



**COMITETUL SECTORIAL PENTRU FORMARE PROFESIONALĂ
ÎN COMERȚ, HOTELURI ȘI RESTAURANTE DIN MOLDOVA
(CSFPCHR)**

**PLAN SECTORIAL
DE COOPERARE PENTRU COMPETENȚE
2020**

**Elaborat în cadrul Proiectului „Dezvoltarea competențelor profesionale ale resurselor umane din comerț, hoteluri și restaurante prin alianțe sectoriale - FOR competent”,
finanțat conform Regulamentului cu privire la modul de finanțare din bugetul de stat a proiectelor desfășurate de comitetele sectoriale, aprobat prin Hotărârea nr.235 din 27.03.2018 pentru formare profesională.
Document disponibil pe: <https://csfpchr.com/>**

CE ESTE UN PLAN DE COOPERARE SECTORIALĂ ÎN MATERIE DE COMPETENȚE ?¹

Instrument de monitorizare strategică a nevoilor de competențe specifice sectorului pe piața muncă și abordare a lacunelor în materie de competențe în sectorul comerț-hotele-restaurante, prin conturarea alianțelor sectoriale pentru competențe între principalele părți interesate:

- întreprinderi;
- organizații sindicale;
- institute de cercetare;
- instituții de învățământ și formare;
- autorități publice.

PLANUL DE COOPERARE SECTORIALĂ ÎN MATERIE DE COMPETENȚE SE BAZEAZĂ PE:

- colectarea și analiza sistematică de informații pentru panorama sectorială a competențelor;
- o strategie de competențe sectoriale;
- procesul de dezvoltare a profilurilor ocupaționale, standardelor ocupaționale, calificărilor ocupaționale, curricula.



UN ASEMENEA PLAN PENTRU SECTORUL TURISM A FOST LANSAT ÎN 2018 LA NIVEL EUROPEAN

Proiectul NEXT TOURISM GENERATION SKILLS ALLIANCE (NTG)² își propune să ofere un plan strategic pentru a răspunde nevoilor de competențe digitale, ecologice și sociale în cinci subsectoare turistice (cazare; alimentație și băutură; agenții de turism & tour operatori; atracții turistice; gestionarea destinației).

Ca element-cheie al planului strategic (Strategie Blueprint) a fost elaborată Metodologia de evaluare a perspectivei competențelor în sectorul turism.³

EXEMPLE DE PLANURI NAȚIONALE:

- Skills Investment Plan For Scotland's tourism sector⁴
- Skills Investment Plan For Scotland's food and drink sector⁵

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1415&langId=en>

² <https://nexttourismgeneration.eu/>

³ <https://nexttourismgeneration.eu/wp-content/uploads/2020/01/NTG-Skills-Assessment-Methodology.pdf>

⁴ <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/42345/tourism-digital-skills-investment-plan.pdf>

⁵ <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/40095/3093-sds-food-and-drink-sip-digital-v3-11.pdf>

ALIANȚE SECTORIALE PENTRU COMPETENȚE

CE ESTE O ALIANȚĂ A COMPETENȚELOR SECTORIALE?

Alianțe de competențe sectoriale⁶ sunt parteneriate sectoriale care au scopul de a dezvolta și implementa strategii pentru combaterea deficitului de competențe din sector.

Alianțele pentru cooperarea sectorială strategică în materie de competențe identifică și dezvoltă acțiuni concrete pentru a corela cererea cu oferta de competențe pentru a susține strategia generală de creștere specifică sectorului.

Alianțele sectoriale în conceptul UE

Potrivit conceptului, susținut de Comisia Europeană⁷, „Alianțele competențelor sectoriale sunt proiecte transnaționale care identifică sau se bazează pe necesitățile existente și noi în materie de competențe într-un anumit sector economic și/sau traduc aceste necesități în programe de studii profesionale pentru a le satisface”.

La constituirea alianțelor sectoriale participă:



Alianțele competențelor sectoriale trebuie să aplice instrumente de la nivelul UE, precum CEC, SECEEP [European Credit System for VET (Sistemul european de credite pentru învățământul profesional și tehnic)], CERACIPT, precum și Recomandarea Consiliului privind cadrul european pentru strategii de ucenicie eficiente și de calitate, oricând este cazul⁸.

Alianțele sectoriale construite de CSFPCHR

Comitetul Sectorial pentru Formare Profesională în Comerț, Hotele și Restaurante construiește următoarele alianțe de competențe sectoriale:

- Agenți economici, reprezentanți ai lucrătorilor/sindicatele, furnizori de educație și autoritățile publice.
- Partenerii sociali: angajatori, syndicate, autorități publice
- Reprezentanții pieței muncii și ai instituțiilor de formare inițială și continuă din sector; Participanții procesului de învățământ dual.
- Angajatori și angajați, responsabili de resurse umane; reprezentanți ai pieței muncii și ai comitetelor sectoriale din regiune.
- Participanți ai procesului de elaborare a standardelor ocupaționale și ai procesului de elaborare a calificărilor, curricula, fișelor de post.

⁶ https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/book/export/html/1437_ro

⁷ https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/sector-skills-alliances_ro

⁸ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32018H0502(01))

INFORMAȚII PENTRU PANORAMA SECTORIALĂ A COMPETENȚELOR: COMERȚ, HOTELE, RESTAURANTE



GLOSAR

Competența - capacitatea dovedită de a selecta, combina și utiliza adecvat cunoștințe, abilități și alte achiziții (valori și atitudini), în vederea rezolvării cu succes a unei anumite categorii de situații de muncă sau de învățare, precum și pentru dezvoltarea profesională sau personală în condiții de eficacitate și eficiență. Similar CEC, competența este descrisă din perspectiva responsabilității și autonomiei (*Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul întregii vieți*", în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* C 111 din 6 mai 2008 (2008/C 111/01), anexa 1 - Definiții, p. 4.) <https://europa.eu/europass/en>

Competență – abilitate confirmată de a folosi cunoștințele și deprinderile practice, calitățile personale și profesionale/sociale în vederea realizării atribuțiilor și sarcinilor de lucru; (*Metodologia de elaborare a standardelor ocupaționale*)

Competențe-cheie (Codul Educației)

Educația urmărește formarea următoarelor competențe-cheie:

- a) competențe de comunicare în limba română;
- b) competențe de comunicare în limba maternă;
- c) competențe de comunicare în limbi străine;
- d) competențe în matematică, științe și tehnologie;
- e) competențe digitale;
- f) competența de a învăța să înveți;
- g) competențe sociale și civice;
- h) competențe antreprenoriale și spirit de inițiativă;
- i) competențe de exprimare culturală și de conștientizare a valorilor culturale.

Competențe generice (transversale) - Competențele generice (transversale) transcend o anumită ocupație, avînd o natură transdisciplinară și fiind reprezentative pentru unul sau mai multe domenii de activitate. Persoanele care dețin competențe generice dovedesc o performanță mai bună la locul de muncă și au mai multe șanse de a urma un parcurs profesional în ascensiune. Acestea constau în abilități de lucru în echipă, abilități de comunicare orală și scrisă în limba maternă/străină, utilizarea tehnologiei informației și comunicării, rezolvarea de probleme și luarea de decizii, recunoașterea și respectul diversității și multiculturalității, autonomia învățării, inițiativă și spirit antreprenorial, deschidere către învățarea pe tot parcursul vieții, respectarea și dezvoltarea valorilor și a eticii profesionale, și altele. (*Metodologia de elaborare a standardelor ocupaționale*)

Competențe profesionale - Competențele profesionale reprezintă un sistem de cunoștințe, abilități și atitudini care, contribuie la realizarea individuală sau în grup a unor sarcini stabilite de contextul activității profesionale. Aceste competențe vor fi formulate ca și cerințe proprii unei singure profesii, pe care trebuie să le întrunească persoana pentru a putea îndeplini anumite lucrări în cadrul unei ocupații și pentru a se integra în câmpul muncii. (*Metodologia de elaborare a standardelor ocupaționale*)

Competență profesională – capacitatea confirmată de a folosi cunoștințele, abilitățile și atitudinile personale și sociale în situații de muncă sau de studiu, în dezvoltarea profesională și/sau personală; (*Ghidul metodologic pentru transpunerea competențelor profesionale în rezultate ale învățării*)⁹

⁹ https://mecc.gov.md/sites/default/files/ghidul_metodologic_pentru_transpunerea_competentelor_profesionale_in

PRINCIPII GENERALE

Instrumentul Plan de cooperare sectorială pentru competențe este una dintre inițiativele strategiei de competențe în Europa (2017).¹⁰ În cadrul planului, părțile dezvoltă parteneriate sectoriale, cunoscute și sub denumirea de „**Alianțe de competențe sectoriale**”, pentru a dezvolta și implementa strategii pentru combaterea deficitului de competențe din sector.

Pe baza datelor privind necesitățile în materie de competențe, alianțele competențelor sectoriale sprijină proiectarea și furnizarea de conținuturi de formare profesională, precum și metodologiile de predare și formare profesională.

Alianțele pentru cooperarea sectorială strategică în materie de competențe identifică și dezvoltă acțiuni concrete pentru a corela cererea cu oferta de competențe pentru a susține strategia generală de creștere specifică sectorului.

