



Monitor social

NR.15 OCTOMBRIE 2012

**Migrația cadrelor
didactice din Moldova:
brain gain sau *brain waste*?**



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Diana Cheianu-Andrei, doctor în sociologie



www.viitorul.org



Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul”

MONITOR SOCIAL

MIGRAȚIA CADRELOR DIDACTICE DIN MOLDOVA: BRAIN GAIN SAU BRAIN WASTE?

Nr. 15

*Diana Cheianu-Andrei,
Doctor în sociologie*

Chișinău 2012



www.viitorul.org

IDIS „Viitorul” reprezintă o instituție de cercetare, instruire și inițiative publice, care activează pe o serie de domenii legate de: analiză economică, guvernare, cercetare politică, planificare strategică și management al cunoștințelor. IDIS activează în calitate de platformă comună care reunește tineri intelectuali, preocupați de succesul tranziției spre economia de piață și societatea deschisă în Republica Moldova. Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul” este succesorul de drept al Fundației Viitorul, și păstrează în linii mari tradițiile, obiectivele și principiile de acțiune ale fundației, printre care se numără: formarea de instituții democratice și dezvoltarea unui spirit de responsabilitate efectivă printre oamenii politici, funcționari publici și cetățenii țării noastre, consolidarea societății civile și spiritului critic, promovarea libertăților și valorilor unei societăți deschise, modernizate și pro-europene.

str. Iacob Hâncu 10/1, Chișinău
MD-2005 Republica Moldova
373 / 22 221844 tel
373 / 22 245714 fax
office@viitorul.org
www.viitorul.org



Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) este o fundație politică, social-democrată germană scopurile căreia sunt promovarea principiilor și fundamentelor democrației, a păcii, înțelegerii și cooperării internaționale. FES își îndeplinește mandatul în spiritul democrației sociale, dedicându-se dezbaterii publice și găsirii, într-un mod transparent, de soluții social-democrate la problemele actuale și viitoare ale societății.

Cu Republica Moldova, Friedrich-Ebert-Stiftung și-a început colaborarea în anul 1994 prin intermediul Biroului Regional de la Kiev, iar din octombrie 2002, la Chișinău activează un birou permanent al Fundației.
Tel.: (373 22) 855830
E-mail: fes@fes-moldova.org
web: www.fes-moldova.org

Monitorul Social apare în parteneriat cu Friedrich-Ebert-Stiftung.

Coordonator Ediție: Ghenadie Mocanu

Asistent cercetare: Tatiana Solonari

Opiniile exprimate aparțin autorilor. Nici Administrația IDIS „Viitorul”, nici Consiliul Administrativ al Institutului pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale „Viitorul” și nici Friedrich-Ebert-Stiftung nu poartă răspundere pentru estimările și opiniile prezentate în cadrul acestei publicații.

Pentru mai multe informații asupra acestei publicații ori asupra abonamentului de recepționare a publicațiilor editate de către IDIS, vă rugăm să contactați direct Serviciul de Presă și Comunicare Publică al IDIS „Viitorul”. Persoana de contact: Diana Lungu - diana.lungu@viitorul.org

Adresa de contact:
Chișinău, Iacob Hâncu 10/1, 2004, Republica Moldova
Telefon: (373-22) 21 09 32
Fax: (373-22) 24 57 14
www.viitorul.org

Orice utilizare a unor extrase ori opinii ale autorului acestui Studiu trebuie să conțină referință la IDIS „Viitorul”.

ISBN

SUMAR:

Introducere	6
I. FENOMENUL MIGRAȚIEI ȘI PROVOCĂRILE ACESTUIA ASUPRA SISTEMULUI DE ÎNVĂȚĂMÂNT	9
1.1. Dimensiunile migrației capitalului uman înalt calificat	9
1.2. Sistemul de învățământ: aspecte demografice și sociale	11
1.3. Situația cadrelor didactice în Republica Moldova	15
II. MIGRAȚIA CADRELOR DIDACTICE: MOTIVE ȘI CONSECINȚE	19
2.1. Motivele migrației	19
2.2. Angajarea cadrelor didactice peste hotare	21
2.3. Efectele emigrării cadrelor didactice asupra sistemului de învățământ	24
2.4. Perspectivele de reducere a emigrației cadrelor didactice	25
2.5. Reangajarea în sistemul de învățământ a cadrelor didactice revenite de peste hotare	27
CONSTATĂRI	31
RECOMANDĂRI	33
PLATFORMA DE DISCUȚII	34
BIBLIOGRAFIE	39

INTRODUCERE

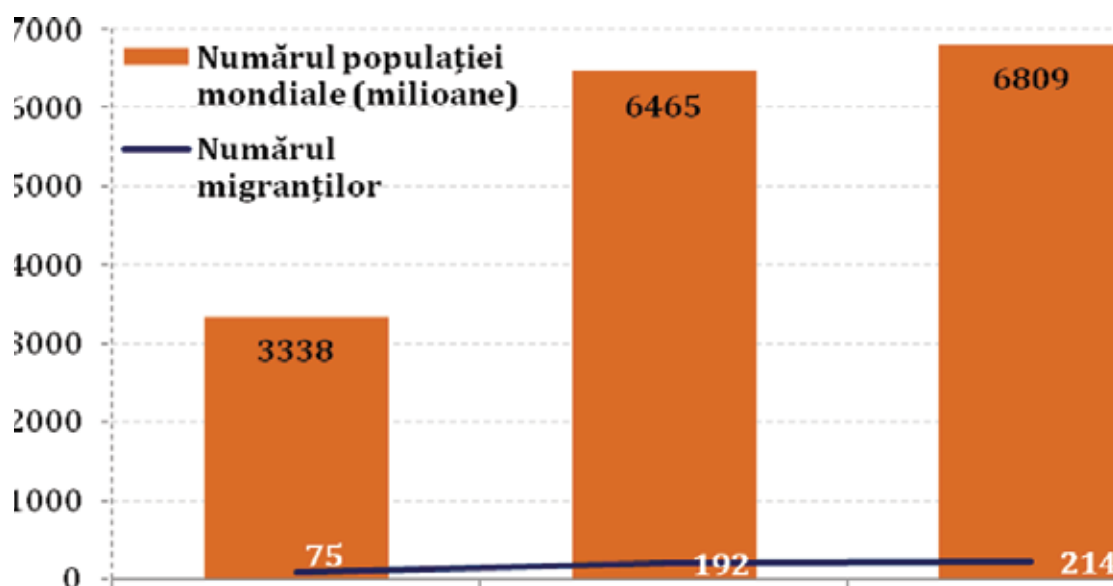
Migrația populației reprezintă unul dintre cele mai complexe procese sociale care influențează societatea contemporană, fiind determinată de nivelul de dezvoltare social-economică a statelor și regiunilor de pe globul pământesc, dar și de factori politici, etnici, culturali, religioși, ecologici, etc. Migrația a fost și rămâne a fi o constantă provocare în istoria comunităților umane cu impact asupra dezvoltării economice și sociale, sistemului educațional, schimbului cultural, etc.

Actualmente, umanitatea a intrat într-o nouă epocă a migrației. Drept dovadă a acestei afirmații servesc: (i) complexitatea fenomenului; (ii) volumul și ariile cuprinse; (iii) diversitatea și dinamica proceselor migraționiste; (iv) implicațiile migrației. Numărul mi-

granților la nivel mondial a crescut rapid de la 75 milioane în anul 1965, la 192 milioane în anul 2005 și la 214 milioane în anul 2009¹ (a se vedea Figura 1). În aceste condiții, sunt necesare acțiuni din partea guvernelor pentru gestionarea migrației.

Republica Moldova este una din țările cele mai mult afectate de migrație², în procesele migraționiste fiind implicați 21,5% din populația țării.³ Nu există regiune, raion, localitate, categorie socioprofesională care să nu fi cunoscut migrația după declararea independenței Republicii Moldova. Masa eterogenă a emigranților însă trebuie diferențiată reieșind din faptul că efectele migrației sunt diferite, în dependență de categoriile de persoane implicate în acest proces (persoane ca-

Figura 1. Creșterea numărului migranților la nivel mondial în raport cu creșterea numărului populației



¹ IOM, 2010. *World Migration Report*.

² UNICEF (2007). *Education for some more than other?*. Geneva: UNICEF Regional Office for Central and Eastern Europe and the Commonwealth of Independent States, p.32.

³ World Bank (2011). *Migration and Remittances Factbook 2011/* World Bank, 2nd edition. Washington, D.C.

lificate sau persoane necalificate; copii adulți, vârstnici etc.). În lucrarea dată ne propunem să analizăm problema migrației din perspectiva capitalului uman al celor plecați, în mod special, a cadrelor didactice.

Fenomenul emigrației celor cu un nivel de educație și calificare înalt este cunoscut ca *exod de creieri* (brain drain). Termenul a fost folosit pentru prima dată la mijlocul secolului trecut pentru a descrie pierderea unor profesioniști competenți și competitivi în cadrul țărilor de origine. La începuturi *exodul de creieri* a fost perceput ca migrație a persoanelor din domeniul științei, ulterior însă expresia a cuprins cadre didactice, medici, ingineri, juriști, specialiști în IT etc.

Câștigul de creieri (brain gain) se referă la faptul că specialiștii înalt calificați sunt angajați în țările de destinație în activități economice, în conformitate cu nivelul de instruire și calificare deținut. În același timp, *irosirea de creieri* (brain waste) indică nepotrivirea dintre nivelul de instruire și calificare deținut de migranți și activitățile economice exercitate de aceștia în țările de destinație. În acest caz, muncitorii supracalificați sunt angajați și prestează munci necalificate.

Numărul și profilul cadrelor didactice din Republica Moldova care au plecat la muncă peste hotare nu se cunoaște. Nu există date statistice care cel puțin indirect să estimeze amploarea acestui fenomen. Efectele pe termen scurt, mediu și lung pe care le provoacă acest proces nu au fost analizate.

Astfel, scopul lucrării date constă în a releva dacă migrația cadrelor didactice din Moldova este un fenomen de *câștig de creieri* (brain gain) sau *irosire a creierilor* (brain waste). Analizei vor fi supuse următoarele aspecte:

- capitalul uman și utilizarea acestuia în sistemul de învățământ;
- situația cadrelor didactice din Republica Moldova;
- motivele care determină cadrele didactice se migreze;
- tipul de migrație predominant în rândul cadrelor didactice: la muncă, studii sau reședință permanentă;
- domeniile de ocupare ale cadrelor didactice peste hotare;
- oportunitățile existente pentru valorificarea cadrelor didactice din Moldova peste hotare;
- măsurile ce trebuie întreprinse pentru a valorifica cadrele didactice în Moldova și în țările de destinație caracteristice migranților moldoveni.

Analiza dată are la bază cercetările sociologice: „*Impactul migrației asupra cadrelor didactice și cercetătorilor din Moldova*” finanțat de Organizația Internațională a Muncii⁴, „*Cartografierea Diasporei moldovenești în 4 țări ale Uniunii Europene: Italia, Portugalia, Franța și Marea Britanie*”⁵ și „*Cartografierea*

⁴ Cercetarea a fost realizată pe un eșantion de 380 de respondenți: 280 cadre didactice sau de cercetare care activează, actualmente, în instituțiile de educație sau de cercetare de diferit tip în Moldova și studenți ai specialităților pedagogice (fără experiență migratorie); 50 cadre didactice sau cercetători expatriați; 50 cadre didactice sau de cercetare care au fost implicați în procese migraționiste și, la moment, au revenit în Republica Moldova. De asemenea, au fost realizate 39 de interviuri individuale aprofundate. Perioada de colectare a datelor în teren: 12 martie – 20 aprilie 2012.

⁵ Cercetarea a fost realizată pe un eșantion de 760 de respondenți: 460 din Italia, 154 din Portugalia, 106 din Franța și 100 din Marea Britanie. De asemenea au fost realizate interviuri individuale aprofundate și discuții focus-grup. Perioade de colectare a datelor 16 mai-16 august 2012.

*Diasporei moldovenești în Federația Rusă*⁶ finanțate de Organizația Internațională pentru Migrație și realizate de autoarea prezentei lucrări.

Fenomenul migrației cadrelor înalt calificate, inclusiv a cadrelor didactice, afectează multe țări în curs de dezvoltare, inclusiv dezvoltate, și este în creștere. Drept urmare, unele țări încheie *Protocoale privind recrutarea cadrelor didactice*⁷, în scopul asigurării dreptului cadrelor didactice de a migra, dar și a protecției sistemelor naționale de educație. Suplimentar, protocoalele respective urmăresc păstrarea calificărilor obținute de cadrele didactice în țările de origine, precum și dezvoltarea competențelor profesionale în țările de destinație.

