

# Care sunt competențele forței de muncă actuale din Moldova?

*Primele rezultate din studiul de măsurare a competențelor și barierelor pe piața muncii (STEP-lite)*



**WORLD BANK GROUP**

**Olga Kupets**

*Conferința Competențe pentru locuri  
de muncă*

*Chișinău, Moldova*

*15 mai 2019*



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

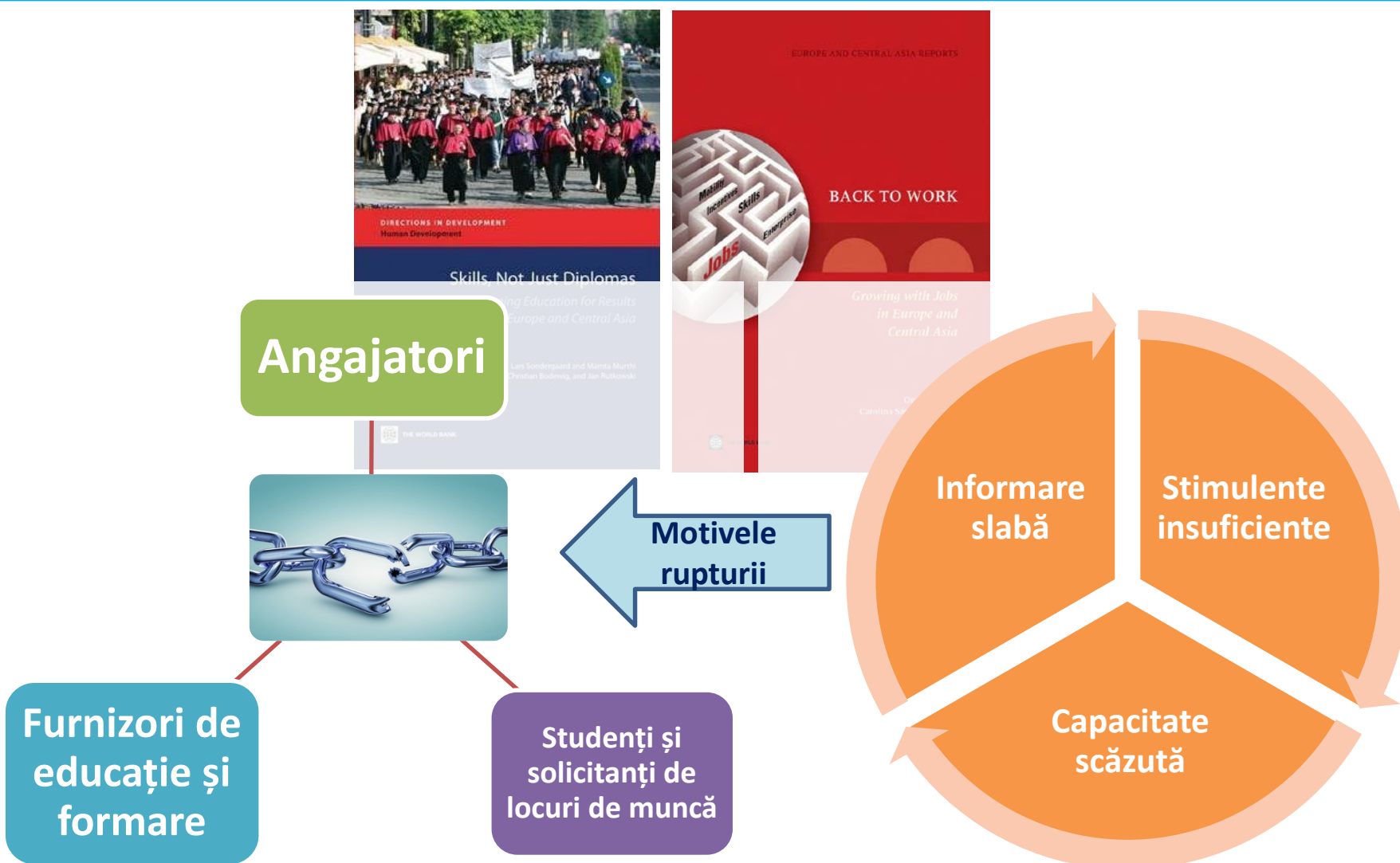
Swiss Agency for Development and Cooperation SDC  
Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare  
Швейцарское управление по развитию и сотрудничеству

# Descriere

---

- ☒ Relevanță
- ☒ Date și metodologie
- ☒ Constatări
- ☒ Concluzii

# Ruptura dintre oferta și cererea de competențe





# Obiectivele studiului

## Obiective:

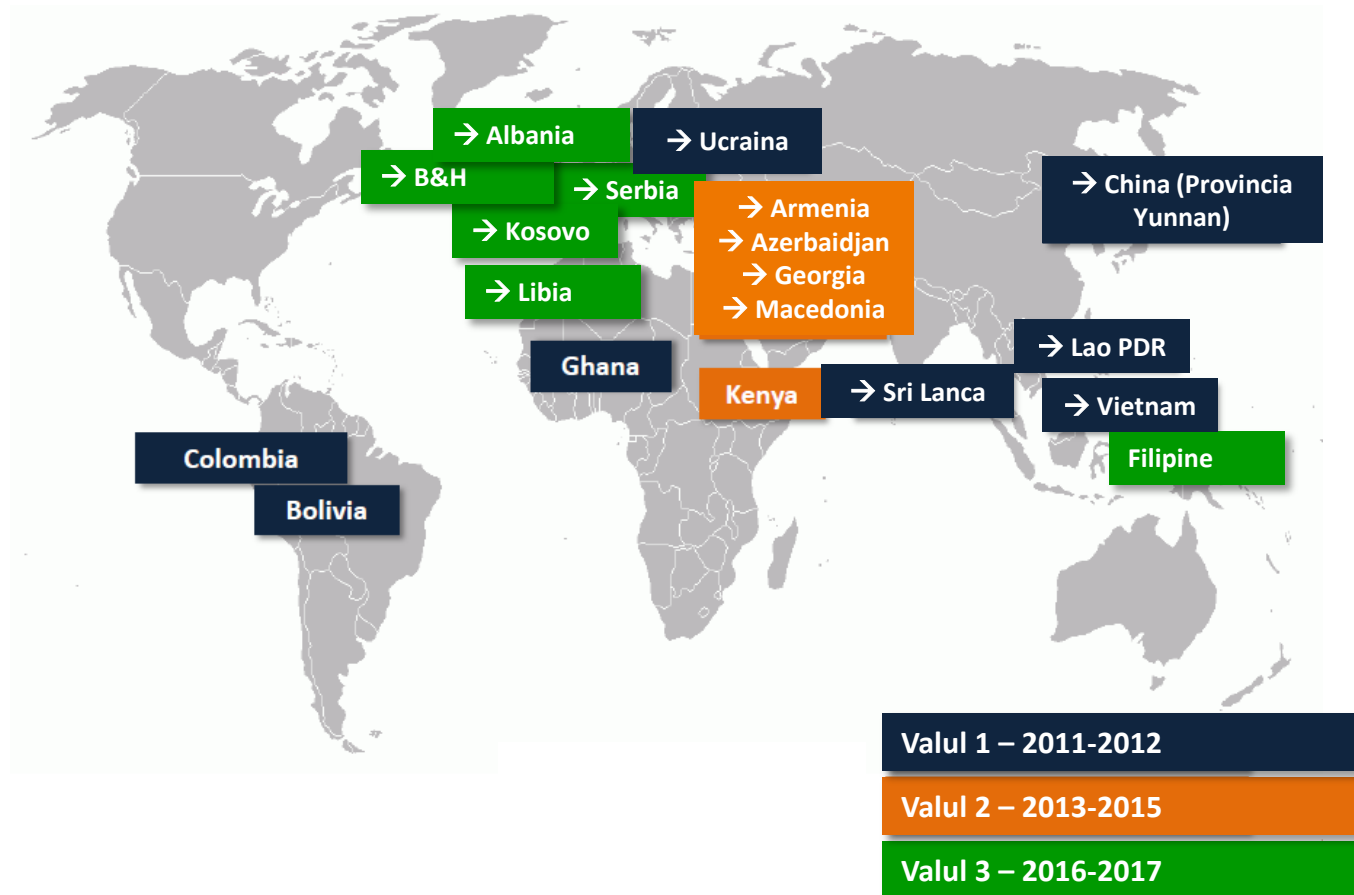
- Clarificarea profilurilor de competențe ale forței de muncă din Moldova
- Identificarea măsurii în care diferite competențe ale actualei forțe de muncă sunt apreciate pe piața muncii
- Sugerarea domeniilor pentru politici specifice în materie de competențe și identificarea întrebărilor pentru o cercetare suplimentară amănunțită