În anul 2017, Planul de cooperare sectorială pentru competențe era una dintre principalele inițiative ale noii strategii de competențe în Europa. Planul își propune să abordeze deficitul de competențe și șomajul prin:

- culegerea de informații pentru *Panorama competențelor europene*;
- dezvoltarea unei strategii sectoriale de competențe;
- dezvoltarea profilurilor/standardelor profesionale, a calidităților și programelor de formare profesională/curricula;
- pregătirea unui plan de acțiune pe termen lung care să fie implementat la nivel național și regional;
- încurajarea utilizării instrumentelor UE, cum ar fi:
 - ✓ cadrul european pentru calificări (EQF),
 - ✓ clasificarea europeană a competențelor, certificărilor și profesiilor (ESCO),
 - ✓ Europass,
 - ✓ sistemul european de credite de învățare pentru educație și formare profesională (ECVET),
 - ✓ asigurarea calității în educația și formarea profesională (CERAQ).

Prioritar pentru situația din 2017 era ca, în cadrul alianțelor sectoriale pentru competențe, partenerii să exploreze modul în care tendințele majore pot afecta nevoile de angajare și de competențe. Acestea cuprind evoluții globale, sociale și tehnologice, precum și factori de mediu, inclusiv de forța majoră cu impact local, național, regional, global. Deasemenea, era actual ca partenerii să examineze impactul acestor factori asupra *creșterii, competitivității și ocupării forței de muncă în sector (de exemplu, restructurare sau locuri de muncă greu de completat)*.

În contextul realităților impuse de pandemia COVID19, Comisia Europeană a prezentat la 1 iulie 2020, Agenda pentru competențe în Europa¹¹ în vederea *obținerii unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței*. Agenda prezintă 12 acțiuni emblematic:

- Un pact pentru competențe
- Consolidarea informațiilor privind competențele
- Sprijin din partea UE pentru acțiuni naționale strategice de sporire a nivelului de competențe
- Propunere de Recomandare a Consiliului privind educația și formarea profesională pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență
- Implementarea inițiativei privind universitățile europene
- Competențe care să vină în sprijinul dublei tranziții verde și digitală
- Creșterea numărului de absolvenți din domeniile STIM și promovarea competențelor

¹⁰Alianțele competențelor sectoriale https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/book/export/html/1437_ro

¹¹ Questions and answers: European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/qanda_20_1197

- antreprenoriale și transversal
- Abilități de viață
- Inițiativa privind conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții
- O abordare europeană pentru micro-certificate
- Noua platformă Europass
- Îmbunătățirea cadrului propice pentru deblocarea investițiilor private și a investițiilor făcute de statele membre în competențe

Acest document „PLAN SECTORIAL DE COOPERARE PENTRU COMPETENȚE 2020” este elaborat de Comitetul Sectorial de Formare Profesională în Comerț, Hotele și Restuarante pentru a extinde studiile anterioare, axate pe resursele umane și asigurarea legislativ-normativă a sectorului, spre analiza și prognoza competențelor profesionale în sector.

Prin acest document, ne propunem să îmbunătățim monitorizarea strategică a nevoilor de competențe și să soluționăm deficiențele de competențe în sectoarele comerț, hotel, restaurante, prin conturarea alianțelor de competențe sectoriale între:

- întreprinderi;
- organizații sindicale;
- institute de cercetare;
- instituții de învățământ și formare;
- autorități publice.

Actuala redacție a Planului sectorial de cooperare pentru competențe 2020 conține date generale despre resursele umane în sectorul comerț, hotel, restaurante, analiza sectorială a instrumentelor de structurare a competențelor pe piața muncii, identificarea necesarului de competențe în baza CORM 006-14 și a Nomenclatorului domeniilor de formare profesională și al meseriilor/profesiilor, informații privind piața serviciilor educaționale pentru sector, unele date ale prognozei structurii ocupaționale pe piața europeană a muncii, locuri de muncă vacante pe piața de muncă sectorială, analiza ocupațiilor din sector din perspectivele: ocupații tradiționale și noi din domeniile comerț, hotel și restaurante, ocupații tipice și emergente, ocupații structurate conform principiului lanțului valoric.

Documentul este elaborat într-o perioadă în care activitatea entităților din sectorul comerț, hotel și restaurante este reglementată de hotărârile Comisiei naționale extraordinare de sănătate publică privind declararea stării de urgență în sănătate publică, urmare a evoluției și tendinței situației epidemiologice a infecției COVID-19 în Republica Moldova.

Conform Organizației Mondiale a Sănătății la nivel global, patru din cinci locuri de muncă sunt afectate de pandemia de coronavirus. În total, 81% din persoanele active sau 3,3 miliarde de persoane și-au pierdut locul de muncă, permanent sau temporar.¹² În Republica Moldova, sectorului CO_HORECA a fost afectat semnificativ.¹³

În rezultatul culegerii informației relevante cu referire competențe în sector, partenerii vor determina prioritățile și un calendar al măsurilor și vor pregăti soluții concrete pentru sector în contextul celor două arii de prioritate, definite la nivel european:

Strategii de competențe în Europa 2017 ¹⁴	Agenda pentru competențe în Europa 2020 ¹⁵
<i>Creșterea, competitivitatea și ocuparea forței de muncă în sector (de exemplu, restructurare sau locuri de muncă greu de completat).</i>	<i>Obținerea unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței.</i>

¹² <https://moldova.europalibera.org/a/covid-19-patru-din-cinci-locuri-de-munc%C4%83-sunt-pierdute-la-nivel-global/30540959.html>

¹³ Impactul pandemiei COVID asupra companiilor din Moldova
http://www.amcham.md/st_files/2020/04/16/6AmCham%20COVID%20Business%20Impact.pdf

¹⁴ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/MEMO_16_2020

¹⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

DATE GENERALE DESPRE RESURSELE UMANE ÎN SECTORUL COMERȚ, HOTELURI ȘI RESTAURANTE

Comitetul Sectorial pentru Formare Profesională în Comerț, Hoteluri și Restaurante din Moldova (CSFPCHR) are în domeniul său de activitate trei sectoare economice:

comerț, hoteluri, restaurante.

- Comerțul cu ridicata și cu amănuntul se regăsește în Secțiunea G. Diviziunile 46, 47 ale Clasificatorului Activităților din Economia Moldovei (CAEM -2, 2019)¹⁶.
- Activitățile de cazare și alimentație publică – în Secțiunea I. Diviziunile 55, 56 ale CAEM.



COMERȚ

- revânzarea (vânzarea fără transformare) de mărfuri noi sau folosite, în principal către marele public, pentru consum sau utilizare personală ori casnică, prin: magazine, supermagazine, standuri, case de comenzi prin poștă, vânzători ambulanți, cooperative de consum, etc.



HOTELE

- asigurarea cazării de scurtă durată pentru turiști și alți călători precum și asigurarea meselor și a băuturii pentru consumul imediat. Cantitatea și
- tipul serviciilor suplimentare furnizate în cadrul acestei secțiuni pot fi extrem de variate.



RESTAURANTE

- activități de servire a mâncării și băuturii, furnizarea de mese complete sau de băuturi destinate consumului imediat, fie în restaurante tradiționale sau în restaurante cu autoservire, fie la standuri permanente sau temporare, cu sau fără scaune. determinant este faptul că mâncărurile sunt oferite pentru consumul imediat, și nu tipu de unitate care le asigură.

Figura 1. Descrierea activităților comerț, hoteluri, restaurant conform CAEM

Domeniile comerț, hotele și restaurante se bazează semnificativ pe competențele și abilitățile capitalului uman. Precondiția unor servicii de calitate este asigurarea forței de muncă de calitate, instruită în concordanță cu cerințele pieței și ale domeniului. Înainte de a discuta despre competențele necesare în domeniu, vom menționa date generale cu privire la situația actuală a resurselor umane.

În aceste domenii activează **163,8 mii de angajați** din totalul de 806,3 mii de angajați pe forme de proprietate și activități economice (BNS, 2020). Dintre care *circa 70 la sută sunt femei*, majoritatea cu **vârsta între 25-54 ani**. Cei mai mulți dintre angajatele și angajații din domeniul comerț cu ridicată și cu amănuntul, activități de cazare și alimentație publică **au studii secundar profesional și superioare**.

¹⁶ Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei – 2, Ordinul Biroului Național de Statistică nr.28 din 07 mai 2019. Pus în aplicare de la 7 mai 2019, <https://statistica.gov.md/pageview.php?l=ro&idc=385&>

Sintetizând, profilul ocupational al angajaților din domeniul comerț cu ridicata și cu amănuntul, activități de cazare și alimentație publică, constatăm că reprezintă:

20,3% din totalul angajaților pe țară,
70,0% - femei
Vârsta angajaților – circa 40 ani
Studii - secundar profesional și superioare.

Pentru comparație:

Sintetizând, profilul ocupational al angajaților din sectorul Comerț, transporturi, depozitare și hoteluri din România, putem spune că în principal, **persoanele de sex masculin din mediul urban, cu studii superioare și cu vârste de până la 50 de ani au cele mai mari șanse de a fi ocupate în sectorul Comerț, transporturi, depozitare și hoteluri.**

Totodată, se confirmă faptul că aceste persoane se regăsesc în special în grupele majore de ocupații COR 1, COR3, COR4, COR5 și respectiv COR8.