Angajarea cadrelor didactice peste hotare depinde de recunoașterea calificării și a statutului profesional. Republica Moldova a semnat în anul 1997 Convenția de la Lisabona, pe care a ratificat-o în anul 1999. Aceasta stabilește modul de recunoaștere și echivalare a actelor de studii. De asemenea, Republica Moldova a încheiat acorduri bilaterale cu România (1998), Bulgaria (2000), Ucraina (2001), Federația Rusă (2003) și un acord multilateral cu țările din spațiul Comunității Statelor Independente (2004) privind recunoașterea reciprocă și echivalarea actelor de studii. În anul 2005 Republica Moldova a aderat la Procesul Bologna, introducând Suplimentul la diploma de studii superioare și Sistemul de Credite Transferabile care facilitează recunoașterea studiilor absolvenților instituțiilor

de învățământ superior peste hotare. Totuși, actualmente, pentru cadrele didactice care au obținut calificarea în Moldova, recunoașterea studiilor și a statutului profesional peste hotare este o procedură destul de anevoioasă. Nu există, în prezent, mecanisme privind angajarea migranților moldoveni potrivit competențelor deținute și nivelului de instruire. În acest scop, abia la începutul anului 2012, au fost inițiate negocieri privind semnarea unor acorduri interguvernamentale de recunoaștere a diplomelor, titlurilor academice, calificărilor și competențelor cu 23 de state⁸.

Consecințele migrației cadrelor didactice sunt multiple și trebuie cunoscute pentru a elabora și adopta măsuri care să determine reducerea migrației în rândul cadrelor didactice, crearea condițiilor economice și profesionale pentru reîntoarcerea în Republica Moldova, dar și dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor care să faciliteze recunoașterea și transferul competențelor cadrelor didactice din Moldova peste hotare. Recunoașterea calificărilor și angajarea peste hotare conform calificărilor obținute va majora beneficiile obținute în prezent la nivel individual, cât și la nivelul țărilor de destinație, precum și de origine.

6 Cartografierea Diasporei Moldovenești în Federația Rusă a fost realizată în colaborare cu V.Mukomel, Academia de Științe din Federația Rusă în anul 2011 pe un eșantion de 394 migranți moldoveni chestionați în Federația Rusă și 302 respondenți chestionați în Republica Moldova (119 migranți moldoveni în Federația Rusă și 183 membri ai gospodăriilor cu migranți în Federația Rusă). De asemenea au fost realizate interviuri individuale aprofundate și discuții focus-grup.

7 Commonwealth Teacher Recruitment Protocol, 2004.

8 HG Republicii Moldova din 05.01.2012.

I. FENOMENUL MIGRAȚIEI ȘI INFLUENȚA ACESTUIA ASUPRA SISTEMULUI DE ÎNVĂȚĂMÂNT

1.1. Dimensiunile migrației capitalului uman înalt calificat

Migrația persoanelor înalt calificate (brain drain) poate avea diferite forme:

- *câștig de creieri* – acumularea capitalului uman înalt calificat de țările de destinație și valorificarea acestuia conform nivelului de educație și calificare deținut;
- *irosire de creieri* – capitalul uman înalt calificat în țările de destinație exercită munci necalificate, pentru care sunt supracalificați;
- *circulație de creieri* – migrația capitalului uman la studii prin acumularea de experiențe peste hotare și revenirea ulterioară și valorificarea experiențelor în țara de origine sau alte țări.

Efecte pozitive ale migrației capitalului uman calificat sunt în situațiile când în țara de origine există un șomaj ridicat în cadrul populației înalt calificate sau acestea sunt încadrate pe poziții ce folosesc doar o mică parte din capacitățile dobândite. În asemenea situații este vorba de valorificarea în țările de destinație a unor resurse neutilizate în țările de origine la adevăratul său potențial. Ideea că, dacă ar fi rămas, indivizii respectivi ar fi schimbat fundamental situația țării lor nu este adevărată.

Efectele negative ale migrației persoanelor înalt calificate se referă la nepotrivirea dintre calificările obținute în țara de origine cu munca exercitată în țările de destinație, pierderea parțială sau totală a calificării obținute în țara de origine, etc.

O nouă perspectivă a migrației arată că emigrarea persoanelor înalt calificate în termen lung poate aduce o serie de beneficii care să diminueze efectele negative imediate în țările de origine. Migranții înalt calificați revin la origine, cel puțin o parte, iar revenirea poate fi asociată cu un transfer de cunoștințe acumulate la destinație. În astfel de situații, *exodul de creieri* se transformă în *câștig de creieri*. Chiar dacă migrația capătă un caracter prelungit sau definitiv, migranții mențin un interes pentru țara de origine, care poate avea beneficii din remitențe, facilitând transferul de cunoștințe, tehnologii, a investițiilor și comerțului dintre țările de destinație și cele de origine sau implicarea în dezvoltarea unor proiecte economice sau noneconomice cu impact asupra dezvoltării.

Studii recente⁹ sugerează că efectele negative, în special din perspectiva dezvoltării, pe care le poate aduce migrația cadrelor înalt calificate, apar numai dacă este depășit un anumit volum al migrației – *exod de creieri optimal*. Până la acest prag, migrația are, se pare, capacitatea de a stimula creșterea gradului de implicare a populației la niveluri

9 Stark O., 2003, *Rethinking the brain drain*, discussion paper no.71.

educaționale superioare, datorită beneficiilor pe care indivizii le anticipează pentru investiția lor în educație prin plecarea în străinătate. Absența migrației cadrelor înalt calificate pare să fie, din această perspectivă, la fel de săracă în beneficii pentru țara de origine, ca și creșterea ei peste un anumit prag tolerabil.

În lumea contemporană, migrația cadrelor înalt calificate este asociată cu fenomenul de *globalizare a creierilor* și, tocmai din acest motiv fenomenul dat este puțin probabil să se diminueze în viitor. Țările dezvoltate devin un fel de *schimb de creieri* – plecările din țările de origine sunt compensate de veniturile în țările de destinație. Diferența majoră derivă din lipsa de atractivitate a țărilor în curs de dezvoltare pe piața internațională.

După declararea independenței, în Republica Moldova a început procesul de pierdere a celor mai prețioase resurse - resursele umane înalt calificate. Deși datele privind migrația forței de muncă oferite de statistica oficială sunt supuse criticilor, pe motiv, că nu indică volumul real al migrației, acestea permit o analiză în dinamică a proceselor migra-

ționiste, inclusiv a celor cu un nivel înalt de educație. Astfel, potrivit Anchetei Forței de Muncă, în perioada anilor 2000-2011, asistăm la procesul de creștere a ponderii populației cu studii superioare aflați la muncă peste hotare cu 2,9 p.p. (*a se vedea Tabelul 1*).

Datele Biroului Național de Statistică relevă că numărul migranților care au plecat la muncă peste hotare cu studii superioare, pentru anul 2011 a fost de 33,6 mii, dintre care 14,4 mii au plecat în Federația Rusă, 9,2 mii în Italia, 1,1 mii în România, 600 în Portugalia, 400 în Israel, etc.¹⁰

Consiliul General al Sindicatului Educației și Științei din Republica Moldova a furnizat date privind migrația cadrelor didactice în anii 2010/2011, 2011/2012 în 29 raioane și 4 instituții de învățământ superior (*a se vedea Tabelul 2*) care atestă că numărul cadrelor didactice care au abandonat sistemul de învățământ aproape s-a dublat – de la 781 persoane, în anul de învățământ 2010/2011, la 1434 persoane, în anul 2011/2012. A crescut în această perioadă și numărul cadrelor didactice care au abandonat sistemul de învățământ, în scopul

Tabelul 1. Nivelul de studii al persoanelor aflate peste hotare

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total migranți (mii)	138,3	172,0	231,3	291,0	345,3	394,5	310,1	335,6	309,8	294,9	311,0	316,9
Nivelul de studii în % față de numărul total al migranților												
Superioare	7,7	7,4	7,4	7,9	7,6	7,9	8,5	8,3	9,5	10,7	10,7	10,6
Medii de specialitate	13,6	13,9	12,3	12,0	11,9	12,4	13,8	13,7	12,4	13,3	13,1	12,7
Secundar profesionale	34,1	35,5	33,3	32,2	32,0	28,4	26,0	27,5	28,8	28,3	25,6	24,7
Liceale	26,5	24,5	26,5	26,5	26,6	28,2	27,3	27,9	27,5	25,0	25,5	25,9
Gimnaziale	17,7	18,4	20,1	21,1	21,4	22,3	23,8	22,1	21,3	22,0	24,5	25,5
Primar sau fără școală	0,4	0,3	0,3	0,3	0,6	0,7	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5

Sursa: Biroul Național de Statistică

10 <http://statbank.statistica.md/pxweb/Database/RO/03%20MUN/MUN07/MUN07.asp>

Tabelul 2. Migrația cadrelor didactice în anii de învățământ 2010/2011, 2011/2012, conform datelor Sindicatului Educației și Științei din Republica Moldova

		2010/2011	2011/2012
1.	Numărul total de cadre didactice care au abandonat sistemul de învățământ	781	1434
2.	Numărul cadrelor didactice care au abandonat sistemul de învățământ și au plecat peste hotare	223	340
3.	Numărul cadrelor didactice care și-au luat concediu de lungă durată (art. 300 Codului Muncii)	195	182
4.	Numărul cadrelor didactice care au fost plecate la muncă peste hotare și care au revenit în învățământ	68	72

migrării peste hotare de la 223, la 340. S-a micșorat nesemnificativ numărul cadrelor didactice care și-au luat concediul de lungă durată. Conform art. 300 al Codului Muncii, cadrele didactice pot beneficia nu mai rar decât o dată la 10 ani de concediu cu durata de până la 1 an, în modul și în condițiile stabilite de statutul instituției. Datele furnizate de Consiliul General al Sindicatului Educației și Științei relevă un număr constant al cadrelor didactice care au fost plecate la muncă peste hotare, dar care au revenit în sistemul de învățământ – 68, în anul 2010/2011 și 72, în anul 2011/2012.

Evident că aceste date sunt incomplete și trebuie privite cu rezerve întrucât nu întotdeauna cadrele didactice anunță managerilor instituțiilor de învățământ adevăratul motiv al abandonării sistemului de învățământ.

Din analiza procesului migraționist al cadrelor didactice, nu trebuie să excludem și absolenții instituțiilor de învățământ pedagogice, care nu s-au încadrat în sistemul de învățământ după absolvirea studiilor, dar au plecat la muncă peste hotare. Toate aceste date argumentează necesitatea unor studii care să analizeze muncile exercitate de persoanele înalt calificate, inclusiv cadre didactice, care au plecat la muncă peste hotare, precum și consecințele acestui tip de migrație

la nivel de: (i) transfer de forță de muncă (sectoarele în care se angajează, etc.), (ii) transfer de cunoștințe (atitudinile, valorile, stilurile comportamentale etc.), (iii) transfer de resurse financiare (utilizarea remitențelor).

1.2. Sistemul de învățământ: aspecte demografice și sociale

Datele statistice referitoare la sistemul de învățământ din Republica Moldova relevă schimbările demografice (reducerea numărului de elevi) și instituționale (procesul de reorganizare și optimizare a instituțiilor de învățământ) care s-au produs în acest domeniu în ultimul 12 ani. Învățământul primar și secundar general este cel mai afectat, în prezent, de aceste schimbări, dar tendința dată se va aprofunda în următorii ani și la celelalte trepte ale sistemului de învățământ.

O altă problemă specifică sistemului de învățământ din Moldova este procesul de îmbătrânire demografică continuă a personalului pedagogic din școlile primare, gimnazii și licee. Or, ponderea cadrelor didactice ce au o vechime în munca pedagogică de 18 ani și peste, precum și a cadrelor didactice cu vârstă de pensionare este în continuă creștere.

Spre exemplu, ponderea cadrelor didactice în învățământul primar și secundar general ce au o vechime de 18 ani și mai mult a crescut de la 52,1%, în anul de studii 2000/2001, la 63,6%, în anul de studii 2010/2011. De asemenea, este în creștere ponderea cadrelor didactice cu vârstă de pensionare. În aceste instituții, se atestă o creștere de la 6,6%, în anul de studii 2001/2002, la 19,6%, în anul de studii 2010/2011.

Învățământul primar și secundar general

Se observă o reducere semnificativă a numărului total al elevilor din instituțiile de învățământ primar și general secundar de la 631,2 mii la 381,4 mii (cu 39,6%). În paralel, se atestă și micșorarea numărului instituțiilor

de învățământ de la 1573 la 1460 (cu 7,2%) și a cadrelor didactice angajate la această treaptă de la 42400 la 37400 (cu 11,8%). Totuși reducerea instituțiilor educaționale și a personalului didactic din învățământul primar și secundar general decurge mult mai lent decât reducerea numărului de elevi în aceste instituții, fapt care explică parțial ponderea înaltă a cheltuielilor pentru educație din PIB¹¹.

Învățământul secundar profesional

S-a redus, pe parcursul ultimilor 12 ani, și numărul elevilor din instituțiile de învățământ secundar profesional cu 11%, nu-

11 În anul 2011 ponderea cheltuielilor educaționale a constituit 8,4% din PIB, fiind mult mai înaltă decât media generală pentru toate țările de pe glob – 4,8%.

