elevi cu rezultate slabe – științe (% cu vârsta de 15 ani)	47,3	42,2	17,8	20,6	< 15

Sursă: bazele de date ETF și OCDE PISA.

2.3 Deficitul de competențe împiedică creșterea și prosperitatea economică

Deficitul de competențe este o situație pe piața muncii în care angajatorii nu pot recruta personal cu competențe necesare, la nivelul obișnuit al remunerației și condițiilor de muncă, fie pentru că oferta de forță de muncă pentru profesiile cu cerere ridicată este necorespunzătoare, fie pentru că lucrătorii disponibili nu au competențele necesare pentru aceste profesii (ETF, 2012; OCDE, 2017).

Rata șomajului este un bun indicator al deficitului de competențe. Aceasta este un substituent pentru cererea în ceea ce privește competențele asociată cu profilurile profesionale ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Cu cât rata șomajului este mai scăzută, cu atât este mai probabil ca pe piața muncii să existe un deficit în ceea ce privește anumite competențe.

În ultimul deceniu, rata șomajului din Republica Moldova a scăzut cu mai mult de jumătate atât în rândul bărbaților, cât și al femeilor, ajungând la o rată medie de 3 % în 2018 (Tabelul 4). Tendința descendentă și metodologia utilizată la calcularea indicatorului, care nu ia în considerare migrația (a se vedea secțiunea 3.2.1), ar putea denatura datele. Cu toate acestea, raportul național și sondajele desfășurate pe piața muncii confirmă faptul că

deficitul de competențe reprezintă o provocare majoră pentru angajatorii din Republica Moldova (Figura 5) și, prin extensie, pentru obiectivul de ansamblu al SND, care urmărește implementarea unui model de creștere care depinde de capitalul uman autohton.

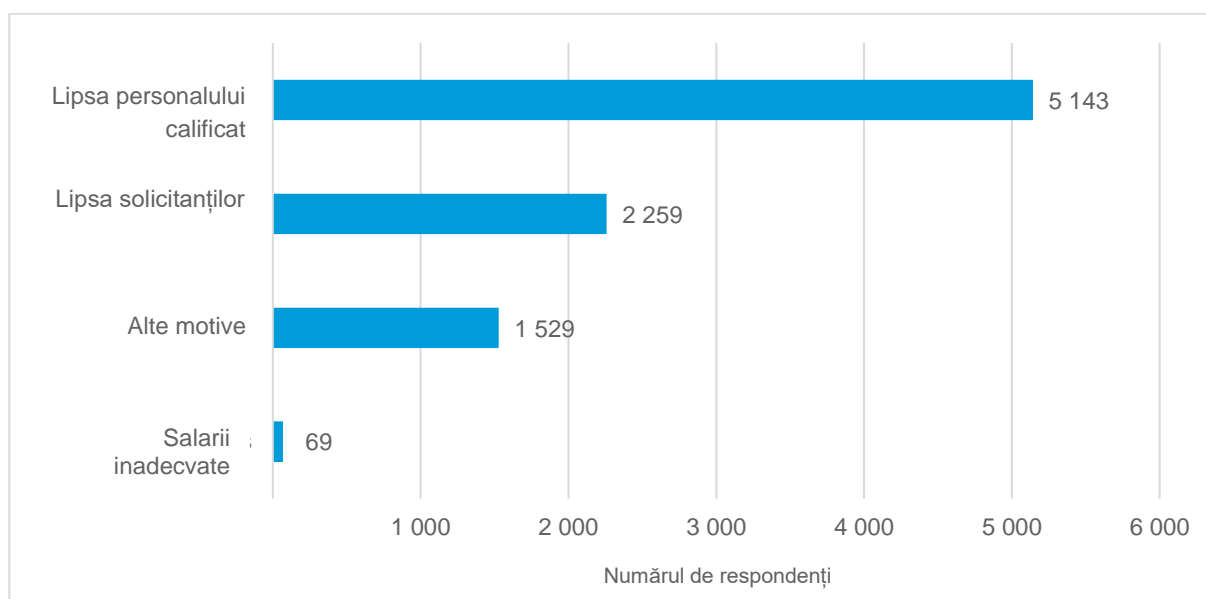
TABELUL 4. RATA ȘOMAJULUI ÎN CAZUL BĂRBAȚILOR, RESPECTIV FEMEILOR (2015-2018) (%)

15+	2015	2016	2017	2018
Total	4,9	4,2	4,1	3,0
Bărbați	6,2	5,5	4,8	3,5
Femei	3,6	2,9	3,3	2,5

Notă: Datele îi includ pe toți cetățenii moldoveni cu o înregistrare activă a unei adrese pe teritoriul țării, indiferent de domiciliul lor principal.

Sursă: baza de date a ETF.

FIGURA 5. MOTIVE PENTRU CARE APROXIMATIV UN SFERT DINTRE LOCURILE DE MUNCĂ NU AU FOST OCUPATE, 2016



Sursă: Rutkowski et al. (2017).

Conform informațiilor furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, deficitul de competențe este un impediment grav pentru întreprinderile din Moldova, în special lipsa competențelor specifice profesiei și a competențelor lingvistice, precum și motivația scăzută și nivelul scăzut de etică a muncii în rândul angajaților actuali și viitori. Persoanele cu un nivel mediu de educație întâmpină dificultăți în ceea ce privește competențele analitice, de soluționare a problemelor și TIC și nu sunt dispuse să se dezvolte din punct de vedere profesional, în timp ce specialiștii de nivel superior prezintă deficiențe majore în ceea ce privește competențele lingvistice. Sectorul serviciilor financiare, cel al administrației publice și cel al serviciilor sociale sunt afectate în mod special de această combinație de deficite în materie de competențe²⁰.

Lipsa competențelor specifice profesiei (competențe tehnice) este unul dintre aspectele care indică posibile deficiențe în educația și formarea de tip formal a viitorilor angajați. Un alt aspect este aparentul eșec în ceea ce privește transmiterea către aceste persoane a unor competențe non-tehnice minime, precum gândirea critică, adaptabilitatea, soluționarea problemelor și disponibilitatea de a învăța, competențe care, în mod evident, sunt foarte căutate de angajatori. Raportul național recunoaște²¹ necesitatea de a aborda

²⁰ CRN B.1.2.

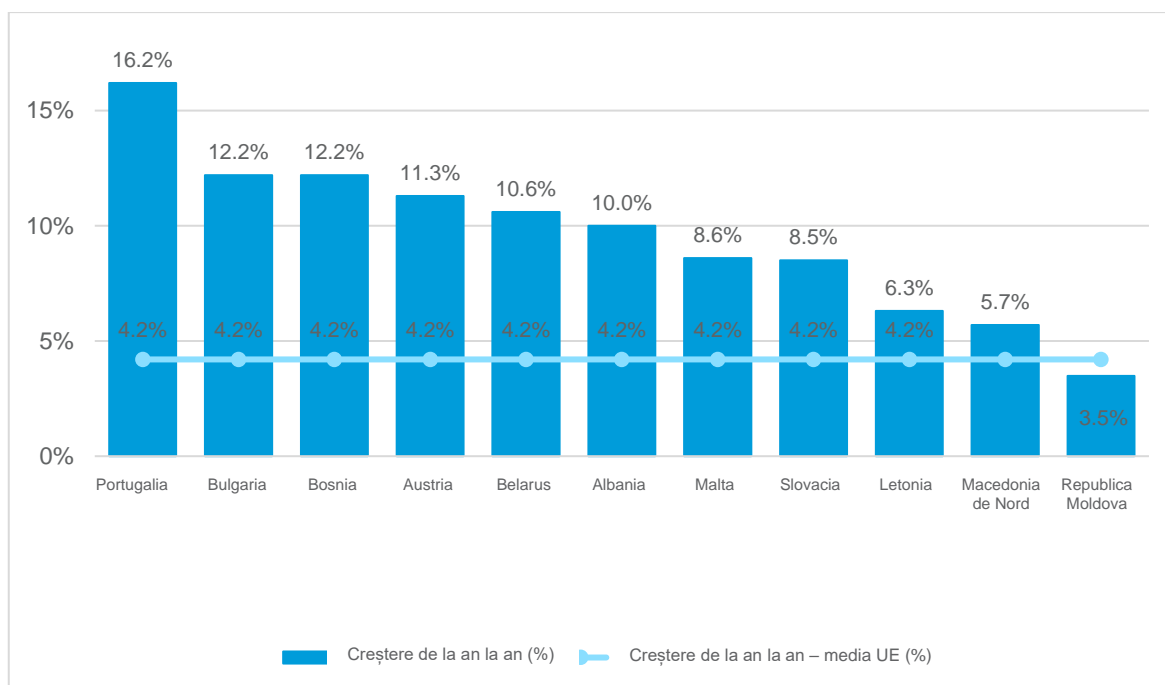
²¹ CRN D.1.3.

problemele din acest domeniu, deoarece dacă vor fi neglijate, vor continua să împiedice productivitatea, capacitatea de inovare și competitivitatea întreprinderilor din Republica Moldova.

2.4 Deficiențele în ceea ce privește capitalul uman limitează competitivitatea digitală

Europa de Est devine rapid un centru al startup-urilor din domeniul tehnologic și TIC și o țintă atractivă pentru investițiile de capital de risc în TIC și dezvoltarea tehnologiei digitale. Multe dintre companiile considerate lideri în domeniu se află în această regiune²², la fel ca și majoritatea țărilor cu cea mai rapidă creștere a numărului de dezvoltatori profesioniști de software (Figura 6). Programatorii din Europa de Est au câștigat 10 dintre cele 17 competiții de programare Google Code Jam desfășurate anual din 2003²³ până în prezent și în doar câțiva ani investițiile de capital de risc din acest sector au crescut de la 10 milioane USD la 283 de milioane USD în regiune (KPMG & CB Insights, 2016). În prezent, în Europa de Est există aproximativ 30 000 de startup-uri care concurează pe piața în plină expansiune a TIC²⁴.

FIGURA 6. CREȘTEREA NUMĂRULUI DE DEZVOLTATORI PROFESIONIȘTI (2018 COMPARATIV CU 2017), PRIMELE 10 ȚĂRI CU CEA MAI RAPIDĂ CREȘTERE ȘI REPUBLICA MOLDOVA (%)



Notă: Figura prezintă cele 10 țări de dimensiuni mai mici din lista de 20 de țări, cu o modificare de la an la an de mai puțin de 100 000 de dezvoltatori. Datele pentru Republica Moldova sunt bazate pe estimări.

Sursă: Atomico (2018) și calcule bazate pe datele furnizate în CRN B.1.4.

Republica Moldova încă nu figurează pe lista primelor zece țări în ceea ce privește disponibilitatea și îmbunătățirea competențelor TIC (a se vedea, de exemplu, Figura 6). Totuși, țara este considerată deja noua destinație-cheie pentru externalizare în domeniul digital: Republica Moldova poate oferi anual aproximativ 2 500 de absolvenți în domeniul tehnologiei informației (IT), 23 000 de profesioniști activi în

²² Ca exemplu, a se vedea <https://www.softwaredevelopmentcompany.co/software-development-companies-eastern-europe/>.

²³ Pentru o listă completă, a se vedea <https://codingcompetitions.withgoogle.com/codejam/archive>

²⁴ Pentru mai multe informații, a se vedea <https://venturebeat.com/2017/01/21/a-quick-tour-of-eastern-europes-startup-hubs/>

domeniul TIC, o rată ridicată de acces de mare viteză la internet și o rată de creștere a pieței IT de aproximativ 7 %²⁵.

În plus, raportul național descrie Republica Moldova ca pe o țară cu infrastructură de comunicații electronice optimă și un mediu de afaceri TIC favorabil. Raportul confirmă, de asemenea, că sectorul TIC devine tot mai important pentru economia națională și competitivitatea acesteia, datorită valorii și a locurilor de muncă pe care le creează și pentru că atrage investiții străine. Acest sector a înregistrat o creștere anuală constantă, iar în 2016, expansiunea lui a constituit peste 7 % din creșterea anuală a PIB-ului²⁶.

Conform strategiei recent adoptate de Republica Moldova în domeniul TIC, capitalul uman se află în centrul sectorului TIC autohton care înregistrează succese importante, dar există și diverse probleme semnificative în ceea ce privește disponibilitatea și calitatea specialiștilor necesari pentru a-i susține expansiunea de importanță strategică și economică. Deși numărul anual al absolvenților sistemului de educație și formare de tip formal din domeniul TIC depășește 800 de persoane, numai o fracțiune dintre aceștia au calificările necesare. An după an, cele 750 de companii din domeniul TIC raportează un deficit de aproximativ 1 000 de specialiști²⁷. Deficitele în ceea ce privește capitalul uman limitează și capacitatea Republicii Moldova de a înființa noi întreprinderi TIC. Motivele blocajului sunt multiple și includ emigrația (a se vedea și capitolul 3.1), lipsa de investiții în formarea specialiștilor TIC și competențele digitale limitate ale cadrelor didactice²⁸.

Autoritățile și-au luat angajamentul de a soluționa problema promovând domeniul IT ca opțiune de carieră, oferind oportunități de învățare pe tot parcursul vieții pentru specialiștii din domeniul IT și investind în infrastructura fizică a sistemului de educație pe baza inovării TIC²⁹. Ca și alte inițiative strategice din Republica Moldova care au fost lansate în sprijinul DCU, cele care vizează sectorul TIC au fost implementate recent (2018) și este prea devreme să se evalueze impactul și eficacitatea lor.

²⁵ A se vedea, de exemplu, <https://www.indrivo.com/latest-thinking/discover-moldova-and-see-why-country-becoming-new-it-outsourcing-destination>.

²⁶ Strategia de dezvoltare a industriei tehnologiei informației și a ecosistemului pentru inovare digitală pe anii 2018-2023, Hotărârea Guvernului nr. 904/2018.

²⁷ CRN B.1.4.

²⁸ CRN D.2.4 și D.2.5.

²⁹ CRN D.2.3.

3. EVALUAREA PROBLEMELOR-CHEIE ȘI A RĂSPUNSURILOR ÎN MATERIE DE POLITICĂ

Acest capitol analizează alte două probleme legate de capitalul uman din Republica Moldova: reducerea capitalului uman ca urmare a migrației și excluziunii tinerilor de la oportunitățile de angajare și de educație. Aceste provocări sunt evaluate mai detaliat deoarece, în opinia ETF, necesită atenție imediată: sunt impedimente majore pentru progresul în legătură cu prioritățile strategice care vizează creșterea și îmbunătățirea ocupării forței de muncă și a productivității și eliminarea tuturor constrângerilor asupra creșterii care au legătură cu capitalul uman.

Ceea ce au în comun aceste două probleme este faptul că au fost abordate prin diverse răspunsuri destul de complexe în materie de politică, bazate pe educație și formare dar care par să neglijeze segmentul de populație pe care îl vizează, și anume tinerii. Analiza mai detaliată a cauzelor acestor probleme și prezentarea generală a posibilelor deficiențe ale politicilor menite să le abordeze pot fi utile în contextul eforturilor actuale din Republica Moldova în vederea elaborării următoarei generații de planuri și politici strategice până în 2030, în conformitate cu angajamentele naționale și internaționale.

În plus, cele două probleme sunt interconectate, iar progresele înregistrate în cazul uneia dintre ele, de exemplu, gradul mai mare de participare a tinerilor la educație și pe piața muncii, indică progrese și în cazul celeilalte, respectiv prevenirea reducerii capitalului uman ca urmare a migrației.

3.1 Reducerea capitalului uman ca urmare a migrației

3.1.1 Problema

În ultimii ani, economia Republicii Moldova a înregistrat o creștere constantă de 4 % (Banca Mondială, 2019). În același timp, scopul declarat al guvernului, de a susține creșterea economică și de a crea condiții de viață mai bune pentru toți cetățenii³⁰, este în continuare periclitat de mai multe constrângeri interne și internaționale, inclusiv imigrația scăzută și emigrația ridicată, scăderea natalității și îmbătrânirea populației (Tabelul 5).

TABELUL 5. TENDINȚE DEMOGRAFICE ÎN FUNCȚIE DE GRUPA DE VÂRSTĂ, REPUBLICA MOLDOVA, 2012-2017 (MII)

Interval de vârstă	2012	2013	2014	2015	2016	2017
0-15	622.913	615.465	607.939	607.580	603.653	603.092
16-61	2.370.627	2.362.246	2.346.432	2.330.834	2.311.636	2.288.202
61+	565.961	579.889	600.829	614.686	635.611	656.306
Total	3.559.500	3.557.600	3.555.200	3.553.100	3.550.900	3.547.600

Sursă: Biroul Național de Statistică.

Raportul național subliniază faptul că evoluțiile demografice nefavorabile și migrația sunt provocări de importanță majoră pentru țară³¹. În Republica Moldova, ca și în alte țări, emigrația conduce la o pierdere fără precedent a potențialului de forță de muncă. Aceasta creează și necesitatea imediată de a îmbunătăți productivitatea economică și calitatea capitalului uman. Acest lucru reprezintă o provocare, având în vedere

³⁰ A se vedea SND „Moldova 2020” la

https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/1100271_en_moldova_2020_e.pdf

³¹ CRN B.1.3.

că investițiile în capitalul uman reprezentat de emigranți au fost deja făcute din bugetul public, reprezentând astfel o pierdere pentru Republica Moldova ca țară de origine³².

Datele recente sugerează că emigrația este, într-adevăr, semnificativă. Anual, Republica Moldova pierde aproximativ 1 % din populație în urma emigrației, iar tendința este în creștere³³. Numai în 2018, până la 50 000 de persoane au părăsit țara, în timp ce numărul imigranților a fost de numai 4 267³⁴. Majoritatea emigranților pleacă voluntar, în căutarea oportunităților economice. Motivele lor includ mediul economic nefavorabil și, pentru un număr tot mai mare dintre ei (Tabelul 6), condițiile de încadrare în muncă, respectiv salariile mici, incertitudinea cu privire la locul de muncă și corupția (Rojco, 2018).

TABELUL 6. INCIDENȚA SITUAȚIILOR DE MUNCĂ VULNERABILE, GRUPA DE VÂRSTĂ 15+ (2015-2018) (%)

	2015	2016	2017	2018
Total	34,0	36,4	34,5	37,6
Bărbați	39,2	40,4	38,9	34,1
Femei	28,7	32,5	30,0	34,2

Sursă: baza de date a ETF

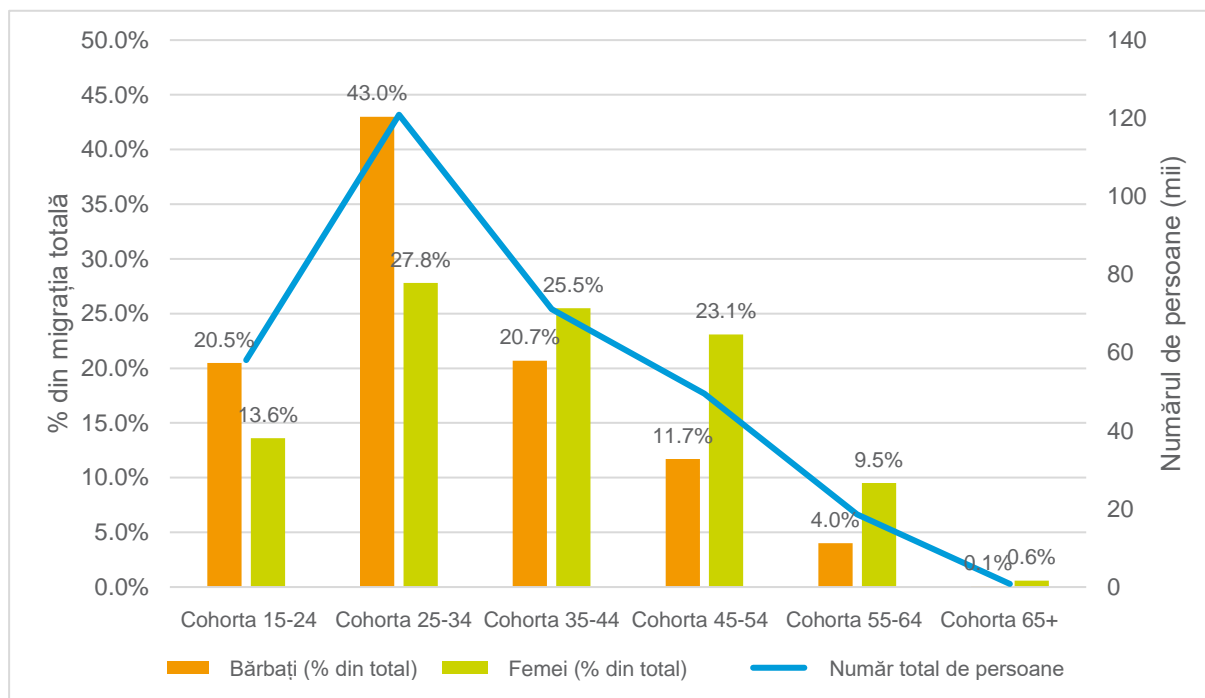
Având în vedere statisticile referitoare la șomaj (care, în Republica Moldova, includ și emigranții), persoanele cu vârsta de muncă cea mai activă (30-49 de ani) sunt cele mai afectate de lipsa oportunităților de locuri de muncă decente, iar cele cu vârsta sub 35 de ani au reprezentat cel mai mare grup dintre persoanele care au decis, în ultimă instanță, să părăsească țara. În 2016, persoanele din grupa de vârstă sub 35 de ani au constituit mai mult de jumătate din numărul total al emigranților (Figura 7). Raportul național observă, de asemenea, că se înregistrează o tendință ascendentă în ceea ce privește emigrația în rândul grupelor mai tinere.