[http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte_si_studii_MMPS/DPOCM/2018 - Analiza socio-economic a domeniului ocupare 2014-2020 Etapa 1 R12.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte_si_studii_MMPS/DPOCM/2018_-_Analiza_socio-economic_a_domeniului_ocupare_2014-2020_Etapa_1_R12.pdf)

În figurile de mai jos, prezentăm date cu privire la resursele umane în sectoarele comerț, hoteluri și restaurante:

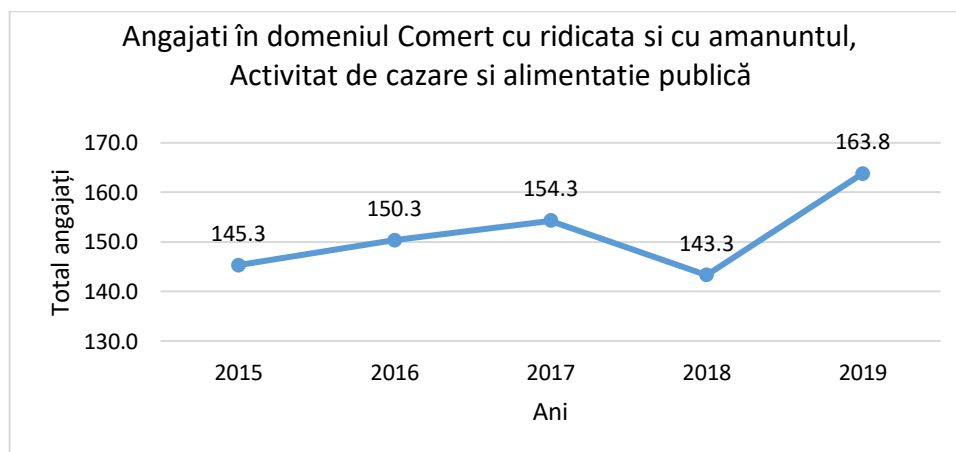


Figura 2. Angajati în domeniul comerț cu ridicata și cu amănuntul, activitate de cazare și alimentație publică în perioada 2015-2019

Sursă: BNS

Din tabelul 1 vedem că, cele mai multe angajate din comerțul cu ridicată și amănuntul, hoteluri și restaurante au vârstele cuprinse între 35-44 ani.

Circa 40 la sută dintre angajatele din sector fac parte din grupul de vârstă - tineret pînă la 35 de ani.

Tabelul 1. Comerț cu ridicata și amănuntul, Hoteluri și restaurante. Femei angajate, pe vârste

	2015	2016	2017	2018
Grupe de vîrstă - total	113,4	116,7	118,4	111,4
15-24 ani	10,2	7,9	7,9	9,8
25-34 ani	29,3	35,8	35,7	29,0
35-44 ani	31,6	32,6	30,7	30,4
45-54 ani	29,9	28,0	30,4	27,9
55-64 ani	11,8	11,6	12,1	13,0
65 ani și peste	0,6	0,9	1,6	1,2

Sursă: BNS

Datele din tabelul 2 se referă la nivelul de calificare al angajaților din domeniile comerț, hoteluri și restaurant. Cei mai mulți angajați posedă studii secundar profesionale și superioare. Deasemenea vom menționa că, un număr important de angajați nu posedă studii profesionale.

Tabelul 2. Comerț cu ridicata și amănuntul, Hoteluri și restaurante. Nivele educaționale ale angajaților 2015-2018

Nivel de educație	2015	2016	2017	2018
Superior	46,3	54,5	53,8	49,3
Mediu de specialitate	32,1	33,2	30,7	29,0
Secundar profesional	42,9	44,4	54,9	50,9
Liceal, mediu general	44,2	45,0	44,8	39,3
Gimnazial	23,8	22,4	24,7	25,8
Primar sau fara scoala	0,3	0,1	-	0,2

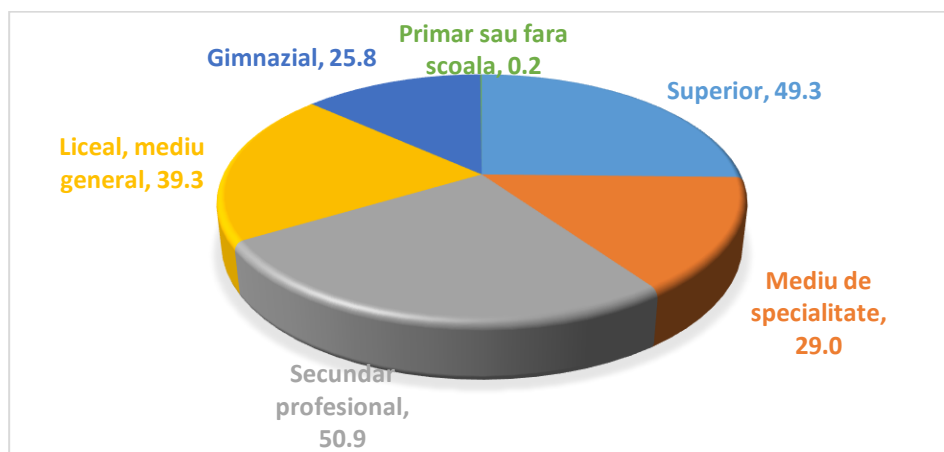


Figura 3. Comerț cu ridicata și amănuntul, Hoteluri și restaurante. Nivel educațional al angajaților (mii), 2018

INSTURIMENTE DE STRUCTURARE A COMPETENȚELOR PE PIAȚA MUNCII

Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14), constituit din 10 grupe majore, 40 subgrupe majore, 127 grupe minore și 433 grupe de bază, structurează ocupațiile în 4 nivele de calificare. Lucrătorii în domeniul Comerț cu ridicata și amănuntul, Hoteluri și Restaurante sunt clasificați la nivelele de calificare 2+3.

Tabelul 3. Nivele de calificare CORM006-14

Nr.	GRUPA MAJORĂ	Nivelul de calificare
1	Legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unități	3+4
2	Specialiști în diverse domenii de activitate	4
3	Tehnicienii și alți specialiști cu nivel mediu de calificare	3
4	Funcționari administrativi	2
5	Lucrători în domeniul serviciilor și comerț	2+3
6	Lucrători calificați în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit	2
7	Muncitori calificați și asimilați.	2
8	Operatori la mașini și instalații; asamblori de mașini și echipamente	2
9	Muncitori necalificați	1
0	Forțele armate	1+2+4

Tabelul 4. Corespondența ISCO-08-ISCED

Nivelul de calificare conform ISCO-08	Nivelul de instruire conform ISCED
4	VIII. Învățământ superior de doctorat VII. Învățământ superior, ciclul II: învățământ superior de master VI. Învățământ superior, ciclul I: învățământ superior de licență
3	VI. Învățământ superior, ciclul I: învățământ superior de licență V. Învățământ vocațional/tehnic postsecundar nonterțiar
2	IV. Învățământ vocațional/tehnic postsecundar III. Învățământ liceal sau vocațional/tehnic secundar II. Învățământ gimnazial
1	I. Învățământ primar

În tabelul 4 este prezentată corespunderea dintre nivele de calificare conform ISCO-08 și nivelele de instruire conform ISCED-2011.

Din perspectiva Comitetului Sectorial pentru Formare Profesională în Comerț, Hoteluri și Restaurante din Moldova (CSFPCHR) revizuirea CORM 006-14 se solicită de a fi realizată la nivel de încadrare a ocupațiilor pe cele 4 nivele ierarhice, în funcție de criteriile de clasificare și în special după nivelul de calificare. Considerăm necesar și justificat atribuirea pentru grupa majoră 5, nivelul 2+3 de calificare.¹⁷

¹⁷ Raischi N. Analiză ocupațională în domeniul comerțului cu amănuntul și cu ridicata din Republica Moldova. Studiu

Prin conectarea instrumentelor de transparență – Cadrul Național al Calificarilor NQF, Cadrul European al Calificărilor EQF – ESCO (Competențe, calificări și ocupații europene) oferă o terminologie standardizată pentru a face ca descrierile rezultatelor învățării să fie comparabile la nivel transfrontalier. Pentru 2500 de ocupații din ISCO-08, cele mai utilizate în Europa, sunt stabilite competențele la nivel

<p>Nivelul 2 de calificare</p>	<p>Ocupațiile de acest nivel de calificare, de regulă, sînt legate de executarea unor astfel de sarcini, precum dirijarea mecanismelor și echipamentelor electronice; conducerea mijloacelor de transport; mentenanța și repararea utilajului electric și mecanic etc.</p> <p>Majoritatea ocupațiilor raportate la acest nivel de calificare necesită un nivel relativ înalt de cunoștințe și abilități în efectuarea calculelor, precum și deprinderi bune de comunicare interpersonală. Cunoștințele și abilitățile necesare pentru executarea calificată a lucrărilor în cadrul ocupațiilor raportate la nivelul 2 de calificare, de regulă, se capătă în urma finalizării studiilor liceale sau vocaționale (nivelul III ISCED). Pentru unele ocupații sînt necesare studii tehnice postsecundare (nivelul IV ISCED) și instruire la locul de muncă. În unele cazuri căpătarea experienței și instruirea la locul de muncă pot înlocui studiile formale.</p>
<p>Nivelul 3 de calificare</p>	<p>Ocupațiile de nivelul 3 de calificare, de regulă, sînt legate de executarea unor sarcini tehnice sau practice complexe care necesită un spectru vast de cunoștințe factologice, tehnice și procedurale în domenii speciale. Aceste sarcini speciale cuprind: asigurarea corespunderii normelor de protecție a muncii; elaborarea unor devize detaliate privind cantitatea și costul materialelor și forței de muncă necesare pentru anumite proiecte; coordonarea, supravegherea, controlul și întocmirea graficelor de lucru pentru alți lucrători; exercitarea unor funcții tehnice de asistență pentru profesioniști.</p> <p>Cunoștințele și abilitățile necesare pentru executarea calificată a lucrărilor în cadrul ocupațiilor raportate la nivelul 3 de calificare, de regulă, se obțin prin absolvirea unei instituții de învățământ vocațional/tehnic postsecundar nonterțiar (nivelul V ISCED) sau a unei instituții de învățământ superior de licență (ciclul I). În unele cazuri experiența mare de lucru și instruirea de lungă durată la locul de muncă pot înlocui studiile formale.</p>

european de reprezentanții pieței muncii (ESCO –v1)¹⁸.

