

CZU: 331.108.38:378:377.5

PRACTICILE INTERNAȚIONALE PRIVIND CORELAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR CU CERINȚELE PIETEI MUNCII

Natalia STEFANCO

Universitatea de Stat din Moldova

Problema corelării învățământului superior cu cerințele pieței muncii este una comună atât pentru țările care sunt în curs de dezvoltare, cât și pentru țările dezvoltate economic. De-a lungul timpului s-au încercat a fi găsite cele mai optime metode de corelare a acestor două mari sisteme, practicile cele mai optime fiind întâlnite în Marea Britanie, Franța, Germania ș.a. Printre problemele cu care se confruntă țările europene, cea mai importantă este asigurarea echilibrului dintre cererea pe piața muncii și oferta învățământului superior. Soluționarea acesteia în Europa este realizată prin creșterea rolului statului, a dinamicității angajatorilor și a organizațiilor acestora, prin consolidarea coordonării activităților partenerilor sociali în domeniul muncii și al formării profesionale.

Cuvinte-cheie: piața muncii, absolvenți, învățământ superior, corelare, angajatori.

INTERNATIONAL PRACTICES ON CORRELATING HIGHER EDUCATION WITH LABOR MARKET REQUIREMENTS

The problem of correlation between higher education and labor market requirements is common for both developing countries and economically developed countries. Over time, attempts have been made to find the most optimal methods for correlating these two major systems, the best practices being met in the UK, France, Germany, etc. Among the problems faced by countries the most important is - ensuring the balance between demand on the labor market and the supply of higher education. Its solution in Europe is achieved by increasing the role of the state, employers' dynamics and their organizations, by strengthening the coordination of social partners' work and training activities.

Keywords: labor market, graduates, higher education, correlation, employers.

Introducere

Universitatea este chemată să asigure generațiilor viitoare o educație și o pregătire care să le permită să contribuie la menținerea echilibrului din mediul natural și din cel al vieții, formarea la fiecare absolvent a acelor noi trăsături de personalitate în măsură să-i asigure integrarea rapidă la dinamica schimbătoare a societății viitoare. În cadrul universității, activitatea educativ-formativă nu poate și nu trebuie disociată de activitatea de cercetare. Învățământul trebuie să țină pasul cu evoluția cerințelor și exigențelor societății, a cunoașterii în general și a cunoașterii științifice. Universitatea, prin ansamblul propriilor sale mecanisme normative structurale și funcționale, trebuie să garanteze și să promoveze respectarea acestor cerințe fundamentale [1].

Universitățile au obligația să se raporteze la exigențele internaționale, adoptându-și planuri și programe de învățământ compatibile cu ale celor mai prestigioase universități din lume. Cerința nu este un simplu moft, ci se degajă din necesitatea asigurării, pe de o parte, a mobilității studenților care au libertatea alegerii locului de instruire care li se potrivește cel mai bine, iar, pe de altă parte, a compatibilității diplomelor și certificatelor de studii, în vederea exercitării profesiei oriunde în lume.

Problema corelării învățământului superior cu cerințele pieței muncii este una comună atât pentru țările care sunt în curs de dezvoltare, cât și pentru țările dezvoltate economic. De-a lungul timpului s-au încercat a fi găsite cele mai optime metode de corelare a acestor două mari sisteme, practicile cele mai optime fiind întâlnite în Marea Britanie, Franța, Germania ș.a.

Astfel, printre problemele cu care se confruntă țările europene, cea mai importantă este asigurarea echilibrului dintre cererea pe piața muncii și oferta învățământului superior. Soluționarea acesteia în Europa este realizată prin creșterea rolului statului, a dinamicității angajatorilor și a organizațiilor acestora, prin consolidarea coordonării activităților partenerilor sociali în domeniul muncii și al formării profesionale.

Pentru a reorienta învățământul superior spre o abordare a competențelor, UE a dezvoltat un instrument de consolidare a legăturii dintre sfera educației și piața muncii sub forma Cadrului European al Calificărilor (CEC). Acest cadru este destinat să fie un mecanism de comparare a nivelului de calificare al diferitelor sisteme de calificare și, de asemenea, să fie utilizat în dezvoltarea unui Cadru Național al Calificărilor (CNC).