## Analiza preliminară își propune să:

- Ofere statistici descriptive și corelări fundamentale
- Identifice impactul caracteristicilor gospodăriilor și persoanelor asupra educației și competențelor
- Testeze asocierea dintre rezultatele educației, competențelor și pieței muncii

# Unde se implementează STEP?

## 19 țări participante + BLISS în Bulgaria



→ Indică desfășurarea anchetei angajatorilor în țara respectivă

# Studiul de măsurare a competențelor în Moldova

Relevance	<input type="checkbox"/>
Data & methodology	<input checked="" type="checkbox"/>
Findings	<input type="checkbox"/>
Conclusions	<input type="checkbox"/>

## Oferta de competențe → Ancheta persoanelor (Gospodării)

**Acoperire:** zonele urbane și rurale din toate regiunile Moldovei, cu excepția Transnistriei

**Populația țintă:** adulți de 18-64 ani (populația ne-instituționalizată, cu excepția persoanelor în incapacitate mentală)

**Dimensiune eșantion:** 2 070 persoane

**Ancheta pe teren:** 13 octombrie 2018 – 30 martie 2019

**Rata de răspuns:** 33 %

### Structura:

Modulul 1 – Informații despre gospodărie (selectarea respondentului primar)

Modulul 2 – Educație

Modulul 3 – Sănătate și preferințe

Modulul 4 – Competențe noncognitive

Modulul 5 – Angajarea în câmpul muncii

Modulul 6 – Competențe la locul de muncă

Modulul 7 – Limba și familia

[Modulul 8 – Impresiile operatorului de interviu față de modulele 2-7]

Modulul 9 – Competențe cognitive

# Competențele măsurate

## Comp.cognitive



**Utilizarea competențelor fundamentale la locul de muncă (auto-evaluate)**

- Citit
- Comp.numerice
- Limba

**Comp.cognitive (teste)**

- Memoria
- Citit, vocabular
- Comp.numerice

## Comp. non-cognitive



**Personalitate și comportament**

- Deschidere
- Conștiinciozitate
- Extraversiune
- Agreabilitate
- Nevrotism
- Perseverență
- Luarea de decizii

Big Five (OCEAN)

**Preferința de risc**

- Asumarea riscurilor

**Inteligența socială**

- Test de citire a minții prin privire

## Comp.relevante locului de muncă



**Cerințele locului de muncă și timpul de învățare**

- Calificări necesare la locul de muncă și timpul de învățare

**Competențe utilizate la locul de muncă**

- Utilizarea calculatorului
- Competențe interpersonale
- Învățarea și gândirea
- Autonomia și repetarea
- Sarcini fizice
- Susținerea prezentărilor
- Supervizarea altora
- Conducerea automobilului
- Reparația echipamentelor
- Exploatarea utilajelor grele

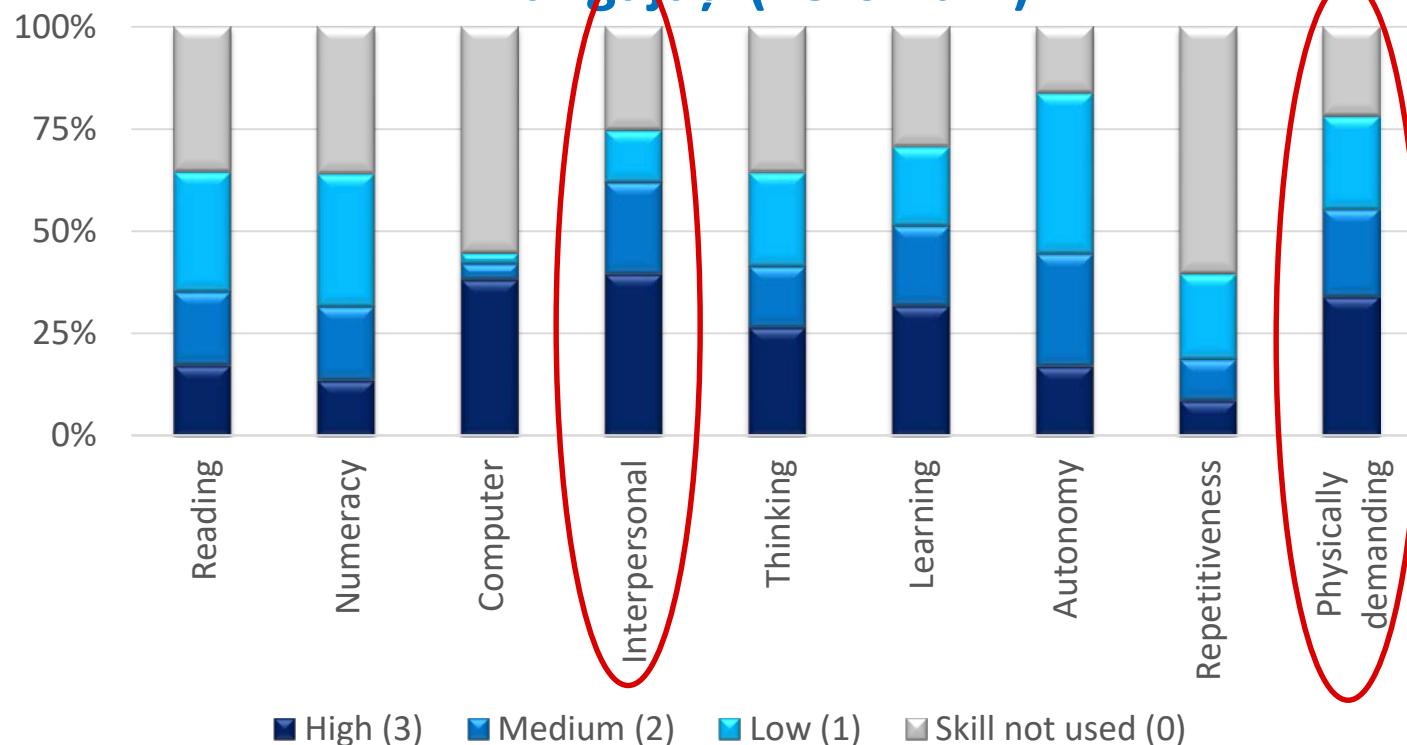


**Angajații din serviciile publice și profesiile cu calificări înalte au diferite profiluri de competențe în ceea ce privește competențele la locul de muncă, dar nu și cele noncognitive**



