



**RAPORT GHIDAREA IN CARIERĂ – CADRUL REGULATORIU
EXISTENT ȘI OPORTUNITĂȚI DE VIITOR**

ELABORAT DE SOLUȚII INOVATIVE SRL

Autori:

- **Nicolae Crețu**
- **Ion Burlacu**
- **Elena Burlacu**

CUPRINS

1. SCOPUL STUDIULUI

Pentru a avea o imagine clară a ceea ce se întâmplă pe piața muncii și care este legislația ce reglementează aceste procese este important de a analiza documentele de politici în domeniul ghidarea/proiectarea carierei din perspectiva pieței muncii și a oferi propuneri privind îmbunătățirea cadrului legal normativ ce ține de piața muncii. Revizuirea cadrului legal normativ va sprijini eforturile ANOFM, precum și a altor organizații și structuri de stat care investesc în domeniu, asigurând coerență și continuitate.

Prin urmare studiul are ca scop să:

- Analizeze aprofundat legile existente, deciziile guvernamentale, și reglementările referitoare la ghidarea în carieră.
- Elaboreze propunerile privind reglementările menite să îmbunătățească status quo-ul în domeniul ghidare în carieră (GC), dezvoltarea sistemului de ghidare/proiectare a carierei.

Metodologia studiului:

- Analiza cadrului legal/normativ cu privire la GC din perspectiva pieței muncii
- Valorificarea analizei cadrului legal/normativ care reglementează GC în domeniul educație și a draftului de Concepție de ghidare în carieră
- Elaborarea propunerilor de îmbunătățire a cadrului legal normativ cu privire la GC
- Prezentarea și discutarea propunerilor de îmbunătățire a cadrului legal normativ cu privire la GC în cadrul a cinci mese rotunde axate pe domenii profesionale.

Acest document conține două capitole cheie dedicate analizei cadrului normativ din 2 perspective: educațională și cea a pieței forței de muncă. Ca rezultat al analizei acestor două dimensiuni, au fost formulate și prezentate un șir de recomandări cheie, care ar putea servi drept temelie pentru abordare în rândul actorilor cheie relevanți din Republica Moldova.

2. GHIDAREA ÎN CARIERĂ – CONTEXT GENERAL

Importanța ghidării în carieră

Trăim într-o lume care se schimbă mai repede ca niciodată iar Guvernele se ciocnesc cu provocări fără precedent inclusiv în ceea ce privește piața forței de muncă. Mai mult ca atât, Guvernele sînt puse față-n-față cu declin și exod masiv al populației, cu urbanizarea excesivă, cu îmbătrînirea populației sau creșterea rapidă a populației – toate, necesitînd abordări noi și la timp.

Progresul tehnologic i.e. *Inteligența Artificială, Internetul Lucrurilor* sînt doar cîteva exemple de fenomene în plină evoluție care vor conferi pieței forței de muncă în următorii ani o cu totul altă formă.

Pe măsură ce aceste schimbări sînt ireversibile, tot mai multe organizații/companii fie ele publice, private, obștești, altele, continue să reitereze necesitatea de oameni care să gîndească critic, să fie motivați, să lucreze eficient, să exceleze profesional, și să fie suficient de flexibili pentru a putea face față cerințelor emergente neordinare, ne-standarte, etc.

În aceste condiții, apar întrebări fundamentale de ordinul: *ce facem astăzi cu potențialul nostru uman pentru a-l pregăti pentru aceste schimbări, inovații? cum dezvoltăm capacități și valorificăm la maximum talentele pe care le avem? cum încurajăm avansarea profesională și ce ghidare oferim atunci cînd este vorba despre carieră? În ce măsură există pre-condiții pentru dezvoltarea carierei într-un domeniu sau altul și ce ne lipsește cel mai mult la nivel național? Cum putem aborda într-un modul constructiv aceste schimbări? Care sînt cele mai eficiente metode în acest sens?*

Astăzi, pentru mulți absolvenți ai instituțiilor de învățămînt a găsi un loc de muncă reprezintă o sarcină greu de realizat din diverse motive printre care salariul mic, lipsa încrederii în sine și a autocunoașterii (care ar duce la o căutare diferită a unui job sau a unei activități de ordin profesional), lipsă de deprinderi practice, pe cînd pregătirea pentru piața forței de muncă trebuie să înceapă cu mult înainte de a obține diploma de licență, master, sau a unei instituții vocațional-tehnice. Important însă este și faptul că de exact astfel de probleme se ciocnesc și cei care au deja experiență de muncă, mai ales în condițiile în care se întîmplă reduceri de personal, se închid unități în instituții fie ele publice sau private, sau atunci cînd o meserie sau alta nu mai este solicitată pe piața forței de muncă.

Cum abordăm fenomenul reorientării profesionale, revenirii în sistemul de formare profesională, șomaj? Cum re-orientăm și susținem dezvoltarea profesională în continuare? De ce ghidarea în carieră este relevantă pentru domeniul politicilor publice?

Ca parte a acestui studiu, ne-am propus să analizăm pre-condițiile (prevederi, stipulări în acte normative, documente de strategii, etc) care le oferă astăzi sistemul educațional în vederea dezvoltării/ghidării în carieră, precum și cadrul normativ legat direct de piața forței de muncă și modul în care acesta contribuie la dezvoltarea acestei dimensiuni.

Ce înțelegem prin carieră?

Pînă nu demult prin carieră se înțelegea ascensiunea/avansarea persoanei în cadrul structurii ierarhice a unei organizații/companii, altfel putem afirma că despre carieră se putea vorbi numai în cazul unui număr relativ redus de persoane, și doar după începerea activității profesionale. Astăzi, această paradigmă se schimbă rapid, iar noțiunea de carieră se folosește cu un sens mai larg, adică prin carieră înțelegem traseul parcurs de o persoană prin învățare și muncă.

Pentru a reuși în carieră, este necesar să ne formăm numeroase competențe. Iar dezvoltarea abilităților de management al carierei ar trebui în ideal să înceapă în copilărie și să continue în perioada adolescenței, tinereții, precum și în perioada adultă - adică pe tot parcursul vieții profesionale. Orientarea privind cariera trebuie să devină un proces continuu (lifelong guidance) care să însoțească procesul de învățare continuă (lifelong learning).

***Ghidarea în carieră = activități de informare +
consiliere + educație pentru carieră***

Există trei pre-condiții cheie pentru ghidarea în carieră genuină și anume:

- activități de informare cu privire la oportunitățile de dezvoltare, oportunitățile de pe piața forței de muncă, cele legate de re-orientare și formare profesională, etc;
- activități de consiliere în carieră care vizează dezvoltarea abilităților pentru rezolvarea unor probleme, dificultăți specifice legate de carieră (insatisfacție în activitatea școlară, dificultăți de învățare, greutăți în luarea unor decizii privind cariera, anxietate legată de carieră, etc.), adică este o intervenție de natură psihologică.
- Și educație pentru carieră prin care se intervine din punct de vedere educațional formal sau informal în dezvoltarea competențelor cheie necesare pentru managementul propriei cariere.

Planificarea propriu zis a carierei este procesul prin care o persoană își conturează o direcție de carieră, își stabilește scopuri în legătură cu propria carieră și inițiază acțiuni în vederea atingerii acestor scopuri. Planificarea carierei nu înseamnă realizarea unui plan pentru întreaga viață, ci este un proces continuu de ajustare a scopurilor de carieră la caracteristicile personale și oferta educațională și ocupațională care este într-o continuă dezvoltare.

Planificarea carierei presupune parcurgerea mai multor etape printre care:

- **Autocunoașterea (cine sînt/ce pot/ce vreau să pot):** pentru a alege profesia cea mai potrivită, este important să ne cunoaștem foarte bine competențele, interesele, valorile, și să fim conștienți de ce trebuie să facem pentru a ne dezvolta în direcția dorită (este vorba despre educație, formare, dar și de autoeducație, autoformare).
- **Explorarea profesiilor atît la modul teoretic cît și practic:** trebuie să cunoaștem despre particularitățile a cît mai multor profesii, de a înțelege aspectele cheie, pentru a găsi

profesia care se potrivește cu interesele, competențele, valorile și aspirațiile noastre. În același timp adunăm informații și despre ofertele instituțiilor de învățământ, centrelor de formare continuă, cluburilor de dezvoltare personală & profesională, pentru a găsi instituția care ne poate pregăti cel mai bine.

- **Luarea deciziei** privind o anumită profesie este urmată de admitere/înscrisere și frecventarea cursurilor/programelor de formare orientate către specialiști într-un domeniu sau altul.
- **Căutarea unui loc de muncă (cu tot ce presupune acest proces)**, încadrarea în muncă, dezvoltarea carierei (și, la nevoie, reluarea etapelor anterioare).

Conform unui studiu OECD¹, orientarea în carieră se referă la serviciile destinate să asiste persoanele, de orice vârstă și în orice moment de-a lungul vieții să facă alegeri educaționale, de formare și ocupaționale și să-și administreze cariera. Orientarea în carieră ajută oamenii să reflecteze asupra ambițiilor, intereselor, calificărilor și abilităților lor. Îi ajută să înțeleagă piața forței de muncă și serviciile educaționale, precum și de a raporta acest lucru la ceea ce știu despre ei înșiși.

Astăzi orientarea în carieră se bazează pe o serie de discipline: psihologie, educație, sociologie și economia muncii. Din punct de vedere istoric, psihologia este disciplina majoră care a stat la baza teoriilor și metodologiilor de ghidare în carieră. În special, psihologia diferențială a personalității și psihologia dezvoltării au avut o influență importantă (Super, 1957; Kuder, 1977; Olanda, 1997). Interviuurile unu-la-unu și testele psihologice de mulți ani au fost privite ca instrumente cheie. Există multe țări în care psihologia rămâne cea mai importantă 'intrare' în acest domeniu.

Cu toate acestea, în majoritatea țărilor, ghidarea în carieră este acum prestată de profesioniști care vin cu o gamă foarte largă de formare și calificări. Unii sunt specialiști; unele nu sunt. Unii au avut o pregătire considerabilă pentru a putea presta astfel de servicii; alții au avut foarte puțin. Programele de formare continuă să se bazeze pe dezvoltarea abilităților de oferire de suport/ajutor în cadrul interviurilor unu la unu. Pe de altă parte, testele psihologice se bucură de tot mai puțină popularitate, iar ghidarea în carieră a căpătat accente mai practice astfel încât cel care este practicant joacă și rolul de expert, pentru a putea susține pe cei care li se adresează în alegerile care le fac.

Pe când interviurile individuale rămân încă a fi instrumentul dominant, ghidarea în carieră include o gamă largă de alte servicii printre care discuții de grup, broșuri, lecții la școală, consultanță telefonică, ajutor online. Orientarea în carieră este oferită persoanelor care se află într-un context larg pornind de la școli și instituții terțiare. serviciile publice de ocunare a fortei de muncă. furnizori de servicii private

Ecosistема ghidării în carieră – componente cheie

- Cadrul normativ cu privire la ghidare în carieră
- Viziune/Concepție cu privire la Ghidarea în carieră
- Ghidarea în carieră prin intermediul educației formale
- Ghidarea în carieră (fie la locul de muncă, sau în șomaj)
- Actori cheie/prestatori de servicii (publici/privați) în asigurarea ghidării în carieră
- Promovarea/sensibilizare vis-a-vis de importanța ghidării în carieră

Reieșind din componentele de mai sus, este esențial ca cadrul normativ să fie unul care să capaciteze domeniul ghidării în carieră la toate nivelele. La fel de importantă este și prezența unei concepții la nivel de țară, împărtășită cu toți actorii cheie și realizată la modul practic prin planuri de acțiuni, angajamente concrete, etc.

Acest studiu s-a limitat la prima componentă a ecosistemei, și anume a *analizat cadrul normativ cu privire la ghidarea în carieră din perspectiva pieții muncii, precum și cadrul normativ existent în domeniul educației și modul în care ghidarea în carieră este sau nu promovată/dezvoltată din perspectiva sectorului educațional.*

3. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI CHEIE

În urma analizei cadrul legal existent, următoarele sînt concluziile și recomandările cheie:

Codul muncii dedică atenție specială formării continue a angajaților (perioadă determinată, nedeterminată), și indică mai multe forme de formare atît tradiționale cît și netradiționale (precum ucenicie, stagiere, etc). Codul muncii apără interesele angajatului în reglementarea relațiilor de muncă în situațiile în care angajatul este implicat în formarea continuă, dar nu ia în considerație interesele angajatorului și nici nu stimulează angajatorii să investească în diferite forme de formare profesională. Angajatorul nu are dreptul să interzică participarea salariatului în formări profesionale și trebuie să modifice regimul de muncă pentru a favoriza posibilitățile de calificare, precum să suporte parțial sau integral costurile formării.

Angajatorul este obligat să elaboreze și aprobe anual un plan de formare în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare a întreprinderii prin care stimulează participarea angajaților în diverse programe și modalități de formare.

Oportunitățile de creștere și dezvoltare profesională în cadrul altor entități/întreprinderi este foarte rar utilizată de către managerii de resurse umane, conducători și asociații de întreprinderi/ramurale. Managerii de resurse umane și conducătorii de întreprinderi trebuie să stimuleze dezvoltarea competențelor angajaților indiferent de forma de angajare. Managerii resurse umane, conducătorii de întreprinderi să considere prioritară fie informarea personalului din cadrul unității în schimbul angajării din exterior pentru promovarea angajaților săi. CM favorizează avansarea în carieră în interiorul entității, astfel mai mulți angajați ar putea fi testați în funcții de conducere pentru diferite perioade de probă. Să fie stabilit un termen (3-5 ani), în care angajatorii trebuie să-și revada politica de salarizare, pentru a racorda politica la condițiile actuale ale pieții de muncă, schimbările organizaționale cît și ceilalți factori descriși în articol. Lipsa unui mecanism prin care se descrie protecția investițiilor făcute de angajator în instruirea angajaților (de exemplu restituirea unui % din cheltuieli, dacă angajatul pleacă timp de "o anumită perioadă" după participarea în instruire).

CM ar putea indica anumite facilități fiscale pentru angajatorii care organizează regulat cursuri, oportunități de creștere și dezvoltare pentru angajați. Lipsesc facilități fiscale pentru angajarea în câmpul muncii a absolvenților.

CM favorizează formarea profesională timpurie a tinerilor. La fel, CM sprijină combinarea studiilor cu munca, în rîndul tinerilor. Angajatorul are dreptul să încheie un contract de ucenicie și cu studentii care nu au intenția de a avea un loc de muncă, dar au nevoie de experiența, sau pentru a scrie teza de licență.

Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă ar putea fi promovate ca forme de instruire pentru stimularea avansării în carieră (pentru dezvoltarea competențelor de formator, de manager pe anumite aspecte ale întreprinderii, etc).

Includerea în curriculumul instituțiilor de învățămînt profesional și superior a cursului general de protecție și securitate a muncii angajaților, indiferent de sfera de activitate ar fi o

altă oportunitate. Curriculumul acestui curs trebuie să includă toate aspectele relevante drepturilor angajaților, aspectelor de formare profesională și avansare în carieră.