³² Pentru o analiză a efectelor migrației asupra țărilor de origine, a se vedea și Asch (1994).

³³ (Asch, 1994)

³⁴ CRN A.3.2.

FIGURA 7. POPULAȚIA DE VÂRSTĂ ACTIVĂ CARE LUCRA ÎN STRĂINĂTATE SAU CĂUTA UN LOC DE MUNCĂ ÎN STRĂINĂTATE, 2016 (%)



Surse: CRN B.1.6, ETF (2018) și <http://statbank.statistica.md>

3.1.2 Răspunsurile în materie de politică

Migrația este un fenomen complex care necesită elaborarea de politici diverse, cu o gamă largă de obiective. Totuși, această evaluare se limitează la politicile în materie de migrație care conțin (sau ar trebui să conțină) elemente referitoare la DCU. Această autolimitare nu reprezintă o opinie cu privire la semnificația măsurilor și a acțiunilor din alte domenii. Deși nu intră în competența acestui raport pentru că nu implică politici în materie de învățare, aceste măsuri pot fi la fel sau chiar mai importante în abordarea provocărilor și oportunităților asociate migrației.

Raportul național privind Procesul de la Torino pentru Republica Moldova recunoaște multitudinea de posibile abordări și pare inclusiv să considere migrația drept o problemă pentru această țară, dar și o șansă de a stimula dezvoltarea socio-economică. În orice moment, peste un sfert dintre lucrătorii migranți moldoveni se află în țara lor natală (ETF, 2015a), ceea ce reprezintă o bază remarcabilă de capital uman cu experiență și competențe dobândite în diverse contexte culturale, lingvistice și profesionale.

Raportul național se referă la o varietate de politici care au scopul de a valorifica acest potențial, multe dintre ele implicând educația și formarea și fiind implementate cu ajutorul proiectelor finanțate în cadrul Parteneriatului de mobilitate Republica Moldova - Uniunea Europeană³⁵. Unele dintre măsuri au scopul de a crea condiții de viață și de muncă decente, în încercarea de a reduce emigrația în masă a persoanelor cu un nivel înalt de calificare sau a celor care doresc pur și simplu să scape de sărăcie³⁶. Un alt set de măsuri privește migrația ca pe o oportunitate, căutând să valorifice potențialul și resursele cetățenilor moldoveni care se află deja în străinătate, dar care ar putea dori să se întoarcă în țară. Obiectivul comun al acestor

³⁵ A se vedea <https://www.mfa.gov.md/en/content/mobility-partnership> pentru mai multe informații.

³⁶ A se vedea, de exemplu, Programul național strategic în domeniul securității demografice (2011-2025), care ia în considerare îmbunătățirea condițiilor sociale ca metodă de a descuraja emigrarea.

măsuri este acela de a mobiliza resursele umane și financiare ale diasporei cu scopul de a-i determina pe emigranți să se întoarcă în țară și de a atrage investiții, precum și de a crea noi locuri de muncă³⁷.

Educația și formarea au un rol important în toate aceste activități, dar cu diferite grade de intensitate și succes, întrucât multe dintre provocările întâmpinate în versiunile anterioare ale acestor politici încă mai există.

Priorități și eficacitate

De-a lungul timpului, proiectele în materie de migrație din Republica Moldova s-au concentrat în principal asupra susținerii reintegrării socio-economice a persoanelor care se întorc în țară (ETF, 2015a), iar raportul național sugerează că această tendință există și în prezent. Acesta descrie măsuri luate predominant în faza post-migrație³⁸, precum crearea de oportunități pentru educarea și formarea persoanelor care se întorc în țară, sprijinirea acestora pentru deschiderea unei afaceri, dezvoltarea sistemelor de informații și de orientare profesională și validarea competențelor și cunoștințelor dobândite de către acestea prin intermediul învățării nonformale și informale. La momentul efectuării acestei evaluări, măsurile se aflau în stadii diferite de implementare, ceea ce a afectat fezabilitatea evaluării eficacității acestora.

Reintegrarea prin intermediul măsurilor active pe piața muncii, care implică educația și formarea

Principalele și, probabil, cele mai accesibile surse de sprijin pentru persoanele care se întorc în țară sunt cursurile vocaționale puse la dispoziție ca măsură activă pe piața muncii (MAPM) pentru cei care se înregistrează ca persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. Unul dintre avantajele acestor măsuri este acela că sunt disponibile în mod regulat ca element convențional al politicii naționale în materie de ocupare a forței de muncă și nu depind de finanțarea din partea donatorilor sau de activități referitoare la anumite proiecte. Un alt avantaj este acela că nu prezintă costuri pentru beneficiari.

Totuși, în pofida accesibilității acestui tip de măsuri, se pare că sfera lor de acoperire este limitată și că impactul în rândul persoanelor care se întorc în țară este redus. În 2017, numai 2 629 de persoane sau 6,2 % dintre cele înregistrate ca șomeri au participat la cursuri de formare (Tabelul 7). Printre acestea s-au numărat numai 97 de persoane întoarse în țară, iar în anul precedent (2016), ponderea lor a fost și mai mică (79 din 2 902 de participanți la programele de formare desfășurate ca MAPM)³⁹. Aceste cifre par reduse, având în vedere că, în conformitate cu cele mai recente date disponibile cu privire la persoanele întoarse în țară, numărul lor este de aproximativ 170 000 (OIM, 2017).

TABELUL 7. PARTICIPANȚII LA PROGRAMELE DE FORMARE PENTRU PIAȚA MUNCII, ÎN FUNCȚIE DE VÂRSTĂ ȘI DE NIVELUL DE EDUCAȚIE, PONDERE DIN TOTAL, 2013-2017 (%)

	2013	2014	2015	2016	2017
Participarea totală la programele de formare desfășurate ca MAPM	5,9	6,8	5,9	5,8	6,2
Participarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cu vârste sub 25 de ani	15,9	20,2	18,9	19,9	20,5
Persoane cu un nivel înalt de instruire aflate în căutarea unui loc de muncă	8,2	8,1	9,0	8,0	8,6
Persoane care se întorc în țară	1	1	1	0,2	0,2

Notă: MAPM, măsură activă pe piața muncii. „1” înseamnă date lipsă.

Sursă: baza de date a ETF.

Raportul național menționează și că unii furnizori publici și privați oferă cursuri de formare de scurtă durată pentru adulți, în special pentru șomeri, și constată un număr deosebit de mare de participanți tineri. Totuși,

³⁷ CRN A.3.1.

³⁸ A se vedea, de exemplu, Planul de reintegrare al Biroului relații cu diaspora pentru anii 2017-2021 (Hotărârea Guvernului nr. 725 din 8 septembrie 2017).

³⁹ CRN B.1.8.

nu sunt disponibile informații suplimentare cu privire la profilul participanților și nu se indică dacă beneficiarii sunt migranți care s-au întors în țară sau persoane care doresc să migreze⁴⁰.

Reintegrarea prin formarea în domeniul inițiativelor de afacere și al antreprenoriatului

SND actuală pentru Republica Moldova descrie un model de creștere care are ca obiectiv reorientarea economiei, de la un model care se bazează pe consum, la unul care se bazează pe inovare, investiții private și întreprinderi mici și mijlocii (IMM-uri) (Martinez et al., 2015)⁴¹. O acțiune-cheie în sprijinul acestui obiectiv este lansarea Programului de Atragere a Remitențelor în Economie (PARE 1+1), care dorește să profite de întoarcerea lucrătorilor în țară și de fondurile trimise de aceștia pentru a crea și a extinde sectorul IMM autohton.

Înființat în 2010, programul este implementat și monitorizat de Organizația pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii (ODIMM), o organizație non-profit cvasi-guvernamentală care se află în subordinea generală a Ministerului Economiei. Scopul declarat al PARE este stimularea fondurilor trimise în țară de lucrătorii migranți și crearea de mii de noi întreprinderi și locuri de muncă, în cea mai mare parte în zone rurale⁴².

PARE este bazat pe un model „1+1” de finanțare a întreprinderilor, conform căruia autoritățile contribuie cu o sumă echivalentă resurselor financiare investite în întreprinderile lor de către participanții la program, până la un anumit nivel⁴³. Astfel, proprietarii de întreprinderi suportă jumătate din costul planurilor lor de extindere sau de înființare a unei noi întreprinderi, în timp ce statul furnizează fondurile aferente celeilalte jumătăți. Pe lângă această parte de finanțare, PARE dispune și de o parte care presupune furnizarea de programe de formare antreprenorială/pentru dezvoltarea întreprinderilor și de o parte dedicată perioadei de post-finanțare, în care proprietarii de întreprinderi pot primi asistență sub forma unor programe suplimentare de formare și a unor servicii de consultanță pentru dezvoltare.

Partea de formare a PARE include 50 de ore distribuite pe o perioadă de 10 zile și abordează module precum înregistrarea întreprinderilor și legislația aplicabilă, gestionarea și planificarea afacerilor, gestiunea financiară, contabilitatea, marketingul și vânzările, gestionarea resurselor umane, procedurile de export și acordurile de liber schimb.

Eficacitatea PARE este greu de estimat pe baza dovezilor disponibile. Deși unele aspecte ale înființării și implementării programului sugerează că este o inițiativă promițătoare din perspectiva DCU, alte aspecte sugerează că există limite ale impactului său care ar putea fi evitate.

În perioada 2017-2018, PARE a furnizat 21 de cursuri de formare pentru 613 beneficiari. Conform datelor furnizate în raportul național, aproximativ 40 % dintre aceștia (243 de persoane) erau migranți reîntorși în țară sau rude de gradul I ale acestora, în timp ce numărul de participanți tineri reîntorși în țară a fost de 257 pe toată durata programului. În total, PARE a oferit sprijin pentru 189 de întreprinderi conduse de tineri antreprenori⁴⁴.

De la inițierea PARE, componenta legată de educație și formare s-a consolidat, deoarece este acum o cerință obligatorie pentru participare și acces la finanțare. Datorită acestei schimbări, precum și caracterului pragmatic și a calității programelor de formare, PARE a devenit unul dintre cele mai de succes programe care conțin o componentă DCU în ceea ce privește impactul și acoperirea, în special în rândul migranților

⁴⁰ CRN C.1.6.

⁴¹ A se vedea și SND, Moldova 2020.

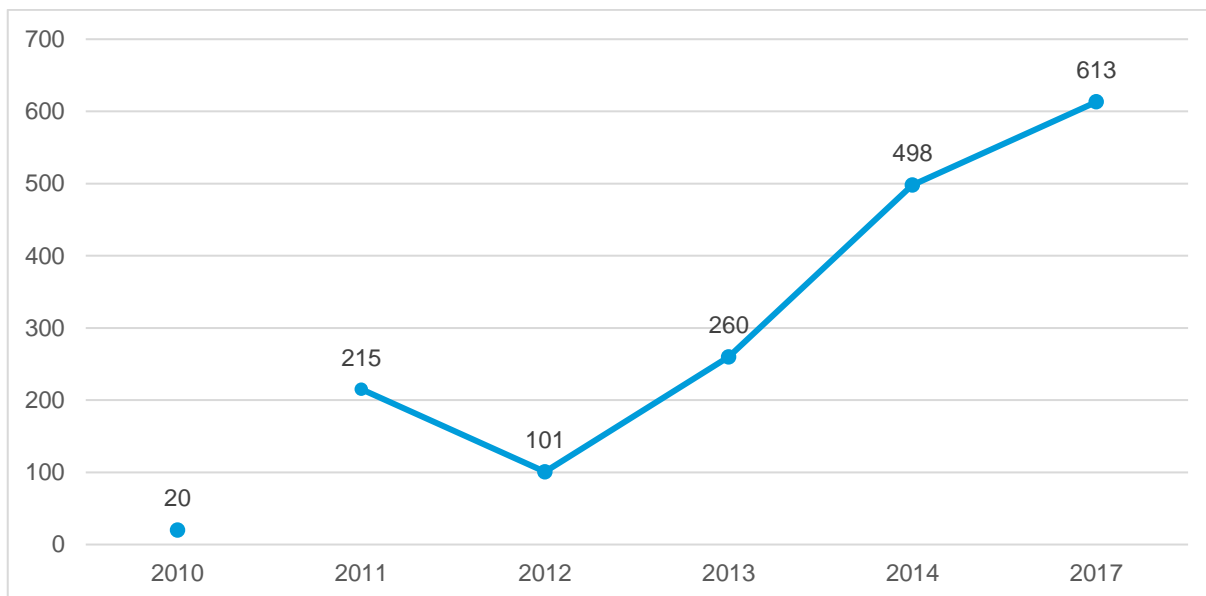
⁴² CRN B.1.8 și <https://odimm.md/en/about-us>

⁴³ 250 000 MDL sau aproximativ 12 900 EUR la cursul de schimb valutar curent (mijlocul lunii octombrie 2019).

⁴⁴ CRN B.1.8.

întorși în țară. Participarea la programele de formare din cadrul PARE a înregistrat un ritm rapid de creștere din 2010, ajungând la un total de 613 persoane în 2017, dintre care aproximativ 40 % erau migranți întorși în țară (Figura 8).

FIGURA 8. PARTICIPAREA LA COMPONENTA DE FORMARE A PARE 1+1, 2010-2014 ȘI 2017 (NUMĂRUL DE PERSOANE CARE AU PARTICIPAT ANUAL LA PROGRAMELE DE FORMARE)



Surse: Martinez et al. (2015) și CRN B.1.8.

În același timp, creșterea rapidă generează îndoieli cu privire la sustenabilitatea și eficiența programului, întrucât a ajuns la un cost atât de ridicat, încât, în anumiți ani (de exemplu, 2014), numărul de participanți și de întreprinderi care au beneficiat de sprijin ar fi epuizat bugetul anual înainte de finalul perioadei.

O altă limitare în ceea ce privește eficacitatea este rata stagnantă de participare persoanelor întoarse în țară și antreprenorilor de sex feminin, deși femeile constituie mai mult de jumătate din numărul total al emigranților⁴⁵. De la inițierea PARE, în 2010, numai aproximativ o treime dintre participanții la program au fost femei (Tabelul 8). Recunoscând problema, la momentul acestei evaluări, ODIMM introdusese programe-pilot vizând în mod specific antreprenoriatul feminin, deși niciunul dintre acestea nu viza în mod special migranții de sex feminin reîntorși în țară⁴⁶.

⁴⁵ CRN A.1.1.

⁴⁶ A se vedea <https://www.odimm.md/en/programs/odimm-programs> pentru mai multe informații

TABELUL 8. PONDEREA DE TINERI ȘI FEMEI DIN RÂNDUL BENEFICIARILOR PROGRAMULUI PARE; 2013-2018 (%)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Media perioadei
Tineri	60,2	56,0	52,1	48,9	43,1	41,3	50,3
Beneficiari de sex feminin	27,4	33,5	37,1	33,7	31,6	26,3	31,6

Sursă: CRN B.1.8.

Îndrumare prin furnizarea de informații

O altă acțiune în materie de politică în sprijinul reintegrării pe piața muncii a persoanelor întoarse în țară este furnizarea de informații referitoare la oportunitățile de angajare și la serviciile de șomaj, inclusiv informații cu privire la programele de formare pentru persoanele care se află în căutarea unui loc de muncă⁴⁷. Raportul național și alte surse fac referire la mai multe platforme de ocupare a forței de muncă și de informare susținute de donatori, la centre de resurse pentru migrație înființate în urma a diverse proiecte (ETF, 2015a) și la resurse online, precum și la sesiuni regulate de informare puse la dispoziție de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și de ODIMM, unele dintre acestea incluzând oportunități de încadrare legală în muncă în străinătate.

În același timp, se pare că niciuna dintre măsurile de furnizare de informații nu include orientare și consiliere profesională, în pofida faptului că astfel de forme de susținere pot fi un instrument util în orientarea profesională și integrarea migranților (Bimrose și McNair, 2011), atât în țările gazdă, cât și în țările de origine.

Nu există nicio dovadă cu privire la eficacitatea acestor măsuri, de exemplu, câte persoane aflate în căutarea unui loc de muncă folosesc sursele de informații, dacă printre acestea se numără migranți întorși în țară, câte persoane au găsit un loc de muncă cu ajutorul informațiilor furnizate în acest mod și care este nivelul de calitate a informațiilor furnizate (credibilitate, exhaustivitate, actualitate).

Cu toate acestea, accesul la acest tip de informații este o formă esențială de sprijin pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Efortul autorităților de a pune la dispoziție astfel de informații este lăudabil și reprezintă o condiție preliminară importantă pentru succesul oricărei politici în sprijinul migranților întorși în țară.

Validarea învățării nonformale și informale

Mulți migranți întorși în țară dobândesc competențe la locul de muncă din străinătate, în mod informal sau nonformal, iar raportul național confirmă că recunoașterea acestor competențe poate fi esențială pentru reintegrarea migranților pe piața națională a muncii⁴⁸. Din acest motiv, precum și din alte motive legate de politică, în ianuarie 2019, Ministerul Educației, Culturii și Cercetării a luat măsuri pentru a înființa un sistem național pentru validarea învățării nonformale și informale, acest lucru constituind un avantaj pentru diverși beneficiari, inclusiv pentru persoane întoarse în țară. Ordinul corespunzător stabilește cadrul normativ pentru un sistem național de validare pentru identificarea, documentarea, evaluarea și certificarea cunoștințelor și aptitudinilor dobândite în contexte nonformale și informale⁴⁹.

La momentul realizării acestei evaluări, sistemul se afla încă în etapa de testare și numai patru furnizori de EFP (colegii și centre de excelență) erau autorizați să efectueze validări. De aceea, este prea devreme pentru a estima eficacitatea și impactul sistemului, deși experiențele altor țări partenere sugerează că înființarea acestuia este un pas în direcția corectă (ETF, 2015b). Totuși, experiențele din cadrul UE arată că și în cazul obținerii validării, există riscul devalorizării competențelor dobândite în străinătate, ceea ce ar

⁴⁷ CRN B.1.3.

⁴⁸ CRN A.3.4 și C.1.6.

⁴⁹ A se vedea Regulamentul cadru privind validarea educației nonformale și informale, Hotărârea nr. 65/2019 a Ministerului Educației, Culturii și Cercetării.

putea afecta în special persoanele cu niveluri mai scăzute de competență, întrucât majoritatea măsurilor din acest domeniu tind să îi avantajeze pe lucrătorii cu niveluri mai înalte de competențe și educație (Souto-Otero și Villalba-Garcia, 2015).

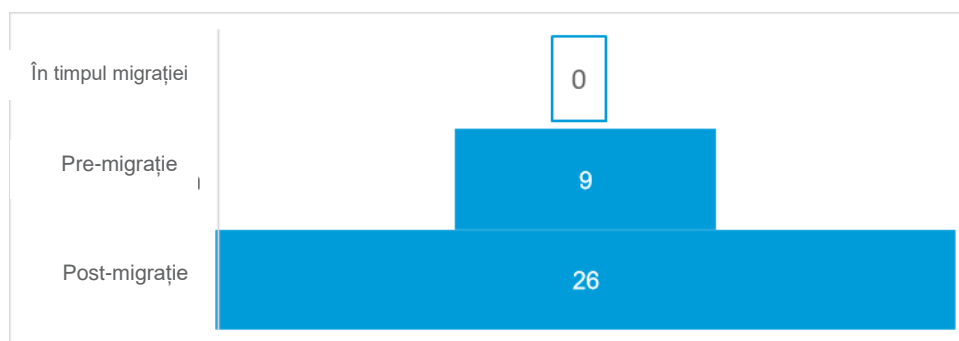
Deficiențe și lacune în materie de politici

Lipsa de politici proactive în sprijinul migrației circulare

Există un dezechilibru în ceea ce privește modul în care politicile care vizează migrația se concentrează asupra anumitor faze ale migrației, ceea ce duce la promovarea insuficientă a migrației circulare.