Rata șomajului este un indicator care ne poate vorbi despre corelarea reușită sau eșuată a învățământului superior cu cerințele pieței muncii. Conform bazei de date Eurostat, **Grecia** este țara cu rata cea mai înaltă. Lipsa sensibilității sistemului educațional la nevoile pieței muncii este evidențiată aproape în totalitate de Comisia Europeană (CE) de fiecare dată când analizează piața muncii din Grecia. În unul dintre ultimele rapoarte, CE sugerează că învățământul grec insistă în mod sistematic să nu țină seama de nevoile pieței muncii și continuă să producă „oameni care dețin calificări care nu sunt relevante pentru nevoile pieței muncii, contribuind astfel la un nivel ridicat al șomajului” [2].

Privind situația ocupării forței de muncă după nivelul de educație, nu s-a constatat statistic existența unei relații semnificative. Cu alte cuvinte, nivelul de educație nu pare să aibă un impact asupra șanselor de ocupare a forței de muncă în această țară. Acesta este un semnal de supraofertă educațională, deoarece, în studii similare pentru alte țări, este bine documentat că șansele de scădere a șomajului scad în timp ce nivelul de educație crește. În mod similar, în ceea ce privește nivelul de educație și timpul petrecut în șomaj, s-a constatat că persoanele cu studii postuniversitare trebuie să aștepte mai mult în șomaj decât absolvenții, în timp ce situația s-a dovedit a fi mai gravă pentru doctoranzi. Această constatare servește pentru a sugera că piața forței de muncă a titularilor de studii postuniversitare este mai degrabă competitivă. În ceea ce privește absolvenții de doctorat, trebuie de menționat că majoritatea posturilor de doctorat sunt posturi din sectorul public. Cu alte cuvinte, nu există prea multe posturi de doctorat (fie academice, fie de cercetare), în timp ce pe piața muncii din Grecia există un număr impunător de doctoranzi. Pe de altă parte, persoanele care dețin doar o diplomă universitară pot fi mai angajabile, deoarece abilitățile lor sunt adesea mai aplicabile pe piața muncii decât cele ale titularilor de doctorat și de masterat care ar putea fi considerate mai abstracte.

În plus, post-absolvenții ar putea fi considerați de către angajatori ca fiind prea calificați și astfel preferința ar putea fi demonstrată numai pentru persoanele cu diplomă de licență.

Cu toate acestea, constatarea de mai sus ar putea sugera că astfel de absolvenți (doctoranzi și masteranzi) sunt sprijiniți financiar de către familiile lor și ei pot decide să rămână șomeri până când își vor găsi un loc de muncă preferat. Cu toate acestea, situația descrisă mai sus reprezintă un alt aspect al problemei cu care se confruntă persoanele cu calificări ridicate în Grecia: că, de fapt, excedentul de absolvenți a afectat situația pe piața forței de muncă, deoarece nu pare să corespundă cererii.