Avansarea în carieră sau prin intermediul asociațiilor, patronatelor, sindicatelor nu este menționată în cadrul Codului. Acest aspect necesită analiză și soluții suplimentare pentru stimularea avansării în carieră atât din perspectiva angajatorului, cât și din perspectiva angajatului care tinde spre responsabilități noi în poziții manageriale sau de formare.

Ceea ce ține de 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, aceasta este depășită și *necesită a fi revizuită, ajustată normelor internaționale, precum și circumstanțelor pieței muncii din Republica Moldova*. Astfel, majoritatea măsurilor active de ocupare prevăzute de actuală lege (ex: subvenționarea costurilor forței de muncă, susținerea financiară în vederea creării locurilor de muncă) nu se implementează fiind considerate de beneficiarii (șomeri, angajatorii) birocratice și ineficiente.

În legea **cu privire la antreprenoriat și întreprinderi** există articole ce prevăd/vizează instruire, pregătire profesională, studii, carieră etc. Această lege *ar putea fi completată cu articole pentru stimularea tinerilor sau șomerilor ce lansează activități antreprenoriale* prin intermediul microfinanțării, consultanței și facilităților fiscale în primii ani de activitate a întreprinderii. La fel legea *ar putea prevedea măsuri de stimulare a schimbului de experiență și cooperare* dintre întreprinderi, asocierea întreprinderilor pentru organizarea stagiilor de formare, rețelelor de mentori, schimbul de experiență dintre manageri.

Codul fiscal al RM - permite deducerea cheltuielilor suportate și determinate de angajator pentru transportul, hrana și studiile profesionale ale angajatului, conform modului stabilit de Guvern. Legea nu impune impozitarea cheltuielilor pentru transportul, hrana și studiile de formare profesională, dar nu încurajează organizarea diferitor forme de dezvoltare profesională, precum mentorat, ucenicie sau facilități adiționale pentru angajatorii care bugetează mai mult de 2% din fondul salarial pentru activități de formare. Formele de instruire/formare indicate în Codul fiscal sînt limitate ceea ce ar putea stopa angajatorii în diversificarea acestora. *Ar fi bine să fie elaborat un nomenclator/descriere al diverselor forme de formare profesională și formare pentru avansare în carieră cu enumerarea cheltuielilor aferente care pot fi deduse.*

Proiectul hotărârii de Guvern REGULAMENTUL cu privire la organizarea și desfășurarea învățămîntului dual - Regulamentul asigură cadru juridic și salariu minimal pentru ucenicii, care sunt în proces de formare, prin garantarea tuturor drepturilor ce revin dintr-un CIM: vechime în muncă, asigurări sociale și medicale. Acest proiect va promova forme noi de formare profesională. Implementarea acestui proiect, la etapa inițială, va avea nevoie de suport major a partenerilor de dezvoltare pentru implicarea unui număr mare de întreprinderi, formare a unui număr mare de mentori din cadrul întreprinderilor, etc. Totodată, nu este determinată obligativitatea statului privind finanțarea parțială sau subvenționarea activităților de formare ce revin agentului economic. Nu este prevăzută formarea mentorilor și nici adaptarea spațiilor pentru organizarea activităților de mentorat sau stagiere.

Proiectul privind Ocuparea forței de muncă, 2017 - mai multe categorii social vulnerabile, inclusiv tinerii, pot beneficia de suport suplimentar. Nu sînt menționate sarcini de stimulare a formării profesionale și avansării în carieră. Nu sînt incluse măsuri pentru consiliere/avansare/dezvoltare în carieră. Să informeze șomerii despre diverse oportunități de avansare în carieră în domeniul profesional specific șomerului ce a apelat la servicii. Accesul asociațiilor obștești și altor organizații la serviciile oferite pe piața muncii nu sunt clar definite. *Ar fi bine de enumerat serviciile la care au acces asociațiile obștești și alte organizații, asta ar permite liberalizarea serviciilor pe piața muncii, și ar permite șomerilor în căutarea locurilor de muncă să-și aleagă prestatorul de servicii. Printre serviciile oferite de ONG-uri pot fi indicate pilotare unor forme inovative de formare profesională și ghidare în carieră.* Majoritatea angajatorilor mici și medii nu utilizează serviciile agențiilor teritoriale. De obicei angajatorii utilizează serviciile companiilor private, sau publică singuri anunțurile pe paginile web a lor. Specialiștii agențiilor teritoriale ar trebui să fie proactivi și să evalueze necesitățile angajatorilor, să abordeze angajatorii în calitate de client, să presteze servicii de recrutare pentru angajatori, să consulte angajatorii în crearea oportunităților de formare profesională pentru angajați și managerii companiei. La fel *agențiile ar putea crea o rețea de manageri resurse umane pentru care ar oferi instruire în ceea ce privește ghidarea în carieră și formarea profesională pentru angajați.* Agențiile ar trebui să ofere diferite beneficii angajatorilor pentru motivarea colaborării cu agențiile de ocupare a forței de muncă.

Profilul și Planul individual este unul din cele mai importante documente ce ține de Ghidare în carieră, reeșind din aceasta *este necesară o descriere cît mai detaliată conținutului acestui plan și enumerarea a activităților la care trebuie să participe beneficiarul din perspectiva formării profesionale și ghidare în carieră.* Pentru o ajustare mai adecvată a procesului de elaborare a profilului și planului s-ar putea de segmentat beneficiarii în mai multe categorii, și respectiv de motivat beneficiarii să aleagă avansare în carieră, autoocupare, etc. Formele instruirii profesionale sînt limitate de legea curentă. S-ar putea indica și alte forme inovative de formare profesională pentru stimularea prestatorilor de servicii să diversifice programele de formare profesională.

Formarea profesională este indicată doar pentru șomeri. *O diversificare a categoriilor de beneficiari în programele de formare ar putea contribui la o mobilitate mai mare a angajaților și indirect la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și oportunităților de avansare în carieră.* Instruirea la locul de muncă este o modalitate eficientă de formare profesională cu condiția că mentorii selectați au pregătire specială și sînt motivați financiar sau non-financiar pentru realizarea acestei sarcini.

Stagierea în diverse întreprinderi cu scopul formării abilităților practice în profesia deținută este o formă eficientă de formare cu condiția că mentorii din cadrul întreprinderii sînt formați continuu în domeniul instruirii adulților și aplică diverse metode de formare a adulților. La o primă etapă de implementare a acestei forme, angajatorii *ar trebui să beneficieze de subvenții pentru adaptarea locurilor de muncă, de instruirea mentorilor, de serviciile unei comunități de formatori.*

În piața forței de muncă există un număr foarte mare de maiștri, manageri care au avansat în interiorul companiilor fără a urma cursuri, sau cu formare nonformală. *Elaborarea unui sistem de recunoaștere a competențelor în domeniul formării la locul de muncă (formatori, maiștri)*

și în domeniul managementului (manageri, șefi de echipe, coordonatori, etc) ar putea duce la o motivație adițională pentru avansarea în carieră și diversificare a oportunităților de creștere în carieră pe piața muncii din Moldova.

Domeniul auto ocupării este unul nou pentru AOFM, și presupune cunoștințe în domeniul antreprenoriatului, lansării și administrării afacerii. *De instruit specialiștii agențiilor* în aceste domenii (servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management, auto ocuparea). De liberalizat acest domeniu, prin oferirea accesului agențiilor privați, companiilor de consultanță, instituțiilor private care au experiență și prestează deja servicii în acest domeniu. *De elaborat un ghid în domeniul auto ocupării pentru specialiștii AOFM și persoanele interesate.*

Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-202 - ”Factorii care fac dificilă ocuparea locurilor de muncă vacante sînt nivelul scăzut de calificare al potențialilor angajați, necorespunderea dintre nivelul de studii și locul de muncă și nivelul scăzut al salariilor oferite, dar și migrația forței de muncă, în special a persoanelor calificate. Conform prognozei realizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, lipsa investițiilor în sectoarele care necesită forță de muncă calificată și discrepanța dintre cunoștințele obținute și cele solicitate de angajatori vor menține tendințele actuale de subutilizare a capitalului uman. Această realitate este, printre altele, un rezultat al decalajului dintre sistemul educațional și necesitățile pieței muncii. Astfel, un sistem de educație profesional tehnic mai bun, sporirea adaptabilității și flexibilității forței de muncă la cerințele în continuă schimbare sînt esențiale pentru a face față provocărilor actuale.”

Această constatare a strategiei țintește spre o restructurare/ reformare radicală a sistemului educațional din Moldova pentru a-l face să corespundă cu necesitățile pieții. Și numărul în scădere a tinerilor ce își continuă studiile în Moldova este o dovadă că acest lucru este deja conștientizat de populația țării. Descreșterea numărului persoanelor încadrate în procesul de educație, cea mai mare scădere fiind înregistrată la nivelul instituțiilor de învățămînt profesional tehnic

Dezvoltarea unui mecanism de recunoaștere a calificărilor, de certificare a experienței pentru toate categoriile de angajați (inclusiv în domeniul formării și managementului) va contribui la diversificarea oportunităților de creștere în carieră.

Strategia presupune creșterea atractivității, relevanței și incluzivității sistemului de formare profesională, promovarea accesului și participării adulților la procesul de învățare pe tot parcursul vieții, precum și informarea despre importanța învățării pe tot parcursul vieții. Pentru realizarea acestui obiectiv este nevoie de reformarea metodologiilor de formare din instituțiile de învățămînt profesional-tehnic prin aplicarea metodologiilor active de predare/învățare/evaluare specifice formării adulților. Metodologiile curente sînt unul din motivele primare din care adulții evită continuarea formării. Prioritatea 3 presupune reformarea agențiilor și serviciilor oferite pentru diverse grupuri țintă. Este oportună o colaborare activă dintre partenerii de dezvoltare și instituțiile publice din domeniul ocupării forței de muncă pentru o ghidare corectă a reformei în acest domeniu.

Crearea oportunităților de autoocupare trebuie ținute spre toate categoriile de beneficiari pentru că aceasta este una din modalitățile de diversificare a carierei și este recunoscut ca una din direcțiile de creștere/interes în toate țările Uniunii Europene.

Recomandări din perspectiva actelor normative din domeniul Educație

Este necesara fortificarea bazei legislative. În acest sens este recomandat completarea Codului Educatiei cu cel puțin 2 articole, prin care să fie puse în valoare centrele de ghidare în carieră: *un articol prin care sistemul educational să fie completat și cu structurile respective si alt articol, cu referire la resursele umane și pregătirea acestora, care să indice ce cadre și cu ce pregătire vor activa în centrele de ghidare în carieră.*

În regim de urgență trebuie *elaborată o nouă Concepție a ghidării în carieră*. Paradoxal lucru, dar avem curriculumul la Educația civică (care are un caracter destul de evaziv) , manuale, fără a avea o concepție. O analiză atentă adocumentelor existente, scoate în evidență faptul că nici Concepția din 2003 nu a fost luată la bază în procesul elaborării produselor curriculare.

4. CAPITOLUL 1 – ANALIZA CADRULUI LEGAL/NORMATIV CU PRIVIRE LA GHIDAREA ÎN CARIERĂ DIN PERSPECTIVE PIEȚII MUNCII

a) Codul Muncii al RM

Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului. Dispozițiile prezentului cod se aplică:

a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova;

In acest articol ar trebui de inclus și contractul de ucenicie pentru a asigura apărarea drepturilor persoanelor angajate și în bază unui astfel de contract.

Capitolul II PRINCIPII DE BAZĂ. Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele:

g) asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare;

Avansarea în carieră și dezvoltarea profesională a tuturor angajaților (asigurarea egaității) este recunoscută în calitate de principiu de bază.

Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului. (1) Salariatul are dreptul:

h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;

f1) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; [Art.10 al.(2), lit.f1) introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

Codul menționează dreptul la formare profesională a tuturor anagajaților, asigurînd egalitatea de șanse, dar dreptul la avansare în carieră nu este menționat.

T i t l u l III. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ. Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE. Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată

(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri:

d) pentru perioada stagierii și instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate;

CM garanteaza dreptul salariatului la studii in alte unitati, cu pastrarea locului de munca si a altor drepturi ce revin din CIM.

Această oportunitate de creștere și dezvoltare profesională în cadrul altor entități/întreprinderi este foarte rar utilizată de către managerii de resurse umane, conducători și asociații de întreprinderi/ramurale.

Articolul 551. Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată

(1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă.

(2) Interdicția prevăzută la alin. (1) se va aplica cel puțin:

b) oportunităților de instruire;

(4) Pentru a îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională a salariaților angajați pe durată determinată, angajatorul va facilita accesul acestora la oportunități adecvate de formare profesională, în conformitate cu prevederile prezentului cod (titlul VIII).

Codul favorizează dezvoltarea competențelor profesionale atât pentru angajații în bază de CIM pe perioada nedeterminată cât și pentru angajații pentru o perioadă determinată.

Angajatorul nu poate limita accesul la instruire pentru orice fel de angajați.

Managerii de resurse umane și conducătorii de întreprinderi trebuie să stimuleze dezvoltarea competențelor angajaților indiferent de forma de angajare.

(5) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora la nivel de unitate, printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.

Codul favorizează promovarea angajaților din cadrul unității atât pentru cei angajați pe o durată determinată, cât și pentru cei angajați pe o perioadă nedeterminată în condiții egale.

Managerii resurse umane, conducătorii de întreprinderi să considere prioritară fie informarea personalului din cadrul unității în schimbul angajării din exterior pentru promovarea angajaților săi.

Articolul 60. Perioada de probă. (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul conducătorului unității, adjunctilor lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 zile calendaristice.

CM favorizează avansarea în carieră în interiorul entității, astfel mai mulți angajați ar putea fi testați în funcții de conducere pentru diferite perioade de probă.

Acest articol ar trebui să scrie mai transparent și explicit, ca, pe parcursul perioadei de probă, angajatorul are dreptul de a anula CIM, în caz ca aptitudinile profesionale ale salariatului nu corespund cu cerințele locului de muncă.

Sa fie scoasa perioada de proba a muncitorilor necalificati pentru muncitorii necalificati, care la momentul sau in timpul angajarii, urmeaza un curs de calificare. Sau perioada de proba poate fi mai mica. Acest lucru ar putea sa motiveze persoanele fara studii, sa urmeze anumite cursuri elementare de calificare.

Articolul 77. Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților. Contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părților, exprimat în formă scrisă, în caz de:

b) urmare a unui curs de formare profesională sau de stagiere cu scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice;

CM prevede posibilitatea întreruperii relațiilor de muncă pe o perioadă determinată, pentru perioada urmării unui curs de către salariat, după care CIM se poate restabili. Astfel CM asigură dreptul angajaților la o formare profesională pentru un termen mai lung cu păstrarea locului de muncă.

Articolul 78. Suspendarea contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți

(1) Contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa salariatului în caz de:

c) urmare a unui curs de formare profesională în afara unității, potrivit art.214 alin.(3);

Acest articol trebuie completat cu mai multe detalii: precum care e procedura și termenul limita, cu cite zile înainte salariatul trebuie să anunțe în scris despre suspendare. La fel nu sînt clare care sunt drepturile și acțiunile angajatorului în acest caz.