În pofida declarațiilor ferme despre impactul socio-economic negativ al migrației, politicile din Republica Moldova par să fie în continuare, într-o oarecare măsură, unilaterale, acordând prioritate acțiunilor reactive, de remediere, în faza post-migrație (Figura 9). Puținele acțiuni care abordează și faza pre-migrație se limitează la facilitarea unei tranziții fără probleme în țările gazdă prin creșterea gradului de conștientizare cu privire la pericolele migrației ilegale și prin instruire în vederea sprijinirii integrării culturale și lingvistice în țara gazdă (ETF, 2015a).

FIGURA 9. PROIECTE PENTRU SUSȚINEREA MIGRANȚILOR, ÎN FUNCȚIE DE NUMĂRUL TOTAL ȘI DE FAZA MIGRAȚIEI VIZATĂ



Surse: ETF (2015a) și <http://scoreboard.mfa.gov.md/projects>

Această evaluare nu sugerează faptul că absența politicilor care restricționează emigrația reprezintă o deficiență. De fapt, absența acestora este o constatare pozitivă, întrucât politicile restrictive în acest domeniu sunt rareori eficiente și sunt cunoscute pentru tendința lor de a genera efecte contrare celor scontate, în dezavantajul țărilor gazdă și al celor de origine, de exemplu, ducând la creșterea migrației ilegale și descurajând întoarcerea în țară a migranților (Zimmermann, 2014). Mai degrabă, deficiențele soluțiilor descrise în raportul național rezidă în ceea ce pare a constitui un dezechilibru în ceea ce privește accentul pus pe anumite faze ale migrației, ceea ce duce la promovarea insuficientă a migrației circulare, înțelesă ca libera circulație a persoanelor între țara natală și cea gazdă.

Este cunoscut faptul că migrația circulară prezintă avantaje atât pentru țara de origine și țara gazdă, cât și pentru migranți, generând și contribuind la distribuirea capitalului financiar, uman și social generat prin ocuparea unui loc de muncă în străinătate (Skeldon, 2012). Din perspectiva educației și a formării, acest lucru înseamnă crearea de oportunități pentru educația transfrontalieră și pentru încheierea de acorduri bilaterale și multilaterale pentru recunoașterea calificărilor profesionale și a diplomelor de studii obținute în străinătate. Acest factor este deosebit de important în Republica Moldova, întrucât majoritatea emigranților cu un nivel superior de educație nu găsesc locuri de muncă corespunzătoare competențelor lor și nu solicită recunoașterea diplomelor lor de studii (ETF, 2018).

Raportul național face referire la măsuri care sprijină migrația circulară⁵⁰, unele dintre acestea fiind luate în cadrul Parteneriatului de mobilitate Republica Moldova – Uniunea Europeană, dar se pare că acest domeniu al reacțiilor în materie de politică se află încă în fazele incipiente. La momentul efectuării acestei evaluări, Republica Moldova încheiase acorduri bilaterale pentru astfel de mecanisme cu doar trei țări (Bulgaria, Israel și, recent, Franța), dintre care niciunul nu abordează problema mobilității calificărilor.

O parte a problemei o reprezintă lipsa generală de progrese în domeniul calificărilor. Republica Moldova a dezvoltat și aprobat numai 33 de standarde profesionale și încă nu există un registru funcțional pentru Cadru Național al Calificărilor⁵¹. Absența standardelor pentru majoritatea profesiilor înseamnă că acele calificări existente nu sunt bazate pe standarde, adică este puțin probabil să reflecte necesitățile de pe piața muncii. De asemenea, înseamnă că recunoașterea calificărilor obținute în străinătate este dificilă, dacă nu chiar imposibilă.

Subutilizarea dezvoltării capitalului uman ca prioritate în materie de politică

Măsurile privind educația și formarea sunt rareori incluse în pachetul de reacții în materie de politică menite să îi susțină pe migranți, în ciuda potențialului lor demonstrat de a susține reintegrarea și, astfel, de a preveni irosirea capitalului uman.

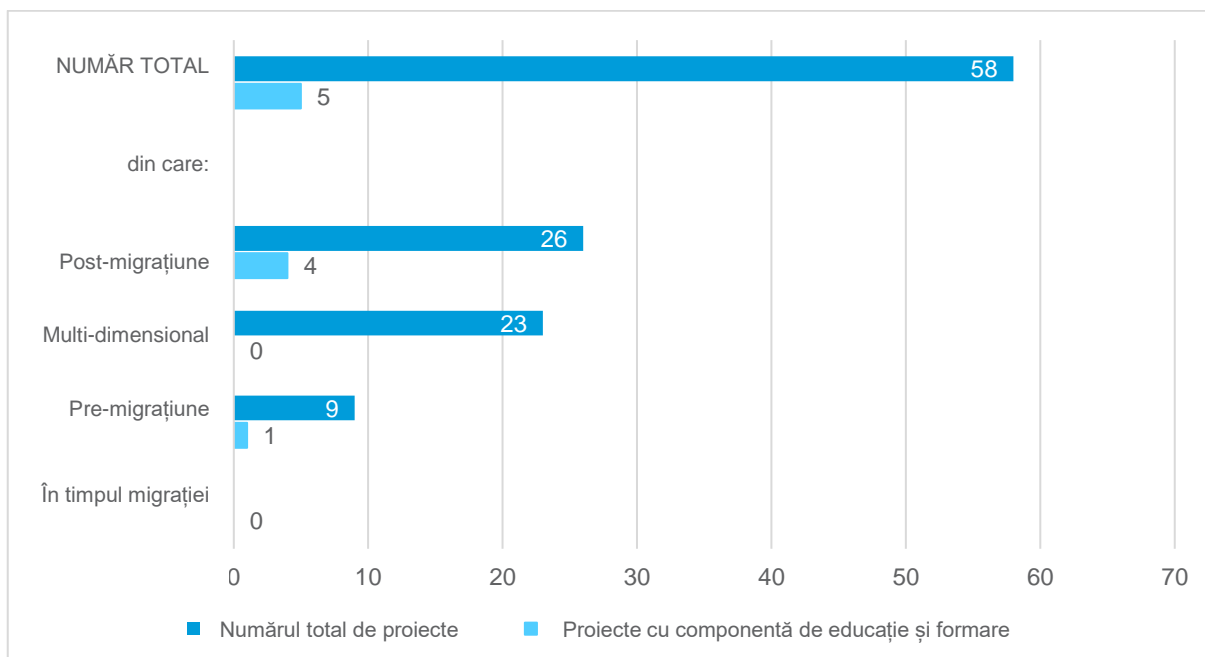
Programe de succes, precum PARE 1+1, demonstrează potențialul includerii oportunităților de formare profesională/vocațională în politicile care îi vizează pe migranți, care, la întoarcerea în țară, se confruntă în general cu incertitudini cu privire la cel mai bun mod de a-și înființa propria afacere, de a găsi un loc de muncă și de a aplica ideile și cunoștințele dobândite în străinătate. De aceea, sprijinul adaptat necesităților lor, sub forma programelor de formare și a orientării și consilierii cu privire la competențe, joacă un rol important atât în susținerea reintegrării, cât și ca modalitate de a preveni irosirea capitalului uman.

În ciuda acestor informații, care sunt incluse și în raportul național, măsurile privind educația și formarea sunt rareori incluse în pachetul de reacții în materie de politică menite să îi susțină pe migranți. De fapt, cele mai recente dovezi disponibile sugerează că mai puțin de 10 % dintre toate activitățile sprijinite sau autorizate de stat includ o parte referitoare la educație și formare (Figura 12), deși majoritatea au scopul de a-i ajuta pe oameni să își folosească cât mai bine competențele și cunoștințele la întoarcerea în țară.

⁵⁰ CRN B.1.3.

⁵¹ CRN C.1.5.

FIGURA 10. PROIECTE MENITE SĂ ÎI SUSȚINĂ PE MIGRANȚI, ÎN FUNCȚIE DE NUMĂRUL TOTAL, FAZĂ ȘI COMPONENTĂ A FORMĂRII



Surse: ETF (2015a) și <http://scoreboard.mfa.gov.md/projects>

Este surprinzător faptul că educația și formarea nu joacă un rol mai important, în special având în vedere că rețeaua de furnizori publici de programe EFP pune deja la dispoziție capacități în acest sens în ceea ce privește personalul, cunoștințele de specialitate și legăturile cu serviciile de ocupare a forței de muncă⁵².

Dependența de sprijinul donatorilor și coordonarea deficitară

Toate activitățile care vizează migrația depind în mare măsură de sprijinul donatorilor. Acest lucru reprezintă un risc pentru sustenabilitatea realizărilor și creează probleme de coordonare atât între donatorii înșiși, cât și între donatori și autoritățile naționale.

Republica Moldova implementează un număr laudabil de activități menite să susțină populația și să profite de avantajele migrației. Pentru a menține numărul și amploarea activităților, țara depinde în mare măsură de sprijin din partea donatorilor, peste 90 % din totalul acțiunilor fiind disponibile, parțial sau integral, prin intermediul contribuțiilor financiare din străinătate, de la parteneri precum Organizația Internațională pentru Migrație, Organizația Internațională a Muncii (OIM), Programul Organizației Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, Organizația Mondială a Sănătății, Înaltul Comisariat al Organizației Națiunilor Unite pentru Refugiați, Misiunea UE de asistență la frontieră în Republica Moldova și Ucraina, Centrul Internațional pentru Dezvoltarea Politicilor de Migrație, Hilfswerk Austria International, Inițiativa Specială pentru Moldova, Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare și, cel mai important, UE, prin Parteneriatul de mobilitate.

Calcululele bazate pe datele furnizate în raportul național arată că finanțarea din partea donatorilor pentru proiecte EFP pe perioada de trei ani care s-a încheiat în 2018 (inclusiv cele menite să sprijine prioritățile legate de migrație) au depășit bugetul public anual al Republicii Moldova pentru EFP cu un factor de 10⁵³. Situația generează îndoieli cu privire la sustenabilitatea pe termen lung a activităților: niciuna dintre sursele care descriu aceste activități nu analizează opțiuni pentru asigurarea unei finanțări independente. Absența

⁵² CRN A.2.3.

⁵³ A se vedea CRN A.2.3 și CRN A.3.5, Tabelul 10.

planurilor referitoare la acțiunile care trebuie întreprinse dacă prioritățile sau parteneriatele se schimbă reprezintă un risc pentru sustenabilitatea inițiativelor și a realizărilor acestora.

Dependența de sprijinul donatorilor și diversitatea parteneriatelor de finanțare cu sume mari creează și o provocare în ceea ce privește coordonarea, atât între donatori, cât și între autoritățile naționale și donatori. Se pare că suprapunerile sunt destul de frecvente, ceea ce duce la irosirea resurselor, dar se raportează și că anumite agenții și donatori „monopolizează” anumite domenii și proiecte, ceea ce poate constitui o sursă de tensiuni suplimentare și diminuează eficacitatea generală a eforturilor menite să îi susțină pe migranți (ETF, 2015a).

3.1.3 Recomandări

R.1 Îmbunătățirea sustenabilității financiare a politicilor DCU care vizează migrația

ETF recomandă îmbunătățirea sustenabilității financiare a politicilor DCU legate de migrație prin mobilizarea rețelei de furnizori publici de EFP.

Proiectele din Republica Moldova care vizează migrația depind în mod tradițional de sprijinul financiar extern. Totuși, în absența unor programe și surse de finanțare alternative, interne, sustenabilitatea realizărilor acestora este în pericol. De aceea, provocarea nu poate fi depășită prin simplul transfer al responsabilităților de finanțare către stat. Anumite exemple de programe finanțate din fonduri publice, precum PARE 1+1, care au avut succes și s-au extins rapid chiar în măsura în care, ocazional, fondurile au devenit insuficiente, ilustrează această limitare. Soluționarea problemei ar putea necesita o combinație între optimizarea costurilor și soluțiile inovatoare de finanțare.

Recomandarea de soluții în domeniul de politică în materie de migrație care nu implică DCU depășește sfera acestei evaluări. Totuși, în ceea ce privește educația și formarea, ETF recomandă optimizarea costurilor intervențiilor care implică DCU printr-o utilizare mai bună a rețelei existente de furnizori publici de EFP. Majoritatea par să aibă un surplus de capacități în ceea ce privește resursele umane și infrastructura și, de puțin timp, tuturor li se permite să genereze venituri proprii⁵⁴. În această privință, se pot aplica bune practici, precum programele de formare pentru piața muncii în sprijinul migranților, care se bazează deja pe implicarea furnizorilor de EFP și trebuie să fie consolidate în ceea ce privește impactul și acoperirea.

R.2 Acordarea de prioritate dezvoltării sistemelor de migrație circulară cu accent pe validare

ETF recomandă accelerarea creării condițiilor pentru migrația circulară, în special prin facilitarea oportunităților de educație transfrontalieră prin intermediul recunoașterii reciproce a calificărilor profesionale și a diplomelor de studii.

Cercetările demonstrează că migrația circulară le poate aduce avantaje tuturor părților implicate – țării gazde, țării de origine și chiar migranților –, dar și că un factor esențial este crearea unor condiții potrivite în materie de politică. În domeniul DCU, acestea includ stabilirea mecanismelor pentru recunoașterea reciprocă a calificărilor și a altor diplome de studii și promovarea mobilității pentru educația transfrontalieră.

În acest sens, Republica Moldova a încheiat deja acorduri bilaterale cu mai multe țări gazdă. ETF recomandă continuarea încheierii de acorduri de acest tip și acordarea de prioritate educației și formării ca elemente-cheie în cadrul lor.

⁵⁴ A se vedea CRN A.2.2 și articolul 145 alineatul (5) din Codul Educației.

RECOMANDĂRI PENTRU RESPONSABILII

1. Îmbunătățirea sustenabilității financiare a politicilor care vizează migrația



Optimizarea costului intervențiilor care implică dezvoltarea capitalului uman, utilizând mai bine rețeaua existentă de furnizori publici de EFP.



2. Prioritizarea dezvoltării programelor de migrație circulară



Crearea condițiilor pentru migrația circulară, de exemplu prin deschiderea de oportunități pentru educație transfrontalieră și recunoașterea reciprocă a calificărilor.

Încheierea mai multor contracte care prioritizează educația și formarea.



3. Îmbunătățirea condițiilor de ocupare a forței de muncă și creșterea extinderii și eficacității educației



4. Îmbunătățirea coordonării între donatori, instituțiile de punere în aplicare și părțile interesate



Gruparea proiectelor care beneficiază de sprijin extern într-un număr limitat de acțiuni complementare.

Selectarea de domenii prioritare pentru acțiune strategică

5. Asigurarea de sprijin pentru reținerea studenților





CU ELABORAREA POLITICILOR

Integrarea dezvoltării capitalului uman în acțiuni, vizând toate fazele migrației.

Îmbunătățirea implicării actorilor interni pentru îmbunătățirea atitudinii migranților față de țara lor de origine.

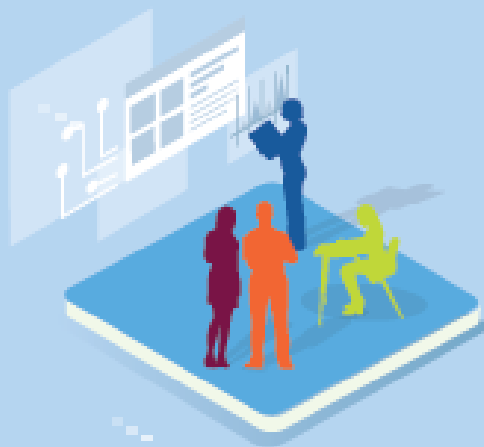
Cooperarea în cadrul programelor transfrontaliere vizând competențele
Stabilirea de standarde minime pentru locuri de muncă decente în toate sectoarele economiei.

6. Introducerea unor servicii și cursuri mai utile pentru tineret



Îmbunătățirea serviciilor și cursurilor de formare pentru a le face mai utile și mai atractive pentru tineret

Adoptarea de politici ale pieței muncii care se axează pe tineri.



7. Diversificarea măsurilor de politică pentru a combate exclusiunea tinerilor de la educație și din câmpul muncii și pentru abordarea tineretului inactiv



Crearea de oportunități pentru locuri de muncă decente.

Asigurarea de cursuri de formare pentru pregătirea viitorilor candidați.

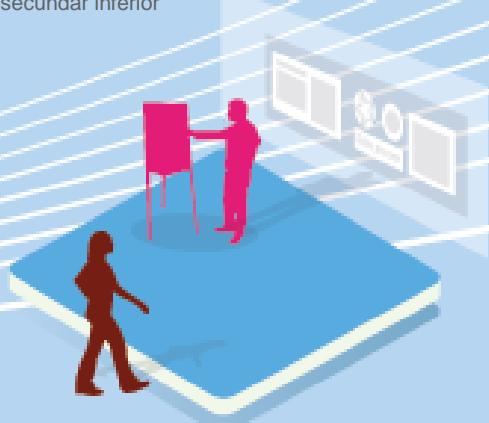
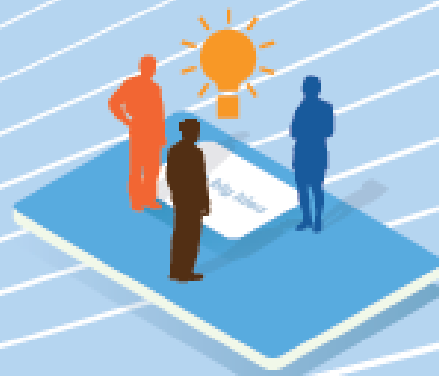
Promovarea accesului la oportunitățile de educație și formare.

Prevenirea părăsirii timpurii a școlii și încurajarea continuării studiilor după învățământul secundar inferior

8. Consolidarea capacității personalului care activează în domeniul politicilor privind ocuparea forței de muncă și tineretului



Crearea de stimulente pentru participarea la construirea capacităților sau la formarea profesională



PROCESUL DE LA TORINO 2018-2020

R.3 Extinderea și eficientizarea mobilizării sectorului educației și formării, îmbunătățind, în același timp, condițiile de încadrare în muncă din țară

ETF recomandă integrarea DCU ca prioritate în acțiunile care vizează toate fazele migrației și, în paralel, elaborarea și stabilirea de standarde pentru locuri de muncă decente în toate sectoarele economice.

Așa cum s-a remarcat anterior în această evaluare, măsurile referitoare la DCU sunt rareori un element al pachetului de reacții în materie de politică menite să îi susțină pe migranți. Educația și formarea pot și trebuie să joace un rol mult mai important în toate fazele migrației. Raportul național sugerează că există cerere în acest sens, fiind satisfăcută de furnizori privați, dar cu un nivel scăzut de monitorizare și coordonare. Consolidarea dimensiunii de dezvoltare a competențelor ar putea fi un proces treptat, care să includă următoarele aspecte:

- elaborarea și actualizarea programelor pentru cursurile de formare, pe baza necesităților celor care pleacă și ale celor care revin și a situației de pe piața muncii;
- acolo unde se aplică, diversificarea formării atât pentru începători, cât și pentru participanții avansați;
- facilitarea și promovarea unui acces mai bun la astfel de programe de formare ca parte integrantă a politicii în materie de migrație.

În plus, ETF sugerase din 2015 extinderea rolului educației și al formării în faza anterioară migrației prin intermediul seminarelor și al cursurilor furnizate de instituțiile de stat din Republica Moldova, de organizații non-guvernamentale (ONG-uri) și de furnizori publici pe teme profesionale abordate până în prezent de programele de formare din țara gazdă (ETF, 2015a). Implicarea actorilor autohtoni poate avea un impact pozitiv asupra atitudinii migranților cu privire la întoarcerea în țara de origine și poate deschide o oportunitate de cooperare între instituțiile din ambele țări în domeniul programelor transfrontaliere pentru dobândirea competențelor.

Ca ultim aspect, aceste acțiuni trebuie să fie puse în aplicare în paralel, prin colaborarea cu angajatorii, pentru a stabili standarde minime pentru locuri de muncă decente în toate sectoarele economiei. Aceste acțiuni trebuie să vizeze principalele deficiențe, precum condițiile precare de muncă, lipsa stimulentei și a oportunităților de dezvoltare profesională, lipsa flexibilității în ceea ce privește programul de lucru și lipsa siguranței locului de muncă.

