

**СИСТЕМА ПОО МОЛДОВЫ И
ЕЕ СООТВЕТСТВИЕ
ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА**



etf

SHARING EXPERTISE
IN TRAINING

ЕВРОПЕЙСКИЙ ФОНД ОБРАЗОВАНИЯ ЭКСПЕРТНЫЙ ЦЕНТР ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА, ПРИЗВАННЫЙ ПОДДЕРЖИВАТЬ СТРАНЫ-ПАРТНЕРЫ В РЕФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ПРОГРАММ ВНЕШНИХ СВЯЗЕЙ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

КАК К НАМ ОБРАТИТЬСЯ

Подробную информацию о нашей деятельности, приглашениях к участию в торгах и возможностях трудоустройства можно получить на веб-сайте: www.etf.eu.int.

За любой дополнительной информацией обращаться в:

External Communication Unit
European Training Foundation
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I - 10133 Turin
Т +39 011 630 2222
Ф +39 011 630 2200
Е info@etf.eu.int

**СИСТЕМА ПОО МОЛДОВЫ И
ЕЕ СООТВЕТСТВИЕ
ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА**

*Подготовлено Лилианой Анжел, доктором Сюзанна Оксенштирна и Софией Шулянской
ЕФО, октябрь 2003 года*

Большое количество дополнительной информации о Европейском Союзе можно получить по Интернету. Доступ к информации можно получить через сервер Europa (<http://europa.eu.int>).

Данные о каталоге можно найти в конце данной публикации.

Люксембург: Бюро Официальных Публикаций Европейских Сообществ, 2004

ISBN 92-9157-376-0

Перепечатка разрешена при условии, что будет указан источник.

Printed in Italy

ПРЕДИСЛОВИЕ

Данное исследование было проведено в первой половине 2003 года командой экспертов в лице доктора Сюзанна Оксенштирна, Лилианы Ангел и Софии Шулянской при поддержке ряда отдельных специалистов и организаций Молдовы.

Авторы исследования хотели бы поблагодарить министерства образования, труда и социальной защиты, экономики и финансов, Департамент статистики и социологии (ДСС), а также службы занятости за предоставленное время и информацию. Директора и преподаватели профессиональных училищ и другие специалисты данной области нашли для нас время и продемонстрировали необходимое терпение при объяснении нам существующей ситуации и своих мнений по вопросам ПОО и рынка труда.

Отдельные работодатели и их ассоциации предоставили необходимые данные и поделились своими мнениями,

высказанными с позиции предприятий. Эта информация оказала значительную помощь при проведении анализа, а также помогла понять, как взаимосвязаны между собой система ПОО и предприятия.

Полный обзор проведенных встреч, интервью и визитов на места, а также список проинтервьюированных лиц приложены к данному отчету.

После двух командировок в Молдову, в течение которых была собрана основная информация и данные по этому отчету, правительство Молдовы приняло некоторые поправки к законодательству в области профессионального образования и обучения, а также рынка труда. В связи с этим, группа экспертов хотела бы подчеркнуть, что все описания, полученные данные, выводы и рекомендации данной работы относятся к системе, существовавшей до изменения законодательства в июне 2003 года.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
РЕЗЮМЕ	7
1. ОБЩАЯ СИТУАЦИЯ	11
1.1 Политическая ситуация	11
1.2 Экономическая ситуация	13
2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В МОЛДОВЕ	19
2.1 Законодательная база	19
2.2 Демографические изменения и их значимость для сектора ПОО	21
2.3 Количество учащихся в профессиональных училищах	21
2.4 Различные типы образовательных учреждений	24
2.5 Учителя и другой персонал профессиональных училищ и подготовка преподавателей	27
2.6 Финансирование профессиональных училищ	28
2.7 Стандарты и учебные планы, учебные материалы, оценка и сертификация, исследовательская деятельность	29
2.8 Общее состояние школ	31
3. РЫНОК ТРУДА – ЕГО ВАЖНОСТЬ ДЛЯ СИСТЕМЫ ПОО	39
3.1 Население работоспособного возраста (15–64 года) и трудовые ресурсы	39
3.2 Коэффициенты занятости	40
3.3 Коэффициенты безработицы	40
3.4 Занятость, безработица и достижения в системе образования	42
3.5 Зарегистрированная безработица и работа службы занятости	43
3.6 Механизмы социального диалога и социальные партнеры	49
4. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	55
4.1 Общие выводы	55
4.2 Отдельные данные и рекомендации	57