Articolul 971. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial

(3) Angajatorul: b) va asigura, în conformitate cu prevederile titlului VIII, accesul salariaților cu timp de muncă parțial la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională;

CM asigura aceleasi drepturi pentru salariatii cu timp partial sau complet.

CM ar putea indica anumite facilități fiscale pentru angajatorii care organizează regulat cursuri, oportunități de creștere și dezvoltare pentru angajați.

Articolul 130. Structura salariului, condițiile și sistemele de salarizare

(2) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, de rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității.

Articolul ar putea fi reformulat mai proactiv – pentru indicarea/stimularea creșterii profesionale - ”depinde de... creșterea calității, creșterea calităților profesionale”

Sa fie stabilit un termen (3-5 ani), în care angajatorii trebuie sa-si revada politica de salarizare, pentru a racorda politica la conditiile actuale ale pietii de munca, schimbările organizaționale cât și ceilalti factori descrisi in articol.

Articolul 1361. Sisteme netarifare de salarizare

(2) Criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu reprezentanții salariaților. Aprecierea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator.

Angajatorul stabileste individual criteriile de performanta importante pentru afacerea sa, si, in caz ca compania are un sindicat, este obligat sa le discute cu reprezentatii salariatilor.

Atît angajatorii cît și managerii pe resurse umane ar trebui să stabilească criterii de performanțe ce stimulează dezvoltarea profesională și creșterea în carieră. Articolul ar putea enumera cîtiva factori-cheie ce ar trebui luați în considerație.

Instruirea si elaborarea un ghid privind stabilirea criteriilor generale de evaluare profesionala, perioada recomandata, metode propuse.

Articolul 180. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățămînt secundar profesional

(1) Salariaților care studiază cu succes, fără scoatere din activitate, în instituțiile de învățămînt secundar profesional, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, acreditate în condițiile legii, li se acordă, în modul stabilit de Guvern, concedii suplimentare cu menținerea, integrală sau parțială, a salariului mediu.

(2) Salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățămînt secundar profesional neacreditate li se stabilesc garanții și compensații prin contractul colectiv sau prin cel individual de muncă.

CM susține persoanele care combină studiile cu munca si le stimuleaza prin acordarea dreptului la concedii suplimentare si pastrarea partiala a salariului.

Informarea salariatilor si a studentilor care își fac studiile despre aceasta posibilitate de către instituțiile de învățămînt secundar profesional.

Articolul 181. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățămînt secundar general

Salariaților care studiază în instituțiile de învățămînt secundar general (gimnazii, licee, școli de cultură generală) li se stabilește durata redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare cu menținerea, totală sau parțială, după caz, a salariului mediu, precum și alte garanții și compensații în modul stabilit de Guvern.

CM propune mai multe solutii pentru stimularea angajaților să finalizeze studiile generale și astfel să contribuie ulterior la dezvoltarea profesională a angajaților.

CM nu prevede facilități fiscale pentru angajatorii ce stimulează angajații să finalizeze studiile.

Articolul 182. Modul de acordare a garanțiilor și compensațiilor salariaților care îmbină munca cu studiile

- (1) Salariaților care îmbină munca cu studiile li se acordă garanții și compensații la obținerea, pentru prima dată, a studiilor de nivelul respectiv.
- (2) La concediile suplimentare acordate salariaților care îmbină munca cu studiile, potrivit unei înțelegeri scrise între angajator și salariat, pot fi alipite concediile de odihnă anuale.
- (3) Salariaților care își fac studiile la o instituție de învățământ la a doua sau a treia specialitate (profesie) li se pot acorda anumite garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

Lipsa facilităților fiscale pentru angajatori ce stimulează angajații să-și continue studiile.

Articolul 195. Garanții și compensații acordate salariaților care urmează la inițiativa angajatorului cursul de formare profesională

- (1) Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate li se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu, li se acordă alte garanții și compensații prevăzute de legislația în vigoare.
- (2) Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate, într-o altă localitate, li se compensează cheltuielile de deplasare în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu.

Informarea salariaților privind dreptul de a cere compensarea cheltuielilor de instruire și deplasare.

Lipsa facilitatilor pentru angajatorii care achită cursuri de formare pentru angajați.

Lipsa unui mecanism prin care se descrie protecția investițiilor făcute de angajator în instruirea angajaților. (De exemplu restituirea unui % din cheltuieli, dacă angajatul pleacă timp de "o anumită perioadă" după participarea în instruire)

Articolul 254. Norma de muncă a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani

- (1) Pentru salariații în vîrstă de pînă la 18 ani norma de muncă se stabilește, pornindu-se de la normele generale de muncă, proporțional cu timpul de muncă redus stabilit pentru salariații respectivi.

(2) Salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani angajați după absolvirea gimnaziilor, liceelor, a școlilor medii de cultură generală, a școlilor profesionale polivalente și a școlilor de meserii, angajatorul le stabilește norme de muncă reduse, în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.

CM favorizeaza formarea profesionala timpurie a tinerilor. La fel, CM sprijina combinarea studiilor cu munca, in rindul tinerilor.

Lipsesc facilități fiscale pentru angajarea în cîmpul muncii a absolvenților.

T i t l u l VIII Formarea profesională - Capitolul I Dispoziții generale

Articolul 212. Noțiuni principale

(1) Prin formare profesională se înțelege orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobîndește o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberate în condițiile legii.

(2) Prin formare profesională continuă se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, avînd deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective.

(3) Prin formare tehnică se înțelege orice sistem de instruire prin care un salariat însușește procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice și tehnologice.

Articolul 213. Drepturile și obligațiile angajatorului în domeniul formării profesionale

(1) Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională și tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățămînt, fără scoatere din activitate.

(2) În cadrul fiecărei unități persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, întocmește și aprobă anual planurile de formare profesională.

(3) Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității), se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în convenția colectivă.

(4) În cazul în care participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile aferente sînt suportate de către acesta.

(5) În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice,

contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

Angajatorul este obligat să elaboreze și aprobe anual un plan de formare în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare a întreprinderii prin care stimulează participarea angajaților în diverse programe și modalități de formare.

Articolul 214. Drepturile și obligațiile salariaților în domeniul formării profesionale

(1) Salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională (art.215, 216 alin.(3) și (4)), adiționale la contractul individual de muncă.

(3) În cazul în care salariatul vine cu inițiativa participării la o formă de formare profesională cu scoatere din activitate, organizată în afara unității, angajatorul va examina solicitarea scrisă a salariatului în comun cu reprezentanții salariaților.

(4) În termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării, angajatorul va decide în ce condiții poate permite salariatului participarea la o formă de formare profesională conform alin.(3) și dacă va suporta, integral sau parțial, costul acesteia.

Angajatorul nu are dreptul să interzică participarea salariatului în formări profesionale și trebuie să modifice regimul de muncă pentru a favoriza posibilitățile de calificare, precum să suporte parțial sau integral costurile formării.

Capitolul II Contractul de calificare profesională

Articolul 215. Contractul de calificare profesională

(1) Contractul de calificare profesională este un contract special, adițional la contractul individual de muncă, încheiat în formă scrisă, în baza căruia salariatul se obligă să urmeze un curs de formare profesională, organizat de angajator, pentru a obține o calificare profesională.

(2) Formarea profesională la nivel de unitate conform contractului de calificare profesională se realizează de către un instructor sau maestru de instruire, numit de angajator dintre salariații calificați cu experiență profesională și autorizat în modul prevăzut de lege.

Nu este clar dacă, neindeplinirea condițiilor contractului de calificare profesională poate duce la rezilierea CIM.

Nu sînt clare condițiile cînd salariatul poate suspenda, anula contractul de calificare profesională.

Capitolul III Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă

Articolul 216. Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă

- (1) Angajatorul are dreptul să încheie un contract de ucenicie cu persoana care este în căutarea unui loc de muncă și care nu are o calificare profesională.
- (2) Contractul de ucenicie, încheiat în formă scrisă, este un contract de drept civil și se reglementează de Codul civil și de alte acte normative.
- (3) Angajatorul are dreptul să încheie un contract de formare profesională continuă cu orice salariat al unității.
- (4) Contractul de formare profesională continuă se încheie în formă scrisă, este un act adițional la contractul individual de muncă și se reglementează de legislația muncii și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

Angajatorul are dreptul să încheie un contract de ucenicie și cu studentii care nu au intenția de a avea un loc de muncă, dar au nevoie de experiență, sau pentru a scrie teza de licență.

La fel, angajații ar putea să ceară contract de ucenie pentru aprofundarea calificării profesionale, deja existente sau pentru calificarea într-un post de conducere/de manager.

Articolul 217. Conținutul contractului de ucenicie și al contractului de formare profesională continuă

- (1) Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă vor include:
 - a) numele și prenumele sau denumirea părților;
 - b) indicarea profesiei, specialității și calificării pe care o va obține ucenicul sau salariatul;
 - c) obligațiile angajatorului privind crearea condițiilor de instruire stipulate în contract;
 - d) termenul contractului;
 - e) obligația persoanei de a urma cursul de formare profesională și de a activa conform profesiei, specialității, calificării obținute în termenul stabilit de contractul respectiv;
 - f) condițiile de retribuire a muncii pe durata uceniciei sau formării profesionale continue.
 - g) condițiile de acoperire (restituire) a cheltuielilor suportate de părți (de o parte) pe durata uceniciei sau formării profesionale continue în cazul eliberării salariatului (art.85, art.86 alin.(1) lit.g)-r)) înainte de expirarea termenului prevăzut de contract conform lit.e).
- (2) Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă pot cuprinde și alte clauze determinate de părți, care nu contravin legislației în vigoare.

Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă ar putea fi promovate ca forme de instruire pentru stimularea avansării în carieră (pentru dezvoltarea competențelor de formator, de manager pe anumite aspecte ale întreprinderii, etc)

Articolul 218. Durata uceniciei și a formării profesionale continue

(1) Durata uceniciei sau a formării profesionale continue nu trebuie să depășească, pe parcursul săptămânii, durata timpului de muncă stabilită de prezentul cod pentru vârsta și profesia respectivă la executarea lucrărilor corespunzătoare.

(2) Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activități teoretice ce țin de formarea profesională se include în timpul de muncă.

(3) Salariații încadrați în formarea profesională continuă în unitate pot fi eliberați temporar de la munca prevăzută de contractul individual de muncă sau pot lucra în condițiile timpului de muncă parțial ori ale regimului flexibil al timpului de muncă, cu acordul scris al angajatorului.

(4) În cazul salariaților încadrați în formarea profesională continuă sînt interzise:

- a) munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;
- b) munca suplimentară;
- c) munca de noapte;
- d) detașarea nelegată de formarea profesională.

(5) Termenul contractului de ucenicie, ca și al celui de formare profesională continuă, începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical și în alte cazuri prevăzute de contract.

Angajatorul nu poate obliga salariații să recupereze volumul de lucru neindeplinit, in caz ca motivul a fost participarea acestora la curs de formare profesionala.

CM garanteaza respectarea dreptului la concediu medical si de odihna, si in perioada de formare profesionala.

Articolul 219. Aplicarea legislației muncii pe durata uceniciei și a formării profesionale continue

(1) În privința ucenicilor și salariaților care au încheiat contract de formare profesională continuă se aplică legislația muncii, inclusiv legislația privind protecția muncii.

(2) Clauzele contractelor de ucenicie și ale contractelor de formare profesională continuă care contravin legislației în vigoare, prevederilor convențiilor colective și ale contractelor colective de muncă sînt considerate nule și inaplicabile.

(3) Angajatorul va asigura, printr-un control corespunzător, efectuat în comun cu reprezentanții salariaților, eficiența sistemului de ucenicie și a oricărui alt sistem de formare a cadrelor și protecția adecvată a lor.

CM apară interesele ucenicilor, astfel clauzele contractelor de ucenicie ce contravin legislației și contractelor colective de muncă sînt considerate nule.

Includerea în curriculumul Instituțiilor de învățămînt profesional și superior a cursului general de protecție și securitate a muncii angajaților, indiferent de sfera de activitate. Curriculumul

acestui curs trebuie sa includă toate aspectele relevante drepturilor angajaților, aspectelor de formare profesională și avansare în carieră.

Articolul 220. Încetarea contractului de formare profesională continuă

Contractul de formare profesională continuă poate înceta în temeiurile prevăzute de prezentul cod pentru încetarea contractului individual de muncă sau în alte temeiuri prevăzute de legislația în vigoare.

Rezilierea CIM prevede și dreptul angajatorului de a rezilia contractul de pregătire profesională, dar nu sunt stipulate condițiile dacă acesta poate reține din salariul angajatului cursul achitat în folosul acestuia și care ar fi procedura.

Includerea unui articol ce ar apăra interesele angajatorului, fata de angajatii care au beneficiat de finanțare pentru pregătire profesională, dar nu au adus beneficii economice companiei.

Articolul 221. Încetarea (desfacerea) contractului de ucenicie

Contractul de ucenicie încetează (se desface) în temeiurile prevăzute de Codul civil.

Dacă contractul de ucenie prevede remunerare, el trebuie să se conducă de CM, de altfel promovarea unui astfel de model de formare va fi evitată de către angajați.

Articolul 270. Documentele care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă prin cumul

(2) La angajarea prin cumul într-o funcție sau profesie care necesită cunoștințe speciale, angajatorul are dreptul să solicite de la persoana respectivă prezentarea diplomei sau a altui document ce atestă studiile ori pregătirea profesională, iar la angajarea la lucrări cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase – și a certificatului medical.

Informarea angajatorilor privind existența platformei on-line de verificare a actelor de studii:

<http://ctice.md:8082/verif/>, sau în cadrul Portalului de servicii publice: <https://servicii.gov.md/>

Articolul 348. Obiectul jurisdicției muncii

Jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

În cazul dacă persoana care are încheiat un contract de ucenicie sau urmează un curs de pregătire profesională este remunerată cade automat sub incidența CM

De inclus în acest articol și persoanele cu care a fost încheiat un contract de ucenicie sau urmează un curs de pregătire profesională

Concluzii generale: Codul muncii atrage atenție specială formării continue a angajaților, și indică mai multe forme de formare atât tradiționale cât și netradiționale (precum ucenicie, stagiere, etc). Codul muncii apără interesele angajatului în reglementarea relațiilor de muncă în situațiile în care angajatul este implicat în formarea continuă, dar nu ia în considerație interesele angajatorului și nici nu stimulează angajatorii să investească în diferite forme de formare profesională. Avansarea în carieră sau prin intermediul asociațiilor, patronatelor, sindicatelor nu este menționată în cadrul Codului. Acest aspect necesită analiză și soluții suplimentare pentru stimularea avansării în carieră atât din perspectiva angajatorului, cât și din perspectiva angajatului care tinde spre responsabilități noi în poziții manageriale sau de formare.

B) Legea Nr.102 din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă - Prezenta lege reglementează măsurile privind realizarea strategiilor și politicilor de menținere a unui nivel înalt al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii, privind protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, prevenirea șomajului și combaterea efectelor lui sociale.