R.4 Îmbunătățirea coordonării între donatori, instituțiile de punere în aplicare și părțile interesate

Ar trebui să se aibă în vedere organizarea sau gruparea numeroaselor proiecte cu sprijin extern într-un număr limitat de direcții de acțiune strategice complementare, cu prioritate ridicată, sub conducerea unui organism de stat sau a unui grup de organisme de stat.

Acest raport a stabilit că numeroasele acțiuni cu sprijin extern care vizează migrația din Republica Moldova sunt coordonate destul de deficitar, ceea ce generează ineficiențe, împiedică succesul și previne dezvoltarea unor planuri de monitorizare sustenabile.

ETF recomandă ca autoritățile să ajungă la un consens cu privire la o serie de domenii prioritare de acțiune strategică în legătură cu politica în materie de migrație și să asocieze fiecare proiect cu unul dintre aceste domenii în funcție de potențiala contribuție la realizarea obiectivelor din respectivul domeniu. Fiecărui domeniu i-ar putea fi atribuit un cadru financiar și strategic mai larg, cu componente la care donatorii pot contribui, sub coordonarea generală a autorităților naționale.

3.2 Excluziunea tinerilor de la oportunitățile de angajare și de educație

3.2.1 Problema

Secțiunea 3.1 din acest raport analizează faptul că Republica Moldova riscă reducerea capitalului uman ca urmare a migrației, o problemă alimentată în cea mai mare parte de emigrarea în masă a tinerilor, care părăsesc țara în căutarea unor oportunități de educație și de angajare mai bune. În privința tinerilor care încă se mai află în țară, raportul național prezintă dovezi și observații referitoare la o situație complexă din cauza căreia mulți dintre aceștia sunt expuși riscului ridicat de excluziune de la oportunitățile de educație și de angajare decente în țară, în pofida angajamentelor autorităților de a preveni acest lucru. Această situație accentuează provocarea majoră în materie de migrație cu care se confruntă țara.

În Republica Moldova, excluziunea de la oportunitățile de educație și de angajare este o provocare ce îi afectează atât pe tineri, cât și pe adulți. Datele furnizate de Biroul Național de Statistică sugerează că numai 18 % din adulții angajați participă la o formă de educație și formare profesională continuă (EFPC) și că rata înregistrează variații semnificative între sectoarele de angajare (Tabelul 9).

TABELUL 9. PARTICIPAREA ADULȚILOR LA EFPC, ÎN FUNCȚIE DE SECTORUL DE ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ 2018 (%)

Sectorul de încadrare în muncă	Participare ca % din ocuparea totală a forței de muncă din sectorul respectiv
Agricultură, silvicultură și pescuit	3,7
Activități imobiliare	6,0
Servicii de cazare și restaurante	6,2
Arte, spectacole și activități recreative	6,2
Industria extractivă și exploatarea în cariere	7,0
Construcții	7,2
Industria prelucrătoare	11,3
Comerțul cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor	12,9
Furnizarea apei, lucrări de canalizare, activități de gestionare a deșeurilor	13,9
Activități specializate, științifice și tehnice	13,9
Învățământ	13,9
Transport și depozitare	15,1
Activități de servicii administrative și de sprijin	15,7
Alte activități de servicii	17,3
Rata medie a participării	17,5
Activități privind sănătatea umană și asistența socială	23,6
Administrație publică și apărare; asigurări sociale	33,9
Informare și comunicare	43,9
Activități financiare și de asigurări	49,9
Furnizarea energiei electrice, a gazelor naturale, a aburului și a aerului condiționat	67,1

Sursă: Biroul Național de Statistică.

Totuși, această evaluare se concentrează numai asupra excluziunii tinerilor, pentru că, spre deosebire de măsurile în materie de politică pentru susținerea participării tinerilor la educație și pe piața muncii, măsurile

care promovează învățarea pe tot parcursul vieții pentru adulți sunt prea recente pentru a fi evaluate în ceea ce privește eficacitatea și impactul.

Raportul național recunoaște faptul că tinerii constituie un factor de importanță strategică în toate planurile pentru dezvoltarea și prosperitatea socio-economică datorită potențialului lor în ceea ce privește capitalul uman și faptului că reprezintă un sfert din populație⁵⁵. Situația lor din perspectiva educației și a încadrării în muncă este foarte importantă pentru succesul Republicii Moldova în ceea ce privește transformarea paradigmei de dezvoltare într-una care se bazează pe cunoaștere, inovare și distribuția echitabilă a oportunităților și a beneficiilor economice⁵⁶.

Excluziunea din câmpul muncii

Această secțiune începe cu o observație despre statisticile referitoare la ocuparea forței de muncă, și anume că trebuie tratate cu un anumit grad de precauție, pentru că se bazează pe o definiție mai largă decât de obicei a „inactivității”, iar unele date pot fi exagerate.

Prima diferență în ceea ce privește sfera de aplicabilitate este aceea că sondajele efectuate în rândul forței de muncă îi clasifică drept inactivi pe respondenții care, dintr-un anumit motiv, nu au completat chestionarele din cadrul sondajului, de exemplu, pentru că au refuzat sau pentru că nu au fost prezenți. Acest lucru generează o situație neobișnuită, în care lucrătorii moldoveni din străinătate sunt clasificați drept „inactivi” și sunt incluși în populația de referință pentru datele legate de ocuparea forței de muncă din simplul motiv că și-au păstrat o adresă înregistrată în țară. Cea de-a doua diferență în ceea ce privește sfera de aplicabilitate este aceea că și lucrătorii care au un program de muncă oficial de mai puțin de 20 de ore pe săptămână, de exemplu, cei care cultivă produse agricole pentru consum personal, sunt clasificați drept inactivi.

Raportul național și alte rapoarte recunosc această particularitate metodologică, deși sunt în continuare de acord că datele prezintă dovezi convingătoare cu privire la două probleme majore legate de ocuparea forței de muncă ce îi afectează pe tinerii din Republica Moldova, inactivitatea și șomajul, și că educația și formarea au un rol important în crearea și perpetuarea acestor două probleme.

În cea mai mare parte a acestui deceniu, inactivitatea a constituit o provocare la nivelul pieței forței muncii din Republica Moldova⁵⁷. Chiar și după contabilizarea numărului de persoane care au părăsit țara, în medie, între 2010 și 2018, aproximativ jumătate din persoanele de vârstă activă erau inactive⁵⁸. Grupurile cele mai afectate de inactivitate au fost tinerii, în special tinerele femei. Între 2010 și 2018, patru din cinci persoane cu vârsta sub 25 de ani nu lucrau și nici nu își căutau un loc de muncă în țara lor, o cifră de 1,5 ori mai mare decât ponderea medie a persoanelor inactive din forța de muncă (Figura 13). Unele rapoarte estimează că aproximativ jumătate din inactivitatea în rândul tinerilor poate fi atribuită participării la educația sau formarea de tip formal, dar chiar și în acest caz, după luarea în considerare a celor care s-ar putea afla în străinătate, rata inactivității în rândul tinerilor este îngrijorător de ridicată.

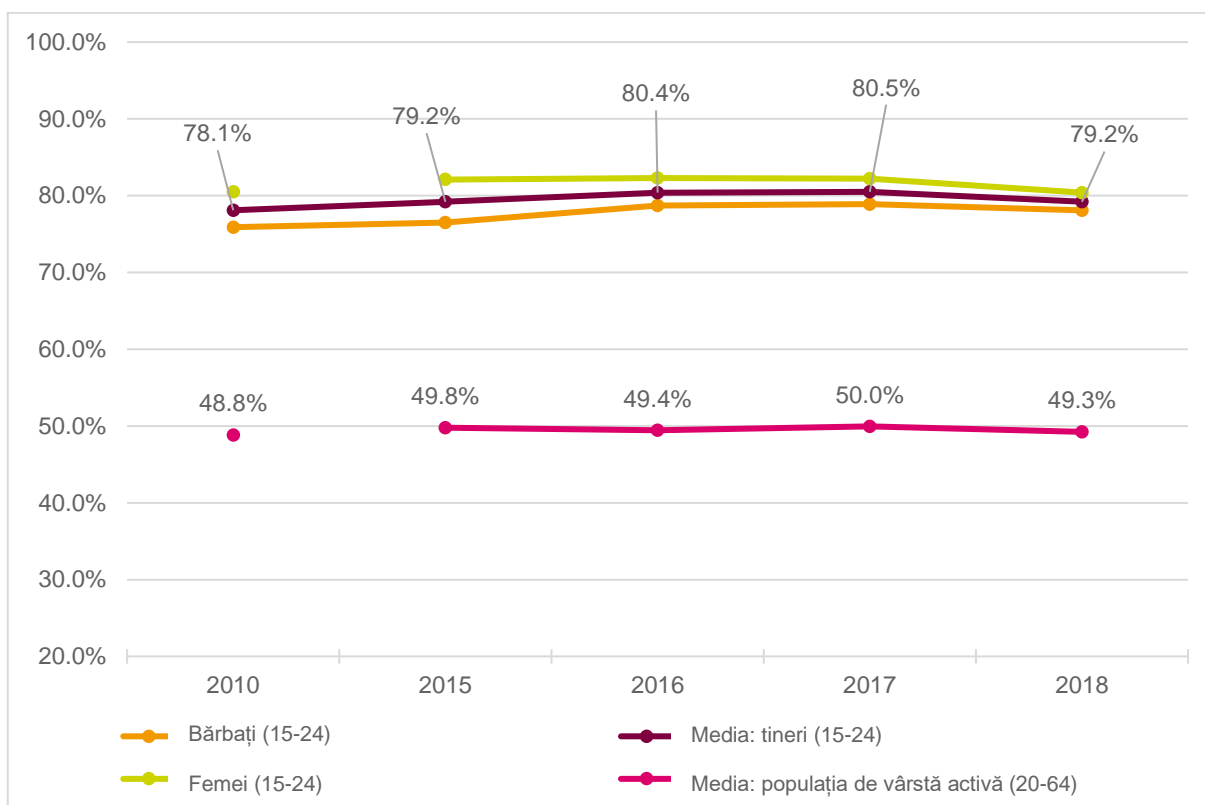
⁵⁵ CRN A.3.1.

⁵⁶ SND „Moldova 2020”.

⁵⁷ CRN B.1.5.

⁵⁸ CRN B.1.5.

FIGURA 11. POPULAȚIA INACTIVĂ DIN PUNCT DE VEDERE ECONOMIC ÎN FUNCȚIE DE GRUPA DE VÂRSTĂ (15-24 ȘI 20-64) ȘI SEX, 2010 ȘI 2015-2018 (%)



Notă: Datele îi includ pe toți cetățenii moldoveni cu o înregistrare activă a unei adrese pe teritoriul țării, indiferent de domiciliul lor principal.

Sursă: baza de date a ETF.

O caracteristică și mai îngrijorătoare este că cele două elemente predictive principale în ceea ce privește inactivitatea în rândul tinerilor sunt nivelul de educație și domiciliul. În 2016, ultimul an pentru care sunt disponibile astfel de date, cel mai ridicat nivel de inactivitate se înregistra în rândul celor care absolviseră numai ciclul primar sau secundar de învățământ. Probabilitatea ca tinerii din zonele rurale să nu lucreze și să nu își caute un loc de muncă era considerabil mai mare decât în cazul celor care locuiau în orașe (Tabelul 10). Având în vedere faptul că, în medie, peste 95 % dintre elevii și studenții din Republica Moldova participă la educație și formare în zone urbane⁵⁹, inactivitatea în rândul tinerilor din zonele rurale nu poate fi explicată pe deplin prin participarea la educație și formare.

⁵⁹ CRN A.2.3.

TABELUL 10. INACTIVITATEA ÎN RÂNDUL TINERILOR ÎN FUNCȚIE DE DOMICILIU ȘI CEL MAI ÎNALT NIVEL DE INSTRUIRE (%)

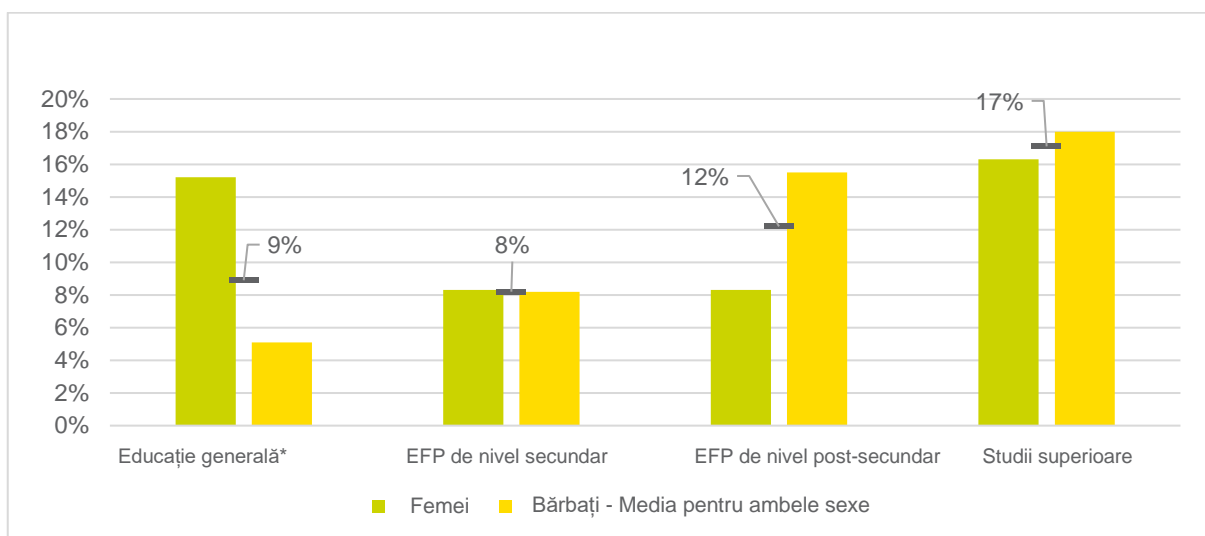
Nivel de instruire (grupa de vârstă 15-24, 2016)	Pondere	Domiciliu (grupa de vârstă 15-29, 2018)	Pondere
Școală generală	88,3	Zone urbane	62,0
Programe EFP pentru ciclul secundar	84,8	Zone rurale	76,0
Programe EFP postliceale	60,7	Media națională	69,0
Studii superioare	57,6		

Note: Datele îi includ pe toți cetățenii moldoveni cu o înregistrare activă a unei adrese pe teritoriul țării, indiferent de domiciliul lor principal.

Sursă: calcule bazate pe ETF (2018) și date furnizate de Biroul Național de Statistică.

Deși absolvenții de învățământ superior sunt grupul cel mai activ din punct de vedere economic din rândul tinerilor (așa cum arată Tabelul 9), aceștia au și cele mai puține șanse de a-și găsi un loc de muncă. Așa cum se arată în Figura 12, în 2016, cea mai mare rată a șomajului în grupa de vârstă 15-24 s-a înregistrat în rândul celor cu o diplomă universitară (17 %), pe următorul loc clasându-se absolvenții programelor EFP postliceale (12 %). Rata șomajului în rândul celor cu un nivel mai scăzut de educație era de 8 %, probabil pentru că persoanele din acest grup sunt dispuse să accepte orice loc de muncă ce le poate aduce un venit (Buciuceanu-Vrabie și Gagauz, 2017). Și în acest caz, domiciliul, precum și sexul sunt factori relevanți. Aproximativ 70 % dintre tinerii șomeri locuiau în zone rurale, iar în jur de 60 % erau de sex masculin.

FIGURA 12. RATA ȘOMAJULUI ÎN RÂNDUL TINERILOR ÎN FUNCȚIE DE GRUPA DE VÂRSTĂ (15-24) ȘI NIVELUL DE INSTRUIRE, 2016 (%)



Notă: Datele îi includ pe toți cetățenii moldoveni cu o înregistrare activă a unei adrese pe teritoriul țării, indiferent de domiciliul lor principal.

Sursă: calcule bazate pe ETF (2018).

Firește, aceste date ridică întrebări cu privire la cauzele problemelor. În contextul prezentei evaluări, aceste întrebări se referă la măsura în care educația și formarea ar putea contribui la excluderea tinerilor din câmpul muncii și la modurile în care această situație se manifestă.

Următoarea secțiune (3.2.2) furnizează unele răspunsuri legate de educație la aceste întrebări, analizând calitatea și relevanța educației, în special a EFP. Raportul național, precum și unele sondaje anterioare în rândul tinerilor aflați în căutarea unui loc de muncă, fac referire și la vulnerabilitatea tinerilor în procesul de tranziție către un loc de muncă, proces dominat de mai mulți factori de excludere, unii dintre aceștia fiind

legați de educație⁶⁰. Exemplele includ expunerea limitată a tinerilor absolvenți la mediul profesional în timpul educației formale, absența serviciilor de orientare profesională și de instruire în ceea ce privește căutarea și depunerea candidaturii pentru un loc de muncă și existența condițiilor precare de încadrare în muncă.

Observațiile din raportul național sunt confirmate și de tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă. Atunci când au fost întrebați în cadrul unui sondaj despre problemele pe care le-au întâmpinat în procesul de căutare a unui loc de muncă decent, ei au menționat o gamă destul de diversă de probleme. Multe dintre aceste probleme erau legate condițiile de muncă și de încadrare în muncă oferite, dar unele dintre provocări se refereau la DCU. Tabelul 10 rezumă răspunsurile în funcție de frecvență și de sexul și domiciliul respondenților. Datele sugerează că lipsa de oportunități de locuri de muncă este o problemă mult mai semnificativă în zonele rurale decât în cele urbane și constituie o provocare mai mare pentru femeile aflate în căutarea unui loc de muncă decât pentru bărbați. În plus, este mai probabil ca tinerii din zonele urbane să aibă așteptări mai mari în ceea ce privește remunerația decât cei din zonele rurale, deși în orașe există de șapte ori mai puține oportunități de locuri de muncă decât în sate.

Probabil că cea mai semnificativă constatare din punctul de vedere al prezentei evaluări este aceea că problemele legate de DCU, și anume lipsa experienței la locul de muncă și calificările necorespunzătoare (problemele 7 și 8, Tabelul 11), se numără printre factorii predominanți de excluziune în tranziția tinerilor către un loc de muncă. Totuși, factorii de excluziune legați de DCU nu afectează toate persoanele în mod egal. Lipsa experienței profesionale și calificările insuficiente sunt obstacole mult mai semnificative în calea procesului de tranziție a tinerilor din zonele rurale, unde oportunitățile de educație și formare sunt limitate⁶¹, în pofida numărului ridicat de locuri de muncă disponibile (Figura 13).

TABELUL 11. PROBLEME CARE ÎMPIEDICĂ TRANZIȚIA CĂTRE UN LOC DE MUNCĂ, ÎN FUNCȚIE DE SEX ȘI DE DOMICILIU (ÎN MEDIUL URBAN ȘI RURAL) (% DIN RESPONDENȚII LA SONDAJ)

Problemă	Femei	Bărbați	Mediul urban	Mediul rural	Medie
1 Lipsa de informare cu privire la modalitățile de găsire a unui loc de muncă	0,0	1,8	2,5	0,0	1,1
2 Condiții nefavorabile la locul de muncă	2,1	6,8	6,4	4,1	4,9
3 Remunerație scăzută	36,0	38,5	51,7	26,1	38,1
4 Tratament discriminatoriu	2,1	1,8	0,0	3,4	1,8
5 Vârstă (persoana este prea tânără)	7,4	4,7	6,4	8,2	6,7
6 Lipsa oportunităților de locuri de muncă	15,9	10,4	2,5	17,5	11,6
7 Lipsa experienței profesionale (în legătură cu DCU)	36,5	24,0	24,6	31,6	29,2
8 Locul de muncă impunea un nivel mai ridicat de calificare (factor legat de DCU)	0,0	12,1	5,9	9,3	6,8

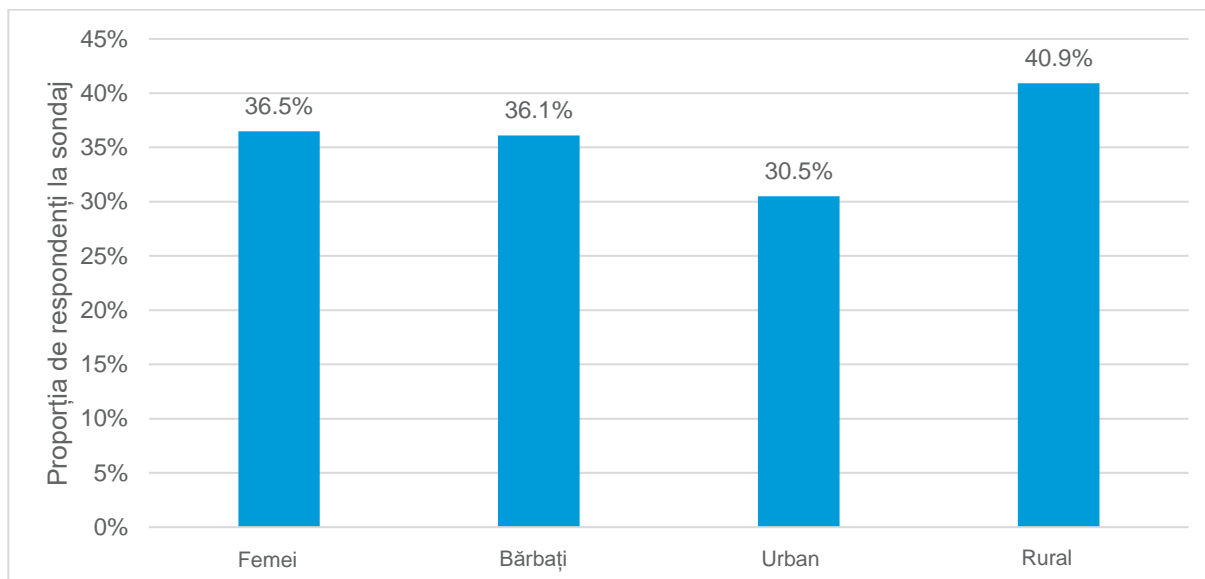
Notă: date pentru grupa de vârstă 15-29.