СИСТЕМА ПОО МОЛДОВЫ И ЕЕ СООТВЕТСТВИЕ ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА

ПРИЛОЖЕНИЯ	63
Приложение 1: Система ПОО в Молдове	64
Приложение 2: Статистические данные	65
Приложение 3: Список опрошенных лиц	80
Приложение 4: Участники круглого стола «Социальный диалог: действительность и перспективы», 30 мая 2003 г.	83
ССЫЛКИ	85
СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ	87

РЕЗЮМЕ

Молдова сильно пострадала в результате распада советской страны, экономического кризиса России 1998 года, частых смен правительств и последующего неэффективного использования государственных средств. При среднемесячной зарплате в 54 Евро, возрастающем уровне безработицы, неутешительной экономической политике и сильной миграции Молдова является одной из беднейших стран Европы.

Реформа общеобразовательной системы, в том числе системы профессионального образования и обучения (ПОО), пострадала, как и другие реформы, от нестабильной политической ситуации. Реформы начинались, но впоследствии отменялись. Проводились всевозможные эксперименты, и выдвигались разные инициативы, но их результаты никогда не оценивались должным образом, а прилагаемые усилия никогда не были последовательны. Старая система достаточно быстро приходит в негодность и не в состоянии более удовлетворять требованиям экономической и социальной ситуации, существующей в настоящее время в Молдове. Система ПОО имеет в стране негативный имидж, в результате чего учащиеся предпочитают после завершения общего среднего образования получать высшее, а не профессиональное образование.

Несмотря на это, профессиональная подготовка все еще является эффективным методом выхода на рынок труда. Анализ имеющихся данных о рынке труда и занятости в данном отчете показывает, что система ПОО сегодня предоставляет более

вероятную возможность для трудоустройства в Молдове. Кроме того, у людей с профессиональным образованием гораздо меньший риск стать безработными, чем у тех, кто имеет лишь незаконченное среднее образование. Следовательно, инвестирование в реформирование системы, направленное на повышение трудовых навыков рабочей силы как молодого, так и старшего возраста должно рассматриваться как необходимая составляющая улучшения возможностей занятости населения и облегчения проблемы бедности в Молдове.

Система ПОО определенно нуждается в реформировании. Традиционные связи между училищем и государственными предприятиями, типичные для прошлой советской эры, разрушены, а адаптировать свои возможности по подготовке к существующему спросу на новом рынке труда система еще не способна. Большинство училищ осуществляют свою деятельность, имея устаревшее оборудование, неадекватные ресурсы и учителей, которые годами не проходят переподготовку. Также профессиональные училища имеют сложности в установлении связей с предприятиями, желающими предоставить учащимся места для прохождения производственной практики.

Несмотря на некоторый прогресс в установлении связей между профессиональными училищами, работодателями, службами занятости и местными властями, Министерство образования устанавливает стандарты и одобряет учебные планы профессиональных училищ без

какого-либо привлечения социальных партнеров. Министерство экономики определяет количество учащихся в профессиональных училищах для ежегодного финансирования без соответствующего анализа потребностей рынка или учета потребностей и запросов социальных партнеров.

Политика ПОО разрабатывается без учета имеющейся статистической информации и надлежащего анализа. Кроме того, сбор статистических данных проводится на разных уровнях различными правительственными учреждениями без соответствующей координации.

Несмотря на неблагоприятную обстановку, некоторые училища очень хорошо приспособились к сложным условиям переходного периода. По собственной инициативе они радикально изменили направления деятельности и наладили связи с работодателями, предоставляя, таким образом, своим учащимся столь необходимые места для практики и широкие возможности для трудоустройства после окончания учебы. В некоторых регионах началось сотрудничество со службами занятости, к которым училища обращаются, предлагая им краткосрочную переподготовку и курсы переобразования для взрослых.

Посещение этих училищ и встречи с менеджерами училищ, представителями Министерства образования и Министерства труда, а также социальными партнерами ясно показали, что реформированию системы уделяется много внимания с тем, чтобы повысить ее роль в первоначальном образовании и обучении будущей рабочей силы, а также в предоставлении возможностей для переподготовки существующей рабочей.

В данном контексте парламентской комиссией, с привлечением экспертов из Министерства образования и Министерства труда и социальной защиты, была разработана *Новая*

Концепция профессиональной ориентации, обучения и повышения квалификации рабочего персонала. Сама по себе разработка данной концепции является очень позитивным фактором, свидетельствующим о понимании необходимости заниматься решением таких вопросов, как профессиональная ориентация, профессиональное обучение и совершенствование профессиональной квалификации. Однако данному документу недостаёт определённости и информационной насыщенности, в частности о том, каким образом необходимо изменить существующую систему ПОО, чтобы она как можно лучше соответствовало сегодняшним потребностям экономики.