Extras din Nota informativă la proiectul legii cu privire la promovarea ocupării forței de muncă 2017: 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 este depășită și necesită a fi revizuită, ajustată normelor internaționale, precum și circumstanțelor pieței muncii din Republica Moldova. Astfel, majoritatea măsurilor active de ocupare prevăzute de actuală lege (ex: subvenționarea costurilor forței de muncă, susținerea financiară în vederea creării locurilor de muncă) nu se implementează fiind considerate de beneficiarii (șomeri, angajatorii) birocratice și ineficiente. Cu toate că legea este depășită, aceasta totuși este în vigoare și nu există garanții în privința textului care va rămâne în proiectul de lege 2017.

Articolul 4. Măsurile de protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

(2) Măsurile active includ măsurile de stimulare a ocupării forței de muncă, orientarea profesională a populației adulte și formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Aceste măsuri sînt adresate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și angajatorilor.

- *Oferirea de cursuri de pregătire profesională atât pentru someri, cit si pentru cei care sunt angajați, dar doresc o recalificare.*
- *Stimularea si includerea persoanelor juridice in masurile de protectie sociala.*
- *Subvenționarea angajatorilor în cazul angajării și instruirii șomerilor.*

Articolul 12. Serviciile de preconcediere

(1) În sensul prezentei legi, serviciile de preconcediere prevăd următoarele activități:

- a) informarea despre prevederile legale referitoare la protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și la acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională;
- c) reorientarea profesională în cadrul unității sau la cursuri de scurtă durată;

În majoritatea cazurilor angajații nu sunt informați cine oferă aceste servicii.

Publicarea unui ghid scurt privind drepturile salariatilor la angajare si eliberare, precum si alte drepturi ce reies din CIM.

Articolul 16. Serviciile de realizare a posibilităților de ocupare

Creșterea posibilităților de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă se realizează prin:

- b) informare și consiliere profesională;
- c) consultanță și asistență pentru inițierea unei activități de întreprinzător;
- f) orientare și formare profesională;
- g) stagii de practică.

Legea prevede măsuri de dezvoltare a carierei prin stagii, orientare, formare sau chiar prin consultanță și asistență pentru inițierea activității de întreprinzător.

Pentru inițierea activității de întreprinzător trebuie prevăzut suport financiar.

Un prim pas de carieră pentru activitatea de antreprenoriat este autoocuparea, care trebuie inclusă ca o modalitate de ocupare separată.

Articolul 18. Serviciile de informare și de consiliere profesională (1) Informarea și consilierea profesională constituie un ansamblu de servicii acordate gratuit persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și au ca scop:

- a) furnizarea de informații privind piața forței de muncă și evoluția ocupațiilor;
- b) evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea integrării sau reintegrării profesionale;
- c) dezvoltarea abilității și încrederii în sine pentru a decide asupra propriei cariere;
- d) instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă.

(2) Informarea și consilierea profesională se realizează în cadrul agențiilor, precum și al agențiilor din sectorul privat autorizate în condițiile legii.

(3) Informarea privind piața forței de muncă, stabilirea traseului educațional, evaluarea și autoevaluarea personalității se realizează prin autoinformare, prin acordare de servicii de consiliere individuală sau de grup oferite în cadrul cluburilor muncii organizate de agenții.

(4) Consilierea privind cariera și instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă și de prezentare la interviuri în vederea ocupării unui loc de muncă se realizează în cadrul agențiilor, centrelor de informare și consiliere privind cariera sau, la cerere, în cadrul altor forme organizate de instruire.

Legea prevede mai multe servicii directe ce ținesc spre conștientizarea traseului educațional și creșterea în carieră. Doar că serviciile descrise sînt tradiționale, cu eficiență scăzută. Se pot propune servicii de mentorat, ucenicie, practică, etc. Atragerea instituțiilor private și a agenților economici, în procesul de instruire și recalificare a somerilor, în schimbul unor facilitati.

Articolul 19. Serviciile de consultanță și asistență a activității de întreprinzător:

- 1) Consultanța și asistența pentru inițierea unei activități de întreprinzător se acordă, la cerere, persoanelor neîncadrate în muncă, sub formă de servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management și sub alte forme de servicii de consultanță.

- 2) Serviciile prevăzute la alin.(1) se prestează de agenții în colaborare cu patronatele și sindicatele sau, după caz, de agenții private, organizații profesionale, fundații și asociații.

Suport în lansarea activității de antreprenariat ar putea fi de un interes mai mare pentru persoanele ce dețin un loc de muncă, pentru că aceștea ar avea un potențial mai mare pentru lansarea unei afaceri. Astfel acest tip de serviciu trebuie deschis pentru toate categoriile de cetățeni din Republica Moldova

Nu este clar mecanismul de finanțare unor astfel de activități în legea curentă, în special suportul oferit de organizațiile partenere menționate.

Trebuie indicată separat activitatea de autoocupare, care ar fi mai aproape de necesitățile și posibilitățile unui șomer.

Articolul 25. Organizarea formării profesionale:

(1) Pentru creșterea mobilității profesionale și pentru integrare sau reintegrare în piața forței de muncă, șomerii sînt în drept să urmeze cursuri de calificare, recalificare și perfecționare (în continuare - formare profesională), organizate de Agenția Națională pe o perioadă de cel mult 9 luni calendaristice.

(2) Programele de formare profesională se elaborează conform standardelor ocupaționale aprobate la nivel național.

(3) Formarea profesională se realizează pe bază de contract cu instituțiile de învățămînt publice sau private, autorizate în condițiile legii.

(4) Normele metodologice de organizare și desfășurare a formării profesionale a șomerilor, integrarea lor profesională se elaborează de către Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, în comun cu Ministerul Educației, și se aprobă în conformitate cu legislația în vigoare.

5) Serviciile de formare profesională organizate de agenții se prestează gratuit.

(6) Formarea profesională a persoanelor neîncadrate în muncă se desfășurează în concordanță cu dorințele și aptitudinile lor individuale, ținîndu-se cont de cerințele de moment și de perspectivă ale pieței muncii.

(7) Modul de organizare a formării profesionale se stabilește de Guvern.

Diversificarea formelor de formare prin stimularea inovației în acest domeniu. Finanțarea proiectelor pilot de formare inovativă pentru adulți. Implicarea unui număr cât mai mare de prestatori de servicii pentru stimularea concurenței.

Finanțarea prin intermediul vucerilor – astfel beneficiarii vor putea selecta cursuri mai calitative (mai scumpe) asigurînd diferența financiară prin contribuție proprie, ceea ce la rîndul său va contribui la diversificarea cursurilor și apariția mai multor cursuri în domeniul autoocupării, antreprenoriatului, managementului, formării de formatori, formării freelancerilor, etc și în domeniul profesiilor noi (grafician video, programatori, etc).

Articolul 26. Beneficiarii de formare profesională:

(1) Accesul la formarea profesională se face în urma activității de orientare profesională sau de intermediere.

(2) Au acces la formare profesională, de la vîrsta de 16 ani, persoanele înregistrate la agenții, care au sau nu o meserie (profesie) și nu pot fi încadrate în muncă din lipsa locurilor de muncă corespunzătoare.

(3) La cursurile de formare profesională sînt trimiși, în mod prioritar, absolvenții școlilor-internat, copiii orfani, copiii rămași fără îngrijirea părintească și cei aflați sub tutelă, copiii din familii cu mulți copii, copiii din familii monoparentale, precum și victimele violenței în familie, victimele traficului de ființe umane, persoanele cu dizabilități, veteranii de toate categoriile și persoanele eliberate din locuri de detenție sau din instituții de reabilitare socială.

(4) Șomerii beneficiari de ajutor de șomaj ori de alocație de integrare sau reintegrare profesională care urmează cursuri de formare profesională beneficiază de ajutor de șomaj ori de alocație de integrare sau reintegrare profesională în cuantumul și pentru perioada stabilită anterior.

(4¹) Șomerilor care urmează cursuri de formare profesională și nu beneficiază de ajutor de șomaj ori de alocație de integrare sau reintegrare profesională li se acordă o bursă lunară neimpozabilă, pe perioada instruirii, în cuantum de 10 la sută din salariul mediu pe economie din anul precedent, la data stabilirii plății.

(5) Finanțarea activității de orientare și formare profesională a șomerilor atît asigurați, cît și neasigurați se efectuează din contul și în limita mijloacelor bugetului asigurărilor sociale de stat alocate Fondului de șomaj, aprobat anual în modul stabilit.

(6) Persoanele prevăzute în prezentul articol pot beneficia de servicii de formare profesională gratuite o singură dată pentru fiecare caz de înregistrare a lor în calitate de șomer.

Formarea profesională trebuie să fie prioritară pentru toate categoriile de șomeri, pentru ca aceasta va crește șansele pentru angajare.

Serviciile agenției trebuie să prevadă cursuri de formare pentru toate categoriile de beneficiari ai agenției. Elaborarea unui curs general pentru Dezvoltare personală, avansare în carieră și motivare pentru studii ar putea fi recomandat tuturor șomerilor din categorii social vulnerabile.

Elaborarea unui curs pe autoocupare (sau mai multe cursuri pe domenii de autoocupare) ar putea oferi alternativă de carieră pentru cei care nu vor să fie angajați sau visează să lucreze pe cont propriu. La fel diversificarea formelor și conținuturilor cursurilor de formare pentru a acoperi toate necesitățile diverselor categorii de beneficiari ai Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă.

c) Legea cu privire la antreprenariat și întreprinderi din 03.01.1992

In legea nu există articole ce prevăd/vizează instruire, pregătire profesională, studii, carieră etc. Această lege ar putea fi completată cu articole pentru stimularea tinerilor sau șomerilor ce lansează activități antreprenoriale prin intermediul microfinanțărilor, consultanței și facilităților fiscale în primii ani de activitate a întreprinderii.

La fel legea ar putea prevedea măsuri de stimulare a schimbului de experiență și cooperare dintre întreprinderi, asocierea întreprinderilor pentru organizarea stagiilor de formare, rețelelor de mentori, schimbul de experiență dintre manageri.

d) Codul fiscal al RM

IMPOZITUL PE VENIT Capitolul 1 DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 19. Facilități acordate de angajator:

Facilitățile impozabile acordate de angajator includ:

- a) plățile acordate salariatului de către angajator pentru recuperarea cheltuielilor personale, precum și plățile în favoarea lucrătorului, efectuate altor persoane, cu excepția plăților în bugetul asigurărilor sociale de stat și a primelor de asigurare obligatorie de stat, a plăților menționate la art.24 alin.(20), precum și a plăților aferente cheltuielilor suportate și determinate de angajator pentru transportul, hrana și studiile profesionale ale angajatului, conform modului stabilit de Guvern;

Capitolul 3 DEDUCERILE AFERENTE ACTIVITĂȚII DE ÎNTREPRINZĂTOR

Articolul 24. Deducerea cheltuielilor aferente activității de întreprinzător

(19) Se permite deducerea cheltuielilor suportate și determinate de angajator pentru transportul, hrana și studiile profesionale ale angajatului, conform modului stabilit de Guvern.

(21) Se permite deducerea cheltuielilor suportate pentru acordarea burselor private, în modul stabilit de Guvern.

Legea nu impune impozitarea cheltuielilor pentru transportul, hrana și studiile de formare profesională, dar nu încurajează organizarea diferitor forme de dezvoltare profesională, precum mentorat, ucenicie sau facilități adiționale pentru angajatorii care bugetează mai mult de 2% din fondul salarial pentru activități de formare.

Formele de instruire/formare indicate în Codul fiscal sînt limitate ceea ce ar putea stopa angajatorii în diversificarea acestora. Ar fi bine să fie elaborat un nomenclator/descriere al diverselor forme de formare profesională și formare pentru avansare în carieră cu enumerarea cheltuielilor aferente care pot fi deduse.

e) Proiectul hotărârii de Guvern - REGULAMENTUL cu privire la organizarea și desfășurarea învățămîntului dual

Capitolul I. Dispoziții generale

2. Învățămîntul dual este o formă alternativă în cadrul sistemului de învățămînt profesional tehnic și se organizează prin acordarea instruirii teoretice și a celei practice în cadrul instituției de învățămînt profesional tehnic și a agentului economic, în vederea obținerii de cunoștințe, deprinderi și competențe pentru calificări profesionale de nivel 3 ISCED, 4 ISCED și 5 ISCED, conform Cadrului Național al Calificărilor din Republica Moldova.

3. Învățămîntul dual are următoarele caracteristici specifice:

- 1) Este organizat la inițiativa agenților economici interesați, în calitate de potențiali angajatori;
- 2) Asigură instruirea practică, sub răspunderea agentului economic, în condiții reale de muncă, cu achitarea lunară a salariului de ucenicie;
- 3) Asigură participarea agentului economic la procesul de evaluare și certificare competențelor ucenicului.

Regulamentul asigură cadrul juridic și salariu minimal pentru ucenicii, care sunt în proces de formare, prin garantarea tuturor drepturilor ce revin dintr-un CIM: vechime în muncă, asigurări sociale și medicale. Acest proiect va promova forme noi de formare profesională. Implementarea acestui proiect, la etapa inițială, va avea nevoie de suport major a partenerilor de dezvoltare pentru implicarea unui număr mare de întreprinderi, formare a unui număr mare de mentori din cadrul întreprinderilor, etc

Capitolul VI. Finanțarea învățământului dual

83. Finanțarea învățământului dual este asigurată din bugetul de stat sau din alte surse legal constituite, pentru componentele de formare ce revin instituției de învățământ profesional tehnic, și după caz, din sursele agentului economic sau din alte surse legal constituite, pentru componentele de formare ce revin agentului economic.

84. Agentul economic va calcula și achita impozitul pe venit reținut din salariul de ucenicie, precum și contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și contribuțiile individuale de asigurări sociale de stat obligatorii, conform legislației în vigoare. După caz, agentul economic va asigura cazarea, transportul și hrana ucenicilor. Cheltuielile agentului economic legate de organizarea și desfășurarea programului de studii în învățământ dual sunt deductibile din punct de vedere fiscal, în condițiile prevăzute de lege.

Nu este determinată obligativitatea statului privind finanțarea parțială sau subvenționarea activităților de formare ce revin agentului economic. Nu este prevăzută formarea mentorilor și nici adaptarea spațiilor pentru organizarea activităților de mentorat sau stagiere.

f) Proiectul privind Ocuparea forței de munca - 2017

Capitolul I Articolul 4. Scopul și sarcinile politicii ocupării forței de muncă

(1) Scopul politicii ocupării forței de muncă este creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă și reducerea excluziunii sociale de pe piața muncii.

(2) Sarcinile politicii ocupării forței de muncă sunt:

- a) corelarea cererii și ofertei forței de muncă;
- b) sporirea posibilităților de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- c) sprijinirea creării locurilor de muncă.

(3) În aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie sau apartenență politică, avere sau de origine socială.

Nu sînt menționate sarcini de stimulare a formării profesionale și avansării în carieră.

Nu sînt menționate sarcini ce țin de asistență specială pentru categorii vulnerabile în procesul de angajare.