Tabelul 3. Instituții de învățământ primar și secundar general

	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012
Număr de instituții, total	1573	1584	1587	1583	1577	1558	1546	1541	1526	1512	1489	1460
Școli primare	115	120	120	119	116	104	96	94	92	91	85	83
Gimnazii	674	674	672	669	667	664	668	678	689	708	763	829
Licee	183	198	211	284	369	387	442	471	489	492	495	497
Școli medii	554	546	538	466	380	359	296	254	214	179	108	19
Școli pentru copii cu deficiențe în dezvoltarea intelectuală sau fizică	40	39	39	38	38	37	37	37	35	35	33	29
Școli serale	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	3
Număr de elevi, total, mii	631,2	620,3	605,2	580,5	548,5	519,0	493,5	462,8	436,1	415,5	396,5	381,4
Personal didactic, total mii	42,4	42,6	41,7	42,7	41,1	41,0	40,1	38,7	37,0	37,0	37,4	-

Biroul Național de Statistică, Anuarul Statistic al Republicii Moldova, 2008-2011

mărul de școli profesionale cu 12,5%, dar numărul cadrelor didactice doar cu 5,6%.

Numărul instituțiilor de învățământ de tip colegiu s-a redus mai semnificativ, în comparație cu școlile de meserii și

școlile profesionale, de la 60 de instituții în anul 2000/2001 la 48 în anul 2011/2012. În același timp, numărul elevilor din aceste instituții a crescut cu 58% în perioada nominalizată.

Tabelul 4. Instituții de învățământ secundar profesional

	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012
Număr instituții, total	80	82	83	83	81	78	78	75	75	75	75	70
Școli de meserii	27	29	30	29	28	26	26	23	23	23	23	21
Școli profesionale	53	53	53	54	53	52	52	52	52	52	52	49
Elevi	22804	22999	22647	22757	22696	25005	23656	24506	24270	22161	21419	20320
Număr de elevi la 10 000 locuitori	63	63	63	63	63	70	66	69	68	62	60	57
Personal didactic	2330	2254	2225	2190	2331	2432	2478	2447	2344	2234	2257	2200

Biroul Național de Statistică, Anuarul Statistic al Republicii Moldova, 2008-2011

Tabelul 5. Colegii

	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012
Număr instituții, total	60	67	63	60	56	51	49	49	47	47	48	48
din ele private	17	23	20	15	13	9	7	6	6	6	6	6
Elevi	19897	17004	15207	18727	23618	27060	30223	31307	32683	32249	32164	31442
Număr de elevi la 10 000 locuitori	55	47	42	52	65	75	84	87	90	90	90	88
Personal didactic	1941	1995	1691	2026	2163	2241	2474	2511	2438	2502	2574	2543

Biroul Național de Statistică, Anuarul Statistic al Republicii Moldova, 2008-2011.

Învățământul superior

Analiza datelor statistice indică o evoluție ascendentă în ceea ce privește numărul de studenți în instituțiile de învățământ superior de la 79 082 studenți în anul 2000/2001 la 127 997 în anul 2006/2007, după care asistăm la

descreșterea acestuia până la 107 813 în anul 2010/2011. Creșterea cu 36% a numărului de studenți a fost în paralel cu creșterea cu 23% a numărului personalului didactic din aceste instituții în ultimii 11 ani.

Integrarea profesională a cadrelor di-

Tabelul 6. Instituții de învățământ superior

	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Număr instituții, total	47	47	45	40	35	35	31	31	31	33	33
din ele private	28	27	24	19	14	14	12	12	11	11	11
Studenți	79082	86414	95039	104029	114552	126132	127997	122939	114865	109892	107813
Studenți la 10 000 populație	217	238	262	288	318	351	357	344	322	308	303
Personal didactic (fără cumularzi)	5286	5328	5532	5740	5909	6221	6571	6447	6415	6413	6493
din ei doctori habilitați, %	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7
Din ei doctori în științe, %	38	39	39	37	37	37	35	35	36	38	39

Biroul Național de Statistică, *Anuarul Statistic al Republicii Moldova*, 2008-2011.

dactice pe piața forței de muncă din Moldova este complicată, în special, în mediul urban, datorită ratei înalte a șomajului în acest domeniu și a devenit și mai dificilă datorită procesului de reorganizare și optimizare a instituțiilor preuniversitare de învățământ. Astfel, dacă în anul 2007, 41 la sută din personalul didactic, ce se afla în șomaj, a fost încadrat în câmpul muncii, în anul 2011 rata de încadrare a scăzut până la 18 la sută. În același timp, se atestă o creștere cu 53% a șomajului în rândul cadrelor didactice în 2011, în comparație cu anul 2007¹².

Guvernul Republicii Moldova a întreprins mai multe acțiuni în scopul atragerii și menținerii tinerilor specialiști pedagogi în mediul rural, pentru reducerea lipsei de cadre și a tendinței de îmbătrânire a cadrelor didactice. Respectiv, pentru tinerii specialiști încadrați în sistemul de învățământ din mediul rural, a fost introdusă indemnizația unică, în mărime de 30 000 lei pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior și 24 000 lei pentru absolvenții instituțiilor

de învățământ mediu de specialitate¹³. De asemenea, Hotărârea Guvernului nr.1259 din 21.11.2008 a prevăzut asigurarea cu locuință gratuită a tinerilor specialiști cu studii superioare și postuniversitare de rezidențiat celor repartizați și angajați în câmpul muncii în instituțiile publice din sate. Datele statistice relevă că politicile statului în domeniul atragerii tinerilor specialiști pedagogi în mediul rural prin aceste măsuri nu au fost eficiente, întrucât nu au schimbat situația existentă de până la implementarea acestor măsuri.

Analiza datelor statistice relevă că sistemul de învățământ din Republica Moldova este influențat de transformările social-economice din societatea moldovenească. Cele mai mari provocări cărora trebuie să răspundă sistemul de învățământ din Moldova sunt: (i) reducerea numărului de elevi și studenți în cadrul instituțiilor de învățământ; (ii) procesul de îmbătrânire demografică a personalului didactic; (iii) mecanismul ineficient de atragere a tinerilor specialiști din domeniul pedagogiei în mediul rural.

12 Datele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

13 HG nr.1171 din 08.11.05 cu privire la aprobarea Regulamentului Fondului pentru susținerea cadrelor didactice tinere din mediul rural.

1.3. Situația cadrelor didactice în Republica Moldova

Remunerarea activității didactice plasează pedagogii printre cele mai dezavantajate categorii profesionale. Analiza raportului dintre salariul mediu lunar în învățământ și salariul mediu lunar pe economie arată că profesorii au trecut printr-o etapă extrem de dificilă în perioada anilor 1999-2008 (în anul 2000, s-a înregistrat cel mai mic raport dintre salariul mediu pe economie și salariul mediu al pedagogilor – 60,7%). Începând cu anul 2008, în sistemul de învățământ se înregistrează o creștere a salariilor, care au atins în anul 2011 cota cea mai mare de după declararea independenței Republicii Moldova (Figura 2). Chiar dacă salariile pedagogilor au fost treptat majorate, acestea nu pot sati-

sface pe deplin necesitățile de bază ale cadrelor didactice și doar o parte dintre absolvenții specialităților pedagogice își încep cariera didactică.

Salariile mici au fost unul din factorii care au determinat reducerea prestigiului profesiei de pedagog în ultimii 20 de ani. Concomitent, salarizarea precară și condițiile necorespunzătoare de muncă continuă să influențeze cadrele didactice, inclusiv tinerii absolvenți ai universităților pedagogice, să accepte alte locuri de muncă decât cele din sistemul de învățământ sau să emigreze peste hotare.

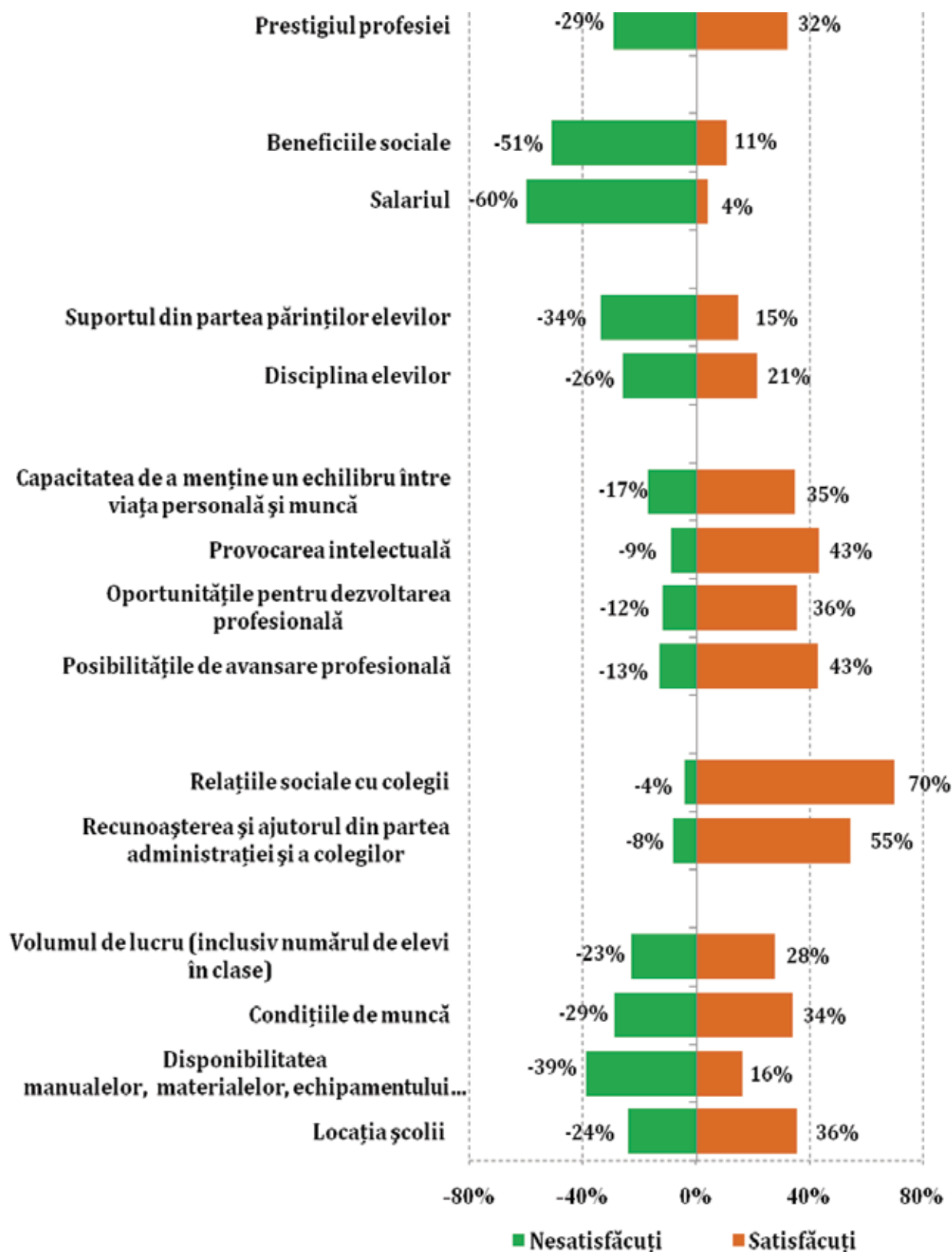
Veniturile salariale reduc satisfacția muncii. Alți factori ce contribuie la reducerea satisfacției muncii pedagogice sunt: beneficiile sociale, lipsa disponibilității manualelor, materialelor și a echipamentului necesar pentru muncă, suportului din partea părinților elevilor și prestigiul profesiei.

Figura 2. Raportul dintre salariul nominal mediu lunar pe economie și salariul mediu lunar în educație, 1990-2010



Sursa: Anuarul Statistic al Republicii Moldova, 2011

Figura 3. Impactul diferitor factori asupra satisfacției față de muncă exercitată¹⁴



Diferența până la 100% o constituie cadrele didactice care au menționat că „nu sunt satisfăcute, dar nici nesatisfăcute de munca exercitată”.

¹⁴ Impactul migrației asupra cadrelor didactice și cercetătorilor din Moldova

Aspectele care au primit cele mai înalte aprecieri în ceea ce privește nivelul de satisfacție creat, cuprind relațiile sociale cu colegii (70 la sută susțin că sunt satisfăcuți de relațiile din cadrul colectivului pedagogic), recunoașterea și ajutorul din partea administrației și a colegilor (55 la sută) și provocarea intelectuală pe care o oferă activitatea didactică (43 la sută) (*a se vedea Figura 3*).