# Locurile de muncă din Moldova sunt solitice fizic și deseori implică interacțiunea cu persoane, altele decât colegii

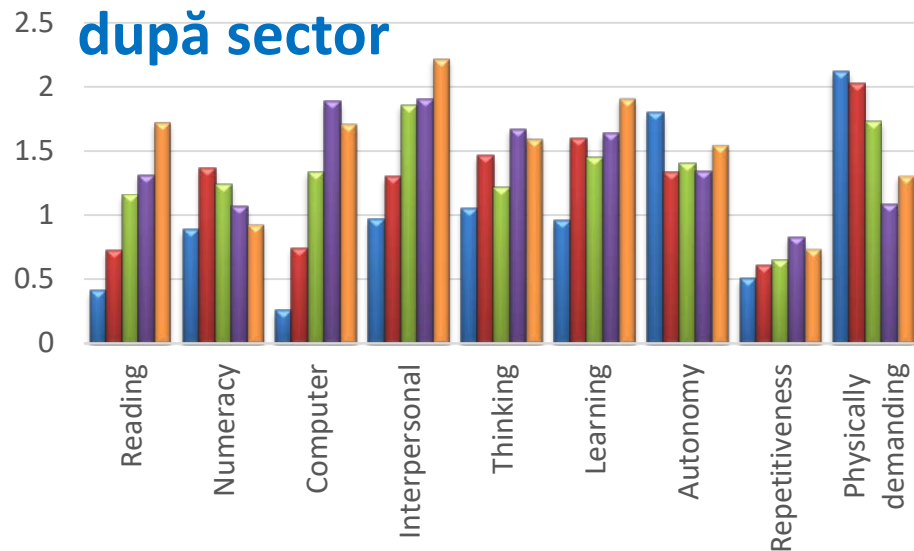
## Intensitatea aplicării competențelor la locul de muncă de adulți angajați (18-64 ani)



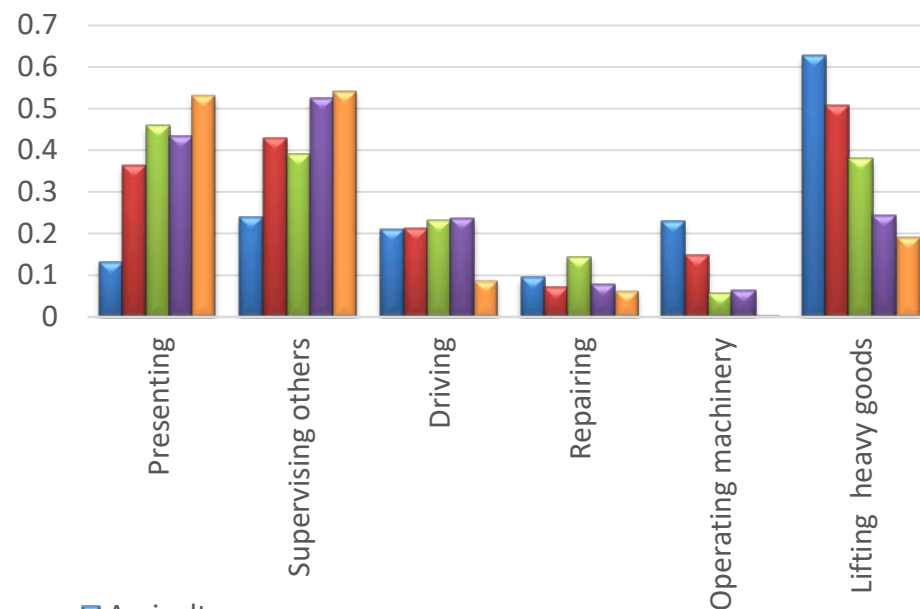
# Angajații din serviciile publice utilizează lectura, competențele interpersonale și învățarea mai intens decât angajații din alte sectoare

Relevance ☐  
Data & methodology ☐  
**Findings** ☒  
Conclusions ☐

## Scorul mediu de utilizare a competențelor la locul de muncă după sector



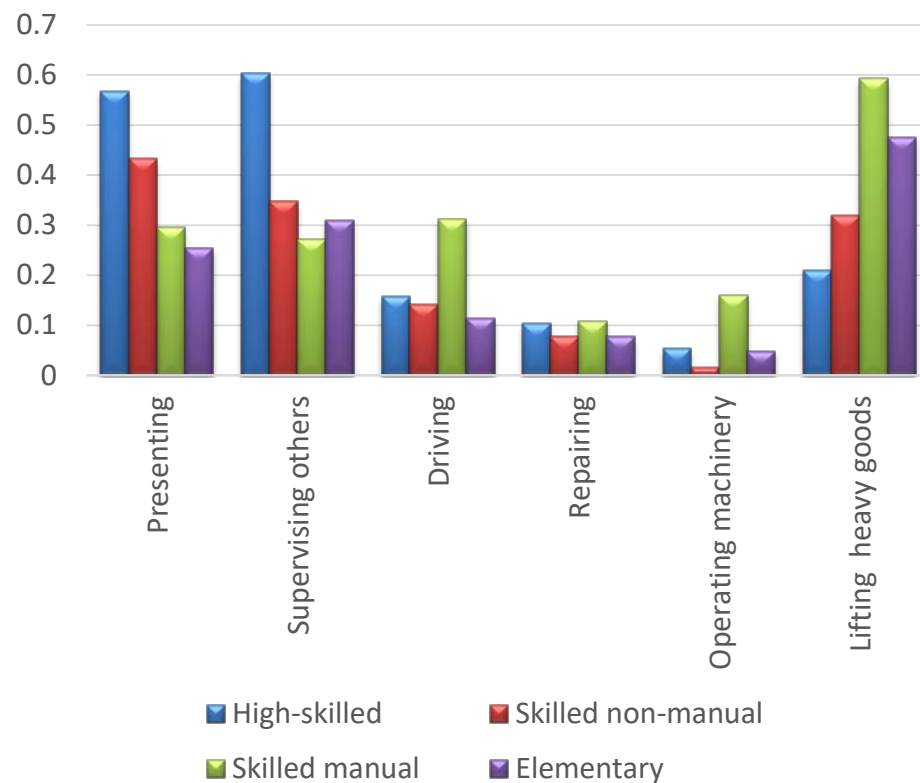
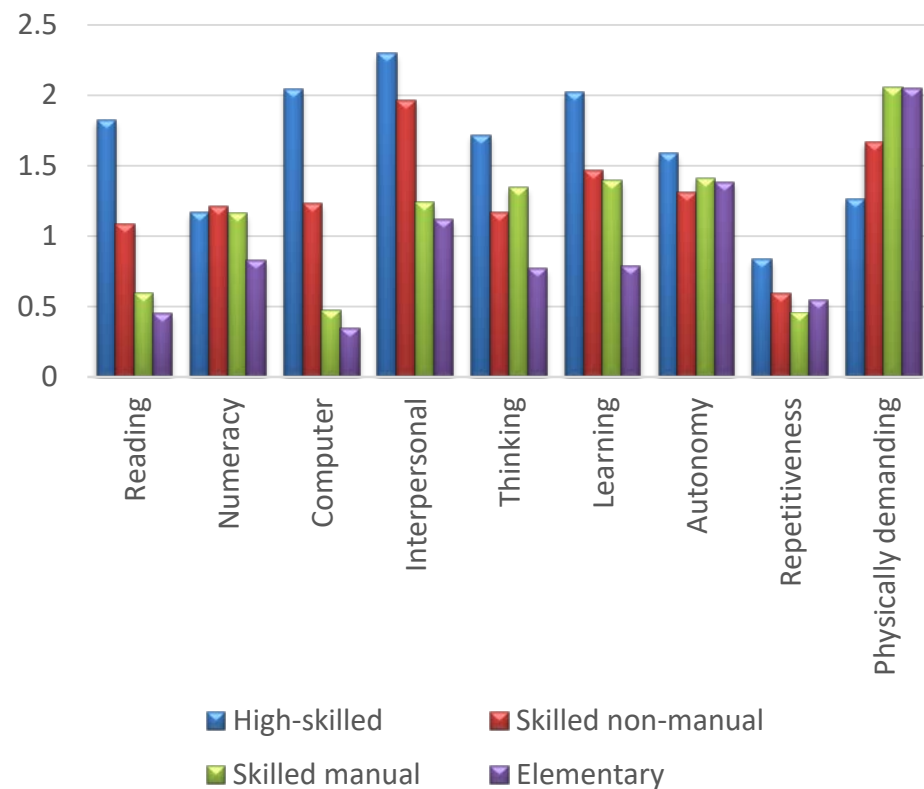
■ Agriculture  
■ Industry & Construction  
■ Trade, Transport, Accommodation, Other services  
■ Business services  
■ Public services