Articolul 5. Serviciile pe piața muncii, măsurile de promovare a ocupării forței de muncă și monitorizarea pieței muncii

(1) Serviciile pe piața muncii includ:

- a) înregistrarea locurilor de muncă vacante și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- b) informarea angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;

- c) consilierea și orientarea profesională;
- d) intermedierea muncii;
- e) stabilirea profilului șomerului;
- f) elaborarea planului individual de angajare a șomerului;
- g) servicii de preconcediere.

(2) Măsurile de promovare a ocupării forței de muncă includ:

- a) măsuri active pe piața forței de muncă;
- b) programe de facilitare a ocupării forței de muncă;
- c) ajutor de șomaj.

(3) Monitorizarea pieței muncii include:

- a) evidența persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, șomerilor, locurilor de muncă vacante, analiza și prognoza pieței muncii;
- b) evaluarea impactului serviciilor pe piața muncii și măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă.

Nu sînt incluse măsuri pentru consiliere/avansare/dezvoltare în carieră.

Articolul 6. Șomerii care necesită suport suplimentar pe piața muncii

(1) În condițiile prezentei legi următoarele categorii de șomeri necesită suport suplimentar pe piața muncii:

- a) tinerii în vîrstă cuprinsă între 16-24 ani;
- b) persoanele care nu dețin o profesie /meserie;
- c) persoanele cu dizabilități;
- d) șomerii de lungă durată;
- e) persoanele în vîrstă de 60 ani și peste;
- f) persoanele eliberate din locurile de detenție;
- h) victimele ale traficului de ființe umane după reabilitarea psihologică și socială;
- i) persoanele care se luptă cu consumul de substanțe, după reabilitarea socială și psihologică;
- j) victimele violenței în familie;
- k) alte categorii supuse riscului de excluziune socială.

(2) Agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă acordă servicii suplimentare pentru facilitarea integrării în cîmpul muncii a persoanelor specificate la alin.(1).

Mai multe categorii social vulnerabile, inclusiv tinerii, pot beneficia de suport suplimentar.

Articolul 13. Atribuțiile organizațiilor neguvernamentale;

- (1) Asociațiile obștești, alte organizații ce reprezintă interesele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă pot participa, cu rol consultativ, în activitățile consiliilor tripartite ale Agenției Naționale și agențiilor teritoriale.
- (2) Organizațiile prevăzute la alin. (1) din prezentul articol sînt în drept să înainteze propuneri de îmbunătățire a politicii ocupării forței de muncă.

- (3) Organizațiile prevăzute la alin.(1) furnizori de servicii specializate pentru promovarea ocupării forței de muncă pot să presteze, pe baza de contracte încheiate cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă, servicii finanțate din bugetul de stat, numai dacă corespund criteriilor de organizare a activității de plasare în câmpul muncii, stabilite de Agenția Națională.

Accesul asociațiilor obștești și altor organizații la serviciile oferite pe piața muncii nu sunt clar definite. Ar fi bine de enumerat serviciile la care au acces asociațiile obștești și alte organizații, asta ar permite liberalizarea serviciilor pe piața muncii, și ar permite șomerilor în căutarea locurilor de muncă să-și aleagă prestatorul de servicii. Printre serviciile oferite de ONG-uri pot fi indicate pilotare unor forme inovative de formare profesională și ghidare în carieră.

Articolul 14. Înregistrarea locurilor de muncă vacante și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. (1) Angajatorii informează agențiile teritoriale despre locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora.

(2) Agențiile teritoriale înregistrează locurile de muncă vacante și le publică.

(3) Agențiile teritoriale înregistrează locurile de muncă vacante și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în conformitate cu procedura de înregistrare, aprobată de Agenția Națională.

Majoritatea angajatorilor nu utilizează serviciile agențiilor teritoriale. De obicei angajatorii utilizează serviciile companiilor private, sau publică singuri anunțurile pe paginile web a lor. Specialiștii agențiilor teritoriale ar trebui să fie proactivi și să evalueze necesitățile angajatorilor, să abordeze angajatorii în calitate de client, să presteze servicii de recrutare pentru angajatori, să consulte angajatorii în crearea oportunităților de formare profesională pentru angajați și managerii companiei.

La fel agențiile ar putea crea o rețea de manageri resurse umane pentru care ar oferi instruirii în ceea ce privește ghidarea în carieră și formarea profesională pentru angajați.

Agențiile ar trebui să ofere diferite beneficii angajatorilor pentru motivarea colaborării cu agențiile de ocupare a forței de muncă.

Articolul 15. Informarea angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (3) Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă sunt informate cu privire la:

- a) condițiile de acordare a serviciilor pe piața muncii și a măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă;
- b) locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora;
- c) metodele de căutare a unui loc de muncă;
- d) oportunitățile de formare profesională;
- e) cererea și oferta pe piața muncii;
- f) tendințele pieței muncii.

Să informeze șomerii despre diverse oportunități de avansare în carieră în domeniul profesional specific șomerului ce a apelat la servicii.

Articolul 17. Consilierea și orientarea profesională;

(1) Consilierea și orientarea profesională are drept scop susținerea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă în identificarea oportunităților educaționale și profesionale.

(2) Consilierea și orientarea profesională include:

- a) consilierea cu privire la alegerea profesiei;
- b) ghidarea în carieră.

(3) Consilierea cu privire la alegerea profesiei are drept scop sprijinirea persoanei în evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale.

(4) Ghidarea în carieră are drept scop dezvoltarea abilităților și încrederii în sine a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării deciziei privind propria carieră.

În loc de "Consiliere și orientare profesională" de inclus Ghidarea și consilierea în carieră. Iar paragrafele de modificat integral cu:

(1) Ghidarea și consilierea în carieră are drept scop susținerea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă în identificarea oportunităților educaționale și profesionale.

(2) Ghidarea și consilierea în carieră include:

- a. Informarea cu privire la profesii și specificul pieței muncii;*
- b. Autocunoaștere;*
- c. Consultanță în elaborarea instrumentelor de marketing personal;*
- d. Consiliere pentru luarea deciziei privind dezvoltarea carierei.*

(3) Informarea cu privire la profesii și specificul pieței muncii are drept scop sprijinirea persoanei în corelarea intereselor profesionale cu solicitările pieței muncii.

(4) Autocunoașterea are drept scop sprijinirea persoanei în evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea corelării abilităților, aptitudinilor etc. cu interesele profesionale.

(5) Consultanța în elaborarea instrumentelor de marketing personal: CV, scrisoare de intenție și susținerea unui interviu pentru integrare în câmpul muncii.

(6) Consiliere pentru luarea deciziei de carieră are drept scop sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării deciziei privind propria carieră.

Articolul 18. Stabilirea profilului șomerului:

(1) Agențiile teritoriale evaluează capacitatea de inserție profesională a șomerului și stabilesc profilul acestuia, în scopul planificării serviciilor și măsurilor corespunzătoare de promovare a ocupării.

(2) Profilul șomerului se stabilește ținându-se cont de:

- a) pregătirea, experiența profesională și abilitățile șomerului;
- b) perioada de aflare în șomaj;
- c) starea sănătății șomerului;
- d) tipul dizabilității.

Articolul 19. Elaborarea planului individual de angajare a șomerului de angajare a șomerului se stabilește în baza profilului acestuia.

(1) Planul individual

(2) În cazul persoanei cu dizabilități, la elaborarea planului individual de angajare se ține cont și de necesitățile individuale ale acesteia.

(3) Planul individual de angajare include serviciile și măsurile de promovare a ocupării la care urmează a fi antrenat șomerul în scopul integrării în câmpul muncii.

Profilul și Planul individual este unul din cele mai importante documente ce țin de Ghidare în carieră, reeșind din aceasta este necesară o descriere cât mai detaliată conținutului acestui plan și enumerarea a activităților la care trebuie să participe beneficiarul din perspectiva formării profesionale și ghidare în carieră. Pentru o ajustare mai adecvată a procesului de elaborare a profilului și planului s-ar putea de segmentat beneficiarii în mai multe categorii, și respectiv de motivat beneficiarii să aleagă avansare în carieră, autoocupare, etc

Articolul 20. Serviciile de preconcediere

(1) Serviciile de preconcediere se acordă persoanelor preavizate în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal și includ:

c) posibilitățile de formare profesională.

Serviciile de preconcediere ar trebui să includă și serviciile de ghidare în carieră.

Articolul 24. Măsurile active pe piața forței de muncă

(1) Măsurile active pe piața forței de muncă sunt acordate în scopul sporirii posibilității ocupării șomerului și includ:

a) formarea profesională;

b) angajarea subvenționată;

c) suport pentru crearea și adaptarea locului de muncă;

d) angajarea asistată a persoanelor cu dizabilități severe;

e) stimularea mobilității forței de muncă;

f) reabilitarea profesională a persoanei cu dizabilități.

(2) Agențiile teritoriale repartizează șomerii la măsuri active conform prevederilor prezentei legi.

(3) În scopul integrării eficiente în câmpul muncii, șomerul poate fi antrenat concomitent în 2 măsuri active, dar nu mai des decât o dată la 3 ani, din data ultimei antrenări la două măsuri active.

(4) Nu pot beneficia de măsuri active, conform prezentei legi, angajatorii care:

a) sînt inactivi, în proces de faliment sau lichidare;

b) au datorii față de bugetul public național;

c) au datorii față de salariați.

Printre măsuri active se poate menționa dezvoltarea personală și ghidarea în carieră. Iar formarea profesională să presupună și forme inovative – mentorat, stagieri, etc

Articolul 25. Formarea profesională și formele acesteia:

(1) Formarea profesională se organizează pentru șomeri, în scopul calificării, recalificării, perfecționării, specializării și reintegrării ulterioare în câmpul muncii.

(2) Formarea profesională a șomerilor poate fi realizată de către persoanele fizice și juridice de drept public sau privat, autorizate în condițiile legii.

(3) Formarea profesională se realizează prin:

a) cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare;

- b) instruirea la locul de muncă în cadrul unității;
- c) stagierea.

(2) Modul de organizare a formării profesionale a șomerilor se stabilește de organul central de specialitate.

Formele instruirii profesionale sînt limitate de legea curentă. S-ar putea indica și alte forme inovative de formare profesională pentru stimularea prestatorilor de servicii să diversifice programele de formare profesională.

Formarea profesională este indicată doar pentru șomeri. O diversificare a categoriilor de beneficiari în programele de formare ar putea contribui la o mobilitate mai mare a angajaților și indirect la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și oportunităților de avansare în carieră.

Articolul 26. Formarea profesională a șomerilor prin cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare:

(1) Agenția teritorială îndreaptă șomerii la cursuri de calificare, recalificare, perfecționare și specializare (cursuri de formare profesională) urmare a consilierii și orientării profesionale.

(2) Sunt îndreptați la cursuri de formare profesională șomerii care nu pot fi încadrați în câmpul muncii din lipsa locurilor de muncă corespunzătoare.

(3) Cursurile de formare profesională a șomerilor se efectuează în baza contractului între agenția teritorială, furnizorul de formare profesională și șomerul.

(4) Selectarea furnizorilor de formare profesională se efectuează conform legislației în domeniul achizițiilor publice.

(5) Șomerii înmatriculați la cursuri de formare profesională beneficiază pe perioada instruirii de o bursă lunară neimpozabilă, în cuantum de 15 la sută din salariul mediu pe economie din anul precedent, care se acordă proporțional frecvenței la cursurile de formare profesională.

(6) Șomerii pot beneficia într-un interval de 24 de luni consecutive, de cursuri de formare profesională gratuite o singură dată.

(7) Durata cursului de formare profesională se stabilește, conform legislației în vigoare.

(8) Agențiile teritoriale acoperă următoarele cheltuieli aferente formării profesionale a șomerilor:

a) de instruire;

b) de cazare, în sumă de 80% din prețul mediu de închiriere a locuinței în localitatea în care are loc formarea profesională;

c) de transport în cazul îndreptării șomerului la cursuri de formare profesională în altă localitate;

d) bursă.

La fel acest articol permite participarea la cursurile de calificare, recalificare, perfecționare, specializare doar pentru șomeri. Diversificarea grupurilor țintă în programele de formare.

Articolul 27. Instruirea la locul de muncă în cadrul unității:

(1) Instruirea la locul de muncă în cadrul unității se organizează pentru șomerii îndreptați de către agenția teritorială, în baza contractului de instruire, încheiat între angajator, furnizorul de formare profesională, șomer și agenția teritorială.

(2) Contractul de instruire la locul de muncă, prevăzut la alin.(1) va include obligația șomerului de a activa în cadrul unității, conform prevederilor contractului.

(3) Programul de instruire la locul de muncă se elaborează de către furnizorul de formare profesională de comun cu angajatorul și se aprobă, conform legislației în vigoare.

(4) Șomerul antrenat în instruirea la locul de muncă beneficiază de o bursă lunară neimpozabilă, conform prevederilor art. 26 alin.(5).

(6) Procedura de organizare a instruirii la locul de muncă în cadrul unității se stabilește de organul central de specialitate.

Instruirea la locul de muncă este o modalitate eficientă de formare profesională cu condiția că mentorii selectați au pregătire specială și sînt motivați financiar sau non-financiar pentru realizarea acestei sarcini.

Articolul 28. Stagierea:

(1) Stagierea se organizează pentru șomeri îndreptați de către agenția teritorială, cu scopul dobândirii abilităților practice în profesia deținută.

(2) Angajatorii care angajează pe o perioadă nedeterminată și instruiesc șomerii în scopul dobândirii abilităților practice în profesia deținută, beneficiază de o subvenție lunară, egală cu un salariul minim pe țară, achitată pe o perioadă de cel mult 6 luni, utilizată pentru salarizarea mentorului, conform legislației în vigoare.

(3) Angajatorii, prevăzuți la alin (2), sînt obligați să mențină raporturile de muncă pe o perioada de cel puțin 12 luni de la data încheierii perioadei în care primesc subvenție.

(4) Angajatorii care desfac din inițiativa proprie contractul individual de muncă cu persoanele angajate înainte de termenul prevăzut în alin.(3) sînt obligați să restituie în totalitate subvențiile primite pentru fiecare persoană.

(5) Prevederile alin.(4) nu se extind asupra persoanelor ale căror contracte individuale de muncă au fost desfăcute din motivul încălcării disciplinei de muncă, conform legislației în vigoare.

(6) Angajatorii au drept să primească subvenții pentru fiecare persoana angajată, o singură dată într-o perioadă de 36 luni consecutive, indiferent de numărul contractelor de muncă încheiate.

Stagierea în diverse întreprinderi cu scopul formării abilităților practice în profesia deținută este o formă eficientă de formare cu condiția că mentorii din cadrul întreprinderii sînt formați continuu în domeniul instruirii adulților și aplică diverse metode de formare a adulților. La o primă etapă de implementare a acestei forme, angajatorii ar trebui să beneficieze de subvenții pentru adaptarea locurilor de muncă, de instruirea mentorilor, de serviciile unei comunități de formatori.

Articolul 29. Certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală:

(1) Certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală se efectuează pentru șomerii care dețin astfel de competențe, identificate urmare a consilierii și orientării profesionale.