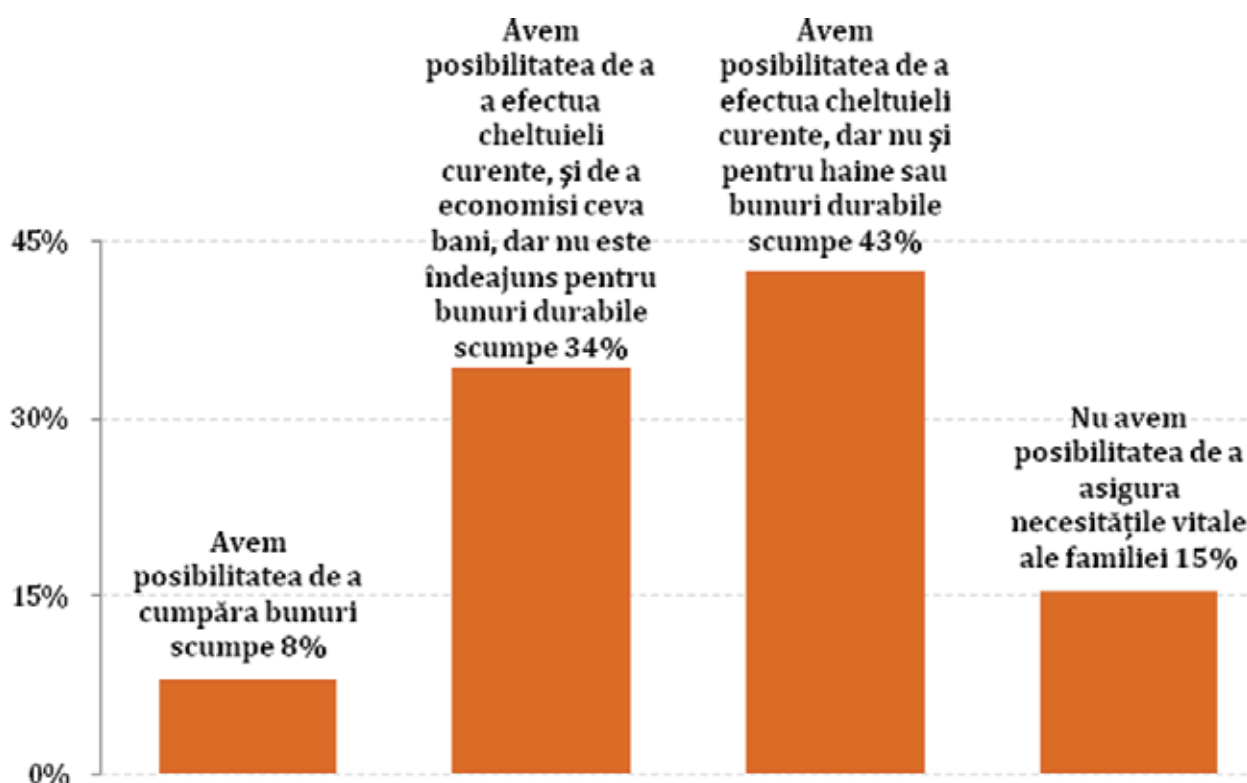
Nemulțumirea față de remunerarea muncii se explică prin faptul că veniturile nu acoperă necesitățile financiare de bază ale familiilor pedagogilor. Or, 15% dintre pedagogii participanți la studiu și-au apreciat situația financiară a familiei ca fiind una în care nu există posibilitate de a asigura nici necesitățile vitale, 43% au posibilitatea să asigure din salariu doar cheltuielile curente, nu și cheltuielile pentru haine sau bunuri durabile scumpe, 34% își pot asigura cheltuielile curente și au posibilitatea de a economisi ceva bani, dar nu este îndeajuns pentru bunuri durabile scumpe

pe, 8% pot să cumpere bunuri scumpe, spre exemplu mașină nouă de spălat sau televizor.

Pentru a face față dificultăților financiare, o parte dintre cadrele didactice caută alte surse de venit. Datele relevă că 27% din participanții la studiul *Impactul migrației asupra cadrelor didactice și cercetătorilor din Moldova* au și alte surse suplimentare de venit decât cele din munca în instituția de învățământ. Au alte surse de venituri într-o măsură mai mare cadrele didactice tinere (20-29 ani) și fără de copii.

Sursele suplimentare de venit au la bază predarea în cadrul altei instituții de învățământ (26%), ore particulare (24%), participarea în proiecte (15%), activități agricole cu scopul de a vinde produse (12%), distribuirea produselor unor companii de cosmetică (12%), activități de antreprenoriat (10%), traducerea și redactarea textelor (7%) etc. Semnalăm unele particularități ale muncii suplimentare în dependență de învățământul

Figura 4. Situația financiară a familiilor cadrelor didactice



preuniversitar și cel universitar. În sistemul preuniversitar predomină orele private, predarea în alte instituții de învățământ, activitățile agricole cu scopul de a vinde produsele, activitățile de distribuire a produselor unor companii cosmetice, iar în cel universitar – participarea în proiecte internaționale și naționale, predarea în alte instituții de învățământ, granturile științifice.

Locuința este o problemă importantă pentru o bună parte din cadrele didactice, în special, pentru cei care se decid să profeseze în mun. Chișinău sau Bălți. Situația locativă a personalului didactic se prezintă astfel: 69 % dețin casă / apartament propriu, 6% - au casă / apartament în ipotecă sau împrumut, 10% stau în casa / apartamentul unor rude sau prieteni, 10% închiriază casă / apartament, 4% stau la cămin, ceilalți stau la părinți sau casa oferită de instituția unde activează.

O problemă cu care se confruntă uneori cadrele didactice tinere ține de promovare. Pedagogii tineri, în anumite situații, sunt priviți ca persoane concurente de cadrele didactice aflate la etapa de prepensionare, motiv pentru care în instituțiile de învățământ nu se mai atestă acel ajutor oferit tinerilor specialiști – *„Azi un tânăr specialist, care vine în instituție, în loc să fie susținut de colectiv, de*

către cadrele didactice cu experiență, din contra – nu este apreciat și este văzut ca persoană care a venit să ia un loc... Astfel, în loc ca tinerii specialiști să fie integrați în colectiv, din contra - ei sunt marginalizați, lăsați într-o parte”.

Prestigiul profesiei de pedagog constituie o altă problemă care-i preocupă pe pedagogi. Datele atestă că doar 1/3 dintre cadrele didactice sunt satisfăcute de prestigiul profesiei date. Actualmente, profesia de pedagog nu se bucură în societatea moldovenească de prestigiul pe care l-a avut cu 30-40 de ani în urmă, munca pedagogului fiind mai puțin apreciată de marea majoritate a populației, au menționat și experții. *„Prestigiul profesiei de pedagog este astăzi la pământ... Înainte se închinau, ridicau pălăria în fața pedagogului”* au relatat persoanele intervievate.

Cele analizate atestă că profesorii deși depun eforturi considerabile în pregătirea pentru această profesie, efectuează o muncă grea și responsabilă în educarea populației, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia (planificarea și pregătirea pentru lecții, verificarea caietelor, lucrul individual, etc.), nu își pot asigura un trai decent. În aceste condiții, cadrele tinere, practic, nu se rețin în învățământ, crește ponderea cadrelor didactice cu vârstă pensionară, inclusiv a cadrelor manageriale cu vârstă de pensionare.

II. MIGRAȚIA CADRELOR DIDACTICE: MOTIVE ȘI CONSECINȚE

2.1. Motivele migrației

În topul preferințelor, conform dorințelor de emigrare a cadrelor didactice, se află Italia, Canada, Franța, Federația Rusă, Germania, SUA. Selectarea acestor destinații este cauzată de șanse mai bune de angajare și venituri mai mari în comparație cu alte țări, de prezența prietenilor sau rudelor în țara de destinație și, într-o măsură mai mică, de cunoașterea limbii țării de destinație, posibilitatea de a găsi un loc de muncă în domeniul de activitate sau oportunități mai bune de a studia.

Teoria push and pull factors

menționează că migrația se datorează unor factori structurali de respingere (push factors) care determină unele persoane să părăsească țările de origine: sărăcie, șomaj, salarii mici, bariere în creșterea profesională etc. Paralel, acționează factorii de atracție (pull factors) a migranților bazați pe oportunitatea de a avea salarii mai înalte, dar și necesitatea forței de muncă, condiții mai bune de muncă etc.

Din multitudinea de factori de respingere nominalizați de către cadrele didactice din Moldova, doar unii se referă la situația generală din învățământ: salariile reduse; lipsa manualelor, materialelor/echipamentului necesar pentru muncă, oportunitățile reduse de

avansare în cariera profesională (*a se vedea Tabelul 7*). Ceilalți factori caracterizează, în general, situația din societatea moldovenească.

Tabelul 7.

Motivele migrației cadrelor didactice

Factori de respingere (push factors)	Factori de atracție (pull factors)
Economi	
– Salariile mici care nu acoperă necesitățile de bază ale familiilor – Costurile înalte de trai – Lipsa locuinței, în special, în rândul tinerilor – Surplusul de forță de muncă	– Diferențele semnificative în salarizare – Condiții mai bune de trai
Guvernarea și serviciile publice	
– Lipsa posibilității de a susține copiii în continuarea studiilor – Oportunități reduse de avansare în cariera profesională – Lipsa manualelor, materialelor/ echipamentului necesar pentru muncă – Infrastructura slab dezvoltată în mediul rural, dar și în orașele mici și centrele raionale – Corupția și protecționismul – Situația politică – Lipsa perspectivelor	– Oportunitățile educaționale mai bune pentru copii – Oportunitățile de continuare a studiilor și de dezvoltare profesională
Rețelele transnaționale	
	– Prezența rudelor, prietenilor peste hotare – Posibilități mai ușoare de plecare (cetățenia română)
Culturali	
– Aprecieră pozitivă a migrației și migranților de către populație	– Posibilitatea cunoașterii a noi culturi, valori, stiluri de viață

Decizia de emigrare a cadrelor didactice nu este una ușoară, pentru că migrația cere multe sacrificii atât de ordin personal, cât și profesional (a se vedea Studiul de caz 1). În afară de distanța fizică care se creează între membrii familiei, este necesară adaptarea la un nou statut social – migrant care acceptă orice loc de muncă, pentru a susține financiar familia rămasă acasă.

STUDIU DE CAZ 1.

Cadru didactic din învățământul secundar general, mediul rural

„Cauza materială m-a determinat să plec. Aveam 3 copii, băiatul care este cel mai mare învăța la Universitatea Tehnică, a doilea copil – fiica mai mare era căsătorită și situația era grea, și al treilea copil – fiica mai mică a mers la studii la liceul „Gh.Asachi” din Chișinău. Soțul când lucra, când nu lucra...”

Când am plecat din gimnaziu, eram director-adjunct și predam și ore de limbă franceză. Mi-am pus în gând să plec pentru un an, dar a ieșit că am fost plecată pentru 8 ani...

Mi-a fost greu să mă angajez pentru că nu cunoșteam limba italiană, nu am avut timp să studiez în Moldova... M-au ajutat consăteni de ai noștri care erau la Roma... Am schimbat foarte multe locuri de muncă. Lucrul era greu. Lucram la negru... cu studii superioare, cu regret și spre marea rușine a țării. Deveneam și noi oameni la negru – mergeam și făceam curățenie acasă. În general, era extrem de greu, extrem de obositor... psihic era destul de greu de asta cu bătrânii italieni... Noaptea plângeam

și mă întrebam: Ce să fac? Să merg acasă? Dar eram cu bani împrumutați. Doar într-o familie am făcut și câteva ore de franceză cu logodnica băiatului stăpânei. Fericirea aceasta a fost de scurtă durată.

Mai mult am lucrat la negru. Era greu, dar când veneau banii pentru munca depusă – te uitai, îi numărai și te împăcai cu gândul când comparai cu ce primeai acasă... Ne mai supăram uneori pe italieni, dar nimeni nu ne-a chemat la ei. Noi singuri am venit și ne mulțumeam că ne ajută pentru îmbunătățirea stării materiale, puneam copiii pe picioare...

Am fost acasă după 5 ani, când am primit permisul de ședere în Italia. Am revenit pentru că copiii și soțul se îmbolnăviseră...

Am venit într-o stare nu prea bună... Munca grea și dorul de casă și-au lăsat amprenta... Au fost niște ani de grea încercare și nu au fost niște ani de care mi-aș aminti cu plăcere. Cu toate că am făcut multe pentru familie: am cumpărat două apartamente, am ajutat băiatul să-și deschidă o afacere, acasă am făcut reparație capitală, am cumpărat automobil..., am pierdut legătura aceea cu copiii, cu soțul. Am pierdut anii pe care trebuia să-i petrec împreună cu soțul... Am plecat la vârsta de 52 de ani și m-am întors la 60. M-am întors cu gândul să mă odihnesc, dar este nevoie de cadre și m-a rugat doamna director. Cadrele tinere pleacă din cauza salariilor. Ce să facă un tânăr specialist cu salariul acesta? El nu-și poate întemeia o familie. El nu-și poate cumpăra un apartament... Tineretul la noi astăzi e foarte obijduit în privința asta.

Am întâlnit acolo, peste hotare,

profesori de școală, profesori cu grad superior, directori de școală...

Elevii tânjesc după profesorii puternici, după profesorii buni."

Interviurile cu experții au confirmat că migrația este o posibilitate de a ieși din sărăcie pentru familiile de pedagogi din cauza veniturilor reduse – „un profesor foarte bun a plecat la muncă peste hotare recent din cauză că soția e tot pedagog și vă dați seama că cu două salarii de pedagog nu poți să întreții familia”, și o posibilitate de susținere financiară a propriilor copii (a se vedea Studiu de caz 2).

STUDIUL DE CAZ 2.

Cadru didactic universitar, doctor în științe

„Din experiența personală, știu că personalul didactic este impus să plece peste hotare din cauze financiare. Eu, spre exemplu, am rămas fără tată la 16 ani, într-o perioadă foarte complicată... Dar numai datorită faptului că tatăl meu a plecat, eu am putut să fac o facultate, fiindcă altfel, era imposibil... Noi suntem 3 copii și în anul 1998 toți eram de școală – eu în clasa a X-a, sora în clasa VIII-a, fratele – clasa I-ii... Se pune problema că nu o să avem cum să ne continuăm studiile...