Sursă: calcule bazate pe Ganta și Shamchiyeva (2016) și ETF (2018).

⁶⁰ A se vedea, de exemplu, CRN C.3.2.

⁶¹ A se vedea și CRN A.2.3.

FIGURA 13. PROPORȚIA DE RESPONDENȚI LA SONDAJ CARE DECLARĂ CĂ PROBLEME LEGATE DE DCU LE-AU ÎMPIEDICAT TRANZIȚIA CĂTRE UN LOC DE MUNCĂ, ÎN FUNCȚIE DE SEX ȘI DE DOMICILIU (%)



Notă: date pentru grupa de vârstă 15-29.

Sursă: calcule bazate pe datele furnizate în raportul întocmit de Ganta și Shamchiyeva (2016) și ETF (2018).

Excluziunea de la oportunitățile de educație și de formare

Excluziunea din câmpul muncii nu este un fenomen izolat. Mai degrabă, este interconectat cu diverse probleme asociate politicilor care îi afectează pe tineri. În Republica Moldova, una dintre aceste probleme este aceea că programele de educație și de formare nu reușesc să ofere calificări adecvate.

Dovezile furnizate de raportul național și de baza de date ETF sugerează că una dintre cauzele acestui eșec este aceea că o proporție semnificativă a tinerilor cu vârsta sub 25 de ani, în special bărbați și persoane din zone rurale, este exclusă de la oportunitățile de educație și de formare. Deși problema excluziunii de la educație se poate manifesta în diverse moduri⁶², datele disponibile pentru Republica Moldova permit o descriere corespunzătoare a doar două dintre acestea: excluziunea sub forma părăsirii timpurii a școlii și excluziunea tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET).

Persoanele care părăsesc timpuriu școala

Eurostat definește persoanele care părăsesc timpuriu școala drept persoane cu vârsta între 18 și 24 de ani care au finalizat doar ciclul de învățământ secundar inferior și care nu participă la programe suplimentare de educație și formare. În 2017, aproximativ o cincime dintre tinerii din Republica Moldova se încadrau în această categorie, o pondere ridicată în comparație cu cea internațională: în același an, media UE ajungea la jumătate din acest nivel (Tabelul 12). Tendința de neparticipare se reflectă și în datele referitoare la învățământul terțiar, care, în pofida îmbunătățirilor considerabile din 2010, este încă scăzut în comparație cu situația din UE.

⁶² Pentru o prezentare cuprinzătoare și definiții, a se vedea, de exemplu, UNESCO-IBE (2014).

TABELUL 12. INDICI DE REFERINȚĂ SELECTAȚI PENTRU 2020: ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ȘI PERSOANELE CARE PĂRĂSESC TIMPURIU ȘCOALA, UE ȘI REPUBLICA MOLDOVA, 2010 ȘI 2017 (%)

	Moldova		UE		Obiectivul UE
	2010	2017	2010	2017	2020
Persoanele care părăsesc timpuriu școala (18-24)	22,1	19,4	13,9	10,6	< 10
Învățământul terțiar (30-34)	19,9	29,7	33,8	39,9	≥ 40

Notă: Datele îi includ pe toți cetățenii moldoveni cu o înregistrare activă a unei adrese în țară, indiferent de domiciliul lor principal.

Sursă: baza de date a ETF.

Se pare că majoritatea celor care părăsesc școala fac acest pas în momentul tranziției la învățământul secundar superior, după care o proporție considerabilă a elevilor nu mai frecventează școala în ultimii doi ani de învățământ obligatoriu (Tabelul 13). Astfel, ei sunt privați de accesul la parcursuri educaționale importante către învățământul superior și piața muncii. (Pentru o prezentare generală structurală a sistemului de educație din Republica Moldova, a se vedea anexa 2). Tabelul 12 arată și că proporția cea mai mare pondere de persoane care părăsesc timpuriu școala se înregistrează în zonele rurale⁶³. Alte surse scot în evidență faptul că probabilitatea de a părăsi școala timpuriu este mai mare în rândul băieților decât al fetelor. Într-adevăr, în 2016 (ultimul an pentru care sunt disponibile astfel de date), 26 % dintre tinerii din mediul rural și aproximativ 24 % dintre bărbații tineri au părăsit timpuriu școala. Proporția celor care părăsesc timpuriu școala în rândul femeilor era semnificativ mai scăzută (16 %), în timp ce problema apărea cu cea mai scăzută frecvență în rândul tinerilor din mediul urban (10,9 %) (ETF, 2018).

TABELUL 13. ÎNSCRIEREA ÎN ȘCOLILE GENERALE ÎN FUNCȚIE DE VÂRSTĂ, CLASĂ ȘI DOMICILIU 2017 (%)

Ciclul de învățământ	Clasa	Rata brută a înscrierilor (%)		Vârsta (ani)
		Mediul urban	Mediul rural	
Primar	1	122,7	74,1	7
	2	124	79,3	8
	3	119	74,5	9
Secundar inferior	4	108	77,1	10
	5	112	75,7	11
	6	105	75,7	12
	7	112	76,9	13
	8	104	75,5	14
	9	99	74,9	15
Secundar superior	10	73	11,2	16
	11	67	8,2	17
	12	62	8,1	18

Note: Datele îi includ pe toți cetățenii moldoveni cu o înregistrare activă a unei adrese în țară, indiferent de domiciliul principal. 1. Cifra dintre paranteze se referă la o rată estimată a înscrierilor în școlile profesionale la nivelul secundar superior în funcție de zonă.

Sursă: calcule bazate pe date furnizate de Biroul Național de Statistică.

⁶³ Unele rapoarte, precum UNICEF (2015), menționează că cea mai mare rată de excluziune se înregistrează în rândul copiilor de etnie romă, dar lipsa datelor împiedică efectuarea unei comparații și analize corespunzătoare în acest capitol.

Se pare că mecanismele concrete de excludere și motivele pentru care elevii optează să părăsească educația formală nu au fost încă documentate în mod sistematic. Unele rapoarte sugerează că problema poate fi cauzată de nivelurile neuniforme de cheltuieli în ceea ce privește educația din regiunile țării (ETF, 2018), în timp ce altele subliniază faptul că zonele rurale și cei care locuiesc acolo se confruntă cu un set complex de provocări economice care le influențează alegerile în ceea ce privește educația (Ganta și Shamchiyeva, 2016)⁶⁴.

Potrivit cercetărilor recente cu privire la factorii care influențează părăsirea timpurie a școlii la nivel global, cauzele problemei sunt, de obicei, extrem de complexe. Unele au legătură cu elevul sau studentul, ca persoană, și cu familia acestuia. Altele intră sub sfera de responsabilitate a factorilor de decizie politică și se referă la mediul din școală și din sălile de curs (González-Rodríguez et al., 2019).

Și în Republica Moldova, cauzele părăsirii timpurii a școlii par a fi complexe. Probabil că dezechilibrele în ceea ce privește investițiile în educație și dezvoltarea economică de pe tot cuprinsul țării joacă un rol important, la fel ca alți factori, precum condițiile nesatisfăcătoare și calitatea instruirii, nivelul scăzut de motivație al tinerilor în ceea ce privește continuarea parcursului educațional ulterior învățământului obligatoriu și deficiențele în ceea ce privește accesibilitatea educației și formării în zonele rurale.

Ar fi utilă explorarea mai detaliată a acestei probleme într-o analiză separată. Totuși, chiar și din dovezile limitate disponibile pentru această evaluare, se pare că cele două probleme, excluderea din câmpul muncii și de la educație și formare, se accentuează reciproc în Republica Moldova. Tinerii care consideră că nu este avantajos să continue un parcurs educațional care furnizează un nivel scăzut de calitate și care îi privează de șanse echitabile de ocupare a unui loc de muncă pot decide să părăsească școala. La rândul ei, această decizie le limitează și mai mult șansele la o tranziție de succes, transformându-le, practic, convingerea într-o profesie care se adevărește.

Tinerii NEET

O proporție semnificativă a tinerilor din Republica Moldova care nu urmează niciun program educațional întâmpină probleme și în ceea ce privește găsirea unui loc de muncă, intrând astfel în categoria NEET. În 2017, tinerii din categoria NEET constituiau o cincime din populația tânără a țării, iar în 2018, această proporție a fost și mai mare (27,1 %)⁶⁵.

Conform datelor defalcate din 2015 (ultimul an disponibil, când 29 % din populația tânără din Republica Moldova se încadra în categoria NEET), aproximativ 40 % dintre toți tinerii NEET erau persoane fără calificări, care părăsiseră timpuriu școala, pe următoarele locuri clasându-se cei cu competențe medii (30 %) și superioare (15 %). Exprimat în termeni de nivel de instruire, aproximativ 46 % din acești tineri NEET erau absolvenți de învățământ secundar inferior, 30 %, de învățământ secundar superior și 15 % erau absolvenți de învățământ superior⁶⁶.

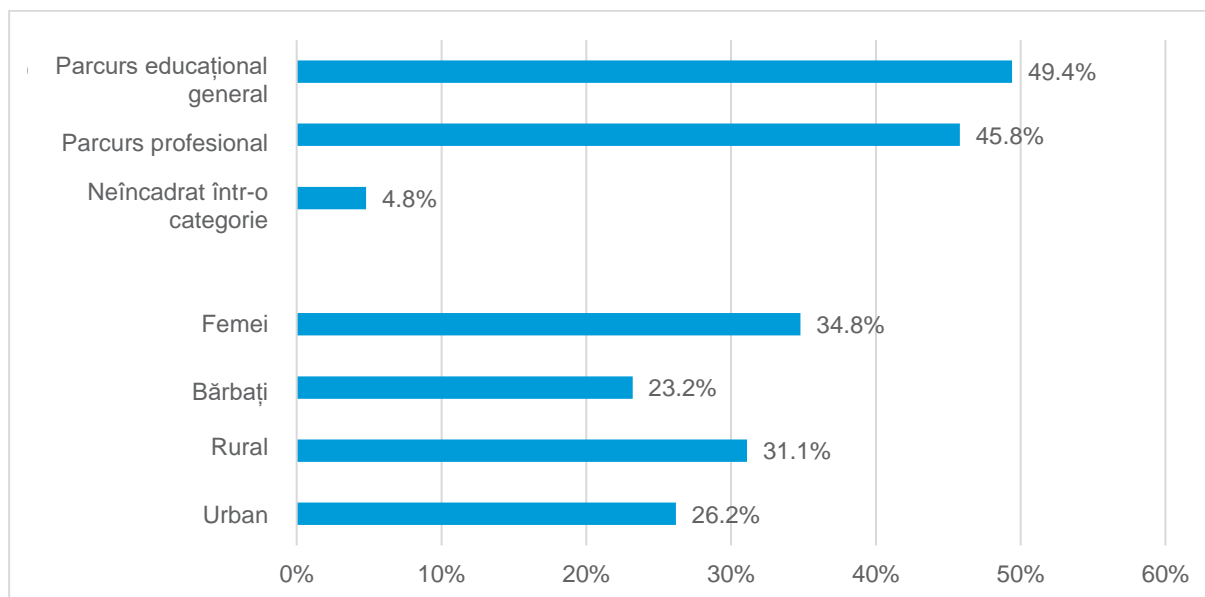
Același set de date sugerează că alegerea între un parcurs educațional profesional sau general nu a avut o influență atât de mare asupra probabilității ca tinerii să devină NEET precum au avut sexul și domiciliul. Tinerele și tinerii din zonele rurale alcătuiau cel mai numeros grup de NEET (35 %, respectiv 31 %), pe următoarele locuri clasându-se tinerii din mediul urban (26 %) și bărbații tineri (23 %) (Figura 14).

⁶⁴ A se vedea și CRN A.1.1.

⁶⁵ CRN C.3.1.

⁶⁶ Totalul este de mai puțin de 100 % din cauza informațiilor lipsă pentru anumiți tineri NEET.

FIGURA 14. PROPORȚIA DE TINERI NEET ÎN POPULAȚIA TÂNĂRĂ ÎN FUNCȚIE DE TIPUL DE PARCURS EDUCAȚIONAL (GENERAL SAU PROFESIONAL), SEX ȘI DOMICILIU, 2015 (%)



Notă: Datele includ învățământul secundar inferior și superior.

Sursă: calcule bazate pe date furnizate de ETF (2018).

Un studiu sociologic recent asupra situației tinerilor NEET din Republica Moldova a constatat că efectul combinat al excluziunii din câmpul muncii și de la educație este unul dintre principalii factori determinanți ai statutului de NEET, ceilalți factori fiind de ordin individual, precum vârsta și sexul, socio-economic, precum domiciliul, și instituțional, precum serviciile deficitare (Crismaru et al., 2017).

Procesele care implică excluziunea duc la deziluzie, o stimă de sine scăzută, pasivitate și descurajare, care pot fi accentuate de situația familială (în 2016, peste 45 % din tinerii NEET nu au putut participa la educație sau pe piața muncii deoarece membrii familiei aveau nevoie de îngrijire (Crismaru et al., 2017)) și de competențe precare de comunicare și de depunere a candidaturii pentru un loc de muncă⁶⁷.

3.2.2. Răspunsuri în materie de politică

Priorități și eficacitate

Având în vedere raportul național și materialele subiacente la care face referire acesta, factorii de decizie politică din Republica Moldova sunt perfect conștienți de provocarea pe care o prezintă excluziunea tinerilor. Răspunsurile lor în materie de politică abordează separat cele două probleme, un pachet de măsuri fiind menit să faciliteze participarea pe piața muncii, iar un set separat de măsuri venind în sprijinul unui acces mai bun la educație și formare.

Singura legătură pare să fie faptul că unele dintre măsurile prezentate în raportul național ca răspuns la problema excluziunii tinerilor de pe piața muncii depind în mare măsură de participarea corespunzătoare a acestor tineri la soluții de educație și formare de tip formal, precum învățarea la locul de muncă. Acest lucru înseamnă că măsurile de acest tip ar putea să nu fie eficiente pentru tinerii expuși riscurilor, pentru că, de obicei, ei nu sunt excluși numai din câmpul muncii, ci și de la educație și formare.

⁶⁷ CRN C.3.1

Politici care vizează riscul excluziunii tinerilor de pe piața muncii

În ceea ce privește acțiunile mai specifice în vederea combaterii excluziunii de pe piața muncii, raportul național descrie mai mulți pași importanți întreprinși în anii care au precedat evaluarea ETF. Cel care li se adresează în mod specific tinerilor este programul Start pentru tineri: o afacere durabilă la tine acasă. Lansat în 2018, scopul acestui program este promovarea antreprenoriatului în rândul tinerilor. La fel ca PARE 1+1, despre care s-a discutat mai sus, programul Start le oferă tinerilor cursuri de formare, consultanță, acces la informații despre prestatorii de servicii pentru întreprinderi și furnizorii de materiale și echipamente, precum și finanțare, dacă proiectul lor de afacere este inovator⁶⁸.

Pentru tinerii înregistrați ca fiind în căutarea unui loc de muncă ce preferă să ocupe un loc de muncă în loc să-l creeze, există un pachet de politici ce cuprinde MAPM. Sub titlul comun Promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj⁶⁹, măsurile vizează atât viitorii candidați, cât și angajatorii, cu scopul de a reduce dezechilibrele în ceea ce privește așteptările ambelor părți. Măsurile pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă includ programe de formare profesională în vederea calificării și recalificării, inclusiv formarea la locul de muncă. Măsurile pentru angajatori includ stimulente financiare sub formă de subvenții pentru cei care adaptează locurile de muncă existente și creează posturi noi pentru persoanele din grupuri vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă, precum persoane cu dizabilități, persoane din zone rurale și șomerii de lungă durată⁷⁰.

În plus, în Strategia națională privind ocuparea forței de muncă 2017-2021 este stipulat angajamentul de a consolida legătura dintre piața muncii și rezultatele în ceea ce privește EFP ale tinerilor absolvenți, precum și de a promova crearea de locuri de muncă prin antreprenoriat în rândul tinerilor⁷¹. Un număr mai redus de măsuri semnificative în acest sens vizează furnizorii de educație și formare, având scopul de a oferi sprijin pentru o tranziție de succes a elevilor și studenților către un loc de muncă. Cele mai importante măsuri în ceea ce privește furnizorii sunt învățarea la locul de muncă și serviciile de orientare/consiliere profesională⁷².

În Republica Moldova, învățarea la locul de muncă există sub forma stagiilor neplătite, care sunt obligatorii în toate programele din EFP din ciclul secundar superior și durează, de obicei, câteva luni. Companiile implicate au acorduri oficiale cu școlile, iar profesorii au responsabilitatea de a monitoriza în mod regulat progresele elevului sau studentului în timpul stagiului. Modelul învățării la locul de muncă există de câțiva ani, la fel ca problemele care îl însoțesc, în special dificultățile în ceea ce privește găsirea unui stagiu⁷³, ceea ce duce deseori la implementarea învățării la locul de muncă în mediul școlar, nu la un loc efectiv de muncă și la monitorizarea deficitară a progreselor elevilor sau studenților. Alt model de învățare la locul de muncă căruia i s-a acordat un nivel înalt de prioritate este⁷⁴ EFP în sistem dual, ceea ce a dus la o rată ridicată de înscrieri în programele de ucenicie și la o rată mai ridicată a capacității de inserție profesională a tinerilor⁷⁵.

Ca ultim aspect, există mai multe proiecte care se bazează pe sprijinul donatorilor, dar care sunt aprobate de sistemul public, care promovează o tranziție fără probleme de la școală la locul de muncă pentru tineri, inclusiv pentru persoanele expuse riscurilor. Unele dintre cele mai importante și mai cuprinzătoare proiecte au pus accentul pe orientarea profesională. Un exemplu este Cariera Mea⁷⁶, o platformă online pentru orientare profesională adresată copiilor și tinerilor. Aceasta a fost lansată pentru a răspunde necesităților elevilor cu vârste între 11 și 18 ani și pentru a le da ocazia de a lua decizii bine informate cu privire la viitoarea lor carieră. Alt exemplu este proiectul Reconceptualizarea orientării profesionale și a consilierii în materie de carieră (REVOCC –

⁶⁸ A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 973 din 10 octombrie 2018 și CRN B.1.5.

⁶⁹ Legea nr. 105 din 2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj.

⁷⁰ CRN B.1.6.

⁷¹ Strategia națională privind ocuparea forței de muncă 2017-2021 și CRN C.3.3.

⁷² A se vedea CRN C.3.2 – C.3.4 pentru detalii referitoare la ambele măsuri.

⁷³ A se vedea și CRN D.1.1.

⁷⁴ CRN B.2.1

⁷⁵ CRN C.3.1 și C.3.2.