¹⁸ https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/ESCO_v1

**NECESARUL DE COMPETENȚE ÎN BAZA CORM 006-14 ȘI AL NOMENCLATORULUI DOMENIILOR
DE FORMARE PROFESIONALĂ ȘI AL MESERIILOR/PROFESIILOR**

**Lista ocupațiilor în domeniul comerț, hoteluri și restaurante din CORM 0016-14, cu
proponeri pentru actualizare, 2019**

Nr. subgrupă	Ocupația conform CORM Se menține/se exclude Se modifică titulatura Alte comentarii
Grupa majoră 1 Legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unități Grupa de bază 1120 Directori generali, directori executivi și asimilați	
112021	Director comercial
112022	Director combinat
112023	Director combinat de instruire
112032	Director societate comercială
112039	Director general asociație
112040	Director general asociație de producție
112042	Director general de combinat
112043	Director general societate comercială
112046	
112054	Director întreprindere
112075	Manager general/manager
112090	Vicepreședinte concern
	Director executiv asociație
	Director executiv proiect
	Director executiv Grup local de acțiuni/cluster/alte forme asociative între APL și agenții economice
141101	Director unitate de alimentație publică
141103	Director structură de primire turistică
141105	Director executiv unitate de cazare
141106	Director hotel
141107	Director pensiune
141108	Director unitate de primire turistică
141109	Manager în activitatea hotelieră
141110	Patron unitate agreement
141111	
141112	Șef unitate balneoclimaterică
141206	Maistru brutărie
	Tehnolog
141207	Manager unitate de alimentație publică
141212	Șef secție (la unitățile de alimentație publică și înstructurile de primire turistică)
142004	Manager (în comerț)
142008	Șef laborator (în unitățile de alimentație publică)
142009	Șef secție

142012	Şef serviciu comerţ
142013	Şef staţie de alimentare cu combustibil
Grupa de bază 1439 Conducători ai altor tipuri de unităţi de servicii neclasificaţi în grupele de bază anterioare	
143910	Conducător pensiune turistică (rurală, agroturistică)
143911	Director agenţie de turism
143912	Director agenţie de turism tour-operator
143913	Director birou/centru de informare turistică
	Preşedinte Grup local de acţiuni/cluster/alte forme asociative cu APL şi agenţi economici
Grupa de bază 2431 Specialişti în publicitate şi marketing	
243102	Manager
243103	Marketer
243104	Merchandiser
	Manager regional
	Dezvoltator proiecte de turism
	Expert proiect turism
	Expert/evaluator în turism
Grupa de bază 3313 Specialişti în contabilitate şi asimilaţi	
331303	
331305	
Grupa de bază 3322 Agenţi de vânzări Grupa de bază 3323 Agenţi contractări şi achiziţii Grupa de bază 3324 Brokeri comerciali Grupa minoră 333 Agenţi de servicii comerciale	
332201	Agent de vânzări
332202	Consultant vânzări
332203	Tehnician merceolog
332305	Agent de aprovizionare
332401	Agent comercial
332402	Agent vânzări standarde şi produse conexe
332403	
	Librar
Grupa de bază 3339 Agenţi de servicii comerciale neclasificaţi în grupele de bază anterioare	
333901	Agent
333905	Agent servicii client
333910	Operator vânzări la distanţă
333912	
	Librar
Grupa de bază 3434 Specialişti în alimentaţie publică	

343401	Barman-șef (bartender)
343402	Bucătar-șef
343403	Cofetar-șef
343404	Manager calitate
343405	Bucătar șef în bucătăria specializată
343406	Maitre de hotel
<p align="center">GRUPA MAJORĂ 4 Funcționari administrativi Grupa de bază 4221 Consultanți și funcționari în agențiile turismului Grupa de bază 4224 Recepționeri în domeniul hotelier Grupa de bază 4225 Funcționari în birouri de informații Grupa de bază 4226 Recepționeri (exclusiv în domeniul hotelier)</p>	
422101	Agent de asistență turistică
422102	Agent de recepție a comenzilor pentru bilete
422103	Agent de trafic după comandă
422104	Agent de transport extern
422105	Agent de transport intern
422106	Agent de turism
422107	Funcționar agenție turistică
422401	Lucrător concierge
422402	Recepționar unitate de cazare
422403	Registrator
422404	Responsabil cazare
422405	Șef recepție unitate de primire turistică
422406	Tehnician compartiment securitate hotel
422501	Impiegat informații
422503	Funcționar informații clienți
422601	Recepționar comenzi
422602	Recepționar la punctul de închiriere
422603	Recepționist
<p align="center">Grupa de bază 4321 Funcționari în evidența stocurilor</p>	
432101	Completator mărfuri
432102	Gestionar depozit
432103	Magaziner
432105	Pivnicer
432109	Sortator produse
<p align="center">GRUPA MAJORĂ 5 Lucrători în domeniul serviciilor și comerț Grupa de bază 5113 Ghizi</p>	
511302	Conducător grup turistic
511305	Ghid turism
511306	Însoțitor grup turistic

	Animator
Grupa minoră 512 Bucătari	
512001	Bucătar
512002	Bucătar în bucătăria specializată
512003	
512004	Pizzar
512005	Preparator paste făinoase
512006	Preparator semipreparate alimentare
	Sushimaster
Grupa de bază 5131 Chelneri Grupa de bază 5132 Barman	
513101	Ajutor chelner
513102	Chelner
513103	Somelier
513201	Barman
513202	Barman preparator (mixolog)
Grupa de bază 5151 Personal de supraveghere, inclusiv pentru activități de curățenie și întreținere în birouri, hoteluri și alte instituții Grupa de bază 5152 Administratori în gospodării individuale	
515101	Administrator
515103	Cameristă-șef
515114	Lenjereasă în structurile de primire turistică
515115	Portar
515201	Gospodar
515202	Îngrijitor vilă
515203	Lucrător în gospodărie
	Muncitor la îngrijirea complexă și repararea clădirilor
Grupa de bază 5153 Administratori de clădiri Grupa de bază 5162 Însoțitori și valeți	
515303	Îngrijitor clădiri
516201	Cameristă
516203	Însoțitor
516204	Valet
Subgrupa majoră 52 Lucrători în domeniul vânzărilor Grupa de bază 5211 Vânzători la standuri și în piețe Grupa de bază 5212 Vânzători stradali de produse alimentare	
521102	

521201	Vînzător ambulant de produse alimentare
Grupa de bază 5221 Vînzători în magazine Grupa de bază 5222 Supraveghetori în magazine Grupa de bază 5223 Asistenți vînzări în magazine Grupa de bază 5243 Vînzători la domiciliu Grupa de bază 5244 Vînzători în case de comenzi	
522101	Anticar
522102	Vînzător
522201	Supraveghetor în magazine
522301	Controlor-casier
522302	
522303	Vînzător produse alimentare
522304	Vînzător produse nealimentare
524402	Vînzător la distanță
Grupa de bază 5246 Lucrători în unități de alimentație publică	
524601	Bufetier
	Manager torturi
GRUPA MAJORĂ 9 Muncitori necalificați Grupa de bază 9111 Personal casnic pentru curățenie și alte servicii (menajere) Grupa de bază 9412 Bucătari auxiliari	
911203	Îngrijitor structură de primire turistică
911204	Lucrător room-service
	Ajutor de bucătar șef
	Ajutor de bucătar
941201	Bucătar auxiliar
941202	Spălător veselă
Grupa de bază 9520 Vînzători ambulanți (exclusiv produse alimentare)	
952001	Vînzător ambulant

Circa 150 de ocupații din sectorul comerț, hotel și restaurante se regăsesc în CORM006-14.

Din anul 2013, Comitetul sectorial pentru formare profesională în comerț, hotel și restaurante a elaborat **3 standarde ocupaționale, 4 profiluri ocupaționale, 1 standard de calificare**:

Profiluri ocupaționale	Standarde ocupaționale	Standard de calificare
Tehnician în panificație și patiserie (003) (2019) Tehnician în gastronomie (002) (2019) Inginer-tehnolog produse alimentare vegetale (003) ¹⁹ (2019)	- Cofetar (2013) - Brutar (2014) - Bucatar (2016) ²⁰	- Bucătar, nivel 3 CNCRM (2019) ²¹

Standardele ocupaționale reprezintă temei pentru elaborarea Cadrului Național al Calificărilor, inclusiv pentru descrierea calificărilor și elaborarea standardelor educaționale aferente formării profesionale a muncitorilor calificați și specialiștilor de calificare medie prin programe de formare profesională tehnică secundară (nivelul 3 ISCED); postsecundară (nivelul 4 ISCED*) și postsecundară nonterțiară (nivelul 5 ISCED) în funcție de cerințele pieței forței de muncă.