■ Agriculture  
■ Industry & Construction  
■ Trade, Transport, Accommodation, Other services  
■ Business services  
■ Public services

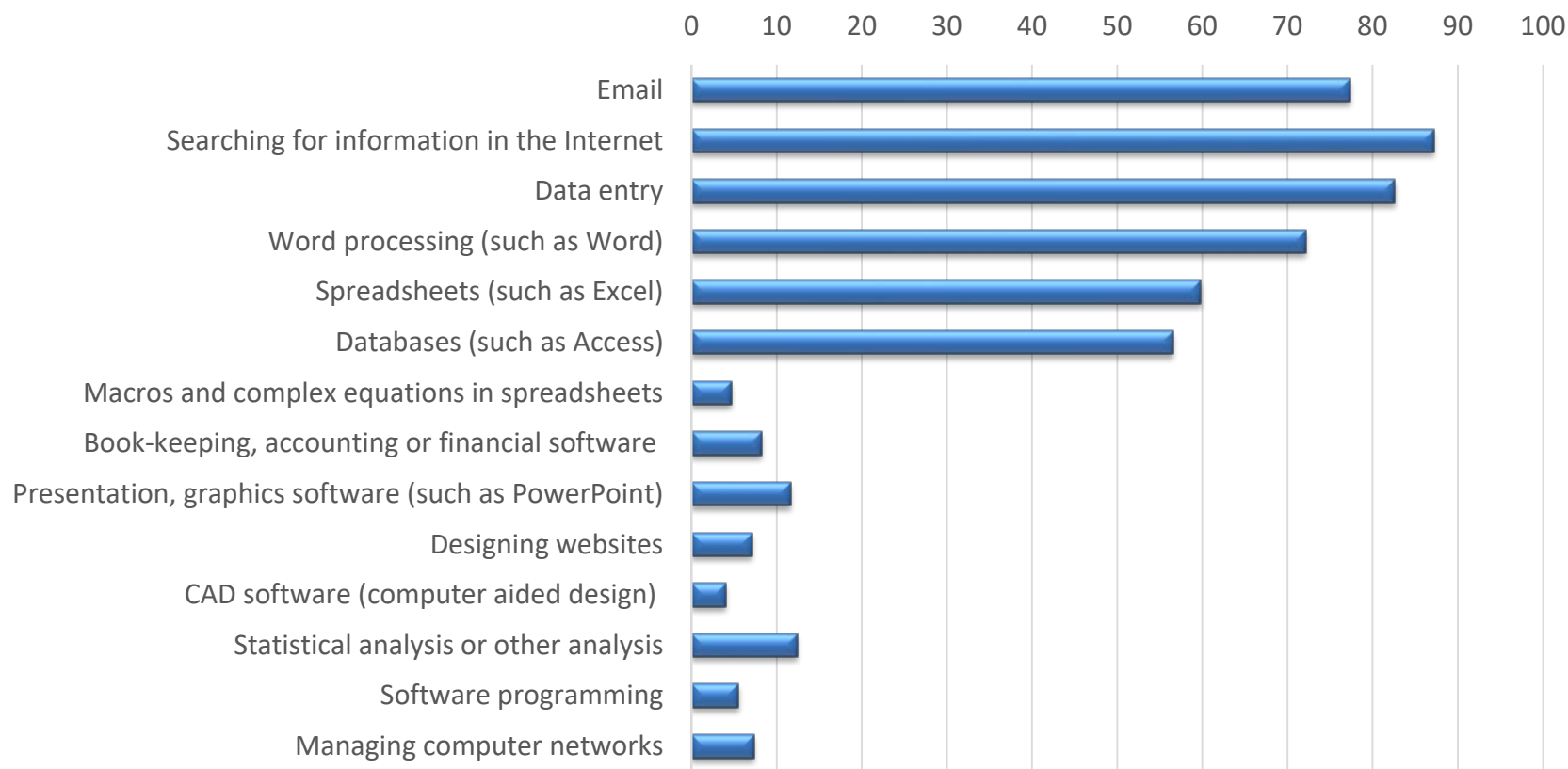
# Lucrătorii profesiiilor cu calificare înaltă utilizează lectura, calculatoarele, competențele interpersonale, gândirea și învățarea la un nivel mai intens

## Scorul mediu de utilizare a competențelor la locul de muncă după grup ocupațional general



# Competențele digitale aplicate la locul de muncă de angajații din Moldova nu sunt avansate

## Procentajul angajaților care au raportat despre utilizarea calculatoarelor la locul de muncă, după tipul activității la calculator