Asta l-a determinat pe tatăl meu, care avea experiență pedagogică de 20 de ani și care tocmai trebuia să treacă la un nou nivel de calificare în învățământul preuniversitar, să plece la muncă peste hotare... Într-un fel, familia trebuia salvată... Nimeni nu pleacă de preamare dragoste de țărâmurile unde nu îi așteaptă nimeni, mai ales când au familie și visele sunt legate de copii și de familia lor..."

Alte cauze ale emigrării sunt determinate de managementul instituțiilor de învățământ și sistemul de apreciere și creștere profesională – „eu sunt la finele a 7 ani de experiență pedagogică și pot să spun că este o experiență extraordinară. Și am avut momente diferite – un entuziasm la început și am simțit că pot schimba ceva... și chiar am schimbat... Dar acum simt că nu mai pot, fiindcă nu este stimulat în nici un fel. Multe lucruri se bat cap în cap... Există un regulament și un milion de devieri de la acesta... Sistemul nostru de învățământ este exact ca gramatica limbii române, are multiple excepții...: „... unii manageri nu permit angajaților să avanseze, le creează impedimente în mod artificial” au relevat experții. Această problemă a fost menționată de 13 la sută dintre cadrele didactice care activează în instituțiile preuniversitare și 27 la sută dintre cele care activează în instituțiile superioare de învățământ.

Chiar dacă munca peste hotare este o posibilitate de îmbunătățire a situației financiare, cadrele didactice frecvent ezită să plece pentru că aceasta presupune muncă necalificată, dar și anumite „pierderi” în ceea ce privește relațiile din cadrul familiei (soți, părinți și copii).

2.2. Angajarea cadrelor didactice peste hotare

În analiza activităților de muncă exercitate peste hotare, trebuie să ținem cont de categoria de migranți – la muncă, studii sau pentru reședință permanentă. Șansele de angajare, după nivelul de calificare, sunt extrem de reduse. Problemele cu care se confruntă

cadrele didactice peste hotare în identificarea unui loc de muncă corespunzător nivelului de instruire deținut se referă la: neregnoașterea diplomei de studii;

- (i) lipsa locurilor de muncă în domeniul educațional;
- (ii) nivelul de cunoaștere a limbii.

Cei care pleacă la muncă peste hotare nu sunt atât de interesați să exercite activități profesionale, în corespundere cu competențele deținute, cât să aibă un loc de muncă care să le aducă venituri. Procedura de angajare în câmpul muncii pentru a activa în domeniul pedagogic peste hotare este complicată și, practic, imposibilă fără cursuri suplimentare, cunoașterea limbii din țara de destinație etc. O situație diferită se atestă în rândul cadrelor didactice care pleacă peste hotare la studii sau reședință permanentă. Acestea încearcă să-și identifice un loc de muncă în domeniul de calificare deținut. Migrează pentru ași continua studiile peste hotare, de obicei, cadrele didactice universitare. Însă, această formă de migrațiune nu este foarte răspândită. Experții au menționat „*la noi nu se valorifică programele de mobilitate academică a profesorilor. Anul trecut nu au fost acoperite toate locurile disponibile. Una din cauze este cunoașterea proastă a limbilor străine*”.

Republica Moldova are semnate acorduri bilaterale privind regnoașterea reciprocă a actelor de studii cu România (1998), Bulgaria (2000), Ucraina (2001), Federația Rusă (2003), precum și un acord multilateral cu țările din spațiul Comunității Statelor Independente (2004) privind regnoașterea și echivalarea studiilor. Constatăm că numărul țărilor care au semnat acorduri de regnoaștere a actelor de studii este mult mai mic, în comparație cu țările în care migrează la muncă, actualmente, cetățenii Republicii Moldova.

În prezent, migrații moldoveni cu studii superioare își recunosc calificările obținute în Republica Moldova, în baza *Anexei la diploma de studii superioare* care este realizată conform prevederilor Centrului European pentru Studii Superioare, Consiliului European și UNESCO. Anexa dată explică conținutul și nivelul calificărilor obținute în Republica Moldova.¹⁵

Alte mecanisme privind regnoașterea reciprocă a diplomelor de studii nu există. Nici mecanisme privind angajarea migraților din Republica Moldova potrivit competențelor și nivelului de instruire nu sunt.

Pentru a facilita continuarea studiilor și / sau angajarea în câmpul muncii a cetățenilor moldoveni, în luna ianuarie 2012, Guvernul Republicii Moldova a inițiat negocierile privind proiectul *Acordului interguvernamental privind regnoașterea diplomelor, titlurilor academice, calificărilor și competențelor*.¹⁶ Lista statelor cu care se vor duce negocieri cuprinde 23 de țări: Italia, Franța, Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, Irlanda, Danemarca, Germania, Polonia, Ungaria, Suedia, Norvegia, Finlanda, Lituania, Letonia, Estonia, Cehia, Slovenia, Slovacia, Bulgaria, Portugalia, Grecia, Turcia, Israel și Cipru.

Studiile de cartografiere a diasporei moldovenești peste hotare relevă că dintre 9% dintre cadrele didactice care au emigrat din Moldova în Federația Rusă¹⁷ doar 3% își continuă activitatea în acest domeniu, ceea ce ar însemna că aproximativ fiecare al treilea cadru didactic din Moldova își păstrează anumite competențe profesionale, dezvoltându-le

15 <http://www.edu.md/ro/echivalarea-recunoasterea/>

16 Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.15 din 05.01.2012 pentru inițierea negocierilor asupra proiectului Acordului interguvernamental privind regnoașterea diplomelor, titlurilor academice, calificărilor și competențelor.

17 IOM, 2011, Mukomel V., Cheianu-Andrei D., *Cartografierea Diasporei moldovenești în Federația Rusă*, lucrare în curs de apariție.

în baza experienței în domeniu din Rusia (a se vedea Studiul de caz 3). Cea mai mare parte a cadrelor didactice din Moldova care au plecat în Federația Rusă la muncă, sunt angajate în domeniul comerțului – 44%, serviciilor comunale și sociale – 13%, administrării gospodăriilor casnice – 13%. Or, datele relevă că pe piața muncii din Federația Rusă nu există cererea pentru specialiști calificați cu studii superioare. Cunoștințele și competențele specifice ale cadrelor didactice nu sunt necesare. Cerințele pieței muncii din Rusia atestă necesitatea de specialiști calificați în domeniul construcției, transportului și telecomunicațiilor, a serviciului hotelier. Constatăm, astfel nepotrivirea între competențele deținute de migranții din Republica Moldova și competențele cerute pe piața muncii din Federația Rusă. Ca rezultat, constatăm fenomenul de irosire a creierilor.

STUDIUL DE CAZ 3.

Director de gimnaziu, mediu rural

„Cauza care a determinat plecarea a fost ca la toată lumea – suportul financiar. Aveam un student și trebuia să-l susțin. Cu salariul pe care-l aveam nu puteam să-mi ajut copilul să-și facă studiile la contract. În al doilea rând, eram singură, soțul fiind decedat...

Atunci am plecat la Moscova. Am lucrat într-o familie. Nu a fost ușor să identific această familie. Am trecut un concurs la o agenție din Moscova, după ce am prezentat mai multe documente, inclusiv diploma de studii, o referință de la locul de muncă, am trecut examen.

Mă ocupam de educația unui copil. Am stat 3 ani și am ridicat un băiețel de la vârsta de 4 ani și l-am dus și la școa-

lă în clasa I-ii. Făceam tot ceea ce trebuia să facă un părinte cu copilul său, inclusiv mergeam la adunări de părinți la școală, la medic... Eram ca a doua mamă.

Am beneficiat de un tratament respectuos în familie. Ei stimează moldovenii pentru că femeile sunt gospodine, bine educate, politicoase etc.

Copiii (erau 2 copii în familie și eram și 2 bone) erau foarte descătușați, dezvoltăți, dar cam capricioși și bolnavicioși... Făceam cu ei lunar gazete de perete despre activitățile desfășurate. Copiii așteptau cu mare nerăbdare sfârșitul lunii pentru că desenau frumos... Aveau darul de a desena...

Mi-au rămas în memorie niște clipe minunate și acum ne mai sunăm, vorbim.. Familia aceasta după 3 ani de zile nu voia să-mi dea voie acasă... Noi ne-am despărțit cam rece, că ei tot mă rugau să mai rămân. Dar nu puteam. Fiul meu mă ruga să vin acasă. Copilul m-a determinat să vin acasă pentru că banii aceștia nu îți ajung niciodată.

Fiind plecată, oricum eram la curent cu absolut totul ce se petrecea în Moldova, la nivel de politică și la nivel de învățământ. Eu mă informam cu absolut totul și când mă duceam acolo la adunări de părinți, ei se minunau cât e de dezvoltat la noi învățământul. Și multe lucruri învățătoarea din clasele primare le lua de la mine. Se sfătuia, mă suna ...

Am revenit în sistemul educațional. Chiar dacă eram la curent cu totul, e cam dificil când revii să fii în mijlocul cadrelor didactice. Un pic e dificil, dar încetișor te încadrezi și totul e normal...

E dificil să găsești un loc vacant...

Am venit la câte ore erau – 6 ore. Pe urmă am depus pachetul de documente la concurs de director de instituție. Am susținut examenul și am devenit acum director de școală acasă.”

În țările Uniunii Europene angajarea în domeniul educațional este și mai dificilă. Din 11% dintre cadrele didactice care au emigrat din Moldova în Italia, Portugalia, Franța și Marea Britanie, doar 2% au reușit în timp să se afirme și să activeze în acest domeniu în continuare, cu toate că nu întotdeauna conform specialității deținute (de exemplu în Republica Moldova a activat în învățământul preuniversitar sau universitar, iar acolo activează în calitate de bonă).¹⁸ Aceste posibilități sunt caracteristice într-o măsură mai mare celor care pleacă peste hotare la studii sau reședință permanentă. Cadrele didactice care merg la muncă peste hotare în țările europene, în mare majoritatea, nu au căutat niciodată o activitate de muncă în corespundere cu profesia deținută, ele având ca obiectiv doar redresarea situației financiare a familiei: *„Am știut unde plec și știam foarte bine ce voi face, așa că nu am analizat alte opțiuni. Mi-am făcut lucrul, am primit banii și am venit acasă.”*

Cadrele didactice care pleacă peste hotare cu scopul de a munci se angajează la locuri de muncă subcalificate. Astfel, în Italia marea majoritate a cadrelor didactice, indiferent de domeniul de specializare, muncesc în sistemul de îngrijire la domiciliu, prestând servicii pentru persoanele în etate. În Franța, cadrele didactice se angajează mai frecvent în calitate de dădăci, prestând servicii de îngrijire pentru copii. Alte munci prestate de către cadrele didactice din Moldova peste hotare includ serviciile de

administrare a gospodăriilor casnice. Respectiv, marea majoritate a migranților relatează că munca exercitată peste hotare a cerut un nivel de educație și abilități mult mai puține decât ei posedau. Numărul celor la care munca a corespuns nivelului de educație și specializare este redus, rezumându-se la calificările unor profesori din învățământul secundar profesional (lemnari, tencuitori etc.).

Liderii de Diasporă din Canada au relatat că 10-15 la sută dintre migranții moldoveni cu profil pedagogic își continuă studiile și își echivalează actele de studii în această țară¹⁹. Cei mai mulți fac studii de master și treptat se încadrează în domeniul pedagogic – *„femeile se orientează spre deschiderea grădinițelor private... Dacă cunosc perfect limba franceză uneori devin pedagogi la nivel de licee, comisii școlare”*.

Datele cercetării „Impactul migrației asupra cadrelor didactice și cercetătorilor din Moldova” relevă că există diferențe în ceea ce privește posibilitățile de angajare peste hotare a cadrelor didactice din sistemul preuniversitar și cel universitar. Cadrele didactice universitare își continuă mai frecvent studiile peste hotare și au mai mari șanse de a se angaja ulterior în corespundere cu nivelul de educație și de specializare.

2.3. Efectele emigrării cadrelor didactice asupra sistemului de învățământ

Emigrația cadrelor didactice presupune costuri: sociale, financiare, instituționale. Exodul

18 Cartografierea Diasporei moldovenești în 4 țări ale Uniunii Europene.

19 Impactul migrației asupra cadrelor didactice și cercetătorilor din Moldova

cadrelor didactice a fost apreciat de experți ca *„tragedie foarte mare pentru omul care a decis să plece, în special, dacă are în spate 10-20 de ani de experiență pedagogică, dar tragedie și pentru țara din care pleacă acești oameni”*.

Din cauza emigrației cadrelor didactice în sistemul educațional este acceptat, practic, oricine, indiferent de capacitățile pe care le posedă - *„avem învățământul pe care-l avem pentru că, din lipsă de cadre, se acceptă aproape oricine vine să predea...Dar acest lucru nu este normal, trebuie să existe o selecție riguroasă”*.

Instituțiile de învățământ preuniversitar se confruntă cu lipsa de cadre didactice la disciplinele moderne care sunt căutate pe piața muncii – informatica, limbile străine etc. Cei care predau disciplinele clasice – matematica, biologia, chimia etc. au mai puține posibilități de a identifica un loc alternativ la cel didactic, respectiv, ei rămân mai frecvent în sistemul de învățământ.