Meseriile din domeniile comerț, hotel și restaurante se regăsesc în domeniile generale de formare profesională:

4. AFACERI, ADMINISTRARE ȘI DREPT

10. SERVICII

Tabelul 6. Extras din Nomenclatorul domeniilor de formare profesională și al meseriilor/profesiilor, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 425 din 3 iulie 2015²²

Domeniul general	Domeniul de educație	Domeniul de formare profesională	Codul meseriei /profesi ei	Denumirea meseriei
1	2	3	4	5
4. AFACERI, ADMINISTRARE ȘI DREPT	41 Afaceri și administrare	416 Vânzări engross (cu ridicata) și cu amănuntul	416001	Casier în sala de comerț
			416002	Controlor-casier
			416003	Vînzător
			416004	Vînzător produse alimentare
			416005	Vînzător produse nealimentare
10. SERVICII	101 Servicii personale	1013 Servicii hoteliere, restaurante și alimentație publică	1013001	Barman
			1013002	Bucătar
			1013003	Bufetier
			1013004	Chelner (ospătar)
		1015 Călătorie, turism și agrement	1015001	Lucrător pensiune turistică

¹⁹ <https://csfpchr.com/profiluri-ocupationale/>

²⁰ <https://csfpchr.com/standarde-ocupationale/>

²¹ https://csfpchr.com/wp-content/uploads/2020/05/sc_3_cncrm_bucatarrr.pdf

²² https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=93924&lang=ro

PIAȚA SERVICIILOR EDUCAȚIONALE PENTRU SECTOR

Potrivit datelor Cartografierii instituțiilor de învățământ profesional tehnic din Republica Moldova realizată în mai 2014, instituțiile de învățământ profesional tehnic aveau oferte educaționale pentru pregătirea a 7 profesii în domeniile hoteluri și restaurante și 10 profesii în domeniul comerțului.

Mai multe instituții de învățământ acreditate pregătesc cadre la specialitatea „Servicii”, specializarea „Turism și servicii”. Astfel la Academia de Studii Economice din Moldova, Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport, Universitatea Agrară de Stat din Moldova, Universitatea Liberă Internațională din Moldova ș.a. funcționează catedre specializate în turism (sau turism și servicii hoteliere, turism și servicii, turism și natație). Acestea pregătesc absolvenți la ambele cicluri cu frecvența la zi și studii cu frecvență redusă. Se studiază 15-22 discipline de specialitate, inclusiv patrimoniul țării, economia turismului, managementul și marketingul în turism, tehnica operațiunilor în turism, servicii hoteliere, limbi străine etc. Anual cca 400 – 600 persoane absolvesc instituțiile de învățământ la specializarea turism.

Perfecționarea cadrelor în turism este asigurată de către Centrul Național de Perfecționare a Cadrelor din Industria Turismului din subordinea Agenției Turismului, Școala Superioară de Turism și Servicii Hoteliere din cadrul Academiei de Studii Economice din Moldova și Centrul de Instruire din cadrul Asociației Naționale a Agențiilor de Turism. În cadrul acestor instituții sînt organizate cursuri de instruire pentru personalul firmelor turoperatoare și agențiilor de turism, precum și pentru personalul structurilor de cazare. Este propus un număr de 10 - 15 discipline: managementul și marketingul în turism, geografia turismului, tehnici operaționale în turism, ghid de turism, industria ospitalității, tehnologii informaționale, economie, contabilitate, turism rural etc. Anual cca 300 - 400 persoane absolvesc cursurile de perfecționare

Specialitatea turism, care include sectorul hoteluri era predată în 6 instituții, patru dintre care erau localizate în Chișinău. Deasemenea, cele mai multe instituții de învățământ, care pregătesc specialiști în domeniul comerțului, sunt situate în Chișinău (Colegiul Național de Comerț al ASEM, Școala Profesională nr 2 din Chisinau, Școala Profesională nr. 5 Chisinau, Școala Profesională Bubuieci).

Specialiștii din domeniul restaurantelor sunt pregătiți și în cadrul instituțiilor de învățământ regăsite în sectoarele de activitate ale Comitetului Sectorial în Agriculțura și Industria Alimentară. Instituțiile din acest sector sunt amplasate și în alte localități din țară.²³

²³ RAPORT SECTORIAL 2018 Start-up funcțional. Ch.: 2018, <https://csfpchr.com/category/documente/rapoarte/>

Portalul național al învățământului profesional tehnic²⁴ prezintă lista instituțiilor din învățământul profesional tehnic cu oferte educaționale pentru sectorial comerț, hotele, restaurant, clasificându-le ca activități economice specifice domeniului Agricultură și Industrie Alimentară

CORM 311944

Tehnologia alimentației publice
Agricultură și Industria Alimentară
Centrul de excelență în servicii și prelucrarea alimentelor
Colegiul Național de Comerț al ASEM
Colegiul Cooperatist din Moldova

CORM 512001

Bucătar
Agricultură și Industria Alimentară
Centrul de excelență în servicii și prelucrarea alimentelor
Școala Profesională din Ceadâr-Lunga
Școala Profesională din Bubuieci, mun. Chișinău
Școala Profesională din Vulcănești
Școala Profesională MOLDCOOP or. Soroca
Școala Profesională nr. 1 din Cahul
Școala Profesională nr. 2 din Chișinău
Școala Profesională nr. 5 din Chișinău
Școala Profesională din Cimișlia
Școala Profesională din Cupcini, Edineț
Școala Profesională din Nisporeni
Școala Profesională din Soroca
Școala Profesională din Ștefan Vodă
Școala Profesională din Florești
Școala Profesională din com. Alexandreni, Sîngerei

CORM 512001/513102

Bucătar-Chelner
Agricultură și Industria Alimentară
Centrul de excelență în servicii și prelucrarea alimentelor
Școala Profesională nr. 1 din Cahul
Școala Profesională nr. 2 din Chișinău
Școala Profesională din Cupcini, Edineț
Școala Profesională din Ștefan Vodă

CORM 513102

Chelner
Agricultură și Industria Alimentară
Centrul de excelență în servicii și prelucrarea alimentelor
Școala Profesională MOLDCOOP or. Soroca
Școala Profesională nr. 2 din Chișinău

CORM 751202

Bombonier

²⁴ <http://ipt.md/ro/elevi/profesii-si-specialitati>

Agricultură și Industria Alimentară
Școala Profesională nr. 5 din Chișinău
CORM 751203
Brutar
Agricultură și Industria Alimentară
Centrul de excelență în servicii și prelucrarea alimentelor
Școala Profesională s. Ciumai, Taraclia
Școala Profesională nr. 2 din Chișinău
Școala Profesională nr. 5 din Chișinău
Școala Profesională din Hîncești
CORM 751203/751205
Brutar- cofetar
Agricultură și Industria Alimentară
Centrul de excelență în servicii și prelucrarea alimentelor
Școala Profesională nr. 2 din Chișinău
CORM 751205
Cofetar
Agricultură și Industria Alimentară
Școala Profesională nr. 1 din Cahul
Școala Profesională nr. 2 din Chișinău
Școala Profesională nr. 5 din Chișinău
Școala Profesională din Cupcini, Edineț
Școala Profesională din Hîncești
Școala Profesională din com. Alexăndreni, Sîngerei
CORM 751501
Controlor produse alimentare
Agricultură și Industria Alimentară
Școala Profesională nr. 1 din Cahul
Școala Profesională nr. 2 din Chișinău
Școala Profesională din Soroca

PLAN DE COOPERARE SECTORIALĂ PENTRU COMPETENȚE ÎN DOMENIILE COMERȚ, HOTELURI ȘI RESTAURANTE

În ianuarie 2017, CE a lansat **planul sectorial de cooperare pentru competențe**, cu scopul de a îmbunătăți monitorizarea strategică a nevoilor de competențe și de a rezolva deficiențele de competențe în anumite sectoare economice. În cadrul planului, părțile interesate colaborează în parteneriate sectoriale, cunoscute și sub denumirea de „**Alianțe de competențe sectoriale**”, pentru a dezvolta și implementa strategii cu impact sistemic și structural asupra deficitului de competențe, a decalajelor și a necorelării acestora, precum și la asigurarea unei calități și a unor niveluri adecvate de competențe pentru a sprijini creșterea, inovarea și competitivitatea în sector (2017), obținerea unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței (2020)

AGENDA PENTRU COMPETENȚE ÎN EUROPA 2020

Strategia privind competențele sectoriale trebuie să includă un set clar de activități, repere și rezultate bine definite, cu scopul de a asigura o corelare între cererea și oferta de competențe, pentru a sprijini strategia generală de creștere specifică sectorului. Obiectivele lotului 1 (satisfacerea necesităților identificate în materie de competențe prin proiectarea și furnizarea de activități VET) trebuie incluse în strategia privind competențele sectoriale.

Planul își propune să abordeze deficitul de competențe și șomajul prin:

- culegerea de informații pentru *Panorama competențelor europene*;
- dezvoltarea unei strategii sectoriale de competențe;
- dezvoltarea profilurilor/standardelor profesionale, a calidităților și programelor de formare profesională/curricula;
- pregătirea unui plan de acțiune pe termen lung care să fie implementat la nivel național și regional;
- încurajarea utilizării instrumentelor UE, cum ar fi:
 - ✓ cadrul european pentru calificări (EQF),
 - ✓ clasificarea europeană a competențelor, certificărilor și profesiilor (ESCO),
 - ✓ Europass,
 - ✓ sistemul european de credite de învățare pentru educație și formare profesională (ECVET),
 - ✓ asigurarea calității în educația și formarea profesională (CERAQ).