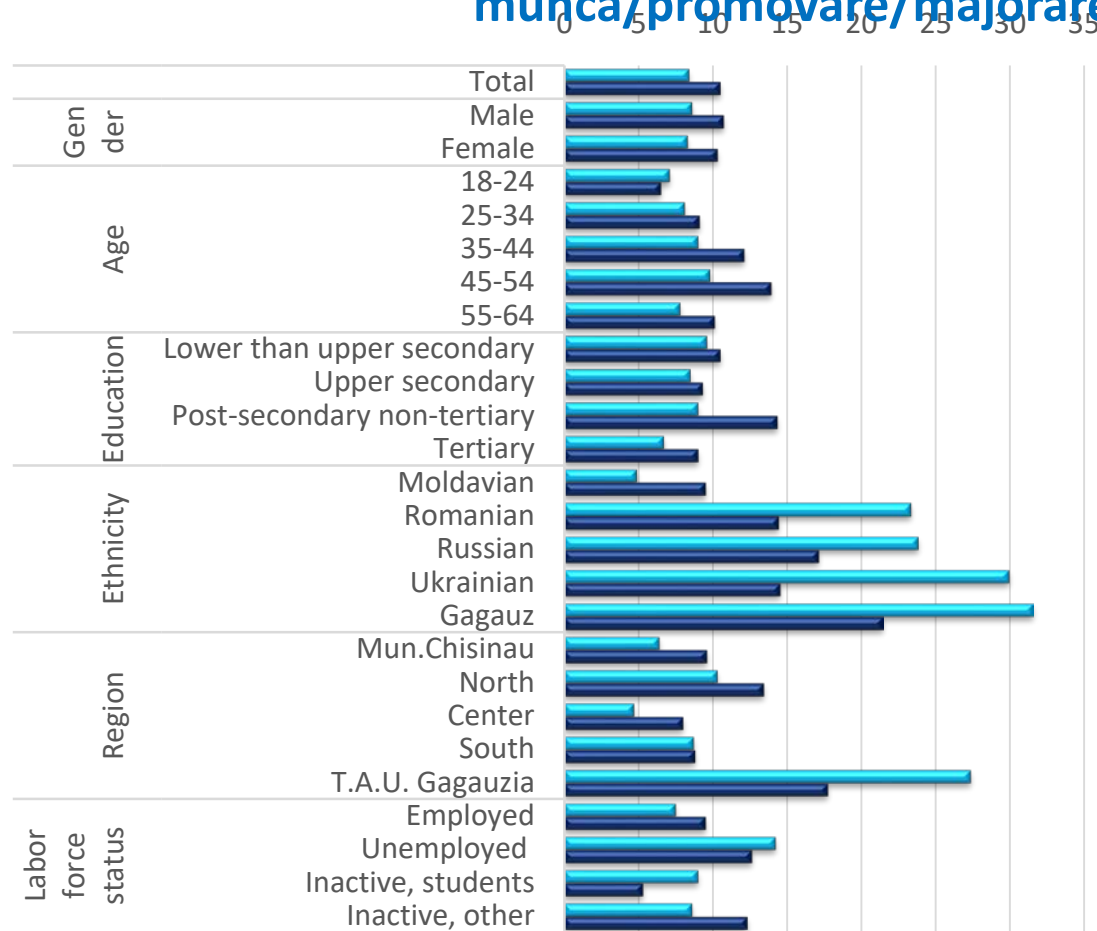




**Grupurile etnice informează  
că lipsa competențelor de  
scris și citit în limba română  
și de utilizare a calculatorului  
sunt un obstacol în  
dezvoltarea carierei lor**

# Cel mai mare procentaj de angajați care raportează probleme sunt cei de etnie găgăuză și ucraineană și locuitorii UTA Găgăuzia

## Procentajul persoanelor care informează că lipsa competențelor de citit și scris și de utilizare a calculatorului i-a împiedicat să obțină un loc de muncă/promovare/majorare salariu



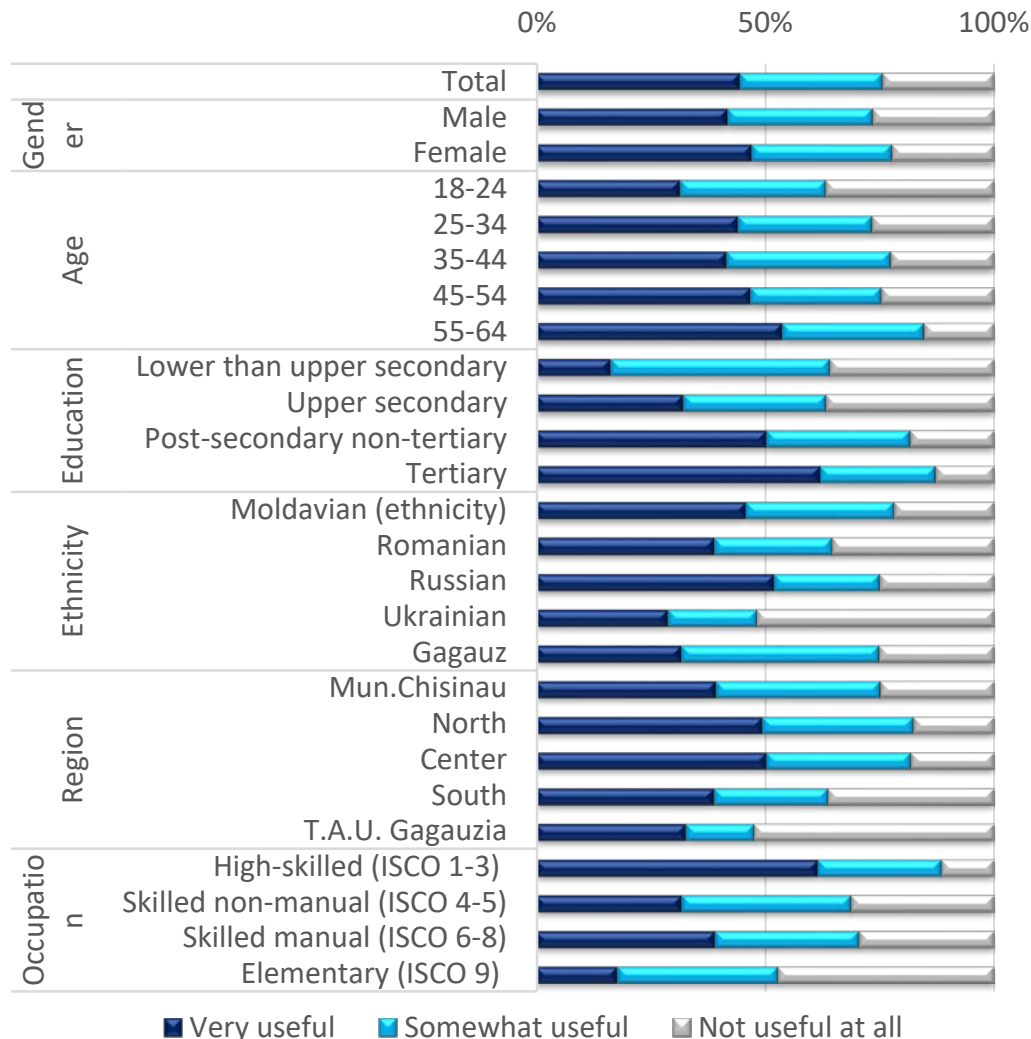
■ Lack of writing/reading skills in Romanian is an obstacle

■ Lack of computer skills is an obstacle

- Peste 30% din găgăuzi au raportat lipsa competențelor de citit și scris în limba română ca fiind un obstacol în angajare/promovare/majorare salariu
- Peste 20% din aceștia au mai raportat și lipsa competențelor de utilizare a calculatorului ca fiind un obstacol în angajare/promovare/majorare salariu

# Angajații care locuiesc în UTA Găgăuzia au mai avut și cea mai critică atitudine față de utilitatea studiilor dobândite în timpul învățământului formal pentru actualul lor loc de muncă

## Procentajul persoanelor angajate (în ultimele 7 zile sau 12 luni) care au raportat cât de utilă este educația la locul de muncă



- În general, peste 54% din adulții care au depus o cerere de angajare în ultimii 5 ani au raportat că angajatorul le-a solicitat un certificat/dovadă a calificării sau experienței de muncă.
- Locuitorii regiunilor din sud și centru au trebuit să prezinte mai des dovezi ai calificărilor lor, comparativ cu cei din municipiul Chișinău.