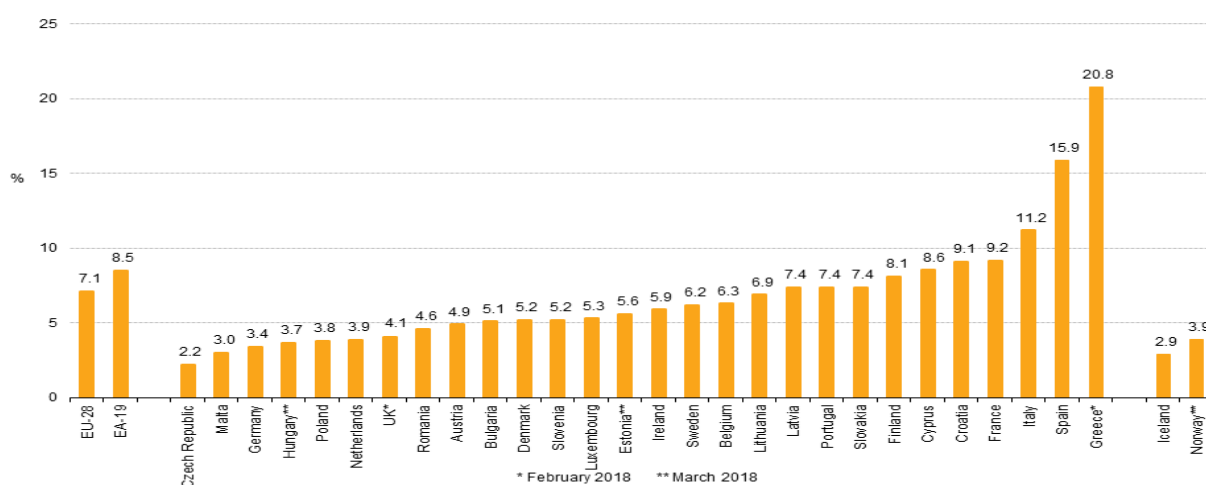


Fig.1. Rata șomajului în rândul tinerilor, per stat membru al UE, în aprilie 2018.

Sursa: Eurostat, date ajustate sezonier privind rata șomajului în rândul tinerilor (sub 25 de ani).

Cele mai notabile rezultate în asigurarea interacțiunii dintre educație și piața muncii au fost obținute, probabil, de **Regatul Unit** (împreună cu Irlanda).

Universitățile din Marea Britanie sunt recunoscute peste tot în lume pentru diversitatea programelor de licență, facilitățile puse la dispoziția studenților atât pentru cercetare (fonduri de cercetare de peste 3 mld. lire

sterline doar de la Guvernul Marii Britanii), cât și pentru procesul de învățare bazat pe foarte multă practică. De exemplu, în timpul facultății, studenții au posibilitatea de a opta pentru programe de dezvoltare profesională prin programele de work placement, year abroad, sandwich, care constau fie în stagii de practică plătite, fie în schimburi de experiență oriunde în lume.

Multiculturalismul mediului academic din Marea Britanie face ca absolvenții unor astfel de universități să fie la mare căutare într-o economie globalizată, fiind mult mai bine pregătiți să dea curs provocărilor socioculturale. Drept dovadă, rata de angajabilitate a absolvenților de la universitățile din Marea Britanie se ridică la peste 90%, în cele mai multe cazuri absolvenții nefiind condiționați să urmeze o carieră în Regatul Britanic, ci oriunde doresc [3].

Această țară publică anual „Declarația cu privire la cerințele privind calificările pentru învățământul superior”, elaborată în comun de comunitatea academică, reprezentanți ai angajatorilor și ai organizațiilor profesionale, precum și de structurile guvernamentale relevante. Acest document ia în considerare în mod maxim schimbările în cerințele pieței muncii. „Declarația” servește drept referință pentru universități atunci când elaborează și implementează strategii de adecvare a absolvenților la ocuparea forței de muncă [4].

Întreprinderile au libertatea deplină de a stabili volumul și calitatea învățământului profesional. Statul stabilește doar nivelurile standardelor de calificare pentru absolvenți și oferă, pe baza unor criterii stricte, fonduri pentru formare, monitorizând astfel calitatea educației.

În general, companiile britanice sunt mulțumite de calitatea învățământului universitar din țară. Cu toate acestea, guvernul britanic nu este mulțumit de rezultatele obținute. Acesta consideră că, într-o societate bazată pe cunoaștere, competitivitatea economică și îmbunătățirea nivelului de trai depind de interacțiunea eficientă și de divizarea funcțiilor de dezvoltare a cunoștințelor între mediul de afaceri și învățământul superior. În condiții moderne, universitățile trebuie să-și dezvolte activitățile în interesul dezvoltării economice.

În acest sens, se întreprind o serie întreagă de măsuri pentru a depăși discrepanțele existente între nevoile reale de personal ale sectoarelor economice și pregătirea în universități în mai multe domenii, pentru a interacționa întreprenderile și universitățile în sfera inovării.