Scade calitatea procesului educațional – *„când a plecat profesoara de limbă franceză, nu am avut profesoară câțiva ani. Am găsit profesoară de engleză, care e predat copiilor 2 ani, apoi fiind tânără a plecat. Apoi e revenit profesoara de franceză. Acum copiii ceea sunt clasa a XII-a nu cunosc nici franceză, nici engleză...”*.

Și instituțiile superioare de învățământ duc lipsă de personal înalt calificat care să desfășoare activitate didactică de calitate și să realizeze cercetări, în conformitate cu necesitățile existente în Moldova. Instituțiile de învățământ superior de peste hotare au rigori foarte stricte, în scopul asigurării calității studiilor și pregătirii specialiștilor în diverse domenii. Spre exemplu, cei care predau în universități, în special, disciplinele tehnice trebuie să dețină un stagiu de muncă în economia națională de cel puțin 10 ani ca să poată asigura pregătirea specialiștilor

competitivi. Situația actuală în învățământul superior din Republica Moldova este următoarea, din spusele experților: *„mulți absolvesc instituțiile de învățământ superior și rămân la catedră, reproduc ceea ce au învățat din conspect, fără a cunoaște situația reală din economie.”*

Migrația contribuie la deprofesionalizarea cadrelor didactice. Revenirea în sistemul de învățământ după 4-5 ani de migrație înseamnă a nu fi la curent cu noile tehnici, tehnologii, strategii didactice. Profesorii respectivi sunt depășiți de schimbările produse în sistemul de învățământ pentru că acesta se dezvoltă.

Îmbătrânirea colectivelor pedagogice din instituțiile preuniversitare este o altă consecință a migrației. Datele statistice indică creșterea ponderii persoanelor cu vârstă de pensionare cu peste 1,3 p.p. pe an – *„rămân cei în vârstă care nu pot lăsa casa... Tinerii se duc...”*.

În sistemul de învățământ mai există și lacune legislative – nu este încurajată competitivitatea în rândul cadrelor didactice, managerilor instituțiilor de învățământ. De asemenea, se simte necesitatea de pregătire a managerilor instituțiilor de învățământ în ceea ce privește coordonarea și gestionarea instituțiilor de învățământ. Ei trebuie să înțeleagă corect misiunea instituțiilor pe care le conduc, aceasta fiind oferirea studiilor de calitate și nu procesul de asigurare cu locuri de muncă.

2.4. Perspectivile de reducere a emigrației cadrelor didactice

Pentru a reduce din dimensiunile migrației cadrelor didactice, participanții la studiul *„Impactul migrației asupra cadrelor didactice și cercetătorilor din Moldova”* au

menționat necesitatea acțiunilor de majorare a salariului în domeniu, creșterea prestigiului profesiei date, crearea condițiilor adecvate de muncă și asigurare cu materiale didactice, îmbunătățirea mecanismului de funcționare a legilor, eradicarea corupției din domeniu, dezvoltarea infrastructurii în mediul rural, dezvoltarea mediului de afaceri, stabilitatea politică (*a se vedea Tabelul 9*).

Acțiunile statului, în opinia cadrelor didactice trebuie să fie orientate spre îmbunătățirea situației cadrelor didactice și a imaginii cadrelor didactice în societate. Asemenea măsuri au fost inițiate, spre exemplu, de Guvernul Estonian în Strategia educațională sectorială pentru anii 2012-2020.²⁰ Or, din 5 priorități ale Guvernului Estonian una se referă la îmbunătățirea imaginii profesorului în societate care să contribuie la creșterea popularității profesiei date în rândul tinerilor și să prevină procesul de îmbătrânire a cadrelor didactice.

Suplimentar sunt necesare schimbări

instituționale și de management. Acțiunile instituționale și de management se referă la politicile promovate în cadrul instituției și la crearea mai multor oportunități de promovare și avansare profesională, asigurare a performanței după merite (*meritocracy*) etc. De o importanță deosebită este și crearea aceluși climat psihologic favorabil în cadrul colectivului de muncă.

Unii experți însă au relatat și necesitatea implicării mai active a administrației publice locale în susținerea instituțiilor de învățământ și asumarea responsabilității pentru asigurarea instituției de învățământ cu cadre didactice – „*să ofere burse, cel puțin, pentru un viitor specialist din sat*” care să-și angajamentul ca, după finalizarea studiilor, să revină la baștină pentru a activa o anumită perioadă de timp.

Pe de altă parte, circumstanțele care ar putea determina revenirea în țara de origine a cadrelor didactice, care deja au emigrat, cuprind următoarele, în ordinea importanței: creșterea substanțială a salariilor, îmbunătățirea oportunităților de dezvoltare și avansare profesională, circumstanțe personale

20 The Five Challenges of Estonian Education. Estonian Education Strategy 2012-2020. Draft.

Tabelul 9. Schimbările necesare pentru stoparea exodului cadrelor didactice

	În primul rând %	În al doilea rând %	În al treilea rând %	Indicatorul sintetic
Majorarea salariilor în domeniul educației și științei	40,0	25,8	10,5	65
Ridicarea prestigiului profesiei de pedagog	20,7	20,4	12,7	42
Crearea condițiilor adecvate de muncă și asigurarea cu materiale didactice	2,9	19,7	27,3	31
Îmbunătățirea mecanismului de funcționare a legilor în Moldova	19,3	4,3	6,2	26
Eliminarea corupției din sistemul de educație și știință	3,6	9,3	14,2	18
Dezvoltarea infrastructurii în mediul rural	4,6	7,5	10,5	16
Dezvoltarea mediului de afaceri în Moldova	6,4	9,0	4,0	15
Stabilitate politică	2,5	3,9	14,5	13

sau familiale, îmbunătățirea situației economice, sociale și politice. Pentru foarte mulți, revenirea ar putea fi determinată și de situația economică și socială din țara în care au migrat. Or, criza mondială ar putea determina reîntoarcerea în patrie a moldovenilor care nu vor fi integrați în câmpul muncii în țările de destinație și a unora dintre cei care își vor pierde locul de muncă.

Actualmente, revenirea migranților în țara de origine este determinată, cel mai frecvent, de atingerea obiectivelor fixate înainte de emigrare, fiind suplimentată uneori de problemele familiale neprevăzute sau de expirarea termenului de ședere legală.

Cele menționate relevă că instituirea unor sisteme de remunerare conform performanțelor, în paralel cu majorarea salariilor, ar putea reduce migrația cadrelor didactice și ar putea contribui la creșterea calității învățământului în Republica Moldova.

2.5. Reangajarea în sistemul de învățământ a cadrelor didactice revenite de peste hotare

Migranții care au revenit în Moldova au o rată redusă de participare pe piața muncii, situație explicabilă prin remitențele pe care ei le-au transmis acasă și care le permit să lucreze pe cont propriu sau în calitate de antreprenori. Important este însă faptul că, o parte dintre cei care au revenit de peste hotare, s-au întors în sistemul de învățământ din proprie inițiativă, pentru că le place activitatea didactică.

Unii dintre cei care și-au făcut studiile de masterat, doctorat peste hotare au revenit fiind ghidați de un spirit patriotic – „*Când*

am plecat la școala doctorală, aveam în cap o ideologie puțin idealistă, că neapărat mă voi întoarce în Moldova și-mi voi pune umărul la propășirea și dezvoltarea, modernizarea lumii intelectuale de la noi... Era un fel de spirit patriotic de factură pașoptistă ca să mă întorc în Moldova și să aduc Europa...” (a se vedea Studiul de caz 4).

STUDIU DE CAZ 4.

Cadru didactic universitar, revenit în Moldova după susținerea peste hotare a tezei de doctor în științe

„Am descoperit lumea universitară occidentală din două perspective: conținutul cursurilor pe care ei le predau și felul prin care predau aceste materii: democratic și respectuos față de persoană... Dacă universitatea noastră le-ar da posibilitate cadrelor didactice să aibă mai mult timp pentru lecturi, cercetări, pentru dezvoltare, asta ar fi deja foarte mult... Dacă, în același timp, profesorii înșiși și-ar cultiva filozofii de predare democratice, atunci ei ar fi puși într-o situație de dezvoltare continuă, pentru că atunci studenții le-ar pune întrebări provocatoare și s-ar crea un mediu de competiție loială între profesori și o relație echilibrată și reciproc valorizantă între profesor și studenți. Un mediu academic fertil, nu unul bazat pe lupte și opresiune... Asta este ceea ce inhibă la noi mediul universitar...

Când am plecat la studii doctorale, aveam în cap o ideologie puțin idealistă, că neapărat mă voi întoarce în Moldova și că îmi voi pune umărul la un fel de revoluție pașnică și voi contribui la propășirea și modernizarea lumii intelectuale de la noi... Eram mânat de un fel de spirit

patriotic de factură pașoptistă, să mă întorc în Moldova și să aduc aici Europa...

Am susținut până la urmă doctoratul... L-am întins vreo 6 ani de zile și am făcut o teză de dimensiuni medii după standarde franțuzești (470 de pagini), la care am lucrat foarte mult, cu multe surse scrise, texte, arhive, mărturi...

Eu n-am fost cu totul absurd când am revenit în Moldova, am continuat să colaborez cu universitatea mea de la Paris și mi-am lăsat o porțiță întredeschisă pentru o eventuală revenire. În plus, aveam reședință permanentă canadiană, lucru pe care și-l doresc mulți moldoveni. Cu pașaport românesc și cu reședință permanentă canadiană puteam pleca oriunde, în Europa sau Canada. Dar Canada, unde am stat un an și jumătate, era pentru mine o societate prea perfectă, prea ordonată și într-un fel plicticoasă... Pentru mine e foarte important ca viața pe care o trăiesc să aibă o miză, o luptă... să fac ceva util și bine pentru societate. Acolo, problemele cu care ei se confruntau mi se păreau derizorii: șomaj, consum de droguri... Aceste probleme sunt reale, dar nu erau comparabile cu ceea ce se petrecea la noi... La noi erau (și mai sunt) o serie de probleme mari: pe lângă sărăcia generalizată, crize de tot felul – identitare, culturale, o lipsă gravă de coeziune socială, națională... oameni care nu sunt atașați de pământul lor și care sunt gata să plece oriunde la prima ocazie...

Eu am revenit și mi-am permis acest lux de a preda la universitate, cu un salariu de mizerie... Intenția mea era să mă întorc și să mă înrădăcinesc cumva, să mă reintegrez în mediul intelectual și aca-

demic de aici... Revenirea pentru mine a însemnat să răspund unei vocații personale pe care o aveam și pe care o redescopeream de fiecare dată când trebuia să plec pentru mai mult timp în Occident...

Odată revenit în Moldova nu am simțit dintr-o dată o foarte mare recunoaștere... Abia treptat, după ce teza mea de doctorat a fost publicată la Paris. Atunci, în 2009, am făcut o lansare de carte și îmi pare că am avut un anumit succes și în mediul intelectual de aici.

În ceea ce privește nostrificarea tezei de doctor în Moldova... Eu niciodată n-am avut perseverența aceasta să stau și să adun toate actele, să umblu pe la ambasadă și notariate... Prin urmare am rămas cu titlul de lector ordinar. Nici măcar nu lector superior, ci lector pur și simplu... doctor-lector. Nici nu sunt foarte ambițios în ceea ce privește titlul didactic, dar mi-ar face plăcere să pot, coordona teze de doctorat la un moment dat... Cred că am să fac, cu timpul, nostrificarea doctoratului doar pentru asta – pentru a putea coordona teze de doctorat..."

Cercetările realizate evidențiază faptul că la nivelul instituțiilor superioare de învățământ nu se duce evidența cadrelor didactice care și-au continuat studiile / au făcut stagieri peste hotare. Această responsabilitate este la latitudinea șefilor de catedre care nu întotdeauna valorifică experiența cadrelor didactice pe care le dețin.

Revenirea cadrelor didactice, după experiența migratorie, în sistemul de învățământ este determinată de cunoașterea domeniului și satisfacția din activitatea didactică desfășurată, dar și de dorința de a

introduce noi metode de lucru, de a transmite experiența acumulată peste hotare (în cazul celor care și-au făcut studiile).

În sistemul preuniversitar, foștii migranți au evidențiat că revenirea în sistemul de învățământ a fost determinată de prezența locurilor vacante în acest domeniu, prezența unor prieteni și cunoscuți care activează în domeniu. Locurile vacante în sistemul de învățământ există, în special, în mediul rural – „... *Eu am plecat la 52 de ani și am revenit la 60 de ani. M-am întors cu gândul că, în general, am să mă odihnesc... Dar este nevoie de cadre și m-a rugat doamna director să revin că nu are cadre*”.

Cei care revin de peste hotare au nevoie de consiliere psihologică, de asemenea de cursuri de pregătire și readaptare la cerințele sistemului educațional.