Важный вывод данной работы заключается в том, что до сих пор не были разработаны и приняты ни стратегия, ни политика для развития системы ПОО и что не было достигнуто согласие по ряду различных предложений проведения данной политики. Главная проблема заключается в том, что государственные власти не вовлекают социальных партнеров в процесс разработки политики для системы ПОО. Это особенно неконструктивно, поскольку система ПОО нуждается в значительной поддержке и реструктуризации для того, чтобы соответствовать потребностям рынка труда. В данном контексте рекомендуется предпринять три основных шага для решения вышеуказанных проблем:

- Министерства образования, труда и социальной защиты должны разработать государственную политику для системы ПОО. Она должна ясно определять, что должна представлять собой система ПОО, включая размер и характер государственной поддержки. С этой целью вышеназванные министерства должны тесно сотрудничать с училищами, Министерствами финансов и экономики, с местными властями, и, что наиболее важно, с работодателями.

- Должны быть разработаны механизмы, направленные на вовлечение социальных партнеров в процесс разработки данной политики, а именно: работодателей больших компаний, средних и малых предприятий, отраслевых организаций, представителей местных властей, региональных торгово-промышленных палат и служб занятости. Это необходимо как в случае первичной профессиональной подготовки, так и в случае непрерывной, последующей профессиональной подготовки.
- Должны быть повышены статус и престижность профессиональных училищ и профессий, по которым они готовят своих учащихся.

Однако слабое звено в этой цепи – отсутствие ясной политики для системы ПОО. Нужны срочные меры по укреплению потенциала главных заинтересованных сторон, особенно на децентрализованном уровне, в целях ускорения процесса перемен в данной системе. Общие рекомендации Министерством образования, труда и социальной защиты и другим заинтересованным органам власти для решения существующих проблем представлены в Главе 4.2.

1. ОБЩАЯ СИТУАЦИЯ

1

1.1 ПОЛИТИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ

В результате парламентских выборов в 2001 году в Молдове пришло к власти правительство, назначенное коммунистами, которые получили порядка 70% мест в парламенте. Это принципиально новая ситуация после предыдущих, часто меняющихся на протяжении 10 лет недолговечных коалиционных правительств, которые никогда не существовали до полного истечения сроков их мандатов. Приход коммунистов к власти стал возможным, скорее всего, в связи с недовольством определенной части населения сложившейся социальной ситуацией, которая остается очень сложной после 10 лет реформ. Коммунисты провели выборную кампанию, основываясь на классической социалистической программе. Похоже, что в настоящее время, правительство в основном продолжает идти путем реформ, сохранив в своем составе несколько министров из бывшего правительства.

Несмотря на прилагаемые усилия, после десяти лет с момента объявления

своей независимости Молдова продолжает оставаться одной из беднейших стран Европы и имеет индекс человеческого развития (ИЧР) 0.700; она занимает 102 место среди 171 государства, для которых в 2000 году был подсчитан ИЧР.

Молдова является полностью зависимой от импорта энергоресурсов, и, в отличие от прибалтийских республик, она не перенаправила свой экспорт с традиционных торговых партнеров в пост-советском пространстве на запад. Более 50% молдавского экспорта все еще приходится на страны СНГ. Кризис в России в 1998 нанес ощутимый ущерб экономике Молдовы, которая все еще оставалась слабой после распада Советского Союза в 1992 году, и в настоящее время все еще сильно зависима от России в отношении экспорта. Полное отсутствие внутренних источников энергии и инфраструктура, построенная на свободном потребительском доступе к дешевым энергоресурсам, являются основными препятствиями для развития молдавской экономики.

Приднестровье

Серьезной политической проблемой является самопровозглашенная Приднестровская Молдавская Республика с населением порядка 250.000, где процент русского и украинского населения выше, чем на остальной территории страны. В регионе свой президент и парламент. На данной территории расположена крупнейшая электростанция и единственный современный металлургический завод. Через Приднестровье проходят газопроводы.

Молдова и Европейский Союз

Молдова стала членом Совета Европы в 1995 году, а в 1998 году подписала Соглашение о партнерстве и сотрудничестве с ЕС. По данному соглашению, в обмен на поддержку ЕС Молдова должна привести законодательство, институты, экономику и общество в соответствие с нормами ЕС. До сих пор не существует национальной стратегии по интеграции в ЕС и будущему статусу Молдовы во взаимоотношениях с ЕС, который становится для Молдовы все более важным партнёром ввиду предстоящего вступления в него соседней Румынии.