Studiul a arătat că reprezentanții mediului de afaceri se confruntă adesea cu dificultăți în stabilirea unui dialog strategic cu universitățile cu privire la modul de a depăși astfel de incoerențe. Multe dintre cele mai mari companii multinaționale au fost în măsură să stabilească o cooperare de succes cu universitățile, dar sub aspect individual. Având în vedere experiența lor, guvernul consideră că este necesar să se asigure ca comunitatea de afaceri să formuleze împreună cerințele lor pentru sugestii de formare a cadrelor și să furnizeze universităților propuneri bazate pe date exacte, într-un mod clar și cu articulație corespunzătoare. Aceasta va permite învățământului superior să răspundă în mod adecvat nevoilor economiei.

În 2001, s-a decis să fie înființate consiliile de competențe sectoriale (Sector Skills Councils), fiind formulate și definite cerințele de formare, în conformitate cu nevoile reale ale diferitelor sectoare ale economiei. Consiliile de competențe sectoriale sunt organizații independente, conduse de angajatori, care au menirea să construiască un sistem de competențe care să fie determinat de cererea angajatorului. SSC se aplică anumitor sectoare economice. Sunt 25 de consilii de competențe sectoriale și, în corelare, mai există 5 organisme de competențe sectoriale.

Consiliile de competențe sectoriale au patru obiective-cheie:

- să reducă lipsa de competențe;
- să îmbunătățească productivitatea și performanța serviciilor publice și private;
- să sporească oportunitățile dezvoltării competențelor și productivitatea fiecărui serviciu de pe piața muncii;
- să îmbunătățească oferta de învățare prin intermediul standardelor profesionale naționale, al uceniciei și al învățământului superior [5].

Consiliile sectoriale reprezintă un mecanism pentru angajatori de a participa la elaborarea planurilor de învățământ și la furnizarea locurilor pentru desfășurarea practicilor de producție, dezvoltarea schimbului reciproc de personal între companii și universități. Se remarcă faptul că rolul organizării de practici de formare calitativă și relevanța profilului de formare cresc dramatic.

Membrii consiliilor sectoriale sunt bine pregătiți în probleme legate de perspectivele și modalitățile de dezvoltare a sectoarelor relevante ale economiei, de impactul asupra acestora al factorilor de cerere și ofertă

privind cunoștințele și abilitățile profesionale, precum și de utilizarea eficientă a acestora. Cea mai importantă sarcină a consiliilor este de a ajuta tinerii să obțină formarea necesară pentru încadrarea efectivă pe piața forței de muncă, precum și de a îmbunătăți aptitudinile și competențele profesionale ale lucrătorilor [3].

Consiliile colaborează cu o gamă largă de angajatori, cu sindicate, organisme guvernamentale și alți parteneri în ceea ce privește promovarea cunoștințelor și a competențelor profesionale-cheie în interesele anumitor sectoare ale economiei. De asemenea, organizează colectarea de cereri pentru regiuni cu privire la cerințele pieței de muncă, cu specificarea calificărilor și a competențelor profesionale. Agenția de dezvoltare a competențelor sectoriale (Sector Skills Development Agency), înființată în aprilie 2002, este responsabilă pentru coordonarea tuturor activităților de elaborare a unei imagini generale a cerințelor de calificare și a analizei cerințelor de formare în țară.

O serie de universități din Marea Britanie au depus eforturi serioase pentru a-și concentra programele educaționale pe acele cunoștințe și abilități care sunt solicitate de noi sfere, în curs de dezvoltare, ale activității economice. Acest lucru este evident în special în formarea specialiștilor în domenii precum TIC, mass-media și tehnologiile multimedia, precum și designul.

Germania

Germania este motorul Uniunii Europene, iar ascensiunea ei economică și pe timp de criză poate fi pusă pe seama unui secret simplu: un sistem de învățământ sănătos și productiv.