Planul se bazează pe acțiunile anterioare ale Comisiei Europene și ale partenerilor sectoriali pentru a rezolva deficiențele de competențe din anumite sectoare, inclusiv consiliile europene de competențe sectoriale și alianțe sectoriale pentru abilități Erasmus +.

Alianțele

Printre primele cinci alianțe care și-au început activitatea la nivel European, în ianuarie 2018 este și sectorul **turism**.

Alianțele sectoriale de competențe vizează combaterea deficitului de competențe legate de unul sau mai multe profiluri ocupaționale într-un anumit sector. Pentru a face acest lucru, *alianțele identifică nevoile sectoriale actuale sau emergente ale pieței muncii (cererea) și îmbunătățesc capacitatea de reacție a sistemelor de educație și formare profesională inițială și continuă (VET), la toate nivelurile, în raport cu nevoile pieței muncii (oferta).*

Analiza poate fi realizată prin mai multe metode:

- Analiza documentelor de planificare a ocupațiilor și calificărilor: CAEM, CORM, CNC etc.
- Analiza bazelor de date cu informații agregate: ex.: BNS, ANOFM,
- Chestionarul de identificare a nevoii și cererii de competențe pe piața muncii
- Analiza Panoramei competențelor în UE

- Analiza tendinței în evoluția recentă a cererii și ofertei de competențe pe piața forței de muncă.

Acest instrument își continue acțiunea la nivel european, iar **la 1 iulie 2020, Comisia europeană a propus Agenda Europeană a Competențelor pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență**. Aceasta stabilește obiective ambițioase, cantitative pentru îmbunătățirea abilităților (îmbunătățirea abilităților existente) și recalificarea (formarea în noi abilități) care trebuie atinse în următorii 5 ani.

Cele 12 acțiuni ale Agendei se concentrează pe abilitățile pentru locuri de muncă prin parteneriatul cu statele membre, companiile și partenerii sociali pentru a lucra împreună pentru schimbare, prin abilitarea oamenilor să se angajeze în învățare pe tot parcursul vieții și prin utilizarea bugetului UE ca catalizator pentru deblocarea investițiilor publice și private în abilitățile oamenilor. (Vedeti: Principii generale)

Scopul este să se asigure că dreptul la formare și învățare pe tot parcursul vieții, consacrat în Pilonul European al Drepturilor Sociale, devine o realitate în toată Europa, de la orașe la zone îndepărtate și rurale, în beneficiul tuturor. Comisia plasează competențele în centrul agendei politicii UE, orientează investițiile în oameni și competențele acestora pentru o recuperare durabilă după pandemia coronavirusului. **Întreprinderile au nevoie de lucrători cu abilitățile necesare pentru a stăpâni tranzițiile ecologice și digitale, iar oamenii trebuie să fie capabili să obțină educația și pregătirea potrivită pentru a prospera în viață.**

În rezultatul culegerii informației relevante cu referire competențe în sector, partenerii vor determina prioritățile și un calendar al măsurilor și vor pregăti soluții concrete pentru sector în contextul celor două arii de prioritate, definite la nivel european:

Strategii de competențe în Europa 2017²⁵	Agenda pentru competențe în Europa 2020²⁶
<i>Creșterea, competitivitatea și ocuparea forței de muncă în sector (de exemplu, restructurare sau locuri de muncă greu de completat).</i>	<i>Obținerea unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței.</i>

În continuare rămân valabile strategiile de ocupare a forței de muncă în sector, combinate cu strategiile determinate de cel mai recent fenomen de forță majoră pe piața muncii – pandemia COVID: obținerea unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței.

Primul element al planului de cooperare sectorială are dimensiune cantitativă și structurală, vizează asigurarea curentă cu resurse umane a sectorului și prognoza competențelor. Cel de-al doilea element al Planului preia prognoza competențelor, atribuindu-i elemente calitative de proiectare a competențelor capitalului uman, dincolo de cele 8 competențe-cheie, a responsabilității și autonomie spre *competitivitate durabilă, echitate socială, reziliență*, pentru a stăpâni tranzițiile ecologice și digitale.

Astfel, planul de cooperare sectorială pentru competențe se va baza pe date, analize, prognoze, operate de alianțe sectoriale:

- Instituții de învățământ- întreprinderi/angajatori
- Sindicate-patronate-autorități publice
- Centre de cercetare/ experți - elaboratori de politici, documente metodologice
- Cooperarea partenerilor lanțului valoric
- Etc.

Abordarea cantitativă este cea mai la îndemână, data fiind activitatea BNS și ANOFM:

Pentru instituțiile de învățământ din sector, MECC, CSFPCHR la momentul specific – admitere în instituțiile de învățământ pot fi datele de mai jos:

²⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/MEMO_16_2020

²⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Locuri de muncă vacante în sector la finele trimestrului II al anului 2020, conform datelor ANOFM²⁷

Conform bazei de date a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la data de 29.06.2020 erau în evidență 8579 locuri de muncă vacante, care pot fi accesate atât de femei, cât și de bărbați. Pentru persoanele cu nivel de instruire superior și mediu de specialitate sunt disponibile 2316 locuri de muncă vacante, constituind cca 27% din numărul total de locuri vacante:

Ocupații	Locuri vacante Total	Din care:
Specialist în activitatea financiară, economică sau comercială	150	contabil/contabil-șef - 108 economist – 16 broker – 16 specialist bancar – 6 auditor intern – 4
Șef secție/sector/ serviciu/grup/etc. (diverse domenii)	82	
Manager/marketing	60	manager (alte ramuri) – 35 manager (în activitatea comercială) – 21 manager (marketing și vânzare) – 4
Consultant(diverse ramuri)	15	
Tehnolog	8	
Administrator (diverse ramuri)	7	
Alte ocupații	180	

Pentru persoanele cu nivel de instruire secundar profesional și pentru muncitorii necalificați, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă oferă **6263** locuri de muncă, ce constituie **73%** din numărul total de locuri de muncă vacante:

Lucrători în domeniul vânzărilor	302	vânzător produse alimentare/nealimentare – 202 controlor-casier/casier – 61 agent de comerț/de vânzări – 34 magaziner – 5
Hoteluri și restaurante	163	bucătar/bucătar - șef – 57 brutar – 39 chelner (ospătar) – 38 barman – 16 cofetar – 13

²⁷ CEREREA și OFERTA FORȚEI DE MUNCĂ la finele anului 2019, Observatorul pieței muncii, <http://www.anofm.md/page/studii>

Sunt oferite următoarele locuri de muncă pentru muncitori necalificați:

Meseria	Locuri vacante Total
Muncitor auxiliar	533
Hamal	69
Femeie de serviciu	53
Bucătar auxiliar	16
Spălător veselă	12
Cameristă	4

UNELE DATE ALE PROGNOZEI STRUCTURII OCUPAȚIONALE PE PIAȚA EUROPEANĂ A MUNCII

Potrivit prognozei structurii ocupaționale pe piața europeană a muncii, **primele 5 ocupații**, cu cele mai mari rate de creștere a ocupării în Europa, între 2016 și 2030, vor fi²⁸:

Tabel 6. Clasamentul primelor 5 ocupații cu cele mai mari rate de creștere a ocupării în Europa, între 2016 și 2030

1.	Tehnicienii în domenii sociale	52.9%
2.	Funcționari în serviciul cu publicul	30.0%
3.	Montatori	26.8%
4.	Muncitori tehnici	22.2%
5.	Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice, în domeniul social și legal	20.5%

Sursa: Cedefop

În UE, modificarea relativă (creștere/scădere), în principalele sectoare economice se prognozează a se situa, pentru perioada 2016-2030, la următoarele valori:

Tabel 7. Modificarea relativă a ocupării în principalele sectoare economice, între 2016 și 2030

Sector	% de modificare
Hoteluri și restaurante	9.22
Servicii administrative	16.29
Agricultură, piscicultură, silvicultură	-12.45
Artă și recreere	12.91
Construcții	3.35
Comerț	9.49
Educație	1.87
Servicii de furnizare a energiei	10.53
Finanțe și asigurări	9.75
Sănătate și asistență socială	8.06
Servicii ICT	3.30
Industria prelucrătoare	-1.98
Industria extractivă	-19.11
Servicii profesionale	23.51
Administrație publică și apărare	-4.08
Transport și depozitare	5.66

Sursa: Cedefop

²⁸ https://www.ugal.ro/files/proiecte/2020/2_POCU_124388_EvPM.pdf

Se prognozează, astfel, o creștere accentuată în zona serviciilor, iar cea mai accentuată scădere în industria extractivă și în sectorul agricol. În domeniile hoteluri, restaurant și comerț se prognozează o creștere de peste 9 %.

În privința ocupațiilor (clasificarea ISCO 08), modificările procentuale în UE, în perioada 2016-2030, se prognozează a fi:

Tabel 8. Modificarea procentuală a ocupării în funcție de principalele ocupații, între 2016 și 2030

Ocupații	Modificare (%)
Tehnicienii, maiștri și asimilați	15.10
Funcționari administrative	-2.37
Muncitori necalificați	12.54
Fermieri și lucrători în agricultură	-8.69
Manageri	13.90
Operatori și asamblori	2.22
Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice	11.28
Lucrători operativi în servicii și comerț	3.99
Meseriași	-5.03

Sursa: Cedefop

Cea mai accentuată scădere se prognozează a se înregistra în cazul fermierilor și lucrătorilor în agricultură, în principal pe seama tehnologizării și automatizării activităților.