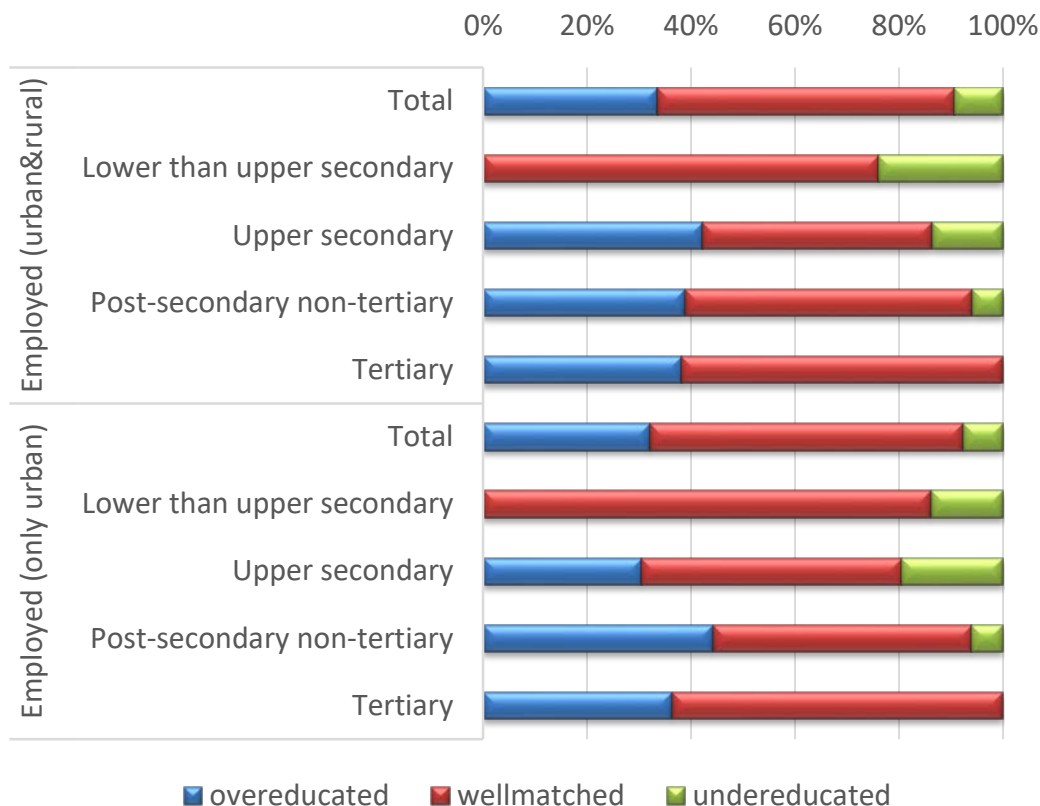


**Educația reală a angajaților  
este deseori peste nivelul  
minim de studii necesare la  
locul de muncă**



# Mulți angajați cu diplome de colegiu sau universitate sunt supracalificați pentru locul lor de muncă

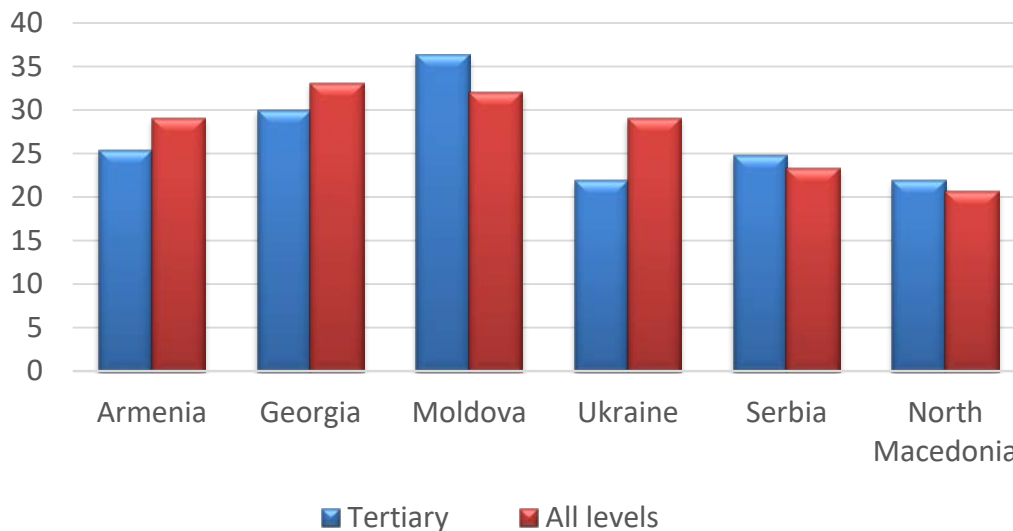
## Procentajul persoanelor angajate (în ultimele 7 zile sau 12 luni) prin compararea nivelului de educație real cu cel solicitat



- Aproximativ unul din trei angajați (rural și urban) sunt supracalificați pentru locurile lor de muncă.
- Cea mai mare incidență a supracalificării se înregistrează în rândul angajaților din zona urbană cu diplomă de colegiu (PSNT) - peste 44 la sută.

# Moldova se confruntă cu probleme similare ca și alte state EAC

## Procentajul angajaților urbani supracalificați pentru locul lor de muncă

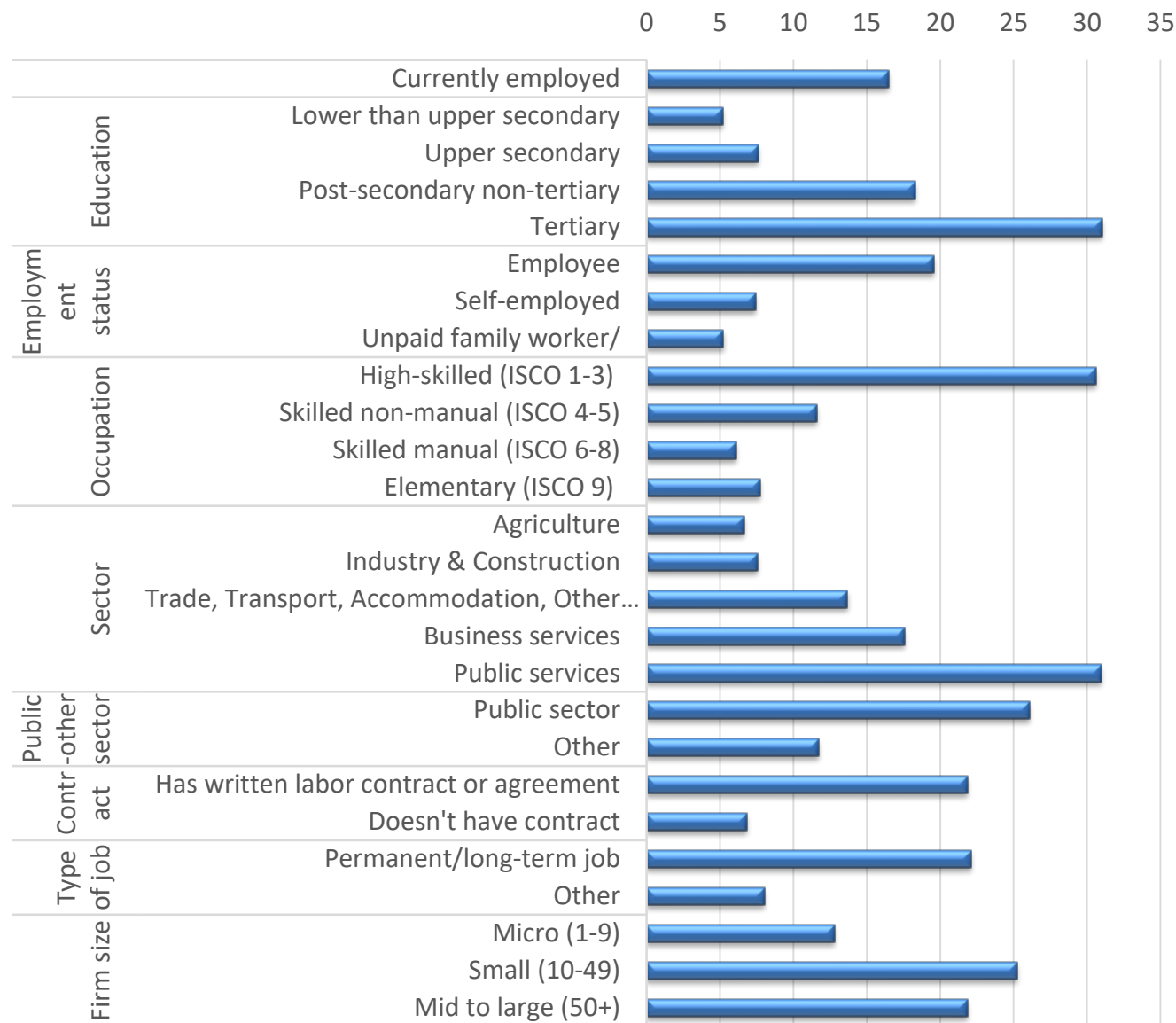


Moldova pare să fie lider în ceea ce privește incidența supracalificării în rândul angajaților din zona urbană cu studii universitare (licență/master/doctorat).