Munca necalificată, despărțirea de membrii familiei are uneori repercusiuni negative la nivel individual - „*plecarea m-a costat sănătate și amintirile despre aceasta îmi provoacă durere*” și familial (probleme în relaționarea cu copiii, relaționarea cu soțul/soția), fapt ce indică necesitatea consilierii psihologice pentru ca să poată depăși dificultățile create. Și unii tineri care au avut posibilitatea să-și facă studiile peste hotare sau să plece la schimb de experiență, la întoarcere, nu se pot adapta la situația din țară – „*dacă ai văzut ce este dincolo, ai văzut diferența, credeți-mă că este foarte greu să rezști aici*”.

În plan profesional, e necesară audierea obligatorie a unor cursuri de perfecționare, pentru că marea majoritate nu au trecut asemenea cursuri după ce au revenit de peste hotare.

Experiența migraționistă a determinat pe unii să-și schimbe traseul profesional. Revenirea unora dintre aceștia în sistemul

educațional ar putea să fie cauzată de creșteri substanțiale a salariilor și îmbunătățirea oportunităților de dezvoltare și avansare profesională. Alții însă au abandonat cariera didactică pentru totdeauna.

Reieșind din faptul că cea mai mare parte a cadrelor didactice exercită peste hotare munci necalificate, ele nu obțin cunoștințe și competențe noi din experiența migraționistă pe care să le poată utiliza la revenire în domeniul profesional. Totuși unii migranți și-au dezvoltat noi competențe pe care le pot utiliza în avansarea în carieră în instituțiile în care au revenit (*a se vedea Studiu de caz 3, Studiul de caz 5*).

STUDIUL DE CAZ 5.

Director, Școală profesională, mediu urban

„Am plecat în 1999. M-am pornit în Germania. În Germania mi-au spus că nu este de lucru și am plecat în Franța, din Franța în Spania și din Spania în Portugalia. Acolo m-am stabilit...”

Lucram la drumuri, făceam sistemele de apă și canalizare. Apoi am trecut la o construcție civilă. Am lucrat așa vreo 2 ani și, când mi-am făcut actele, am venit acasă. Am stat acasă vreo 6 luni de zile, mi-am făcut tot ce trebuia de făcut – am terminat casa de construit și apoi am plecat iar...

Când am revenit în Portugalia, am avut dorința de a studia limba, cultura, istoria... M-am decis să merg la școală. Făceam 4 ore de 2 ori pe săptămână. Era o școală serală în care se predă limba portugheză pentru imigranți... Am mers un an de zile, am susținut examen și am luat diploma...

Nu am avut niciodată gândul să emigrez cu totul, cu familia...

Am revenit și mi-am deschis o afacere. Am activat 7 ani de zile... Ce încurcă la noi dezvoltarea afacerilor? La noi nu este pusă bine baza normativă. Acolo, peste hotare având o afacere, timp de 3 ani nimeni nu te atinge, căci tu trebuie să-ți pui pe picioare afacerea... La noi e dificil... Concurență neloială. Unii plătesc impozite mari, alții lucrează fără licență, fără a avea autorizare și nu plătesc nimic... Foarte mulți se străduiesc să lucreze ilegal ca să pună banii în buzunar, folosindu-se de toată infrastructura – lumină, drumuri, apă, canalizare, dar fără a vărsa nimic în bugetul primăriei...

M-am chinuit aproape 8 ani cu afacerea... Am fost și la Inspectoratul Fiscal și m-am plâns pe concurența neloială... Șeful mi-a zis: „Lasă să facă și omul bani...”

Am abandonat afacerea și am revenit în învățământ. Am plecat în 1999, oficial, din 2003, și am revenit în învățământ în 2012...

Momentele pozitive ale celor care au plecat și au revenit. Ei și-au creat cât de cât o bază materială care le permite să revină în școală și să ducă o viață fără de griji. Dacă fostul migrant nu are un suport material de unde poate să-și croiască cheltuielile suplimentare pe care le are, atunci el nu va reveni în învățământ”.

CONSTATĂRI

Analiza efectuată relevă:

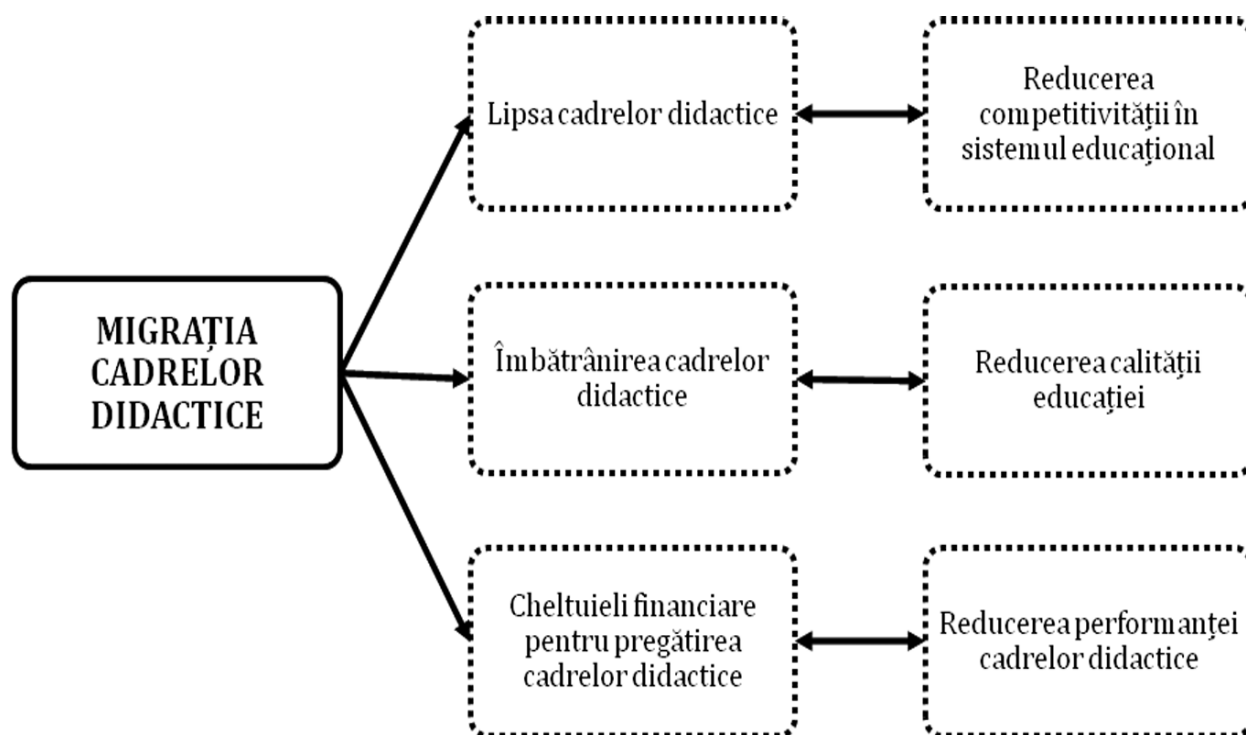
- Tendința de creștere a ponderii moldovenilor cu studii superioare care migrează la muncă peste hotare – de la 7,7% în anul 2000 la 10,6% în anul 2011. Astfel, numărul migranților la muncă peste hotare cu studii superioare conform datelor oficiale ale Biroului Național de Statistică a constituit 33 600 în anul 2011.
- Creșterea șomajului în rândul cadrelor didactice (1800 înregistrați în anul 2011 la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă) în paralel cu creșterea ponderii persoanelor în vârstă de pensionare care activează în sistemul de învățământ (19,6% în anul de studii 2010/2011).
- Necesitatea unei planificări mai riguroase a necesarului de cadre didactice și a dezvoltării unor mecanisme de angajare a pedagogilor în mediul rural.
- Motivele principale ale migrației cadrelor didactice la muncă peste hotare includ factori structurali: salariile mici, lipsa manualelor, materialelor/echipamentului necesar pentru muncă, oportunitățile reduse de creștere în cariera profesională, dar și factori individuali: situația familială, condițiile de trai etc.
- În rândul cadrelor didactice predomină migrația la muncă peste hotare. Numărul cadrelor didactice care migrează pentru ași continua studiile sau pentru reședință permanentă este redus.
- Actualmente nu există acorduri,

mecanisme dintre Republica Moldova și alte state privind angajarea migranților moldoveni potrivit competențelor și nivelului de instruire. Respectiv, cadrele didactice realizează peste hotare munci pentru care sunt supracalificate: servicii de îngrijire a copiilor, servicii de îngrijire a persoanelor în etate, servicii de menaj și administrare a gospodăriilor casnice.

Deci, migrația la muncă a cadrelor didactice din Republica Moldova constituie, în general, un fenomen de *irosire a creierilor* întrucât forța de muncă calificată este angajată, preponderent, la munci subcalificate. Numărul cadrelor didactice care sunt valorificate în țările de destinație sau care revin și valorifică experiența acumulată peste hotare în țara de origine este mic.

Efectele migrației cadrelor didactice sunt multiple și complexe: pierderea directă a resurselor umane instruite, reducerea potențialului intelectual al țării, reducerea competitivității. Pe de altă parte, migrația cadrelor didactice generează, de asemenea, și pierderi economice ale resurselor financiare investite în instruirea cadrelor didactice, lipsa cadrelor didactice în instituțiile de învățământ și îmbătrânirea contingentului didactic al celor care activează în aceste instituții (*a se vedea Figura 5*). Reieșind din acestea autoritățile Republicii Moldova trebuie să elaboreze și adopte măsuri care să determine reducerea migrației în rândul cadrelor didactice și să creeze condiții economice și profesionale pentru reîntoarcerea în Republica Moldova.

Figura 5. Impactul migrației cadrelor didactice asupra societății



RECOMANDĂRI

Migrația cetățenilor Republicii Moldova, inclusiv a cadrelor didactice, a generat diferite provocări, dar și consecințe care se vor acutiza în viitor. În aceste circumstanțe înaintăm următoarele **recomandări** pentru a diminua din efectele negative:

- Perfecționarea mecanismului de prognozare și planificare a specialiștilor necesari, inclusiv a cadrelor didactice. Prognozarea și planificarea, pe termen scurt, mediu și lung a necesității de cadre didactice pe piața forței de muncă. Coordonarea mai eficientă a cererii și ofertei în domeniul pedagogic, ținând cont de rata șomajului în acest domeniu, procesul de reorganizare și optimizare a instituțiilor de învățământ, schimbările demografice în ceea ce privește evoluția numărului de copii.
- Racordarea Cadrului Național al Calificărilor la: (i) cerințele existente pe piața muncii la nivel național; (ii) Sistemul European al Calificărilor, în scopul îmbunătățirii recunoașterii și transferului de calificări.
- Elaborarea unei politici de promovare a învățământului și ridicare a prestigiului profesiei de pedagog. Implicarea mass-media în promovarea profesiei de pedagog și a domeniului educațional etc.
- Elaborarea unor noi mecanisme de majorare a salariului cadrelor didactice, care să asigure un nivel decent de trai și introducerea unor beneficii (credite avantajoase pentru locuință, etc.) care să prevină migrația la muncă a cadrelor didactice. Introducerea plătei pentru performanță didactică și crearea oportunităților de promovare și avansare profesională pentru tineri, etc. Politici instituționale prietenoase centrate pe creșterea competenței cadrelor și centrate pe previziuni pe termen lung, care să fie echilibrate și nu centrate doar pe cei ce dețin titluri didactice, științifice. Cei tineri trebuie să se simtă valorificați și să cunoască oportunitățile care există în formarea și creșterea lor profesională.
- Dezvoltarea unor scheme specifice de migrare la muncă (sezoniere) pentru cadrele didactice pe parcursul verii (2-3 luni), care să le permită să-și îmbunătățească situația financiară, dar și să-și păstreze competențele deținute.
- Asigurarea frecventării cursurilor obligatorii de perfecționare pentru cadrele didactice revenite la munca de peste hotare în sistemul educațional. Respectarea prevederilor legale privind formarea continuă a cadrelor didactice.
- Valorificarea cunoștințelor și experiențelor cadrelor didactice revenite de la studii de peste hotare. De asemenea, valorificarea migranților expatriați care și-au făcut studiile sau au activat în cadrul sistemului educațional, prin invitarea la conferințe științifice, manifestări cu caracter profesional. Dezvoltarea acordurilor de parteneriat, a proiectelor comune cu instituțiile în care și-au făcut studiile migranții reveniți în țara de origine.

Ludmila Pavlov, șefa Direcției relații internaționale și integrare europeană din cadrul Ministerului Educației

În general, cadrele didactice din Moldova pot profesa în alte state în baza diplomelor de studii ce le dețin după absolvirea instituțiilor de învățământ superior. Aceasta, deoarece R. Moldova, de rând cu alte state, este parte a Procesului Bologna. Astfel, sistemul de învățământ din R. Moldova este ajustat cerințelor și obiectivelor de bază ale acestui Proces, printre care menționăm: ajustarea Programelor de studii curricula universitară, Nomenclatorului specialităților etc. De asemenea, instituțiile de învățământ superior din Moldova implementează Sistemul European de Credite Academice Transferabile (ECTS), iar începând cu anul 2002, instituțiile de învățământ superior din Republica Moldova oferă studenților o Anexă la Diplomă (Diploma Supliment), ajustată conform recomandărilor Consiliului Europei și UNESCO-CEPES. Această Diplomă supliment, care se eliberează tuturor studenților, în limba de stat și limba engleză, oferă o explicație minuțioasă a conținuturilor studiate și nivelului calificării obținute de către deținător. Cele menționate mai sus vin în suportul recunoașterii peste hotare a actelor de studii obținute în Republica Moldova.