De altfel, procesul de dezvoltare a tehnologiei informației, a informatizării și automatizării au determinat creșterea ocupării în domenii ale economiei **high-tech**.

Modificările structurale prezentate mai sus vor face ca, în perioada 2016-2030, conform prognozelor, din totalul locurilor de muncă noi sau vacante la nivelul UE, un număr important **14.114.753 să fie locuri de muncă noi (din care se scad cele pierdute) și 137.261.121 să fie locuri de muncă de înlocuire**. Cele mai multe pierderi se vor înregistra în ocupațiile de funcționar, muncitor în agricultură și meseriași.

Tabel 9. Locuri de muncă noi, respectiv de înlocuire, UE, în perioada 2016-2030, pe ocupații

Ocupația	Locuri de muncă noi/pierdute	Locuri de muncă de înlocuire
Tehnicienii, maiștri și asimilați	5.634.449	21.787.041
Funcționari	-561.407	13.163.095
Muncitori necalificați	2.862.834	15.404.456
Fermieri și muncitori în agricultură	-751.966	7.348.348
Manageri	1.996.602	10.592.216
Operatori și asamblori	358.296	9.219.370
Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice	4.514.242	24.296.631
Lucrători operativi în servicii și comerț	1.552.519	22.079.314
Meseriași	-1.304.693	13.145.865

Sursa: Cedefop https://www.ugal.ro/files/proiecte/2020/2_POCU_124388_EvPM.pdf

CHESTIONAR ALIANȚE SECTORIALE PENTRU COMPETENȚE

Stimați colegi, membri ai Comitetului Sectorial pentru Formare Profesională în Comerț, Hotele, Restaurante CSFPCHR,

propunem acest chestionar pentru previziunea necesarului de competențe în sectorul comerț, hotel, restaurante.

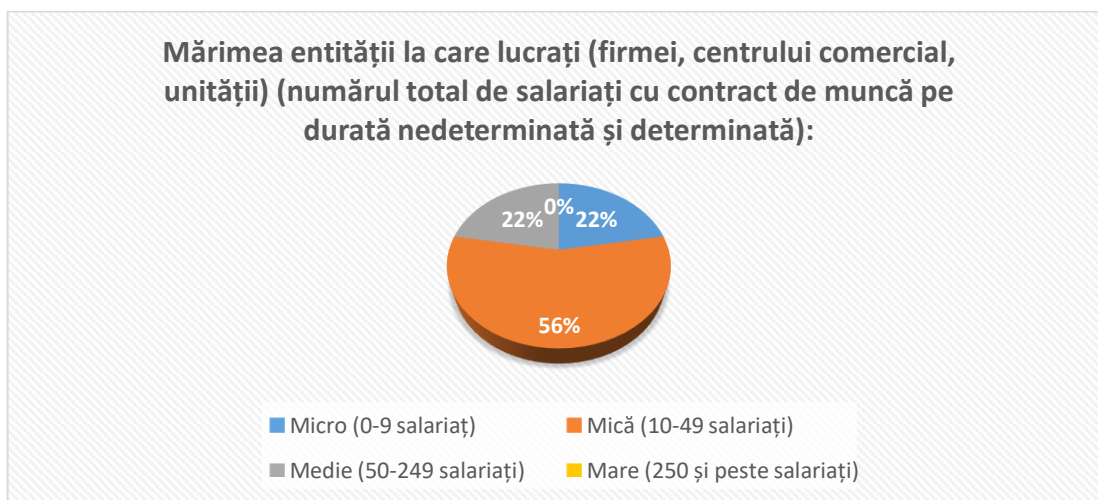
1. Mărimea entității la care lucrați (firmei, centrului comercial, unității) (numărul total de salariați cu contract de muncă pe durată nedeterminată și determinată):

Micro (0-9 salariați)

Mică (10-49 salariați)

Medie (50-249 salariați)

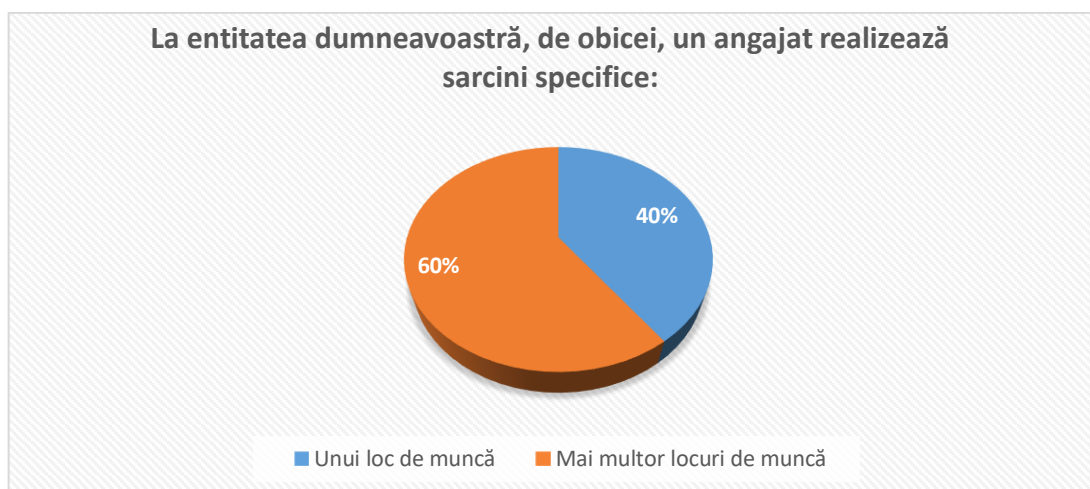
Mare (250 și peste salariați)



2. La entitatea dumneavoastră, de obicei, un angajat realizează sarcini specifice:

Unui loc de muncă

Mai multor locuri de muncă.



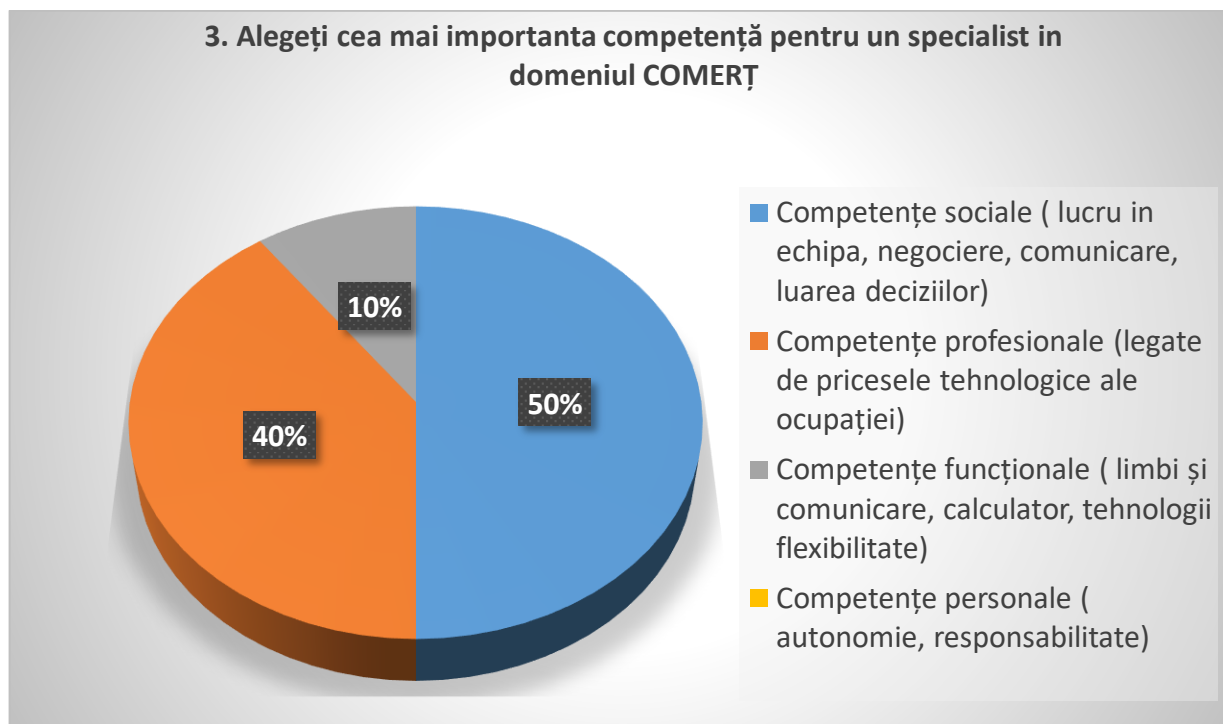
3. Alegeți cea mai importanta competență pentru un specialist in domeniul COMERȚ

Competențe sociale (lucru in echipa, negociere, comunicare, luarea deciziilor)

Competențe profesionale (legate de pricele tehnologice ale ocupației)

Competențe funcționale (limbi și comunicare, calculator, tehnologii flexibilitate)

Competențe personale (autonomie, responsabilitate)