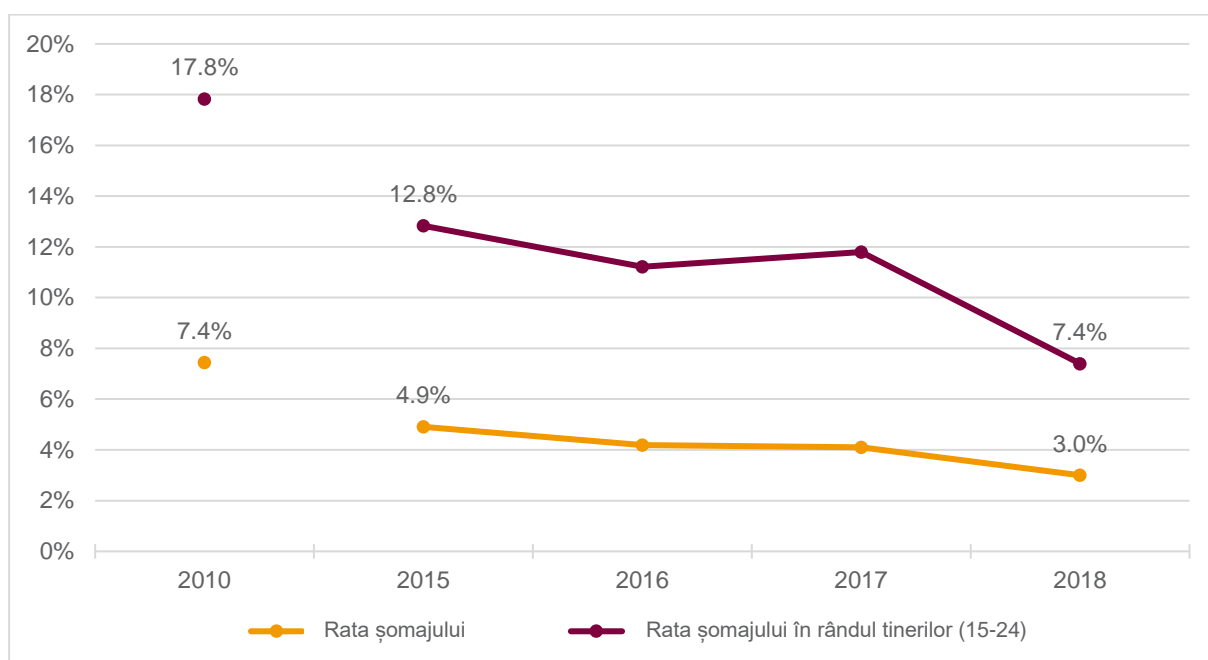
⁷⁶ <http://www.carieramea.com/>

Reconceptualising Professional Orientation and Career Counselling), care a fost finanțat de Agenția Austriacă pentru Dezvoltare și implementat de mai multe organisme de stat în sprijinul unei serii de transformări structurale legate de orientarea profesională, precum deschiderea de centre regionale pentru orientarea profesională.

Raportul național este destul de deschis în evaluarea făcută acestor inițiative, pe de-o parte lăudând contribuția lor, pe de altă parte, descriindu-le limitele, generate de lipsa capacității instituțiilor de stat și de fragmentarea inițiativelor din cauza absenței unor mecanisme de coordonare la nivel național (a se vedea și secțiunea referitoare la deficiențele și discrepanțele în politică de mai jos)⁷⁷. Trebuie precizat că unele dintre măsurile-cheie descrise în raportul național, precum programele Start pentru tineri și Ocuparea forței de muncă și asigurarea de șomaj sunt prea recente (2018) pentru a fi evaluate în ceea ce privește eficacitatea.

Cu toate acestea, raportul național este destul de optimist cu privire la eficacitatea generală preconizată a politicilor: se menționează că experiențele anterioare cu intervenții similare au dus la o scădere considerabilă a șomajului în ultimii ani, o afirmație ce pare a fi coroborată de datele referitoare la piața forței de muncă (Figura 15)⁷⁸. Rata șomajului în rândul tinerilor a înregistrat o scădere deosebit de accentuată: de la 17,8 % în 2010 la 7,4 % în 2018.

FIGURA 15. ȘOMAJUL ȘI ȘOMAJUL ÎN RÂNDUL TINERILOR, 2010, 2015-2018, (%)



Note: Datele cuprind grupele de vârstă 15+ și 15-24 pentru șomajul în rândul tinerilor și îi includ pe toți cetățenii moldoveni cu o înregistrare activă a unei adrese în țară, indiferent de domiciliul lor principal.

Sursă: baza de date a ETF.

Scăderea ratei șomajului nu poate fi atribuită în totalitate succeselor politicilor: evoluțiile demografice și în materie de migrație joacă și ele un rol important. Având în vedere rata inactivității în rândul tinerilor care, în mare măsură, stagnează din 2010 (Figura 14), impactul politicilor care vizează excluderea tinerilor de pe piața muncii a fost, în cel mai bun caz, neuniform. Mai mult, nu este clar în ce măsură crearea de locuri de muncă a contribuit la această scădere a ratei șomajului și a șomajului de lungă durată și în ce măsură crearea de locuri de muncă le-a adus beneficii tinerilor.

⁷⁷ CRN C.3.2.

⁷⁸ CRN B.1.6

Totuși, experiențele internaționale confirmă că desfășurarea de activități independente poate fi o măsură de succes care contribuie la ieșirea tinerilor din inactivitate și din șomaj (Halabisky, 2012). Republica Moldova dispune de o gamă largă de proiecte de succes, bazate pe sprijinul donatorilor, care sunt relevante în acest context, precum Cariera Mea și REVOCC, ale căror rezultate și lecții pot fi integrate în pachetul de măsuri politice oficiale, finanțate din fonduri publice, împotriva șomajului și inactivității în rândul tinerilor.

Politici care abordează excluziunea tinerilor de la oportunitățile de educație și formare

Spre deosebire de (multe) alte țări, în care opțiunile EFP sunt considerate neatractive, educația și EFP sunt respectate în Republica Moldova⁷⁹, iar egalitatea în ceea ce privește accesul este descrisă ca fiind un principiu-cheie al politicilor și acțiunilor din sectorul respectiv⁸⁰.

Acest angajament se traduce în mai multe răspunsuri în materie de politică. În primul rând, raportul național subliniază politica privind discriminarea pozitivă sub forma cotelor de acces pentru categoriile speciale de potențiali elevi și studenți, precum persoanele cu dizabilități, orfanii, cei care provin din grupurile minorităților etnice dezavantajate și copii care provin din familii numeroase. Elevilor și studenților din aceste categorii li se asigură și cazarea gratuită și asistență financiară⁸¹. Același principiu de egalitate de acces îndrumă și politicile care reglementează participarea la formarea continuă și la formarea în cadrul MAPM. Și persoanelor care se află în căutarea unui loc de muncă (inclusiv tinerilor) din grupuri vulnerabile li se acordă acces prioritar la asemenea oportunități educaționale⁸².

Pentru cei care nu se încadrează în niciuna dintre categoriile speciale, Strategia de dezvoltare a educației (SDE) și Strategia de dezvoltare a învățământului vocațional/tehnic pe anii 2013-2020 prevăd dezvoltarea și implementarea de măsuri pentru asigurarea accesului la educație, indiferent de domiciliu, sex sau mediul socio-economic. Acestea includ și accesul la oportunități de învățare pe tot parcursul vieții pentru adulți⁸³.

Excluziunea de la educație și formare poate fi cauzată de numeroși factori, motiv pentru care este dificil de evaluat cât de mult contribuie o anumită politică din măsurile descrise în prezentul document la soluționarea problemei. Este mai fezabil și fiabil să analizăm efectul cumulat al eforturilor în materie de politică în vederea prevenirii excluziunii, așa cum se reflectă în evoluția unor indicatori de bază care au legătură cu participarea la educație și muncă (Tabelul 13). Momentul pare potrivit, întrucât evaluarea ETF (2019) se referă la anii care precedă ultimul an (2020) al SDE și al Strategiei de dezvoltare a învățământului vocațional/tehnic, care sunt puse în aplicare din 2014, respectiv 2013.

Selecția de indicatori este similară sau identică celei utilizate în acest capitol pentru a descrie problema excluziunii și pentru a aduce argumente în ceea ce privește caracterul ei urgent. Tabelul 14 prezintă rata persoanelor care părăsesc timpuriu școala, rata de înscrieri în EFP, rata NEET, rata de absolvire a EFP și rata inactivității economice și a șomajului în rândul tinerilor ca indicatori legați de secțiunea precedentă cu privire la excluziunea de pe piața muncii. Indicatorii sunt prezentați în funcție de ultima valoare disponibilă (coloana 1) și de anul de referință (coloana 2), valoarea istorică la momentul inițierii ultimei serii de strategii pentru educație sau înainte (coloana 3) de anul referinței istorice (coloana 4) și prezența sau absența progreselor pe această bază (coloana 5).

⁷⁹ CRN C.1.1.

⁸⁰ A se vedea CRN C.2.3, Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020, Educația 2020 (Hotărârea Guvernului nr. 944 din 14 noiembrie 2014) și Strategia de dezvoltare a învățământului vocațional/tehnic pe anii 2013-2020 (Hotărârea Guvernului nr. 97 din 1 februarie 2013).

⁸¹ CRN C.1.2. și C.1.3.

⁸² Legea nr. 102-XV din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

⁸³ SDE, secțiunea V, Direcția strategică 1 și Strategia de dezvoltare a învățământului vocațional/tehnic pe anii 2013-2020, Obiectivul 6.

TABELUL 14. EFICACITATEA POLITICILOR: TENDINȚE ÎN PARTICIPAREA LA EDUCAȚIE ȘI PE PIAȚA MUNCII

	Note	Ultima valoare disponibilă	Anul	Valoare înainte de inițierea strategiei	Anul	Progrese de la inițiere (1)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tineretul inactiv din punct de vedere economic (%)	2	79,2	2018	78,1	2010	Nu
Rata șomajului în rândul tinerilor (%)	3	7,4	2018	17,8	2010	Da
Persoanele care părăsesc timpuriu școala (%)		19,4	2017	22,1	2010	Nu
Înscrierea în școlile profesionale secundare		65 742	2017	65 562	2012	Nu
Rata NEET (%)		17,3	2018	19,6	2010	Da
Rata medie de absolvire a programelor EFP (%)	4	2,9	2017	6,7	2012	Nu

Note: 1. În scopul evaluării ETF, progresul este definit ca o schimbare pozitivă de cel puțin cinci puncte procentuale între cei doi ani de referință. 2. Grupă de vârstă 15-24, medie pentru ambele sexe. 3. Media națională, grupa de vârstă 15-24. 4. Include programe de 2 ani (% dintre tinerii de 17 ani), programe de 3 ani (% dintre tinerii de 18 ani) și programe de 1 an (% dintre tinerii de 19 ani).

Surse: baza de date a ETF și baza de date a Biroului Național de Statistică.

Datele din tabel arată că singurele progrese în ceea ce privește valorile indicatorilor s-au înregistrat în legătură cu rata șomajului în rândul tinerilor, care a scăzut considerabil în perioada de referință, și în legătură cu rata NEET, care a scăzut cu aproximativ 2 puncte procentuale între 2010 și 2018. Bineînțeles, evoluția pozitivă a acestor doi indicatori poate fi atribuită și factorilor din afara sferei acțiunilor în materie de politică prevăzute în strategiile pentru educație și formare. Cu toate acestea, progresele sunt evidente.

Totuși, absența progreselor și, de fapt, regresul înregistrat în celelalte dimensiuni vizate de indicatori sugerează că problemele de excluziune persistă în pofida reacțiilor în materie de politică ale autorităților naționale și că sunt prevalente în special în rândul indicatorilor referitori la educație și formare. Acesta poate fi un semnal că reacțiile trebuie să fie calibrate sau chiar înlocuite. Aspectul acesta este analizat mai aprofundat în următoarea secțiune.

Deficiențe și lacune în materie de politici

Măsurile în materie de politică neglijează continuarea studiilor și absolvirea ca domeniu de risc

Majoritatea măsurilor în materie de politică promovează accesul inițial la programe de educație și formare, dar foarte puține măsuri susțin continuarea studiilor și absolvirea.

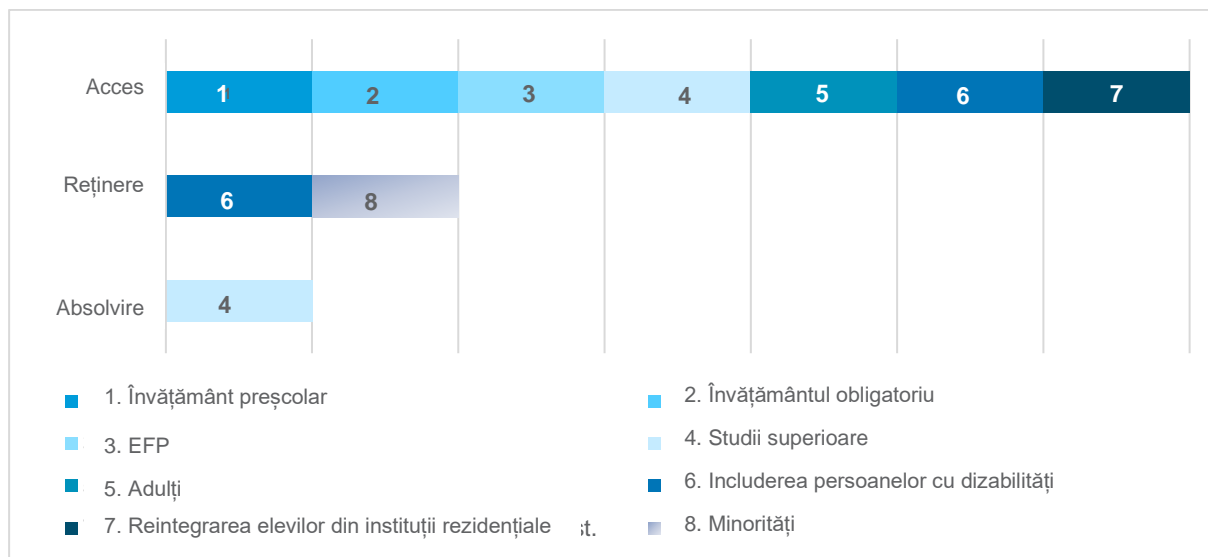
Așa cum s-a menționat în capitolul 1 al acestei evaluări, unul dintre obiectivele-cheie pentru dezvoltarea EFP și a educației în general în Republica Moldova este acela de a facilita participarea prin îmbunătățirea accesului la oportunități de educație și de formare⁸⁴. Politicile corespunzătoare sunt implementate prin intermediul acțiunilor prioritare care au caracteristici pozitive, dar și unele deficiențe.

O caracteristică pozitivă este aceea că acțiunile vizează toate nivelurile de educație și includ diverse domenii de politică majore care sunt importante pentru prevenirea excluziunii, precum educația adulților, integrarea

⁸⁴ A se vedea CRN A.2.4, SDE și Strategia de dezvoltare a învățământului vocațional/tehnic pe anii 2013-2020.

minorităților și a elevilor sau studenților din instituții rezidențiale și educația favorabilă incluziunii: există o legătură cu un total de opt domenii politice de intervenție (Figura 16).

FIGURA 16. DISPONIBILITATEA ACȚIUNILOR ÎN MATERIE DE POLITICĂ ÎN SPRIJINUL ACCESULUI LA EDUCAȚIE, CONTINUĂRII STUDIILOR ȘI ABSOLVIRII, ÎN FUNCȚIE DE NIVELUL DE EDUCAȚIE ȘI DE DOMENIUL DE POLITICĂ (2014-2020)



Surse: vizualizare pe baza informațiilor furnizate de SDE 2014-2020 (Educația 2020): Hotărârea Guvernului nr. 944 din 14 noiembrie 2014 și Strategia de dezvoltare a învățământului vocațional/tehnic pe anii 2013-2020: Hotărârea Guvernului nr. 97 din 1 februarie 2013.

Totuși, Figura 18 arată și că majoritatea acțiunilor se limitează la promovarea accesului (inițial) la oportunități de educație și de formare, deși datele și analiza sugerează până în prezent că provocarea în ceea ce privește excluderea este determinată și de dificultățile legate de continuarea studiilor și de încheierea acestora cu succes, prin absolvire. 44

Deși în aproape toate domeniile politice se implementează acțiuni pentru a facilita accesul, numărul intervențiilor menite să îi sprijine pe elevi și studenți în timpul programelor de educație și formare este considerabil mai scăzut. Aceste intervenții se limitează la elevii sau studenții din programele de educație favorabilă incluziunii și la cei care provin din grupurile minorităților etnice dezavantajate. Acțiunile care sprijină absolvirea sunt și mai rare și sunt implementate numai la nivelul învățământului superior (Figura 18).

Politicile care promovează participarea pe muncii prin formare nu se concentrează asupra tinerilor

Măsurile în materie de politică ce promovează participarea pe piața muncii sunt create pentru populația generală, indiferent de vârstă, ceea ce le limitează impactul în rândul tinerilor șomeri și inactivi.

Dacă tinerii din Republica Moldova sunt cei mai afectați de excluderea de pe piața muncii, ar fi de așteptat ca o proporție semnificativă a măsurilor legate de ocuparea forței de muncă să li se adreseze lor. Din neferice, cu excepția unui singur program aflat în fazele incipiente, care se concentrează în mod specific asupra tinerilor⁸⁵, toate celelalte măsuri (numeroase) care vizează persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și promovează participarea pe piața muncii sunt create pentru populația generală, indiferent de vârstă.

⁸⁵ Start pentru tineri, descris mai sus.

Tinerii constituie o pondere relativ redusă din beneficiarii acestor programe⁸⁶, lucru deloc surprinzător. În ceea ce privește sprijinul pentru piața muncii și MAPM, este cunoscut faptul că nevoile și situația tinerilor necesită o abordare personalizată, intensificată, ce poate include un accent mai mare pe consiliere și monitorizare, pe crearea angajamentului și a motivației de a persevera și de a căuta un loc de muncă, precum și stimulente pentru angajatori pentru a angaja tineri cu mai puțină experiență (Tosun et al., 2017).

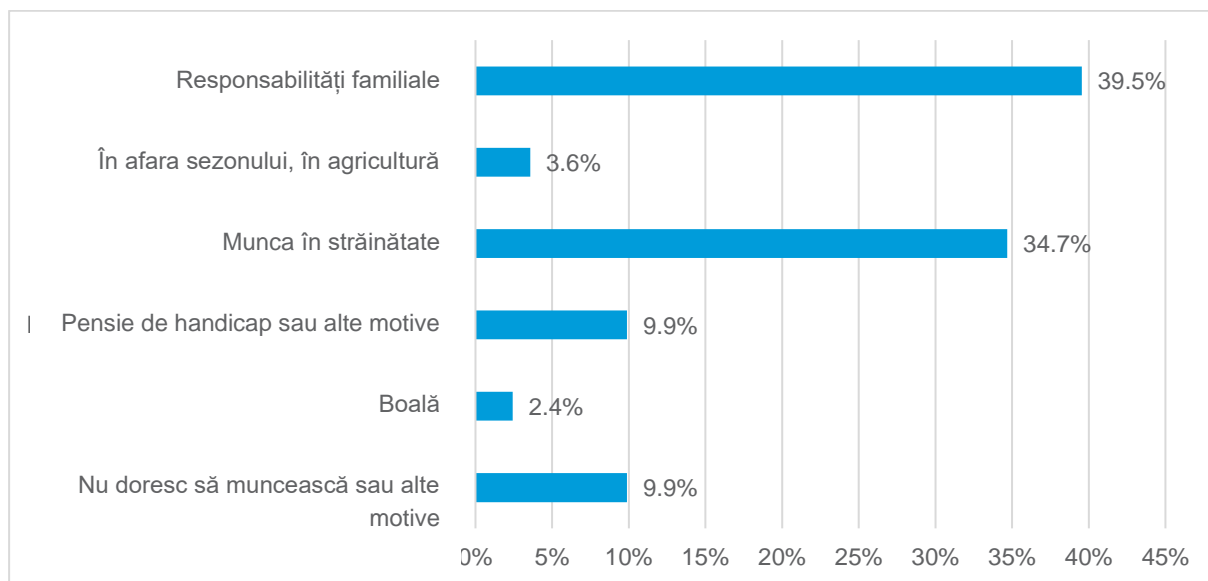
În 2018, ETF remarcase deja necesitatea unor servicii adaptate tinerilor pentru susținerea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor din Republica Moldova (ETF, 2018). Totuși, la momentul efectuării acestei evaluări, astfel de servicii erau, în mare parte, absente, cu excepția câtorva exemple de bune practici de acțiuni sprijinite de donatori pentru orientarea profesională în școli. Această deficiență continuă să afecteze eficacitatea măsurilor în materie de politică ce promovează participarea pe piața muncii în rândul populației tinere. O parte a problemei o constituie absența mecanismelor de identificare și evaluare a proiectelor și inițiativelor anterioare de succes pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor cu scopul de a sistematiza, disemina și utiliza experiența în vederea creării de noi politici.