(2) Certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală se realizează de către instituțiile autorizate, în conformitate cu legislația în vigoare.

(3) Agenția teritorială acoperă cheltuielile privind certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală, în baza contractelor încheiate cu șomerul și instituția autorizată.

(4) Șomerii înregistrați la agenția teritorială pot beneficia gratuit de serviciul specificat la alin.(1) o singură dată pentru fiecare caz de înregistrare cu statut de șomer.

(5) Procedura de examinare a cererii privind certificarea cunoștințelor și competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală se stabilește de către organul central de specialitate.

În piața forței de muncă există un număr foarte mare de maiștri, manageri care au avansat în interiorul companiilor fără a urma cursuri, sau cu formare nonformală. Elaborarea unui sistem de recunoaștere a competențelor în domeniul formării la locul de muncă (formatori, maiștri) și în domeniul managementului (manageri, șefi de echipe, coordonatori, etc) ar putea duce la o motivație adițională pentru avansarea în carieră și diversificare a oportunităților de creștere în carieră pe piața muncii din Moldova.

Articolul 33. Susținerea auto ocupării:

(1) Susținerea auto ocupării este organizată pentru șomeri, care inițiază o activitate de antreprenariat și își creează loc de muncă.

(2) Persoanele specificate la alin.(1) beneficiază de o subvenție pentru acoperirea cheltuielilor necesare inițierii activității de antreprenariat și dotarea locului de muncă creat.

Domeniul auto ocupării este unul nou pentru AOFM, și presupune cunoștințe în domeniul antreprenariatului, lansării și administrării afacerii. De instruit specialiștii agențiilor în aceste domenii (servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management, auto ocuparea). De liberalizat acest domeniu, prin oferirea accesului agențiilor privați, companiilor de consultanță, instituțiilor private care au experiență și prestează deja servicii în acest domeniu. De elaborat un ghid în domeniul auto ocupării pentru specialiștii AOFM și persoanele interesate.

g) Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021

Dezvoltarea unui mecanism de recunoaștere a calificărilor, de certificare a experienței de muncă a lucrătorilor migranți și de facilitare a recalificării sînt domenii prioritare de intervenție din partea statului pentru reintegrarea eficientă a migranților reveniți pe piața muncii și în viața socială din Moldova.”

Dezvoltarea unui mecanism de recunoaștere a calificărilor, de certificare a experienței pentru toate categoriile de angajați (inclusiv în domeniul formării și managementului) va contribui la diversificarea oportunităților de creștere în carieră.

Factorii care fac dificilă ocuparea locurilor de muncă vacante sînt nivelul scăzut de calificare al potențialilor angajați, necoresponderea dintre nivelul de studii și locul de muncă și nivelul scăzut al salariilor oferite, dar și migrația forței de muncă, în special a persoanelor calificate. Conform prognozei realizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, lipsa investițiilor în sectoarele care necesită forță de muncă calificată și discrepanța dintre cunoștințele obținute și cele solicitate de angajatori vor menține tendințele actuale de subutilizare a capitalului uman. Această realitate este, printre altele, un rezultat al decalajului dintre sistemul educațional și necesitățile pieței muncii. Astfel, un sistem de educație profesional tehnic mai bun, sporirea adaptabilității și flexibilității forței de muncă la cerințele în continuă schimbare sînt esențiale pentru a face față provocărilor actuale.

Această constatare a strategiei țintește spre o restructurare/ reformare radicală a sistemului educațional din Moldova pentru a-l face să corespundă cu necesitățile pieței. Și numărul în scădere a tinerilor ce își continuă studiile în Moldova este o dovadă că acest lucru este deja conștientizat de populația țării. Descreșterea numărului persoanelor încadrate în procesul de educație, cea mai mare scădere fiind înregistrată la nivelul instituțiilor de învățămînt profesional tehnic

Alte probleme menționate în strategie, ce corespund cu obiectivele studiului:

- Necesitatea consolidării și extinderii colaborării instituțiilor de învățămînt profesional cu angajatorii și cu asociațiile profesionale în scopul promovării programelor de instruire la locul de muncă, dar și de participare a angajatorilor la procesul de elaborare a curriculumului;
- Necorelarea pregătirii specialiștilor cu necesitățile pieței muncii generează dezechilibre pe piața muncii și deficit de ofertă a forței de muncă, ineficiența valorificării resurselor financiare în învățămîntul profesional tehnic, reducerea calității forței de muncă formate și diminuarea ratei de angajare a absolvenților de învățămînt profesional pe piața muncii.
- Factorii care fac dificilă ocuparea locurilor de muncă vacante sînt nivelul scăzut de calificare al potențialilor angajați, necoresponderea dintre nivelul de studii și locul de muncă și nivelul scăzut al salariilor oferite, dar și migrația forței de muncă, în special a persoanelor calificate.
- Sectorul privat trebuie consultat și încurajat să ofere inițiative private de instruire, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități.

Prioritatea 2. Dezvoltarea capitalului uman pentru șanse sporite de angajare:

Obiectivele specifice pentru prioritatea 2 au drept țintă creșterea atractivității, relevanței și incluzivității sistemului de formare profesională, promovarea accesului și participării adulților la procesul de învățare pe tot parcursul vieții, precum și informarea despre importanța învățării pe tot parcursul vieții.

Direcțiile de acțiune pentru atingerea acestor obiective includ:

- 1) consolidarea legăturii dintre piața muncii și sistemul de formare profesională din Republica Moldova;
- 2) îmbunătățirea imaginii învățămîntului profesional-tehnic și promovarea acestuia;
- 3) perfecționarea aptitudinilor practice ale absolvenților utilizînd formele de instruire prin stagiere, ucenicie la locul de muncă pentru facilitarea tranziției școală – piața muncii;

- 4) asigurarea accesului grupurilor vulnerabile la educație și formare profesională;
- 5) îmbunătățirea cadrului legal privind învățarea pe tot parcursul vieții ;
- 6) consolidarea conștientizării importanței și promovarea avantajelor învățării pe tot parcursul vieții și managementul carierei pentru toți participanții: angajați, angajatorii, instituții de învățământ, universități etc.;
- 7) stimularea cooperării și stabilirea parteneriatelor dintre instituțiile de cercetare și dezvoltare, autoritățile publice, instituțiile de învățământ și întreprinderi.

Strategia presupune creșterea atractivității, relevanței și incluzivității sistemului de formare profesională, promovarea accesului și participării adulților la procesul de învățare pe tot parcursul vieții, precum și informarea despre importanța învățării pe tot parcursul vieții. Pentru realizarea acestui obiectiv este nevoie de reformarea metodologiilor de formare din instituțiile de învățământ profesional-tehnic prin aplicarea metodologiilor active de predare/învățare/evaluare specifice formării adulților. Metodologiile curente sînt unul din motivele primare din care adulții evită continuarea formării.

Prioritatea 3. O mai bună guvernare a pieței muncii

Direcțiile de acțiune pentru atingerea acestor obiective includ:

- 1) consolidarea capacității Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei pentru elaborarea și coordonarea implementării politicilor de ocupare;
- 2) modernizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la nivel național și local;
- 3) o mai bună reglementare a activității agențiilor private de ocupare;
- 4) dezvoltarea Inspectoratului de Stat al Muncii pentru îmbunătățirea aplicării legislației muncii;
- 5) dezvoltarea sistemului de dialog social pentru un mai bun impact asupra pieței muncii;
- 6) reformarea finanțării și guvernării pieței muncii;
- 7) diversificarea serviciilor și extinderea pachetelor personalizate de ocupare pentru grupurile vulnerabile;
- 8) îmbunătățirea monitorizării și evaluării sensibile la dimensiunea de gen a măsurilor de ocupare;
- 9) îmbunătățirea măsurilor de activare a beneficiarilor de ajutor social cu capacitate de muncă;
- 10) o mai bună reglementare a formelor nonstandard pe piața muncii.

Prioritatea 3 presupune reformarea agențiilor și serviciilor oferite pentru diverse grupuri țintă. Este oportună o colaborare activă dintre partenerii de dezvoltare și instituțiile publice din domeniul ocupării forței de muncă pentru o ghidare corectă a reformei în acest domeniu.

Prioritatea 4. Valorificarea potențialului migrației pentru dezvoltarea durabilă. Direcțiile de acțiune identificate pentru prioritatea 4 includ:

- 1) consolidarea cadrului instituțional și legislativ necesar pentru gestionarea procesului migrației forței de muncă;
- 2) diversificarea oportunităților de angajare legală a lucrătorilor migranți;
- 3) abilitarea economică a migranților pentru canalizarea veniturilor remise în calitate de investiții către sectorul real al economiei și crearea oportunităților de angajare/autoangajare.

Crearea oportunităților de autoocupare trebuie țintite spre toate categoriile de beneficiari pentru că aceasta este una din modalitățile de diversificarea a carierei și este recunoscut ca una din direcțiile de creștere/interes în toate țările Uniunii Europene.

5. CAPITOLUL 2 - ANALIZA DOCUMENTELOR NORMATIV / REGLATORII PRIVIND GHIDAREA ÎN CARIERĂ (realizată în cadrul proiectului REVOCC)

I. Legi

În anii '90, odată cu proclamarea suveranității Republicii Moldova se constituie un nou sistem educațional, reglementat prin *Legea învățământului din 1995*, care prevedea printre obiectivele învățământului și „cultivarea simțului necesității de a munci pentru binele propriu și cel al societății, a stimei față de cei care produc bunuri materiale și spirituale [6, p.39]. Pentru acest act legislativ școala din acest spațiu revine și la fenomenul diversificării. Se instituie o diversificare târzie, care are loc după ciclul gimnazial și se realizează prin învățământul liceal, organizat pe profiluri. În art.20 punct (2) se stipulează. „Învățământul liceal se organizează ca învățământ de zi în licee teoretice generale și licee teoretice cu unul sau mai multe profiluri” [idem, p.41].

Un moment important al structurii sistemului de învățământ, care favorizează diversitatea opțiunilor profesionale îl constituie învățământul secundar profesional. Perspectiva formării profesionale prin școala de meserii și școala polivalentă. Diversele posibilități de construire a demersului profesional necesită și noi abordări și strategii de ghidare în carieră. Cu părere de rău însă Legea învățământului din 1995, nu prevedea și reglementări normative pentru constituirea sistemului de ghidare în carieră.

O altă abordare a problemei identificăm în *Codul Educației*. Direcțiile de politică educațională sunt reflectate, de regulă în principiile fundamentale ale educației. Astfel în Art.7 al Codului Educației sunt stipulate următoarele principii care, la nivel *de viziune*, creează condiții favorabile ghidării în carieră (în cazul când acest proces este corect conceptualizat).

c) principiul relevanței – în baza căruia educația răspunde nevoilor de dezvoltare personală și social-economice;

g) principiul incluziunii sociale;

j) principiul unității și integrității spațiului educațional. [1].

Cu părere de rău, următoarele compartimente ale *Codului* nu reflectă contextul de realizare a acestor principii în raport cu ghidarea în carieră.

Conform logicii procesului, ghidarea în carieră (ca parte integrantă a procesului educațional și conținut al educației) se realizează atât prin concepția procesului de învățământ și designul sistemului educațional, cât și prin structurile specializate.

Noua concepție a învățământului de cultură generală, stipulată în Codul educației, valorifică paradigmele umaniste, punând accent pe individualizarea traseului academic și sporirea gradului de implicare a elevului. În acest context se accentuează și fenomenul diversificării prin învățământul liceal. Art.30 al *Codului Educației* stipulează Misiunea învățământului liceal.

„Învățământul liceal asigură dezvoltarea la elevi a competențelor definite prin Curriculumul național și consilierea lor în alegerea traseului educațional sau profesional individual către învățământul superior sau învățământul profesional tehnic postsecundar nonterțiar, în funcție de potențial, vocație și performanțe”.

La fel și Art.31. Organizarea învățământului liceal, indică concret asupra posibilităților de diversificare.

„(1) Învățământul liceal se organizează în licee ca învățământ cu frecvență (clasele X–XII) sau cu frecvență redusă (clasele X–XIII). Pentru persoanele cu dificultăți de învățare cauzate de dizabilități, învățământul liceal se poate organiza ca învățământ la distanță, învățământ la domiciliu, studiu individual.

(2) Învățământul liceal se organizează cu următoarele filiere:

a) teoretică, cu profilurile umanist și real;

b) vocațională, cu profilurile de arte, de sport, teologic, militar.

(3) Guvernul poate decide, la propunerea Ministerului Educației, și organizarea altor profiluri”.

Cu toate că *Codul Educației* accentuează caracterul permanent al educației, inclusiv și printr-o serie de articole cu privire la educația adulților, Art.130 Centrele de ghidare și consiliere în carieră, stipulează: „Centrele de ghidare și consiliere în carieră au misiunea de a susține elevii și studenții în procesul de proiectare a carierei și de realizare a educației pentru carieră”, deci nu se vorbește despre ghidarea în carieră a adulților, ceea ce ar accentua caracterul permanent al ghidării în carieră.

Art.130 (2), stipulează cine poate organiza Centrele de ghidare în carieră: „Centrele de ghidare și consiliere în carieră pot fi înființate de autoritățile administrației publice locale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, instituțiile de învățământ, organizațiile nonguvernamentale, precum și de alți prestatori de astfel de servicii privați”, dar nu este indicată clar structura rețelei, conlucrarea dintre centre și subordonarea.

Evident că prin *Codul Educației*, ghidarea în carieră este stipulată ca și preocupare în contextul realizării educației în Republica Moldova, dar nu oferă o claritate cu referire la pozițiile conceptuale: structura sistemului de instituții implicate în ghidarea carierei și resursele umane implicate în proces.

Compartimentul Resurse umane în sistemul de învățământ. Cap.I. Personalul didactic, științifico-didactic, științific și de conducere, nu indică nimic cu referire la personalul necesar pentru funcționarea centrelor de ghidare în carieră.

II. Documente de politică educațională

2.1. Concepții și strategii: abordarea procesului educațional

Oricum un nou sistem educațional are nevoie de repere conceptuale. Primele repere de acest fel vin după cinci ani de la legiferarea funcționării sistemului învățământului prin *Concepția*

Educației în Republica Moldova. În prevederile generale Concepția exprimă ideea că orice sistem educațional implică disponibilitatea națională, reflectând toate aspectele sociale, economice și spirituale ale vieții unei țări [2, p.3].

Esența fenomenului educațional, ca fenomen social de reproducere a comunității este reflectată în obiectivele de bază:

- a) de recrutare a personalității umane
- b) de formare a calității umane în cadrul social de perspectivă (idem).

Axându-se pe principiile umanizării, Concepția prevede:

- egalizarea șanselor tuturor cetățenilor la autodeterminare, autoorganizare, autoafirmare, autorealizare [idem, p.4].

La nivel conceptual, Modelul de personalitate (idealul) prevede printre altele și următoarele dimensiuni:

- Tendința spre succes în viață.
- Competență profesională, spirit întreprinzător și de concurență, capacități manageriale [idem, p.9].

Aceste dimensiuni care întregesc profilul omului educat pentru o perspectivă a dezvoltării prospere a societății se referă în mod direct la activitatea profesională a persoanei.