Cu toate acestea, sistemul și procesul de studii nu pot coincide sută la sută în țări diferite. Tocmai din aceste considerente și procedura de recunoaștere nu poate fi una automată. Astfel, angajarea concetățenilor noș-

tri este condiționată de susținerea anumitor diferențe în cadrul unor examene sau cursuri realizate suplimentar în țara în care se solicită recunoașterea. De cele mai multe ori doritorii de a profesa în țara de destinație trebuie să se adreseze la Ministerul Educației din țara respectivă pentru a le fi recunoscute actele.

Astfel, unii cetățeni ai Republicii Moldova, care pleacă peste hotare în scopuri academice sau profesionale solicită confirmarea autenticității actelor de studii, procedura prin care Ministerul Educației furnizează informații referitor la: veridicitatea actului de studii, valoarea academică și profesională a acestuia precum și informații despre sistemul de notare al Republicii Moldova.

Pentru realizarea acestei proceduri solicitantii prezintă la Ministerul Educației actele în original, copii ale acestora, programe analitice, certificate academice.

După verificarea și examinarea actelor depuse, Ministerul Educației confirmă autenticitatea acestora prin semnătura viceministrului și ștampila Ministerului Educației, aplicate pe actele în original. Termenul de examinare a actelor de studii este de o lună de zile. Anual, la Ministerul Educației se adresează 3000 cadre didactice pentru asemenea proceduri. Ulterior, actele și certificatul eliberat de Ministerul Educației urmează a fi legalizate și în alte instanțe (Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Justiției).

Din păcate, nu avem un feed-back referitor la reușitele acestor persoane privind profesarea în țara de destinație. Mulți dintre ei solicită aceste acte pentru a le avea perfectate în eventualitatea apariției posibilității de a se angaja peste hotare.

Facilitarea procesului de recunoaștere a actelor de studii din Republica Moldova peste hotare este susținut și de Convenția de la Lisabona, la care RM este parte. În prezent, R. Moldova are semnate acorduri interguvernamentale privind recunoașterea reciprocă a diplomelor, certificatelor și titlurilor științifice cu România, Bulgaria, Ucraina și Federația Rusă.

În temeiul Hotărârii Guvernului nr. 15 din 5 ianuarie 2012 “Pentru inițierea negocierilor proiectului Acordului interguvernamental privind recunoașterea diplomelor, titlurilor academice, calificărilor și competențelor”, Ministerul Educației a remis acest document către 23 state-membre ale Uniunii Europene, precum și către principalele țări de destinație ale migranților moldoveni. Semnarea acestor acorduri va facilita considerabil recunoașterea pe plan internațional a actelor de studii și a calificărilor obținute în R. Moldova în scopul continuării studiilor și/sau angajării în câmpul muncii peste hotare, precum și viceversa. Demararea unor consultări în acest sens cu ministerul de resort din Republica Italiană a avut loc la 27-28 septembrie curent.

Trebuie de menționat că acesta este un proces anevoios și de durată, deoarece ministerele de resort din alte state analizează îndelung și minuțios fiecare componentă a procesului de studii din R. Moldova pentru a se convinge în ce măsură acesta răspunde cerințelor țării lor în a angaja asemenea specialiști sau a primi la studii candidații străini.

Dacă e să comentez tema studiului «Migratia cadrelor didactice: provocări și oportunități pentru Republica Moldova» aş spune că în calitate de oportunitate ar fi întoarcerea cadrelor didactice și concetățenilor noștri care studiază peste hotare pentru a se stabili în țară. Astfel, ar avea loc un transfer de experiență de peste hotare în sistemul nos-

tru de învățământ. Însă, din păcate, această oportunitate se transformă într-un risc deoarece la moment are loc o irosire de creiere. Nu transfer, dar anume irosire, deoarece cadrele didactice, de cele mai multe ori pregătite în universitățile din țară în baza locurilor finanțate de la buget merg în alte state și fac munci la negru fără a utiliza acel potențial intelectual pe care îl dețin.

În consecință rămânem fără cadre didactice. În aceste condiții statul trebuie să aibă anumite politici de menținere a cadrelor didactice în țară prin oferirea de salarii mai mari, de ridicare a prestigiului profesiei de pedagog, creării infrastructurii în localitățile rurale pentru ca profesorii să dorească să meargă să lucreze în sate.

Raisa Dogaru, director adjunct Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

În prezent (octombrie 2012), în baza de date a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt înregistrate cu statut de șomer 765 cadre didactice care caută un loc de muncă. Dintre acestea, 622 persoane sunt femei (82%) și 143 persoane sunt bărbați (18%).

Perioada înregistrării și categoriile de vârstă a cadrelor didactice cu statut de șomer:

Cadre didactice conform nivelului de studii:

Perioada înregistrării \ Vârsta	2012	2011	2010	2009	2008	2007
16—29 ani	73	9	1	0	0	0
30—49 ani	248	122	16	8	3	1
50—62 ani	180	80	22	2	0	0
Total	501	211	39	10	3	1

Nivel de studii	Numărul de persoane
Gimnaziale	21
Liceale, medii generale	80
Secundar profesionale	77
Medii de specialitate, colegiu	196
Superioare	396
Postuniversitare	10

Referitor la cauza șomajului în rândurile cadrelor didactice, cele mai frecvente motive sunt:

Motive	Numărul de persoane
Demisie	402
Reducere	167
Expirarea contractului de muncă	79
Lichidarea instituției/ organizației	77
Alte motive	40

Din totalul șomerilor în rândul cadrelor didactice înregistrați în prezent la Agenție, 220 au apelat la serviciile ANOFM după ce o perioadă mai îndelungată și-au întrerupt activitatea profesională, iar 545 persoane (71%) și-au pierdut recent locul de muncă.

Toate persoanele care sunt înregistrate la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă beneficiază gratuit de un spectru larg de servicii. Prin urmare, cadrele didactice sunt și ele în drept să beneficieze de servicii de informare și consiliere profesională, să urmeze un curs de formare profesională de recalificare sau perfecționare, pot participa la seminare de instruire în tehnici și metode de căutare a unui loc de muncă, ședințele Clubului Muncii, pot fi antrenați la lucrări publice și în conformitate cu legislația în vigoare pot beneficia de ajutor de șomaj sau alocație de integrare sau reintegrare profesională.

Astfel, din cele 765 cadre didactice

cu statut de șomer, pentru 211 persoane au fost întocmite planuri individuale de mediere. Acestea reprezintă o evidență a acțiunilor întreprinse și a rezultatelor atinse de Agenție și șomer în scopul sporirii șanselor de angajare în câmpul muncii.

Totodată, au absolvit cursuri de recalificare și perfecționare 22 persoane. Cele mai solicitate cursuri de instruire au fost pentru operator calculator (11 persoane), contabil (5 persoane), bucătar (2 persoane). Alte profesii pe care le-au însușit cadrele didactice care au solicitat un curs de formare profesională au fost: secretar, lăcătuș-electrician, operator în sala de cazane, manichiuristă. Solicitarea de a se reprofila sau a obține unele calificări suplimentare survine, în special, deoarece de multe ori, având o întrerupere mai mare în activitatea profesională, șomerii care sunt cadre didactice, nu mai pot fi acceptați de angajator. Lipsa locurilor vacante disponibile în calitate de profesor, educator sau pedagog, de asemenea îi determină pe șomeri să se re-orienteze profesional.

Pentru persoanele care au pierdut recent jobul este caracteristică tendința de a căuta un loc de muncă potrivit studiilor și experienței profesionale acumulate în calitate de cadru didactic. În general, majoritatea acestei categorii de șomeri, mai ales cei mai tineri, tind să accepte unele profesii conexe domeniului lor de formare sau în general să se reprofileze în favoarea unei munci mai bine remunerate. În cele mai dese cazuri, la propunerea locurilor vacante corespunzătoare domeniului profesional, cadrele didactice sunt dispuse să primească repartizarea și să viziteze agentul economic pentru un interviu în vederea angajării.

Cele mai frecvente cazuri de refuz care

parvin din partea angajatorului vizează faptul că, fie nu corespunde calificarea șomerului condițiilor înaintate, fie nu cunoaște fluent limba română sau rusă. Refuzul locului de muncă din partea șomerului are drept motiv nivelul salarial sau, caracteristic mai mult persoanelor din mediul rural, refuzul din motiv teritorial, în cazul în care localitatea în care domiciliază este la o distanță mare de centrul raional, iar infrastructura nu permite deplasarea spre locul de muncă.

De la 1 ianuarie 2012 până în prezent au fost plasați în câmpul muncii 321 șomeri din categoria de persoane vizată.

Sergiu Lipcean, masterand la Universitatea din Bologna, Italia

În prezent, fac un masterat multidisciplinar-internațional la Universitatea din orașul Bologna, Italia. Principala cauză pentru care am aplicat anume la acest masterat a fost aflarea soției în Italia. Oricum, intenționez să fac un masterat sau doctorat peste hotare din dorința de a investi în cunoștințele și capacitățile mele profesionale. O altă motivare era să scap de rutina din Moldova. Nu a fost dificil pentru mine să obțin această bursă de masterat având în vedere studiile mele anterioare și experiența profesională. Singura problemă a fost nivelul de cunoaștere a limbii engleze și confirmarea printr-un certificat special.

Înainte de a pleca în Italia am activat în calitate de lector la o universitate privată din Moldova, fiind implicat în același timp și în cadrul unor proiecte care îmi solicitau mult timp și nu îmi permiteau o creștere a nivelului de cunoștințe așa cum mi-aș fi dorit.

Nu aveam nici suficient timp și nici resurse financiare deoarece eram nevoit să fiu implicat în mai multe activități pentru a reuși să câștig resursele necesare pentru existență, or salariul de lector universitar din R. Moldova nu permitea acest lucru și nici o cercetare calitativă în domeniul pe care îl predam. La acest capitol, peste hotare, este mai facil deoarece salariul de lector universitar permite un trai decent și presupune o cercetare calitativă. Plus la toate, există și posibilitatea circulației academice internaționale. Toate aceste avantaje enumerate lipsesc în Moldova, ceea ce, în mare parte, m-a determinat să caut peste hotare posibilitatea realizării aspirațiilor pe care le aveam.

După absolvirea masteratului intenționez să aplic pentru un program de doctorat, de asemenea în Europa. Dacă voi fi acceptat la doctorat rămân la studii, dacă nu – mă întorc în Moldova. Aplic pentru aceste programe exclusiv pentru a crește din punct de vedere profesional, pentru experiență - lucruri pe care nu le pot obține în prezent în Moldova.

Eu, de exemplu, nu aș putea lucra aici „la negru”. Mai degrabă aș prefera să vin acasă, cu siguranță aș avea oportunități mai bune decât munca la negru. Deși, nu cred că aș mai accepta să predau pentru un salariu de 2000 lei. Aș fi lector doar pentru că este o vocație a mea, o pasiune. Concomitent, consider că aș putea face cercetare aplicată pentru politici publice.

Vreau să vă asigur că perspectiva întoarcerii în țară există. Mie îmi place în Moldova, însă ar fi mai bine și mai atractiv pentru mine și cred, pentru alții ca mine, să ne întoarcem în țară dacă s-ar schimba anumite lucruri: calitatea guvernării, serviciilor, or, se creează impresia că în Moldova oamenii sunt obișnuiți să trăiască fără a schimba situația.



BIBLIOGRAFIE

1. DFID (2006). Morgan W., Sives A., Appleton S., *Tacher Mobility, „Brain Drain”, Labour Markets and Educational Resources in the Commonwealth.*
2. GMG (2010). *Mainstreaming migration into development planning. A handbbok for policy-makers and practitioners.*
3. IOM (2010). *World Migration Report.*
4. SAQA (2006). Morrow W., Keivy J., *The Recognition of Teacher Qualifications and Professional Registration Status across Commonwealth Member States.* United Kingdom.
5. UN. *Migration for development: a bottom-up approach. A handbook for practitioners and policymakers.*
6. UNICEF (2007). *Education for some more than other?* Geneva: UNICEF Regional Office for Central and Eastern Europe and the Commonwealth States, p.32.
7. World Bank (2011). *Migration and Remittances Factbook 2011.* World Bank, 2nd edition. Washington D.C.

IDIS „Viitorul” reprezintă o instituție de cercetare, instruire și inițiativă publică, care activează pe o serie de domenii legate de: analiză economică, guvernare, cercetare politică, planificare strategică și management al cunoștințelor. IDIS activează în calitate de platformă comună care reunește tineri intelectuali, preocupați de succesul tranziției spre economia de piață și societatea deschisă în Republica Moldova.

Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul” este succesorul de drept al Fundației Viitorul, și păstrează în linii mari tradițiile, obiectivele și principiile de acțiune ale fundației, printre care se numără: formarea de instituții democratice și dezvoltarea unui spirit de responsabilitate efectivă printre oamenii politici, funcționari publici și cetățenii țării noastre, consolidarea societății civile și spiritului critic, promovarea libertăților și valorilor unei societăți deschise, modernizate și pro-europene.