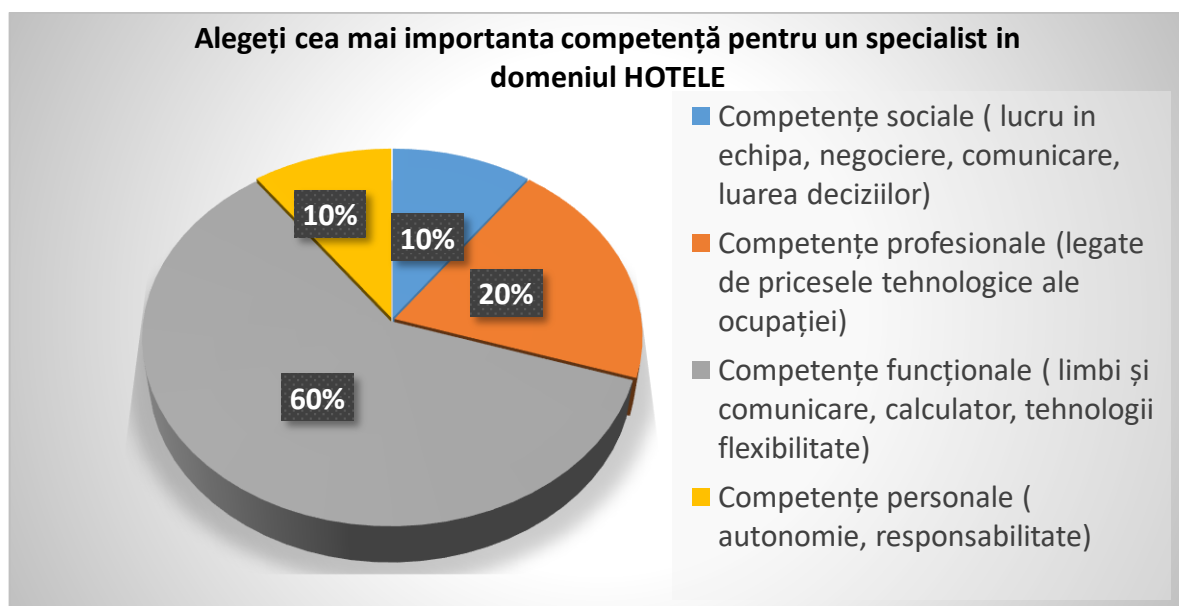
4. Alegeți cea mai importanta competență pentru un specialist in domeniul HOTELE

Competențe sociale (lucru in echipa, negociere, comunicare, luarea deciziilor)

Competențe profesionale (legate de pricele tehnologice ale ocupației)

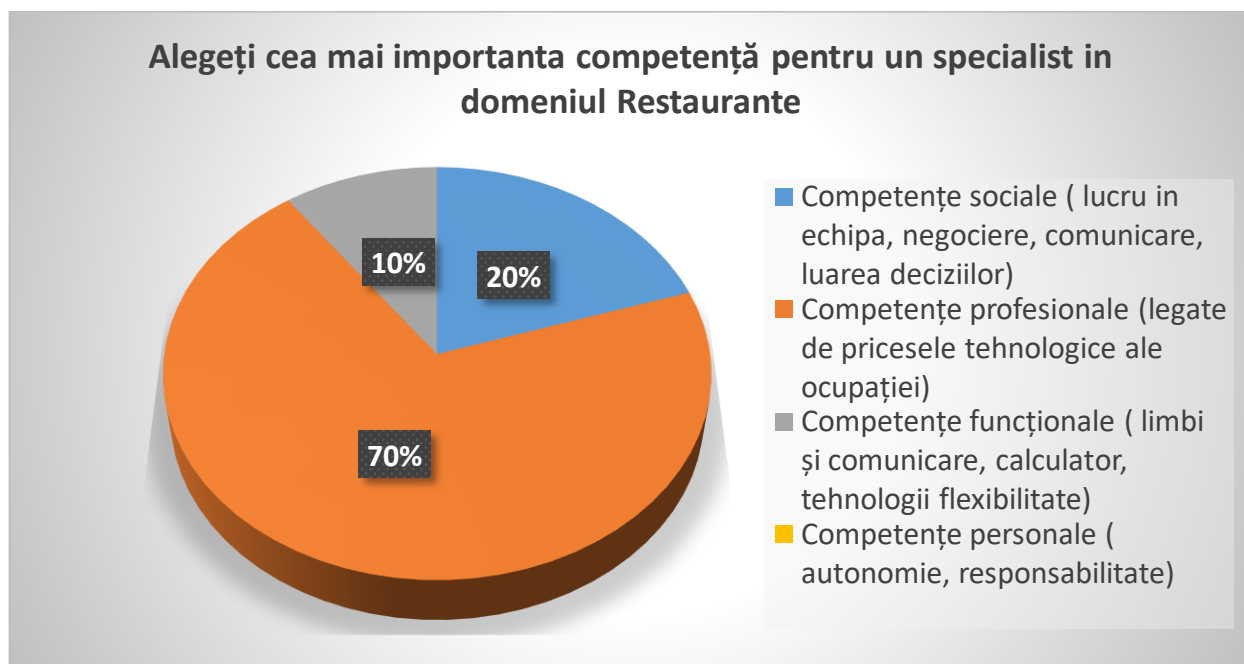
Competențe funcționale (limbi și comunicare, calculator, tehnologii flexibilitate)

Competențe personale (autonomie, responsabilitate)



5. Alegeți cea mai importanta competență pentru un specialist in domeniul RESTAURANTE

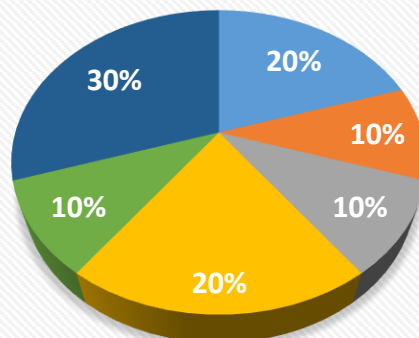
Competențe sociale (lucru în echipă, negociere, comunicare, luarea deciziilor)
 Competențe profesionale (legate de priceșele tehnologice ale ocupației)
 Competențe funcționale (limbi și comunicare, calculator, tehnologii flexibilitate)
 Competențe personale (autonomie, responsabilitate)



6. Care sunt cele mai importante probleme pe care le-ați întâmpinat atunci când ați încercat să recrutați anhațați? (Alegeți o opțiune)

1. Nu s-a prezentat nimeni la concurs/pentru angajarea pe acest post / S-au prezentat foarte puțini;
2. Au existat persoane care au aplicat pentru aceste posturi, dar nu aveau nivelul de educație/calificare solicitat
3. Au existat persoane care au aplicat pentru aceste posturi, aveau diplomele cerute, dar nu aveau competențele tehnice necesare
4. Au existat persoane care au aplicat pentru aceste posturi, aveau diplomele cerute, dar nu aveau competențele soft/transferabile necesare (limbi străine, comunicare, lucru în echipă, etc.)
5. Au existat persoane care au aplicat pentru aceste posturi, aveau diplomele cerute, dar nu aveau experiența în muncă cerută
6. Au existat persoane care au solicitat angajarea, dar acestea au refuzat condițiile de muncă oferite de firmă
7. Au existat persoane care au solicitat angajarea, dar acestea au refuzat salariul oferit de firmă

Care sunt cele mai importante probleme pe care le-ați întâmpinat atunci când ați încercat să recrutați angajați?



■ Nu s-a prezentat nimeni la concurs/pentru angajarea pe acest post / S-au prezentat foarte puțini;

■ Au existat persoane care au aplicat pentru aceste posturi, dar nu aveau nivelul de educație/calificare solicitat

■ Au existat persoane care au aplicat pentru aceste posturi, aveau diplomele cerute, dar nu aveau competențele tehnice necesare

■ Au existat persoane care au aplicat pentru aceste posturi, aveau diplomele cerute, dar nu aveau competențele soft/transferrabile necesare (limbi străine, comunicare, lucru în echipă, etc.)

■ Au existat persoane care au aplicat pentru aceste posturi, aveau diplomele cerute, dar nu aveau experiența în muncă cerută

■ Au existat persoane care au solicitat angajarea, dar acestea au refuzat condițiile de muncă oferite de firmă

■ Au existat persoane care au solicitat angajarea, dar acestea au refuzat salariul oferit de firmă

7. Care sunt cunoștințele și competențele care lipsesc de obicei solicitanților unui loc de muncă?

- CCC
- Cunoștințele aferente competențelor profesionale actualizate la ziua angajării
- Motivația ...lucreaza din obligatie si nu din plăcere. In special, motivația financiară
- Limbile străine, comunicarea eficientă, lucrul în echipă
- Comunicarea
- Competențele și abilitățile profesionale
- Comunicarea
- Tehnologice, sociale, digitale
- De obicei lipsește pregătirea practică.

8. Puteți să ne indicați cu aproximație ocupațiile/meseriile pentru care aveți locuri de muncă vacante de mai mult de 3 luni?

- CCC
- Comerciant, merceolog, vânzător
- Maistru-instructor
- Vinzător, bucătar, operator recepție
- Ajutor de bucătar, ospatar.

9. De ce specialiști veti avea nevoie în următorii 2 ani pentru a dezvolta afacerea?

- CCC
- Comerciant, merceolog, vânzător
- Marketolog care ar avea grija de website
- Profesioniști
- Maiștri -instructori
- Specialiști calificare înaltă
- Bucatar
- Maistru instructor bucătar.

Elaborat în cadrul Proiectului „Dezvoltarea competențelor profesionale ale resurselor umane din comerț, hoteluri și restaurante prin alianțe sectoriale - FOR competent”, finanțat conform Regulamentului cu privire la modul de finanțare din bugetul de stat a proiectelor desfășurate de comitetele sectoriale, aprobat prin Hotărârea nr.235 din 27.03.2018 pentru formare profesională. Document disponibil pe: <https://csfpchr.com/>

Autor: Liliana Poștan dr.