Valorificarea capacităților individuale prin activitatea productivă este oglindită și în funcțiile educației. Printre altele este evidențiată și *Funcția de pregătire a omului pentru integrarea activă în viața socială* (care) constă în pregătirea individului ca element activ al vieții sociale, ca forță de muncă și subiect al relațiilor sociale [idem, p.13].

Directivele conceptuale se reflectă și în conținutul educației obiectivat în curriculum, care prevede și formarea atitudinilor valorice față de muncă (prin):

- cultivarea motivației pentru muncă;
- formarea idealului profesional;
- respectarea rezultatelor muncii fiecăruia [idem, p.15].

O abordare importantă a fenomenului educațional constituie formarea culturii comportamentale sub diverse aspecte ale ei, dar lipsește abordarea conceptuală a culturii muncii sau culturii realizării/autorealizării prin muncă și profesie.

Concepția educației, elaborată în anul 2000, selectează limitele și direcțiile implicațiilor educative, determinând prioritățile procesului și conținutul. Acest document conceptual urma să-și materializeze prevederile prin strategii educaționale și planuri de acțiuni.

În 2003 este elaborată Strategia Națională „*Educație pentru toți 2004-2015*”. Cu toate că obiectivele Strategiei pretind a cuprinde toate grupurile educabile, incluzând criteriul provenienței sociale, de gen și de vîrstă, accentul prevederilor este orientat spre vîrsta copilăriei.

În scopurile Strategiei Naționale „*Educația pentru toți*” este prevăzut și contribuirea la dezvoltarea personalității, la independență intelectuală, la integrarea absolvenților în viața profesională și participarea lor activă la dezvoltarea societății în condițiile unei democrații autentice” [10, p.11]. Pentru realizarea acestor obiective strategia își propune să contribuie la formarea anumitor calități pentru care și orientarea profesională inițială (termen întîlnit pentru prima dată, dar care de fapt o considerăm o eroare conceptuală).

Strategia națională „Educația pentru toți” stabilește trei direcții prioritare:

- Educația timpurie
- Accesul la educația de bază de calitate, în special a copiilor aflați în situații deosebit de dificile
- Educația nonformală [idem, p.12] printre care nu se regăsește problema ghidării în carieră.

În *Strategia Consolidată de dezvoltare a învățămîntului pentru anii 2011-2015* (elaborată în anul 2010) se stipulează:

- La etapa actuală de dezvoltare a Republicii Moldova, educația reprezintă o prioritate națională, devenind factorul de bază în transmiterea și crearea de noi valori culturale și general-umane, de reproducere și dezvoltare a capitalului uman, de realizare a idealului și a obiectivelor educaționale, de formare a concepției naționale, promovării aspirațiilor de integrare europeană.

Unele dintre scopurile *Strategiei* fiind:

- Asigurarea unei dezvoltări durabile a sistemului de învățămînt în vederea formării unei personalități integre, active, sociale și creative – factorii principali ai dezvoltării umane și ai progresului social-economic al țării în baza principiului „învățămîntul – prima prioritate a statului” [9, p.3].

Din prevederile respective deducem perspectiva formării socioprofesionale a personalității prin educație, dar acest deziderat nu este oglindit în obiectivele generale ale Strategiei.

În punctul 5.4. *Aspecte privind forța de muncă și șomajul*, nu identificăm constatări cu referire la sistemul de ghidare în carieră sau menționarea acestui fenomen ca și factor ce influențează problema abordată.

În prevederile punctului 5.6. *Analiza SWOT a sistemului de învățămînt*, problema ghidării în carieră nu este analizată. Lipsa unui sistem de ghidare în carieră nu este prezentat drept o carență în funcționarea sistemului educațional. Această remarcă o găsim la compartimentul *Educația adulților*.

Ca și puncte slabe sînt identificate:

- Ajustarea insuficientă a sistemului de formare continuă la necesitățile individuale ale cursantului și necesitățile pieței muncii.
- Lipsa unui sistem efectiv și eficient de ghidare și consiliere profesională.

Problema ghidării carierei nu este inclusă nici în punctul 6 al Strategiei *Direcții prioritare și rezultate scontate*, care încearcă a cuprinde întreaga problematică a procesului educațional și elementele de structură. O astfel de abordare indică asupra faptului următor:

- educația este declarată prima prioritate națională, dar mecanismul care asigură funcționalitatea socială a acesteia (ghidarea în carieră) este neglijat cu desăvîrșire;
- se pretinde o sporire a calității educației, fără a prevedea și un sistem de ghidare în carieră, care ar asigura un indicator de bază al obiectivului pretins – repartizarea capitalului uman conform necesităților și posibilităților economiei naționale, angajarea în cîmpul muncii;
- se accentuează intenția de a moderniza continuu curriculumul școlar, fără a pune accent și pe ghidarea în carieră;
- strategia prevede direcții de acțiune pentru rezolvarea unei game largi de probleme: sistem educațional, proces educațional, management, finanțare, dar neglijează esența fenomenului educațional – pregătirea persoanei pentru integrarea socioprofesională.

Într-o viziune actualizată este prezentat fenomenul educațional în ***Moldova 2020 Strategia Națională de Dezvoltare a Republicii Moldova 2012-2020***. În ***Viziunea strategică de dezvoltare a Republicii Moldova***.

Caracteristicile creșterii economice actuale pun în evidență necesitatea schimbării paradigmei de dezvoltare a Republicii Moldova, dar printre repererele pe care mizează statul, nu este stipulat ca prioritate capitalul uman și susținerea acestuia în procesul de integrare socioprofesională. [7].

Apreciem că printre *Prioritățile de dezvoltare* stipulate în Strategie (7 la număr), prima este: (1) Racordarea sistemului educațional la cerințele pieței forței de muncă în scopul sporirii productivității forței de muncă și majorării ratei de ocupare în economie.

Importanța ghidării în carieră este subînțeleasă și în compartimentul *Studii: relevante pentru carieră*, în care se stipulează: „dacă forța de muncă nu este specializată în domeniile solicitate, capitalul uman rămîne a fi o resursă nevalorificată”.

Compartimentul respectiv ne propune o analiză vizavi de ofertele educaționale și eficiența acestora, identifică anumite lacune/provocări, dar printre cele enumerate nu este identificată problema lipsei unui sistem funcțional de ghidare. În fond constatăm prezența multiplelor probleme pe care le apreciem ca rezultat al lipsei unei concepții clare și a unui sistem funcțional de ghidare în carieră: ponderea relativ mică a absolvenților care se angajează în cîmpul muncii conform calificării, lipsa unor mecanisme de monitorizare a carierei profesionale, confruntarea unor companii cu lipsa forței de muncă calificată, cheltuieli sporite pentru educație și eficiență scăzută în asigurarea economiei cu cadre de calitate, tineri angajați cu responsabilitate scăzută,

dar Strategia nu stipulează cauza acestor probleme. Merită apreciere *Viziunea strategică* care stipulează necesitatea corelației dintre cererea pieței forței de muncă și oferta educațională, doar că se estimează că parteneriatul dintre sistemul educațional și piața muncii va rezolva disfuncționalitățile actuale, fiind totalmente neglijat rolul ghidării în carieră.

În contextul viziunii strategice se prezintă drept model inter-generațional (Mayer 2004) necesitatea investiției în educație, sănătate și nutriție, pentru a asigura necesarul forței de muncă.

Poziția dată, în general corespunzătoare unor cerințe actuale, nu scote în evidență faptul, că unul dintre „canalele de influență” asupra forței de muncă (de fapt unul dintre principalele canale de influență) este ghidarea în carieră.

2.2. Concepții și strategii: ghidarea în carieră

În 2003 prin Hotărîrea Parlamentului Republicii Moldova, este aprobată *Concepția privind orientarea, pregătirea și instruirea profesională a resurselor umane*.

Această concepție întârzie cu 12 ani după formarea sistemului educațional național și cu 8 ani Legea Învățămîntului, or fără un astfel de document este imposibil de creat/constituit sistemul de ghidare în carieră ca și subsistem al sistemului educațional.

Concepția este prezentată ca un sistem de viziuni, principii și direcții fundamentale ale politicii statului în domeniul valorificării eficiente a resurselor umane [3, p.1], ea are scopul să creeze un sistem național unic, integral și deschis cuprinzînd toate tipurile și nivelurile de orientare, pregătire și instituire profesională [idem, p.2]. Remarcăm că sistemul de ghidare în carieră/orientare profesională, trebuie să fie un subsistem al sistemului educațional și nu poate cuprinde toate aspectele formării profesionale

Concepția pune accent pe orientarea profesională și pe susținerea psihologică, care sînt definite drept două procese importante de valorificare a potențialului uman.

Obiectivele Concepției, proiectează o gamă largă de finalități precum: stabilirea sarcinilor de bază a programelor de orientare, elaborarea standardelor ocupaționale; reglementarea formării profesionale continue; pregătirea elevilor pentru alegerea conștientă a profesiei; combaterea șomajului. După părerea noastră Concepția pretinde să cuprindă prea multe și diverse obiective.

Direcțiile de bază ale orientării profesionale:

- a) elaborarea cadrului normativ privind orientarea profesională a elevilor, tinerilor și adulților;
- b) asigurarea metodico-organizatorică a orientării profesionale a tuturor categoriilor și grupurilor de populație;
- c) perfecționarea sistemului de informare și de consultanță în probleme ce țin de carieră la toate nivelurile;
- d) acordarea serviciilor de orientare sau reorientare profesională elevilor, tinerilor și adulților pe tot parcursul vieții active, în funcție de vîrstă și necesități [idem, p.4].

Direcțiile unei Concepții trebuie să determine foarte clar conținutul procesului, activitățile ce duc la realizarea obiectivelor și nu o abordare largă ce determină atât condițiile de funcționare, cât și formele.

Consultanța profesională constituie, după părerea noastră forma de bază a realizării ghidării în carieră (termen pedagogic, necesar e a fi întrebuițat în concepție) și nu verigă principală a serviciilor de orientare profesională.

Concepția prevede constituirea unui sistem de ghidare în carieră în baza disciplinei școlare „Educația tehnologică”, a disciplinelor facultative „Viața socială și profesională”, „Protecția socială și profesională” și în baza ANOFM. O astfel de viziune asupra sistemului, din start creează curențe. Este cunoscut faptul că orice disciplină școlară realizează (deține potențial de a realiza) ghidarea în carieră. Implicarea în procesul educațional a unor discipline facultative nu este garantată, or un sistem, pentru a funcționa eficient trebuie să aibă clar determinate elementele constitutive, actorii și sarcinile acestora. Mai mult ca atât, experiența mondială (dar și istoria evoluției procesului în spațiul autohton), demonstrează eficacitatea sistemelor mixte, adică implicarea școlii și a instituțiilor specializate. Doar ANOFM ca instituție specializată nu este suficientă, deoarece rețeaua acestor instituții este orientată spre un grup-țintă specific.

Lipsa instituțiilor specializate din sistemul de ghidare în carieră, omite posibilitatea implicării unor specialiști în domeniu, or pentru asigurarea calității procesului, care se bazează pe o metodologie specifică, este necesară o pregătire de specialitate. Apreciem ponderea aspectului/sușinerii psihologice, dar credem că ghidarea în carieră, fiind un fenomen educațional, trebuie prezentată conceptual în corelație cu esența sa.

Un alt punct slab al *Concepției* constă în formularea evazivă și la general a prevederilor care trebuiau să asigure funcționarea sistemului și realizarea procesului. Stipulările: „urmează să fie puse în aplicare programe și activități speciale de informare, susținere psihologică, orientare, pregătire și integrare profesională a cetățenilor în corespundere cu particularitățile individuale ale personalității, cu necesitățile pieței muncii și cu schimbările social-economice continue, precum și măsuri de susținere a agenților economici pentru participarea lor la realizarea programelor respective” [idem, p.4] nu au o fundamentare conceptuală.

Concepția și-a propus un scop prea complex. În situația existentă ar fi fost mai rezonabilă axarea doar pe problema ghidării în carieră, pentru a sensibiliza factorii de decizie, actorii educaționali, dar și publicul larg asupra importanței acestui fenomen. Integrarea ghidării în carieră în problematica pregătirii profesionale, diluează conturul fenomenului abordat și face mai dificilă formularea unor prevederi concise, logice și clare asupra ideii-cheie.

O lacună de esență este că această *Concepție* nu stipulează expres care este conținutul procesului. Se vehiculează cu termenii: consultanță, informare, pregătire pentru alegerea profesiei, orientare profesională, care la o primă lectură ar fi în raport de echivalență.

Sunt utilizați termenii *orientare* și *reorientare*, cu sens de variante ale procesului (abordare utilizată în secolul trecut, într-un sistem socioeconomic închis, echivalent raportului educare/reeducare). În condițiile unei societăți în permanentă schimbare, când se accentuează

caracterul permanent al educației, neapărat/*sine qua non*, se accentuează și caracterul permanent al ghidării în carieră. Orice experiență de viață a omului: mai reușită sau mai puțin reușită, trebuie considerată ca o etapă în viața persoanei.

Acestei Concepții îi lipsește: claritatea definirii procesului, insuficiența prezentare a structurii sistemului, explicitatea modalității de realizare, resursele umane implicate.

Cu toate acestea, apreciem importanța elaborării concepției. Apariția acestui document a demonstrat conștientizarea necesității de a realiza procesul de ghidare în carieră și a asigura funcționarea sistemului respectiv. Indicarea adulților ca și grup-țintă (chiar dacă și sub influența unor documente elaborate de către alte state), cel puțin pun în evidență schimbarea percepției fenomenului.

În scopul funcționării *Concepției*, a fost elaborat și aprobat în anul 2004 ***Regulamentul privind orientarea profesională și susținerea psihologică a populației în problemele ce țin de carieră.***

Este apreciabilă prezentarea rolului diverșilor factori educaționali în procesul de ghidare în carieră, cât și amploarea „câmpul de influență” care pretinde a cuprinde persoane de diferite vârste, categorii sociale și profesionale.

Esența orientării profesionale reprezintă un sistem complex de măsuri (psihologice, pedagogice, medicale, juridice) [8, p.2]. În acest sens este dificil de explicat de ce *Regulamentul* prezintă separat prevederi pentru susținerea psihologică.

Conceptual este expusă esența orientării profesionale prin activitățile determinate: informarea profesională, consultația profesională, consultația de alegere a profesiei; consultația de selecție profesională; adaptarea și reintegrarea socială și profesională [idem, p.3]. Constatăm că consultația profesională și consultația de alegere a profesiei au foarte multe similitudini și vizează practic aceeași finalitate, iar termenul de reintegrare profesională ar fi relevant pentru categoriile de persoane cu probleme de adaptare socială și profesională. Considerăm mult mai potrivit și adecvat esenței, termenul de integrare socială și profesională, deoarece determină o preocupare firească pentru tendința de autorealizare prin profesie a tuturor membrilor societății. Mai mult ca atât ghidarea în carieră nu poate să-și propună integrarea socioprofesională, care este un proces firesc realizat de către persoană. Activitățile care se întreprind prin ghidarea în carieră sunt cele de susținere a persoanei în procesul de integrare, or acestea se pot realiza prin informare, consultanță, consiliere (forme de influență stipulate, care nu sunt echivalente cu procesul integrării, ci favorizează acest proces).