Confederația Asociațiilor Angajatorilor din Germania a emis, în septembrie 2003, un Memorandum privind introducerea unei învățământ superior pe două niveluri. Documentul solicită universităților:

- să reflecte nevoile practice ale societății în procesul educațional, să se orienteze către realitățile existente;
- să reducă durata de formare;
- să depună eforturi pentru o mai mare internaționalizare a învățământului superior;
- să finalizeze în termen scurt tranziția de la „coexistența” sistemelor tradiționale de învățământ superior de nivel unic la formarea pe două niveluri;
- să facă programele de licență oferind cu adevărat o pregătire profesională de bază, care să asigure implementarea unor abordări flexibile pentru asigurarea adecvării absolvenților la locurile de muncă;
- să încurajeze studenții spre o cultură a dezvoltării și formării profesionale continue; studentul trebuie să știe mai întâi că dezvoltarea sa profesională ulterioară este legată de posibilitatea de a se întoarce la universitate pentru formare în cadrul programului de masterat după mai mulți ani de activitate practică sau de a primi o formare suplimentară în structurile de învățare informală și informațională;
- să obțină motivații mai bune pentru studenți pentru învățare, inclusiv după absolvire, pentru a dezvolta o cultură a „învățării de a învăța” [3].

Asociația Angajatorilor Germani a declarat că standardizarea și chiar armonizarea programelor de formare reprezintă o abordare eronată în dezvoltarea învățământului superior, deoarece acestea restricționează actualizarea programelor în funcție de condițiile schimbătoare. În opinia angajatorilor, universitățile ar trebui să-și formeze propriile programe în mod independent, urmărind diversitatea în posibilitățile educaționale oferite, în funcție de schimbările care au loc pe piața muncii.

Una dintre instituțiile care monitorizează corelația dintre învățământul superior și piața muncii din Germania este INCHER-Kassel (The International Centre for Higher Education Research-Kassel). Înființată în 1978 ca unitate de cercetare interdisciplinară a Universității din Kassel, Centrul de Cercetare pentru Învățământul Superior și Muncă (cunoscut sub numele de WZ I) a fost aprobat inițial pentru o fază de înființare. Din 1982, este o unitate permanentă a Universității. În martie 2006, Centrul și-a schimbat denumirea în „Centrul Internațional pentru Cercetare în Învățământul Superior Kassel” (INCHER-Kassel). Noua denumire a fost aleasă pentru a accentua mai mult caracterul internațional al activităților Centrului, fiind în același timp un acronim ușor de înțeles într-un context internațional.

Acesta și-a orientat peste o treime din cercetări spre relațiile dintre ÎS și piața muncii, rezultatele obținute regăsindu-se în aproximativ 400 de publicații. INCHER-Kassel a coordonat primul studiu comparativ care a cercetat legătura dintre studiile absolvenților din învățământul superior și activitatea profesională a acestora (CHEERS: aplicat pe un număr de peste 40000 de absolvenți ai promoției 1994/95, la patru ani de la absolvire, în 11 țări europene și în Japonia) și a fost unul dintre parteneri în cel de-al doilea studiu (REFLEX, adresat absolvenților promoției 1999/2000, la cinci ani după absolvire).

INCHER-Kassel a oferit consultanță în diferite țări din întreaga lume, care au dorit să dezvolte periodic studii de monitorizare a inserției pe piața muncii a absolvenților din învățământul superior. La nivelul învățământului superior, INCHER-Kassel a coordonat foarte multe proiecte internaționale comparative, cum ar fi: învățământ superior și ocupare, mobilitatea și cooperarea în învățământul superior, finanțarea studiilor, acreditarea programelor de studiu, mobilitatea și cariera profesională a cercetătorilor.

În prezent, INCHER a dezvoltat o rețea din care fac parte aproximativ 50 de instituții de învățământ superior din Germania, care implementează astfel de studii. Membrii INCHER sunt reprezentanți în diferite asociații internaționale, consilii editoriale, consilii consultative ale unor instituții și comisii din învățământul superior și de cercetare.

Danemarca

Sistemul danez de învățământ este unul dintre cele mai bune din întreaga lume, iar integrarea pe piața muncii a absolvenților din Danemarca trece de 80 la sută.

Pentru a încuraja companiile să participe la formarea profesională, a fost înființat Fondul colectiv de angajatori. El acordă subvenții pentru a compensa costurile plăților pentru studenți pe parcursul studiilor la instituția de învățământ (cursul de formare prevede formarea profesională obligatorie la întreprindere și formarea la instituția de învățământ), precum și diverse subvenții. Din 1999, toate sursele fondului sunt formate din contribuțiile obligatorii ale angajatorilor (întreprinderi private și publice). Fundația primește o subvenție de stat pentru a compensa angajatorii pentru costurile salariilor acordate studenților în perioada studiilor teoretice.