**Participarea la programe de formare nu este răspândită pe larg, în special în sectorul privat**

# Formarea este mai mult răspândită în rândul specialiștilor cu studii superioare din sectorul serviciilor publice



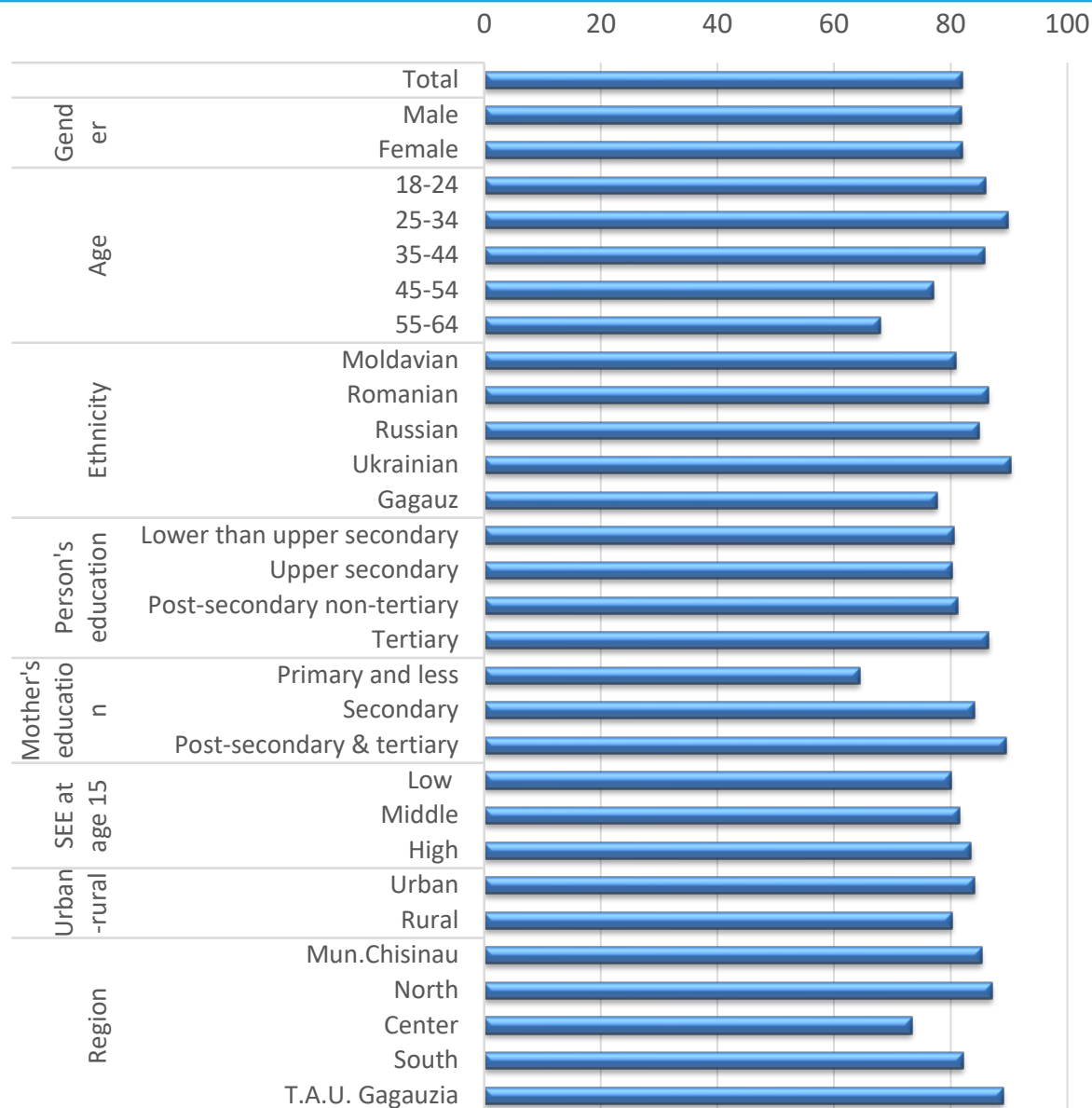
**Procentajul  
persoanelor angajate  
care au raportat  
participarea la un curs  
de instruire în ultimele  
12 luni**

În general, circa 11%  
din populația totală  
a participat la un tip  
de formare



**Participarea la  
învățământul preșcolar este  
relativ înaltă și nu este  
corelată cu competențele  
adultilor**

# În general, circa 80% din adulți au raportat că au participat la învățământul preșcolar înainte de vârsta de 7 ani



**Procentajul persoanelor care au raportat că au frecventat grădinița, creșa sau o instituție preșcolară înainte de vârsta de 7 ani**

# Participarea la învățământul preșcolar și mediul familial sunt corelate cu unele competențe importante utilizate la locul de muncă

Relevance ☐  
Data & methodology ☐  
Findings ☒  
Conclusions ☐

VARIABLE	Citirea	Comp.numeric e	Calculatorul	Interpersonal	Gândirea	Învățarea	Autonomia	Sarcini fizice
Femei	0.254	-0.301		0.226		0.306	0.170	-0.434
25-34 ani	-0.331		-0.497	-0.289				0.356
35-44 ani			-0.366					
45-54 ani			-0.658			-0.489		
55-64 ani			-0.691					
A frecventat o instituție preșc.	0.237		0.376	0.397		0.156		
Studiile persoanei, secundar superior	0.675		0.442	0.305	0.355	0.317		
Studiile persoanei, post-secundar non-terțiar	1.297	0.490	1.047	0.477	0.553	0.589		
Studiile persoanei, terțiar	1.987	0.557	1.758	0.979	0.844	0.976	0.308	-1.019
Studiile mamei, secundar					-0.300	-0.227		
Studiile mamei, post-secundar și terțiar								
Studiile mamei, nespecificat	-0.625	-0.360			-0.497	-0.661		
SES de mijloc la vârsta de 15 ani								
SES ridicat la vârsta de 15 ani								
Un șoc la vârsta de 15 ani		0.318			0.250			
Două sau mai multe șocuri la vârsta de 15 ani							-0.220	
Moldovean (Etnie)						0.304		
Urban		-0.243						
Nord							0.296	
Centru				0.483				
Sud					-0.390	-0.494	0.340	
UTA Gagauzia		-0.558			-0.895	-0.875		
Observații	819	816	820	818	811	816	813	819

**Caracteristicile individuale sunt factori mai importanți pentru competențele noncognitive decât participarea la învățământul preșcolar sau mediul familial**

- Relevance ☐
- Data & methodology ☐
- Findings** ☒
- Conclusions ☐

[illegible]





**Doar unele competențe  
noncognitive sunt semnificativ  
asociate cu o probabilitate mai  
înaltă a participării și angajării  
forței de muncă**

# Participarea forței de muncă, atât bărbați cât și femei, este puternic asociată cu nivelul de educație

## Efectele marginale ale nivelului de educație, utilizării calculatorului și competențelor noncognitive asupra probabilității participării forței de muncă