Metodele de orientare profesională coincid cu unele activități (ca de exemplu informarea). Formele de orientare profesională precum „Ziua ușilor deschise”, „Forum de carieră”, „Tîrgul profesiilor”, la fel sînt prezentate ca și metode.

Sistemul de stat de orientare profesională este definit, cu pretenții de a cuprinde întregul sistem educațional, astfel încît nu dă răspuns aspectului regulamentar al definirii atribuțiilor elementelor de sistem. Enumerarea unor sarcini de realizat la nivelul ministerelor de resort,

generează lipsă de transparență și dificultăți de determinare clară și precisă a implicațiilor actorilor educaționali.

În anul 2014, printr-o directivă a Ministerului Educației, li s-a recomandat instituțiilor de învățământ superior, să organizeze centre de ghidare în carieră. În acest scop a fost elaborat *Ghid metodologic de creare și funcționare Centrului Universitar de ghidare și consiliere în carieră*.

Misiunea Centrului de ghidare și consiliere în carieră, rezidă în realizarea educației pentru carieră prin susținerea beneficiarilor serviciilor educaționale prestate de către instituția de învățământ superior în procesul de proiectare a carierei.

Grupurile – țintă implicate în proces, pot fi identificate din obiectivele Centrului:

- ghidarea în carieră a liceenilor;
- susținerea studenților în proiectarea carierei profesionale;
- urmărirea evoluției profesionale a absolvenților și susținerea lor în procesul de management al carierei;
- ghidarea în carieră a studenților cu nevoi speciale;
- susținerea cadrelor didactice universitare în procesul dezvoltării carierei didactice;
- colaborarea cu entitățile economice, ONG, asociații etc., în scopul valorificării posibilităților formative ale activității de voluntariat. [5].

Etodologia ghidaării în carieră, are la bază următoarele principii:

1.1. Abordarea integrativă în procesul de ghidare în carieră, apreciat ca parte integrantă a procesului educațional.

1.2. Axarea pe beneficiar (pe student), apreciat ca actant activ și implicat plener în proiectarea propriei cariere.

1.3. Axarea pe prioritatea funcțională în ghidarea carierei. Realizarea finalităților prioritare pentru integrarea tinerilor în context socioeconomic autohton.

1.4. Valorificarea parteneriatului educațional. Asigurarea funcționalității Centrului prin colaborarea cu diverși parteneri la nivel instituțional, la nivel de sistem de învățământ, la nivel de sistem economic național, la nivel internațional.

La fel sînt stipulate și finalitățile ghidării în carieră, care configurează conținutul procesului.

- Formarea nevoii de proiectare a carierei, a sistemului de valori și competențe ce facilitează integrarea socioprofesională
- Cunoașterea potențialului individual al beneficiarului
- Informarea
- Realizarea activităților de marketing vocațional [ibidem].

Ghidul indică și modalitățile prin care se realizează procesul, partenerii implicați, beneficiarii serviciilor.

III. Produse curriculare

Problema ghidării în carieră este abordată și la nivel curricular. În mod expres, obiectivele educaționale ce vizează această problemă au fost reflectate în curriculumul de *Educație tehnologică*, începând cu anul 1999. Această situație a fost influențată, după părerea noastră de:

- reprezentările tradiționale precum că orientarea profesională se realizează în contextul educației prin muncă (idee consolidată și susținută metodologic în cadrul concepției sovietice);
- posibilitățile disciplinei școlare *Educație tehnologică* de a realiza anumite obiective ale orientării profesionale.

Toate generațiile de curriculum la *Educația tehnologică* au avut incluse și obiective referitoare la *Cariera profesională*. De exemplu curriculumul pentru ciclul gimnazial (2006) prevedea pentru clasa IX 16 ore pentru *Cariera profesională*, dar această finalitate nu o regăsim la nivelul obiectivelor generale ale disciplinei, lipsesc obiectivele de referință și sugestiile de conținut cu referire la problema abordată.

Curriculumul actualizat (2010), propune modulul *Domenii profesionale*, doar pentru clasa IX (iarăși o abordare tradițională, depășită). Preliminariile curriculumului, care reflectă misiunea disciplinei de studiu, nu stipulează nimic cu referire la ghidarea în carieră.

În ultimii ani este introdusă obligatoriu și disciplina *Educație civică*. În obiectivele generale ale disciplinei, la nivel *Integrare*, identificăm drept finalitate

Elevul va manifesta:

- atitudine pozitivă în ceea ce privește propria persoană și întreaga societate, dar nu identificăm prevederi cu referire la integrarea socioprofesională [4, p.8].

Printre obiectivele de referință proiectate pentru clasa VI identificăm în contextul obiectivului-cadru *valoarea propriei personalități și a personalității semenilor*

- să-și cunoască propriul potențial pentru a se autorealiza [idem, p.14].

Cu toate că în designul disciplinei se identifică prioritățile educaționale pe anii de studii și este stipulată drept una dintre priorități pentru clasele VII, VIII și IX, *Eficiența personală*, după cum am analizat, obiectivele curriculare nu reflectă finalități ce țin de ghidarea în carieră sau formarea unei atitudini civice orientate spre utilitatea personală, exprimată prin activitate profesională. Obiectivul cu referire la autorealizare, stipulat în cl.IV nu are suport conținutal adecvat.

Orientarea școlară se realiza tradițional și în cadrul orelor de dirigenție. Cele patru obiective-cadru ale *Curriculumului la dirigenție*:

- Persoana și identitatea sa;
- Formarea trebuințelor de autorealizare/Cultura dorințelor;

- Cultura automanagerială;
- Cultura și comportamentul etic,

Generează posibilități și situații educative în contextul cărora poate fi realizată ghidarea în carieră, dar nu există prevederi clare, la nivel de îndrumări metodice, ghiduri care să favorizeze activitatea diriginților.

IV. Instituții. Structura sistemului

Vorbind despre un sistem de ghidare în carieră din Republica Moldova, constatăm la moment lipsa unei concepții clar definite în acest sens. După cum am văzut, școala rămîne a fi un mediu educațional, asupra căruia este plasată și preocuparea pentru ghidarea în carieră a elevilor. Prin prevederile curriculare la dirigenție, educație tehnologică și educație civică se încearcă realizarea unor obiective în acest sens. Un sistem funcțional de ghidare în carieră prevede neapărat (fapt demonstrat prin bunele practici ale altor țări) și instituții specializate. Instituțiile specializate existente în sistemul sovietic educațional au dispărut odată cu dispariția sistemului. În cadrul sistemului educațional din Republica Moldova, instituțiile specializate s-au constituit mai cu seamă ca niște răspunsuri imediate la problema socială – șomajul.

Departamentul Pentru Utilizarea Forței de Muncă este constituit prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.581 din 05.09.1992, și funcționează pînă în 1999. Din 1999 pînă în 2003 au funcționat oficiile forței de muncă județene și municipale. În 2003 prin Hotărîrea Guvernului nr.832 din 17.07 se constituie Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (cu agenții raionale și municipale). Acest sistem apare, după cum am menționat, ca rezultat al necesității stringente de a rezolva problema șomajului.

Direcțiile de activitate a ANOFM sînt următoarele:

- Ocuparea forței de muncă;
- Orientarea și formarea profesională, ce pune accent pe informarea și consilierea profesională și instruirea profesională;
- Migrația forței de muncă;
- Protecția forței de muncă.

Dintre direcțiile de activitate, atît ANOFM, cît și Agențiile raionale și municipale pun accent și realizează activ informarea privitor la locurile de muncă disponibile. Tîrgurile locurilor de muncă sînt forma cea mai frecvent utilizată în acest scop.

Orientarea și formarea profesională, activitate realizată prioritar în Agențiile raionale și municipale, se bazează pe aplicarea testelor psihologice, identificarea particularităților și potențialului individual și pe oferirea stagiilor de formare, reconversie profesională în scopul pregătirii și calificării profesionale pentru locurile de muncă disponibile.

Acest sistem de instituții are implicații și la nivel de politică educațională. În *Strategia Națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015*, punct 6.4. *Promovarea dezvoltării capitalului uman și a instruirii pe tot parcursul vieții*, se prevede ca și

direcție de politici, *Elaborarea Codului de orientare profesională în sistemul învățământului general* [11, p.12]. Evident că intenția este salutară cu toate că un astfel de document ar trebui să fie elaborat de către ME (deoarece vizează un aspect al procesului educațional). Ea denotă identificarea problemei și conștientizarea faptului că lipsa unor reglementări clare în acest sens generează probleme sociale, doar că nu este cazul de abordat problema fragmentar. La nivel de sistem educațional este necesară o reglementare juridică și metodologică a sistemului și procesului de ghidare în carieră, astfel încât să asigure evoluția personalității în plan personal și profesional, de-a lungul întregii vieți. La scară națională se impune necesitatea creării unei rețele de instituții specializate. Agențiile se focusează preponderent pe categoriile de persoane aflate în dificultate: probleme de realizare profesională și șomaj. Mai mult ca atât, la nivel de societate Agențiile sînt percepute ca și instituții ce acordă ajutor financiar celor ce nu au un loc de muncă. Prea puține persoane, se adresează conștient dorind o perspectivă profesională propice.

Lipsa altor instituții specializate în ghidarea carierei, fac dificilă susținerea persoanei pe parcursul diverselor segmente de vîrstă. De exemplu considerăm că la momentul actual există o problemă foarte mare în ceea ce privește valorificarea potențialului adolescenților de 16-18 ani care nu urmează studii profesionale sau de cultură generală după ciclul gimnazial. Această categorie de vîrstă rămîne în afara sistemului educațional, dar nu poate beneficia de serviciile Agenției. De obicei ei provin din medii social vulnerabile. Ca rezultat al lipsei unei susțineri calificate în vederea proiectării carierei, acești adolescenți pot deveni irecuperabili din punct de vedere social.

Încercarea de a constitui instituții specializate de ghidare în carieră în afara școlii, a întreprins Direcția Municipală Învățămînt, Tineret și Sport a mun.Chișinău, care în anul 2007 a organizat *Centru Municipal de Informare și Orientare Profesională*. Acest centru încearcă sensibilizarea cadrelor didactice, a elevilor și părinților asupra problemei vizate, oferă servicii de informare și consiliere în carieră, dar se ciocnește de stereotipurile și mentalitatea mediului școlar și a familiei – cadrele didactice, diriginții nu consideră importantă această problemă și nu solicită asistența metodică a centrului. Situația creată demonstrează faptul, că statul, prin politica educațională și mediatizarea priorităților, trebuie să creeze, de rînd cu sistemul și opinia asupra importanței utilizării serviciilor.

În învățămîntul profesional, fenomenul ghidării în carieră are o conotație specifică. Activitățile organizate nu se referă atît la contingentul de elevi din școlile profesionale, cît la măsuri tradiționale, organizate de obicei la finele anului școlar, în cadrul cărora personalul didactic și elevii realizează activități de informare și recrutare a absolvenților învățămîntului general. Deci în învățămîntul profesional, de fapt se întreprind activități de marketing educațional, care au preponderent scopul de a atrage candidații și nu se realizează un proces de ghidare a elevilor pe parcursul programului de formare profesională, care să aibă drept scop susținerea acestora în proiectarea carierei. *De facto*, activități de ghidare în carieră se realizează, multe dintre ele au un caracter tradițional, dar ele nu se percep de către elevi și cadrele didactice ca și elemente ale procesului și nu se includ într-o abordare sistemică și sistematică.

În învățămîntul superior, care se realizează în prezent conform concepției Procesului Bologna, ghidarea în carieră a studenților devine destul de actuală. Organizarea învățămîntului superior în cicluri vine ca un răspuns adecvat situației de pe piața muncii: apariția noilor

activități profesionale, instabilitate și mobilitate sporită. Planurile de studii, conceptual, pun accent pe traseul individual al studentului, pe posibilitatea alegerii disciplinelor de învățământ. În aceste condiții orice universitate trebuie să beneficieze de o asistență calificată în procesul de proiectare a carierei. Încercări de acest fel s-au făcut prin proiecte TEMPUS. Ca rezultat au fost organizate, după modelul francez *Centre de Informare și Orientare Profesională* în cadrul Universității de Stat din Moldova și Universității Tehnice a Moldovei. În anul 2014, ME a emis o Hățărîre prin care, recomandă universităților organizarea Centrelor de ghidare și consiliere în carieră. Unele universități din țară au fost destul de receptive la recomandările respective.

Odată intrat în vigoare Codul Educației, a fost elaborat și aprobat un Regulament de funcționare a Centrelor de ghidare în carieră.

Recomandări:

1. Este necesara fortificarea bazei legislative. I În acest sesns recomandăm completarea Codului Educatiei cu cel puțin 2 articole, prin care să fie puse în valoare centrele de ghidare în carieră: un articol prin care sistemul educational să fie completat și cu structurile respective si alt articol, cu referire la resursele umane și pregătirea acestora, care să indice ce cadre și cu ce pregătire vor activa în centrele de ghidare în carieră.

2. În regim de urgență trebuie elaborată o nouă Concepție a ghidării în carieră. Paradoxal lucru, dar avem curriculumul la Educația civică (care are un caracter destul de evaziv), manuale, fără a avea o concepție. O analiză atentă adocumentelor existente, scoate în evidență faptul că nici Concepția din 2003 nu a fost luată la bază în procesul elaborării produselor curriculare.

6. BIBLIOGRAFIE

1. Codul Educației al Republicii Moldova, MO Nr. 319 – 324.
2. Concepția educației în Republica Moldova. Ministerul Educației și Științei. Chișinău: Lyceum, 2000.
3. Concepția privind orientarea, pregătirea și instruirea profesională a resurselor umane. Ratificată prin Hotărârea Parlamentului RM nr.253 din 19.06.2003. În: Monitorul Oficial Nr.155-158 din 25.07.2003.
4. Educație civică. Curriculum pentru clasele a X-a - a XII-a. Chișinău: Știința, 2010, 16 p.
5. Ghid Metodologic de organizare și funcționare a Centrului Universitar de ghidare și consiliere în carieră, Chișinău, 2014.
6. Legea învățământului. Nr.547-XIII din 21.07.95. Monitorul Oficial al R.Moldova nr.62-63 din 09.11.1995.
7. Moldova 2020 Strategia Națională de Dezvoltare a Republicii Moldova 2012-2020.
8. Regulamentului privind orientarea profesională și susținerea psihologică a populației în problemele ce țin de carieră. Ratificat prin Hotărârea Guvernului RM nr. 450 din 29.04.2004. În: Monitorul Oficial Nr. 077 din 14.05.2004.
9. Strategia consolidată de dezvoltare a învățământului pentru anii 2011-2015. Aprobata prin ordinul ministrului educației nr. 849 din 29. 11. 2010. Chișinău, 2010, 67 p.
10. Strategia Națională „Educație pentru toți, 2004-2015”, Chișinău, ONU Moldova, 2003, 54 p.
11. Strategia Națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015, Hotărârea Guvernului nr.605, din 31.05.2007.