Lipsa diversificării împiedică politicile să abordeze principalii factori determinanți ai excluziunii tinerilor
Politicile oficiale privind combaterea excluziunii tinerilor de pe piața muncii în Republica Moldova nu par să ia în considerare diversitatea acestui segment de populație și nu vizează principalii factori determinanți ai excluziunii. Acest aspect le limitează credibilitatea și eficacitatea.

Ca grup, tinerii din Republica Moldova aflați în căutarea unui loc de muncă sau inactivi din punct de vedere economic prezintă o diversitate destul de accentuată în ceea ce privește contextul socio-economic, așteptările și motivele pentru șomaj sau inactivitate. De exemplu, o proporție semnificativă (39,5 %) a tinerilor sub 25 de ani care nu erau încadrați profesional și nu își căutau un loc de muncă în 2018 aveau responsabilități familiale care îi împiedicau să participe pe piața muncii. Aproximativ 10 % dintre tineri aveau un statut special prin care li se acordau alocații sociale (descurajându-i, astfel, de la ocuparea unui loc de muncă) și 10 % nu doreau să muncească sau au preferat să nu ofere un motiv pentru inactivitatea lor (Figura 17).

⁸⁶ CRN B.1.7 și Hotărârea Guvernului nr. 973 din 2018 cu privire la aprobarea Programului Start pentru tineri (<http://www.legis.md/cautare/rezultate/109155>).

FIGURA 17. POPULAȚIA INACTIVĂ DIN GRUPE DE VÂRSTĂ 15-24, ÎN FUNCȚIE DE MOTIVUL PRINCIPAL PENTRU A NU LUCRA, 2018 (%)



Sursă: calcule bazate pe date furnizate de Biroul Național de Statistică.

În spatele diversității de explicații există și o diversitate de potențiali beneficiari, cum ar fi persoanele care au părăsit școala, tinerii cu dizabilități, tinerii din mediul rural/săraci, mamele (singure) care au copii mici și persoanele fără calificare aflate în căutarea unui loc de muncă, ale căror necesități ar putea fi diferite și ar putea impune diverse soluții de sprijin. De exemplu, tinerele mame ar putea avea nevoie de un pachet de măsuri care să includă un program de formare flexibil, acces la servicii de îngrijire pe timp de zi pentru copiii lor și disponibilitatea angajatorilor de a-și adapta condițiile de muncă (de ex., permițând un program de lucru flexibil). Tinerii care nu doresc să muncească ar putea avea nevoie de soluții cu un element solid de comunicare directă proactivă și de crearea unor stimulente, în timp ce persoanele care se gândesc să emigreze sau care au părăsit deja țara ar putea avea nevoie de acces la sprijin în vederea reintegrării (inclusiv formare și recunoașterea calificărilor), ca stimulent în cazul întoarcerii în țară.

Spre deosebire de numeroasele proiecte susținute de donatori, în mare măsură necoordonate, politicile oficiale împotriva excluziunii de pe piața muncii din Republica Moldova au un caracter mai degrabă generic și încă nu par a lua în calcul această diversitate, de exemplu, prin acordarea de prioritate factorilor proeminenți care duc la excluziunea tinerilor, precum domiciliul (majoritatea tinerilor locuiesc în zone rurale), nivelul de educație și sexul.

Deficiențe în ceea ce privește capacitățile și resursele pentru furnizarea serviciilor

Organismele de stat și furnizorii de programe de formare care au sarcina de a implementa politicile pentru susținerea participării tinerilor pe piața muncii și la educație sunt afectate de deficiențe în ceea ce privește capacitățile și resursele financiare.

Raportul național relatează cum, în ultimii ani, măsurile în materie de politică și inițiativele susținute de donatori pentru a susține participarea pe piața muncii au dus la crearea și reorganizarea mai multor organisme de stat și instituții subordonate și la adoptarea unei multitudini de regulamente noi⁸⁷. Doar în 2018, Republica Moldova a adoptat 12 legi, hotărâri guvernamentale sau regulamente noi care vizează EFP, dintre care mai mult de jumătate se concentrau asupra facilitării ocupării forței de muncă prin formare profesională și prin recunoașterea calificărilor profesionale.

⁸⁷ A se vedea, de exemplu, CRN A.2.4.

În paralel, autoritățile au inițiat o reformă administrativă de amploare⁸⁸ care a redus numărul de ministere de resort de la 16 la 9, iar numărul de funcționari publici cu peste 40 %⁸⁹. Se preconizează că măsura va determina creșteri salariale, dar și alocarea mai multor responsabilități unui număr mai mic de oameni. La momentul efectuării acestei evaluări, următorul pas îl constituia o reducere a personalului din instituțiile subordonate, unele dintre acestea, precum Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Observatorul pieței muncii și Centrul pentru Educația și Formarea Profesională jucând un rol foarte important în implementarea politicilor descrise în această secțiune.

Efectul combinat al acestor schimbări – reducerea personalului, creșterea volumului de muncă și a responsabilităților, precum și un cadru de reglementare în schimbare – este o potențială sursă de risc, întrucât multe dintre aceste instituții sunt deja afectate de deficiențe în ceea ce privește capacitățile și resursele și întâmpină dificultăți în îndeplinirea așteptărilor și în condițiile actuale⁹⁰. De exemplu, raportul național citează o evaluare efectuată de OIM în 2017, care constata că Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă nu dispune de capacitatea necesară pentru a implementa toate măsurile în vederea susținerii șomerilor⁹¹, în timp ce furnizorii publici de EFP nu dispun de resursele financiare și competențele necesare personalului pentru a-și îndeplini obligațiile de a asigura oportunități egale pentru toți⁹².

Dintr-o perspectivă DCU, această ultimă observație este deosebit de îngrijorătoare. O parte a problemei o constituie excedentul de personal al furnizorilor de programe de educație și formare, numărul angajaților rămânând constant în pofida scăderii bruște a numărului de înscrieri. Drept consecință, majoritatea resurselor financiare sunt absorbite de cheltuielile salariale⁹³, rămânând insuficiente resurse pentru alte cheltuieli, precum investițiile în dezvoltarea profesională pentru cadrele didactice sau crearea unor condiții de învățare mai bune.

Deficiențele în ceea ce privește capacitățile și personalul împiedică și activitatea altor instituții implicate în promovarea participării la educație, formare și pe piața muncii, inclusiv centrele de excelență, centrul metodologic și Observatorul pieței muncii.

Parteneriatele precare dintre mediul profesional și cel al formării împiedică acordarea de sprijin la nivelul furnizorilor

Republica Moldova a înființat mai multe organisme pentru a coordona activitățile și colaborarea dintre angajatori, furnizorii de programe de educație și formare (EFP) și organismele de stat responsabile pentru politicile privind piața muncii și DCU. Acestea includ reprezentanți ai partenerilor sociali, precum organizații patronale și sindicate, nou-formatele consilii sectoriale pentru competențe (la momentul efectuării acestei analize, numărul lor se ridică la șase), Organizația pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii (ODIMM), asociații de afaceri, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Camera de Comerț și Industrie și Consiliul elevilor și studenților din cadrul programelor de educație și formare tehnică și profesională, precum și ministerele de resort. Autoritățile creaseră deja Consiliul (Comitetul) Național de Coordonare pentru TEFP în 2014, pentru a stimula sinergia dintre acești actori, TEFP, piața forței de muncă și economia națională.

În pofida acestor măsuri, raportul național menționează că există un deficit considerabil în ceea ce privește implicarea angajatorilor în EFP, într-o anumită măsură, deoarece Consiliul Național de Coordonare nu are capacitățile necesare pentru a facilita implicarea părților interesate, dar și deoarece consiliile sectoriale pentru competențe au fost înființate de prea puțin timp⁹⁴. O problemă și mai dificilă o reprezintă faptul că,

⁸⁸ Pentru mai multe informații oficiale, a se vedea <https://cancelaria.gov.md/en/apc/public-administration-reform>

⁸⁹ CRN A.1.1.

⁹⁰ CRN C.3.2.

⁹¹ CRN C.3.2.

⁹² CRN C.2.3

⁹³ CRN A.2.2.

⁹⁴ CRN E.2.1.

dincolo de aceste organisme înființate, nu există niciun mecanism și niciun proces oficial pentru dialog, cooperare și furnizare de stimulente la nivelul inferior, tehnic, de interacțiune dintre mediul profesional și furnizorii de EFP. Aceasta este o problemă deoarece la acest nivel se iau decizii și se creează oportunități în ceea ce privește învățarea la locul de muncă, stagiile și parteneriatele asumate la nivel local dintre furnizori și întreprinderile locale.

3.2.3 Recomandări

R.5 Îmbunătățirea calității și furnizarea de sprijin pentru continuarea studiilor și absolvire

ETF recomandă completarea acțiunilor existente care promovează accesul la oportunitățile de educație și formare cu un pachet de măsuri care să îi susțină pe elevi și studenți pentru a-și continua studiile prevenind părăsirea timpurie a școlii și promovând participarea la programele EFP după finalizarea ciclului de învățământ secundar inferior.

Evaluarea ETF a constatat că majoritatea măsurilor în materie de politică promovează accesul inițial la programe de educație și formare, dar puține măsuri susțin continuarea studiilor și absolvirea, acestea reprezentând o provocare în contextul moldovean. Cu toate acestea, cu un an înainte de încheierea actualului ciclu de strategie educațională, în 2020, Republica Moldova este în măsură să reevalueze prioritățile și planurile de acțiune în ceea ce privește DCU în acest domeniu.

ETF recomandă o abordare mai echilibrată în următorul ciclu strategic, care să ia în considerare toate momentele în care tinerii ar putea fi în pericol de exclusiune de la educație și formare și suplimentarea măsurilor existente cu acțiuni menite să crească nivelul de calitate și atractivitate al opțiunilor disponibile prin intermediul EFP. Acest lucru înseamnă completarea acțiunilor existente care promovează accesul la oportunitățile de educație și formare cu un pachet de măsuri care să îi și susțină pe elevi și studenți pentru a-și continua studiile prevenind părăsirea timpurie a școlii și promovând participarea la programele EFP după finalizarea ciclului de învățământ secundar inferior.

Deși autoritățile și actorii naționali din Republica Moldova au responsabilitatea de a lua decizii cu privire la acțiunile specifice în acest scop, este important ca măsurile să le ofere elevilor și studenților oportunitatea de a fi implicați în mod activ și de a fi de acord cu procesul de furnizare a sprijinului și ca acest proces să fie monitorizat în mod obiectiv.

R.6 Introducerea de servicii și oferte de formare adaptate tinerilor pentru a susține participarea pe piața muncii

ETF recomandă ajustarea planificării politicilor și a proiectelor pentru a susține participarea pe piața muncii, astfel încât aceasta să includă în mod sistematic servicii și oferte de formare mai ușor de utilizat și mai atractive pentru tineri, accentul pus pe tineri devenind astfel o parte integrantă a politicii generale privind piața muncii din Republica Moldova.

La momentul efectuării acestei evaluări, Republica Moldova nu dispune de măsurile necesare în materie de politică pentru a promova participarea tinerilor pe piața muncii, limitând astfel eficacitatea acțiunilor în acest domeniu în rândul tinerilor care sunt șomeri sau inactivi.

În Republica Moldova se depun în permanență eforturi semnificative în vederea planificării politicilor și a proiectelor, pentru a susține participarea pe piața muncii. Nu există niciun motiv pentru care această planificare să nu poată fi adaptată pentru a include servicii și oferte de formare care sunt mai ușor de utilizat și mai atractive pentru tineri și să rămână, în același timp, parte integrantă a politicii generale privind piața muncii. ETF recomandă realizarea acestei ajustări în cel mai scurt timp posibil. Astfel, se poate pune o bază solidă pentru impactul pe scară largă, în special pentru tinerii vulnerabili care nu au beneficiat anterior de oportunități și sprijin în acest domeniu.

Este important de reamintit, de asemenea, că sarcina reorientării măsurilor care promovează participarea pe piața muncii astfel încât să fie mai relevante pentru tineri nu poate fi îndeplinită de un singur organism al statului. Așa cum s-a menționat într-o recomandare ETF anterioară, va fi nevoie de o cooperare eficientă și de un sistem de îndrumare consolidat între diverse instituții importante pentru tranziția de la școală sau șomaj către un loc de muncă, precum furnizorii de programe de educație și formare, angajatorii și serviciile de ocupare a forței de muncă, centrele pentru tineri și autoritățile municipale (ETF, 2018).

R.7 Diversificarea măsurilor în materie de politică, astfel încât să vizeze principalii factori determinanți ai excluziunii tinerilor de la educație și din câmpul muncii și concentrarea asupra necesităților tinerilor inactivi

ETF recomandă diversificarea programelor care susțin incluziunea tinerilor în educație și în câmpul muncii, astfel încât acestea să corespundă mai bine nevoilor grupurilor specifice, cu prioritate înaltă, ale tinerilor expuși riscurilor, și să abordeze principalii factori determinanți ai excluziunii acestor grupuri.

Politicile oficiale care vizează excluziunea de pe piața muncii a tinerilor din Republica Moldova nu par să ia în considerare diversitatea acestui segment de populație și nu vizează principalii factori determinanți ai excluziunii, ceea ce le limitează credibilitatea și eficacitatea. În același timp, populația tânără, în special persoanele inactivе, au o serie foarte diversă de motive pentru excluziunea din câmpul muncii și de la educație (a se vedea Figura 19).

Pentru a răspunde la această diversitate, ETF recomandă diversificarea programelor care susțin incluziunea tinerilor în ceea ce privește educația și ocuparea forței de muncă, astfel încât să se conformeze necesităților grupurilor specifice, cu prioritate înaltă, de tineri expuși riscurilor și să abordeze principalii factori determinanți ai excluziunii. Pe măsură ce autoritățile și părțile interesate din Republica Moldova continuă să lucreze la noi planuri de politică pentru viitor, există multe oportunități de adaptare și de introducere a unor priorități și instrumente mai specifice, care vizează necesitățile tinerilor excluși de pe piața autohtonă a muncii, în funcție de motivul excluziunii.

Se pare că sunt extrem de necesare acțiuni adaptate nevoilor tinerilor inactivi, celor din zonele rurale, celor cu un nivel scăzut de educație, celor care se îngrijesc de membrii familiei lor (de exemplu, tinere mame) și celor care provin din medii socio-economice vulnerabile.

Măsurile de comunicare directă cu aceste grupuri de tineri și menite să îi integreze într-o activitate trebuie să fie corelate cu crearea de oportunități de locuri de muncă decente și cu furnizarea de programe de formare în vederea pregătirii viitorilor candidați pentru aceste locuri de muncă. Acțiunile în acest sens pot începe cu identificarea capacităților economice specifice din zonele rurale, includerea părților interesate în acest proces de identificare și mobilizarea acestor competențe prin intermediul unei discuții referitoare la oportunitățile de afaceri și la activitățile de antreprenoriat locale (specializare inteligentă).

R.8 Dezvoltarea măsurilor de consolidare a capacităților pentru personalul care desfășoară activități în instituții importante pentru ocuparea forței de muncă și politicile privind tineretul

ETF recomandă analizarea modurilor în care se pot furniza măsuri suplimentare și îmbunătățite de consolidare a capacităților pentru personalul care desfășoară activități în instituții importante pentru ocuparea forței de muncă și politicile privind tineretul și crearea unui sistem de stimulente pentru personal în vederea participării la programe de consolidare a capacităților și de formare profesională.

Această evaluare se referă la deficiențele de capacități și resurse în instituțiile-cheie care au responsabilitatea de a implementa politicile și de a susține participarea tinerilor pe piața muncii și la educație. Motivele includ o agendă politică ambițioasă, o reformă în curs a administrației publice, care determină schimbări semnificative în privința capacităților legate de resursele umane din aceste instituții, precum și

deficitul de fonduri disponibile furnizorilor de educație și de formare, suficiente doar pentru remunerarea personalului.

ETF recomandă analizarea unor moduri în care se poate realiza o mai mare și mai bună consolidare a capacităților pentru personalul care desfășoară activități în instituții importante în acest domeniu de politică și crearea unui sistem de stimulente pentru personal în vederea participării la programe de consolidare a capacităților și de formare profesională. Astfel, Republica Moldova va urma și va integra experiența și eforturile actuale ale comunității donatorilor, care a acordat deja prioritate acestui domeniu de intervenție și investește în programe de consolidare a capacităților funcționarilor publici și în sistemul de educație și de formare⁹⁵.

⁹⁵ A se vedea CRN A.3.5, Tabelul 10.

4. CONCLUZII

Această evaluare analizează contextul strategic și evoluțiile recente care au legătură cu capitalul uman din Republica Moldova. Aceasta descrie contextul strategic și prezintă date-cheie importante pentru interpretarea acestui context. Evaluarea identifică mai multe provocări pentru DCU care necesită atenție și, eventual, revizuirea unor politici referitoare la DCU, astfel încât acestea să fie mai bine direcționate și mai eficiente. Provocările includ ineficiențe în ceea ce privește alocarea și utilizarea resurselor financiare în domeniul EFP, deficitul de competențe și subutilizarea potențialului capitalului uman în domeniul dezvoltării digitale.

Evaluarea realizează o analiză mai detaliată a două provocări, anume problema reducerii capitalului uman în urma emigrării (tinerilor) și irosirea capitalului uman din cauza excluderii tinerilor de la oportunitățile de educație și de angajare. Raportul stabilește faptul că Republica Moldova întreprinde deja numeroase acțiuni pentru a remedia impactul negativ al ambelor probleme, dar și că eficacitatea politicilor și a eforturilor în vederea angajamentelor este afectată de interacțiunea a trei deficiențe majore: atenția insuficientă acordată situației și necesităților specifice tinerilor; riscurile în ceea ce privește sustenabilitatea financiară în urma dependenței de sprijinul donatorilor și, mai important, de inițiativele donatorilor și lipsa capacității instituțiilor și personalului acestora de a implementa angajamentele și planurile în materie de politică aflate în responsabilitatea lor.

Totuși, principalul mesaj și concluzia prezentului raport nu se referă la deficite și lipsuri. Dimpotrivă, există numeroase dovezi care atestă faptul că Republica Moldova este în măsură să înregistreze progrese rapide în ceea ce privește majoritatea priorităților sale strategice legate de dezvoltarea și utilizarea capitalului uman. Țara dispune de rețeaua necesară de instituții naționale și parteneri internaționali, de o bază remarcabilă de proiecte de succes și de bune practici în cadrul majorității acestora, precum și de o piață a muncii pregătită să absoarbă un număr semnificativ de specialiști în domenii orientate către viitor, precum TIC, agricultura ecologică, bunuri și servicii. Recomandările din cadrul acestei evaluări descriu o serie de moduri în care, în opinia ETF, Republica Moldova ar putea profita de această situație pentru a înregistra progrese vizibile în ceea ce privește angajamentele sale în materie de politică.