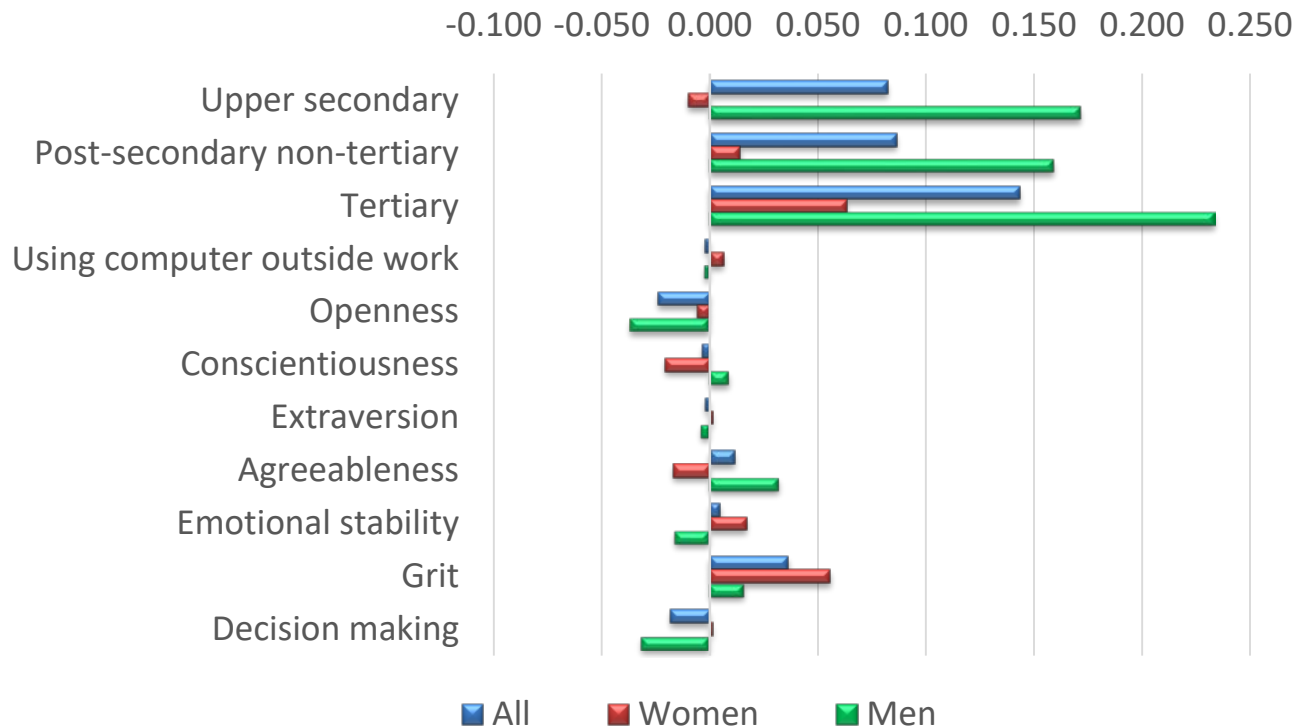


După educație, doar conștiinciozitatea în cazul femeilor și stabilitatea emoțională în cazul populației totale este puternic asociată cu o participare a FM mai mare

Note: Eșantionul exclude studenții actuali sub 25 ani. Modelul mai controlează și vârsta și vârsta la pătrat, are un soț/soție, cel puțin un copil sub 6 ani, etnia, studiile mamei, urban-rural, și macroregiunea. Caracteristicile locului de muncă includ sectorul extins, profesia extinsă, sectorul public și dimensiunea companiei. Estimat cu ponderile și erorile standard grupate la PSU. 26

# Educația este importantă pentru angajabilitatea bărbaților, în timp ce perseverența este un determinant semnificativ în cazul angajabilității femeilor

## Efectele marginale ale nivelului de educație, utilizării calculatorului și competențelor noncognitive asupra probabilității de angajare (în rândul adulților activi)



După educație, doar perseverența în cazul tuturor adulților activi și în cazul femeilor este un determinant semnificativ al probabilității de angajare

Note: Eșantionul exclude studenții actuali sub 25 ani. Modelul mai controlează și vârsta și vârsta la pătrat, are un soț/soție, cel puțin un copil sub 6 ani, etnia, studiile mamei, urban-rural, și macroregiunea. Caracteristicile locului de muncă includ sectorul extins, profesia extinsă, sectorul public și dimensiunea companiei. Estimat cu ponderile și erorile standard grupate la PSU. 27



**Unele competențe  
noncognitive sunt importante  
pentru câștigurile bărbaților, în  
timp ce femeile obțin un bonus  
la venit doar dacă au un nivel  
mai ridicat de educație**

# Bărbații mai perseverenți par să obțină în medie câștiguri mai mici comparativ cu semenii lor mai puțin perseverenți

## Estimările câștigurilor salariale orare obținute prin metoda celor mai mici pătrate

VARIABLE	Toți (1)	Toți (2)	Femei (1)	Femei (2)	Bărbați (1)	Bărbați (2)
Secundar superior	0.008	0.018	0.320***	0.406***	-0.245	-0.291
Post-secundar non-terțiar	0.145	0.121	0.539***	0.602***	-0.309	-0.343
Terțiar	0.478***	0.435***	0.913***	0.916***	0.073	0.054
Deschidere	0.072*	0.052	-0.024	-0.033	0.212**	0.168
Conștiinciozitate	0.044	0.042	-0.013	-0.009	0.130	0.142**
Extraversiune	0.015	0.042	-0.041	-0.042	0.091	0.156
Agreabilitate	-0.067*	-0.049	0.028	0.033	-0.156*	-0.135
Stabilitate emoțională	0.018	0.014	0.067	0.066	-0.032	-0.084
Voință	-0.087**	-0.121***	-0.052	-0.059	-0.189***	-0.276***
Luarea deciziilor	0.066	0.076**	0.067	0.051	0.067	0.144**
Caracteristicile locului de muncă	Nu	Da	Nu	Da	Nu	Da
Observații	638	597	420	395	218	202
R pătrat	0.217	0.308	0.313	0.381	0.216	0.397

Note: Eșantionul exclude studenții actuali sub 25 ani. Modelul mai controlează și vârsta și vârsta la pătrat, are un soț/soție, cel puțin un copil sub 6 ani, etnia, studiile mamei, urban-rural, și macroregiunea. Caracteristicile locului de muncă includ sectorul extins, profesia extinsă, sectorul public și dimensiunea companiei. Estimat cu ponderile și erorile standard grupate la PSU.

# Rezumatul constatărilor cheie

1. Lucrătorii din serviciile publice și profesiile cu calificări înalte au diferite profiluri de competențe în ceea ce privește competențele la locul de muncă, dar nu și cele noncognitive
2. Grupurile etnice: lipsa competențelor de scris și citit în limba română și de utilizare a calculatorului sunt un obstacol în dezvoltarea carierei lor
3. Educația reală a lucrătorilor este deseori peste nivelul minim al studiilor necesare la locul de muncă
4. Participarea la programe de formare nu este răspândită pe larg, în special în sectorul privat
5. Frecventarea instituțiilor preșcolare este relativ înaltă și nu este corelată cu competențele adulților
6. Doar unele competențe noncognitive sunt semnificativ asociate cu o probabilitate mai înaltă a participării și angajării forței de muncă
7. Unele competențe noncognitive sunt importante pentru câștigurile bărbaților, în timp ce femeile obțin un bonus la venit doar dacă au un nivel mai ridicat de educație



**Studiile sunt foarte importante, în timp ce efectele competențelor sunt ambigue. Sunt necesare cercetări suplimentare și mai profunde**