Franța și Irlanda

Aceste două țări sunt unite prin modelul de planificare, reglementare și implementare a măsurilor privind educația și formarea profesională în strânsă interacțiune cu partenerii sociali, a căror participare la managementul învățământului superior este în creștere.

La inițiativa angajatorilor, sunt introduse noi diplome și calificări. Problemele privind formarea profesională și instruirea la locul de muncă sunt soluționate, de asemenea, în comun de către sindicate și angajatori, în conformitate cu acordurile colective. La nivel sectorial, asociațiile patronale joacă un rol important în educația profesională; activitatea sindicatelor este de asemenea ridicată.

Pentru implementarea obiectivelor învățământului superior, de către partenerii sociali au fost stabilite trei organe consultative: statul, sindicatele și asociațiile patronale. Formarea profesională continuă este finanțată de stat și de întreprinderi.

Cu toate că modelul francez de reglementare a învățământului superior, ținând cont de nevoile pieței muncii, aparține categoriei de modele dominate de administrația publică, organizațiile partenerilor sociali joacă un rol important în formarea și implementarea politicii educaționale superioare. În acest sens, putem vorbi despre un model care este, în esență, de natură publică [3].

Concluzii

Analizând situația privind corelarea învățământului superior cu cerințele pieței muncii la nivel internațional, am constatat că tinerii din multe state membre ale Uniunii Europene întâmpină probleme deosebite în perioada de tranziție de la terminarea școlii la inserția lor profesională pe piața muncii. Aceștia sunt vulnerabili la finalizarea studiilor, deoarece sistemele de educație nu reușesc să asigure o corelare optimă între oferta de educație și formare și cererea de competențe pe piața muncii. Nepotrivirile evidente de competențe pe piața muncii din Uniunea Europeană sunt confirmate de faptul că, în condiții de criză economică, la nivelul UE s-au înregistrat peste 2 milioane de posturi vacante neocupate. Acest lucru reprezintă un argument în plus pentru o abordare în cadrul căreia educația și piața muncii sunt mai conectate, iar structuri de colaborare instituțională sunt stabilite pentru a oferi tinerilor competențele solicitate de angajatori, pentru promovarea formării profesionale și pentru creșterea atractivității unor sectoare de activitate sau a unor profesii.

O serie de măsuri concrete sunt necesare pentru înregistrarea și abordarea persoanelor care vor beneficia de asistență, iar în acest sens Serviciile Publice pentru Ocuparea Forței de Muncă vor juca un rol important. În același timp, este nevoie de inovație pentru reformarea sistemului de educație și formare profesională, pentru a oferi tinerilor cel puțin o calificare (valorificabilă) de început, atunci când termină studiile.

Referințe:

1. Spațiul european al învățământului superior / Col. prof.univ., dr. Mircea Cosma <http://www.armyacademy.ro/biblioteca/anuare/2003/SPATIU.pdf>
2. The Relationship Between Higher Education and LabourMarket in Greece: the Weakest Link? http://wrap.warwick.ac.uk/2587/1/WRAP_Livanos_0670999-ier-150110_highereducationfullversion.pdf
3. http://www.businessmagazin.ro/articol/Universități_britanice_cu_rata_de_angajabilitate_de_peste_90%_organizează_în_România_sesiuni_de_admitere_cu_răspuns_pe_loc.
4. ЛУКИЧЕВ, Г. В поисках эффективного взаимодействия высшего образования и работодателей. В: *Экономика образования*, 2005, №4, с.5-21. <http://www.russianenic.ru/publications/10.html>
5. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/sector-skills-councils>

Date despre autor:

Natalia STEFANCO, doctorandă, Școala doctorală *Științe Economice*, Universitatea de Stat din Moldova; lector universitar la Facultatea de Științe Economice a USM.

E-mail: nstefanco@gmail.com

Prezentat la 05.07.2018