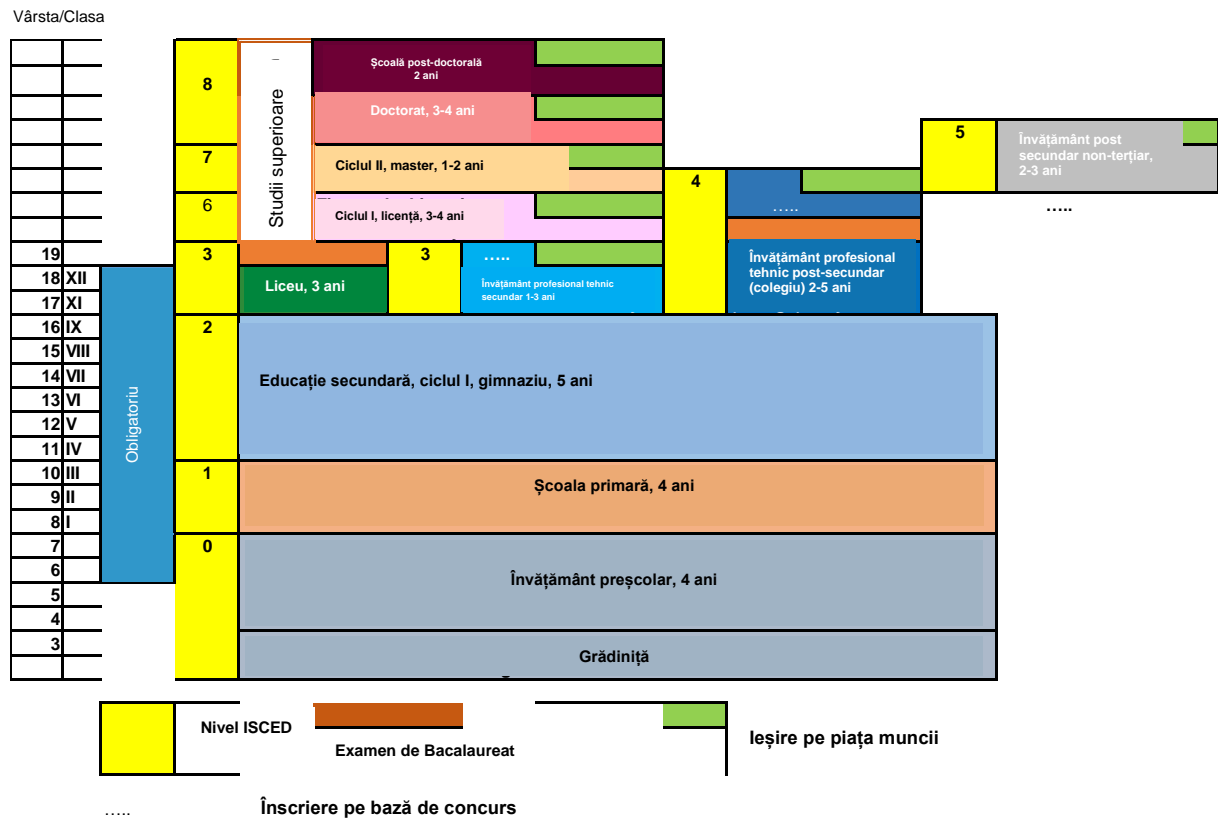
ANEXA 1. REZUMATUL RECOMANDĂRILOR

Problema legată de dezvoltarea și utilizarea capitalului uman (DUCU)	Recomandări		
	Nr.	Acțiune	Descriere
Reducerea capitalului uman din cauza migrației	R.1	Îmbunătățirea sustenabilității financiare a politicilor DCU care vizează migrația	Proiectele din Republica Moldova care vizează migrația depind în mod tradițional de sprijinul financiar extern. Totuși, în absența unor programe și surse de finanțare alternative, interne, sustenabilitatea realizărilor acestora este în pericol. ETF recomandă optimizarea costurilor intervențiilor care implică DCU printr-o utilizare mai bună a rețelei existente de furnizori publici de EFP care par să dispună de un surplus de capacități în ceea ce privește resursele umane și infrastructura.
	R.2	Prioritizarea dezvoltării unor sistemelor de migrație circulară, cu accent pe validare	ETF recomandă accelerarea creării condițiilor pentru migrația circulară, în special prin facilitarea oportunităților de educație transfrontalieră prin intermediul recunoașterii reciproce a calificărilor profesionale și a diplomelor de studii. În acest sens, Republica Moldova a încheiat deja acorduri bilaterale cu mai multe țări gazdă. ETF recomandă continuarea încheierii de acorduri de acest tip și acordarea de prioritate educației și formării ca elemente-cheie în cadrul lor.
	R.3	Extinderea și eficientizarea mobilizării sectorului educației și formării, îmbunătățind, în același timp, condițiile de încadrare în muncă din țară	ETF recomandă integrarea DCU ca prioritate în acțiunile care vizează toate fazele migrației. Acesta poate fi un proces treptat și, deși dezvoltarea cursurilor de formare trebuie să fie determinată de necesitățile părților interesate, programele de formare ar trebui să fie suficient de diverse pentru a le fi accesibile atât participanților începători, cât și celor avansați, iar facilitarea participării trebuie să devină o parte integrantă a politicii în materie de migrație. Astfel, implicarea în mai mare măsură a actorilor autohtoni, precum instituțiile de stat, ONG-urile și furnizorii publici, poate avea un impact pozitiv asupra atitudinii migranților cu privire la întoarcerea în țara de origine și poate deschide oportunități de cooperare între instituțiile din ambele țări în domeniul programelor transfrontaliere pentru dobândirea competențelor. În sfârșit, aceste acțiuni trebuie să fie puse în aplicare în paralel, prin colaborarea cu angajatorii, pentru a defini standarde minime pentru locuri de muncă decente în toate sectoarele economiei. Aceste acțiuni ar trebui să abordeze deficiențele principale, precum condițiile precare de muncă etc.
	R.4	Îmbunătățirea coordonării dintre donatori, instituțiile de punere în aplicare și părțile interesate	Ar trebui să se aibă în vedere organizarea sau gruparea numeroaselor proiecte cu sprijin extern într-un număr limitat de direcții de acțiune strategice complementare, cu prioritate ridicată, sub conducerea unui organism de stat sau a unui grup de organisme de stat. ETF recomandă ca autoritățile să ajungă la un consens cu privire la o serie de domenii prioritare de acțiune strategică în legătură cu politica în materie de migrație și să asocieze fiecare proiect cu unul dintre aceste domenii în funcție de potențiala contribuție la realizarea obiectivelor din respectivul domeniu.
Excluziunea tinerilor de la oportunitățile de angajare și de educație	R.5	Îmbunătățirea calității și furnizarea de sprijin pentru continuarea studiilor și absolvire	ETF recomandă completarea acțiunilor existente care promovează accesul la oportunitățile de educație și formare cu un pachet de măsuri care să îi susțină pe elevi și studenți pentru a-și continua studiile prevenind părăsirea timpurie a școlii și promovând participarea la programele EFP după finalizarea ciclului de învățământ secundar inferior.
	R.6	Introducerea de servicii și oferte de formare adaptate tinerilor pentru a susține participarea pe piața muncii	ETF recomandă ajustarea planificării politicilor și a proiectelor pentru a susține participarea pe piața muncii, astfel încât aceasta să includă în mod sistematic servicii și oferte de formare mai ușor de utilizat și mai atractive pentru tineri, accentul pus pe tineri devenind astfel o parte integrantă a politicii generale privind piața muncii din Republica Moldova.
	R.7	Diversificarea măsurilor în materie de politică pentru a viza principalii factori determinanți ai excluziunii tinerilor de	ETF recomandă diversificarea programelor care susțin incluziunea tinerilor în ceea ce privește educația și ocuparea forței de muncă, astfel încât să se conformeze necesităților grupurilor specifice, cu prioritate înaltă, de tineri expuși riscurilor și să abordeze principalii factori determinanți ai excluziunii. Se pare că există o nevoie acută de acțiuni care să îi sprijine în mod special

	la educație și din câmpul muncii și concentrarea asupra necesităților tinerilor inactivi	pe tinerii din zonele rurale, pe cei cu un nivel scăzut de instruire, cei care îngrijesc alți membri ai familiei (de exemplu, tinerele mame) și pe cei care provin din medii socio-economice vulnerabile. Măsurile de comunicare directă cu aceste grupuri de tineri și menite să îi integreze într-o activitate trebuie să fie corelate cu crearea de oportunități de locuri de muncă decente și cu furnizarea de programe de formare în vederea pregătirii viitorilor candidați pentru aceste locuri de muncă.
R.8	Dezvoltarea măsurilor de consolidare a capacităților pentru personalul care desfășoară activități în instituții importante pentru ocuparea forței de muncă și politicile privind tineretul	ETF recomandă analizarea modurilor în care se pot furniza măsuri suplimentare și îmbunătățite de consolidare a capacităților pentru personalul care desfășoară activități în instituții importante pentru ocuparea forței de muncă și politicile privind tineretul și crearea unui sistem de stimulente pentru personal în vederea participării la programe de consolidare a capacităților și de formare profesională.

ANEXA 2. SISTEMUL DE EDUCAȚIE ȘI FORMARE DIN REPUBLICA MOLDOVA

FIGURA 21. SISTEMUL DE EDUCAȚIE DIN REPUBLICA MOLDOVA



Sursă: Turcan și Bugaian (2014).

Structură și date de bază

Sistemul de educație din Republica Moldova este structurat în conformitate cu clasificarea ISCED 2011, după cum urmează (Figura 21):

- învățământ preșcolar (nivelurile ISCED 1 și 2, vârsta: de la 2 la 6 ani), cuprinzând creșa (vârsta: de la 2 la 3 ani) și grădinița (vârsta: de la 4 la 6 ani);
- învățământ primar (nivelul ISCED 1, clasele 1 – 4, vârsta: de la 7 la 9 ani);
- învățământ secundar inferior, denumit și ciclul I al învățământului secundar (nivelul ISCED 2, clasele 5 – 9, vârsta: de la 10 la 15 ani), furnizat în școli gimnaziale;
- învățământ secundar superior, denumit și ciclul II al învățământului secundar (nivelul ISCED 3, clasele 10 – 12, vârsta: de la 16 la 18 ani), furnizat în licee;
- programe EFP de nivel secundar (nivelul ISCED 3, vârsta: de la 16 la 18 ani), furnizate în școli profesionale;
- programe EFP postliceale (nivelul ISCED 4, vârsta: de la 16 la 19 ani), furnizate în colegii;
- programe EFPT postliceale, non-terțiare (nivelul ISCED 5, vârsta: de la 19 ani), furnizate în colegii;
- învățământ superior, primul nivel Bologna – licență (nivelul ISCED 6), al doilea nivel Bologna – master (nivelul ISCED 7) și al treilea nivel Bologna – doctorat (nivelul ISCED 8).

Nivelurile ISCED 1 la 3 sunt obligatorii. În anul academic 2018–2019, au fost înscriși 349 465 de elevi și studenți în aceste cicluri de învățământ, 5 976 dintre aceștia frecventând instituții private. Au fost instruiți de 29 422 de cadre didactice, 663 dintre acestea fiind angajate de furnizori privați (Tabelul 14). În Republica Moldova nu există un dezechilibru semnificativ între sexe în ceea ce privește participarea la educație, deși programele profesionale tind să atragă un număr considerabil mai mare de participanți de sex masculin, în timp ce în ciclurile învățământului superior (postliceal și terțiar), configurația este inversată, numărul studentelor depășindu-l pe cel al studenților cu un factor de 1,2, respectiv 1,4.

TABELUL 15. ÎNSCRIEREA ÎN FUNCȚIE DE SEX, NIVELUL ȘI TIPUL DE EDUCAȚIE (2018)

	Elevi și studenți	Eleve și studente	Raportul între femei și bărbați
Școli generale	171 496	162 663	0,9
Școli secundare profesionale	11 110	4 196	0,4
Școli postliceale profesionale	13 411	15 631	1,2
Instituții de învățământ superior	25 517	35 091	1,4

Sursă: baza de date a Biroului Național de Statistică.

În anul academic 2018-2019, majoritatea furnizorilor erau din sectorul public și ofereau educație pentru aproximativ 421 000 de elevi și studenți. În același an, în instituțiile de învățământ privat s-au înscris 17 826 de elevi și studenți, mai mult de jumătate dintre aceștia înscriindu-se în învățământul superior. Deși este unul dintre cele mai mici segmente din învățământ ca număr de înscrieri, în domeniul educației profesionale sunt angajate cele mai multe cadre didactice, în termeni relativi. Raportul dintre elevi și studenți și cadrele didactice în programele EFP a fost de 8,8, mai mic decât cel din învățământul general și superior (12 elevi și studenți per cadru didactic) și ridicat în comparație cu raportul de la nivel internațional. Tot în EFP s-a înregistrat cea mai mare ocupare a capacității în ceea ce privește numărul mediu de elevi și studenți per furnizor (522 de elevi și studenți per școală în programele EFP secundare și postliceale), ceea ce sugerează că, deși există mai puține instituții EFP, acestea sunt semnificativ mai mari în ceea ce privește înscrierile medii per școală decât furnizorii de educație generală (268 de elevi și studenți per școală) (Tabelul 15).

TABELUL 16. INSTITUȚII DE ÎNVĂȚĂMÂNT ÎN FUNCȚIE DE TIPUL DE PROPRIETATE ȘI NUMĂR, TIPUL DE PROPRIETATE, PERSONAL ȘI ELEVI SAU STUDENȚI (2018)

Instituții	În proprietate publică	În proprietate privată
Școli generale	1 224	22
Școli secundare profesionale	44	0
Școli postliceale profesionale	39	6
Instituții de învățământ superior	19	10
Personal pedagogic	În instituții publice	În instituții private
Școli generale	27 028	663
Școli secundare profesionale	1 731	0
Școli postliceale profesionale	2 205	133
Instituții de învățământ superior	4 087	458
Elevi sau studenți	În instituții publice	În instituții private
Școli generale	328 183	5 976
Școli secundare profesionale	15 306	0
Școli postliceale profesionale	27 180	1 862
Instituții de învățământ superior	50 620	9 988

Sursă: baza de date a Biroului Național de Statistică.

Responsabilități și guvernare⁹⁶

Principalul actor în ceea ce privește guvernarea și elaborarea de politici în domeniul EFP este Ministerul Educației, care își îndeplinește responsabilitățile cu ajutorul mai multor organisme și agenții subordonate. Printre acestea se numără Direcția de Învățământ Tehnic, Profesional și Secundar Specializat; Centrul de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământul Profesional. Sunt implicate și alte ministere de resort, și anume Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei și Ministerul Finanțelor. Măsurile de guvernare a EFP implică și parteneri sociali.

Recent, în Republica Moldova au fost înființate comitete sectoriale, care au sarcina de a evalua standardele profesionale existente și de a dezvolta altele noi. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă coordonează previziunile anuale privind piața muncii și organizează cursuri care le oferă șomerilor ocazia de a-și dezvolta calificările și competențele. Organizația pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii (ODIMM) din Republica Moldova este, de asemenea, activă în implementarea politicii EFP. Aceasta dezvoltă proiecte și programe care pun accentul pe competențele și formarea în domeniul antreprenoriatului. Părți interesate de la nivel internațional sprijină și finanțează diverse proiecte și inițiative-pilot de reformă care au legătură cu EFP.

⁹⁶ Această subsecțiune se bazează pe ETF (2017).

ACRONIME

MAPM	Măsură activă pe piața muncii
EFPC	Educație și formare profesională continuă
PaE	Parteneriatului estic
ETF	Fundația Europeană de Formare
UE	Uniunea Europeană
PIB	Produsul intern brut
DCU	Dezvoltarea capitalului uman
TIC	Tehnologia informației și comunicațiilor
OIM	Organizația Internațională a Muncii
ISCED	Clasificarea Internațională Standard a Educației
IT	Tehnologia informației
MDL	Leu moldovenesc
SND	Strategia națională de dezvoltare
NEET formare	(Tânăr) care nu este încadrat profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare
ONG	Organizație neguvernamentală
CRN	Cadrul de raportare național
ODIMM	Organizația pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii
OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
PARE	Programul de Atragere a Remitențelor în Economie
PISA	Programul internațional pentru evaluarea elevilor
REVOCC	Reconceptualizarea orientării profesionale și a consilierii în materie de carieră
IMM	Întreprindere mică și mijlocie
TEFP profesională)	Technical and vocational education and training (Educația și formarea tehnică și profesională)
USD	Dolar american
EFP	Educație și formare profesională
ÎLM	Învățare la locul de muncă
FEM	Forumul Economic Mondial

REFERINȚE

- Asch, B. J., *Emigration and Its Effects on the Sending Country*, RAND Corporation, Santa Monica, 1994.
- Atomico, *The State of European Tech 2018*, Atomico, 2018.
- Bimrose, J. and McNair, S., „Career support for migrants: Transformation or adaptation?”, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 78, Nr. 3, pp. 325–33, 2011.
- Buciuceanu-Vrabie, M. și Gagauz, O., *Tinerii pe piața muncii din Republica Moldova: competențe și aspirații*, UNDP Moldova, Chișinău, 2017.
- Crismaru, M., Gagauz, O. și Buciuceanu-Vrabie, M., *Incluziunea tinerilor aflați în afara sistemului de educație, formare și ocupație profesională (tineri NEET)*, PNUD și UNFPA, Chișinău, 2017.
- Fundația Europeană de Formare (ETF), *Skills anticipation and matching systems in transition and developing countries: Conditions and challenges*, Fundația Europeană de Formare, Torino, 2012.
- Fundația Europeană de Formare (ETF), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Republic of Moldova*, Fundația Europeană de Formare, Torino, 2015a.
- Fundația Europeană de Formare (ETF), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Global inventory with a focus on countries of origin*, European Training Foundation, Turin, 2015b.
- European Training Foundation (ETF), *EFP Governance Moldova: ETF Partner Country Profile*, Fundația Europeană de Formare, Torino, 2017.
- Fundația Europeană de Formare (ETF), *Youth transition to work in Moldova*, Fundația Europeană de Formare, Torino, 2018.
- Ganta, V. and Shamchiyeva, L., *Labour market transitions of young women and men in the Republic of Moldova*, Biroul Internațional al Muncii, Geneva, 2016.
- González-Rodríguez, D., Vieira, M.-J. și Vidal, J., „Factors that influence early school leaving: a comprehensive model”, *Educational Research*, Vol. 61, Nr. 2, pp. 214–30, 2019.
- Halabisky, D., *Policy Brief on Youth Entrepreneurship*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2012.
- OIM (Organizația Internațională pentru Migrație), *Migrant Workers: The Case of Moldova*, Organizația Internațională a Muncii, 2017.
- KPMG & CB Insights, *Venture Pulse Q3 2016: Global Analysis of Venture Funding*, KPMG International Cooperative, 2016.
- Lupusor, A., Gumene, I., Fala, A., Coseru, I., Pinteș, D., Cenușă, D., ... Brighidin, A., *Raport de evaluare intermediară a Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova 2020”*, UN Moldova, Chișinău, 2017.
- Martinez, M., Giraldo, P., Nizami, S., Castro, H., Hassan, S., Durakovic, N. și Zarul, A., *PARE 1+1: Improving Moldova's Remittance-Based Investment Program*, Columbia University, New York, 2015.
- OCDE (Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică), *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*, OECD Publishing, Paris, 2017.

Rojco, A., „Rolul remitențelor în sporirea nivelului și îmbunătățirii condițiilor de trai ale gospodăriilor casnice migraționiste din Republica Moldova”, *Revista de Filozofie, Sociologie și Științe Politice*, Vol. 2, Nr. 177, p. 123–35, 2018.

Rutkowski, J., Levin, V. și Bargu, A., *Missing Skills: Results of the Skills Module of the Moldovan Labor Market Forecast Survey*, Banca Mondială, Washington, DC, 2017.

Skeldon, R., ‘Going round in circles: Circular migration, poverty alleviation and marginality’, *International Migration*, Vol. 50, Nr. 3, pp. 43–60, 2012.

Souto-Otero, M. și Villalba-Garcia, E., „Migration and validation of non-formal and informal learning in Europe: Inclusion, exclusion or polarization in the recognition of skills?”, *International Review of Education*, Vol. 61, Nr. 5, pp. 585–607, 2015.

Tosun, J., Unt, M. and Wadensjo, E., „Youth-oriented active labour market policies: Explaining policy effort in the Nordic and the Baltic States”, *Social Policy & Administration*, Vol. 51, Nr. 4, pp. 598–616, 2017.

Turcan, R. V. și Bugaian, L., *University Institutional Autonomy in Moldova*, Aalborg University, Aalborg Øst, 2014.

Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), *Republica Moldova Inegalități în dezvoltarea umană*, PNUD Moldova, Chișinău, 2017.

UNESCO-IBE (Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură – Biroul Internațional pentru Educație), UNESCO General Education Quality Analysis/Diagnosis Framework (GEQAF), UNESCO, Geneva, 2014.

UNICEF (Fondul Națiunilor Unite pentru Copii), *Copii romi și accesul lor la servicii evaluarea participativă a barierelor*, UNICEF-Moldova, Chișinău, 2015.

Banca Mondială, *Moldova: Education Sector Public Expenditure Review*, Banca Mondială, Washington, DC, 2018.

Banca Mondială, Baza de date a indicatorilor de dezvoltare mondială, Banca Mondială, Washington, DC, 2019.

Zimmermann, K. F., „Circular migration: Why restricting labor mobility can be counterproductive”, *IZA World of Labor*, mai, pp. 1–10, 2014.

Unde găsiți mai multe informații

Site web

www.etf.europa.eu

Platformă online

<https://openspace.etf.europa.eu>

Twitter

[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook

facebook.com/etfeuropa

YouTube

www.youtube.com/user/etfeuropa

Live&Learn

<https://issuu.com/etfeuropa/>

Instagram

instagram.com/etfeuropa/

LinkedIn

linkedin.com/company/european-training-foundation

E-mail

info@etf.europa.eu