Административные реформы

Конституция (принятая 29 июля 1994 г.) предоставила юридический статус и значительный уровень административной автономии местным администрациям. Впоследствии закон о бюджетном процессе (1996 год) превратил местные администрации в автономные единицы в составе консолидированной бюджетной системы страны. В 1997 и 1998 годах новые постановления правительства и законы установили основные правила функционирования местных советов. Примэрии и уездные советы в качестве органов местной и региональной власти, принимающих участие в разработке политики (посредством финансовых подразделений), получили власть и автономию в разработке, утверждении и

выполнении своих собственных бюджетов (источники доходов которых включают в себя местные налоги, переданную им часть государственных налогов и другие доходы). Они также получили возможность перераспределять ресурсы между бюджетными статьями.

Однако в ходе реализации данной реформы возникло несколько проблем, связанных с тем, что первичное законодательство не было поддержано вторичным законодательством и специфическими положениями. В результате поправки к закону, принятой в декабре 2001 г., произошел возврат к старой системе, основанной на районах в качестве административных единиц, а в мае 2003 были организованы местные выборы.

Это изменение отрицательно повлияло на политику ПОО, так как предполагалась децентрализация ответственности за училища на уровне уезда. В 2001 году в порядке эксперимента восемь училищ передали уездам Унгень и Лэпушна. Этот эксперимент не был оценен по существу и отдельными его участниками рассматривается по-разному. В отдельных случаях уезды злоупотребили своей властью, отобрав у училищ оборудование и здания (и используя их в других целях); одно училище было закрыто. Другие думают, что уезды имеют лучшее представление о потребностях региональных рынков труда и потребностях в людских ресурсах. Это должно способствовать лучшему и более эффективному управлению училищами. Несмотря на то, что оценка этого эксперимента не была проведена в должной мере и в 2001 году была принята поправка к закону, *Новая Концепция профессиональной ориентации, обучения и повышения квалификации рабочего персонала*, представленная правительством парламенту в 2003 г., рекомендовала продолжить децентрализацию и передачу профессиональных училищ регионам.

1.2 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ

Молдова испытала сложный переходный период с совокупным снижением ВВП примерно на 65% между 1990 и 2000 гг. В бывшем Советском Союзе республика считалась 'садом', экспортируя с/х продукцию – в основном, фрукты и вино, в другие регионы Союза в обмен на энергию и промышленные товары. В республике было размещено несколько крупных промышленных заводов. Сейчас большая их часть находятся в Приднестровском регионе вне контроля молдавского правительства.

Как показывают данные Таблицы 1.1, с/х все так же составляет очень большую часть молдавского ВВП, в то время как доля промышленности значительно уменьшилась с начала переходного периода.

Текущность кадров и резервы по секторам

Экономический спад не вызвал соответствующего спада занятости. Анализ текущести кадров показывает, что между 1995 и 2002 гг. общий показатель занятости упал кумулятивно на 10% (см. Прил. 2, Таблица 1). Результатом оказалось то, что работающего населения стало меньше

и что рабочая сила прибывает в с/х, вместо того, чтобы выбывать из него.

Анализ занятости по секторам показывает, что Молдова все еще является сельскохозяйственной страной с точки зрения распределения труда (Таблица 1.2). Доля населения, занятого в сельском хозяйстве, в 1999 году возросла более чем на 50%, что составляет рост по сравнению с 1995 годом, а в 1996 году доля населения, занятого в с/х, была зафиксирована на самом низком уровне. Абсолютное количество населения, занятого в сельском хозяйстве, составляет 750.000, что лишь на 20.000 меньше, чем в 1995 г. Одновременно доля сельскохозяйственного производства в ВВП уменьшилась и составляет в настоящее время около 24% по сравнению с 33% в 1995 г. (Таблица 1.1).

Тот факт, что не происходит снижения занятости в сельском хозяйстве, в то время как доля этого сектора в ВВП упала, является серьезным показателем снижения производительности труда в экономике. Этот показатель становится все хуже и не способствует какому-либо росту. Чтобы способствовать росту, рабочая сила должна быть переориентирована в более производительные сектора, такие как услуги.

Таблица 1.1: Общий объем ВВП по секторам в лях (текущие цены в миллионах), 1995–2002 гг.

Год	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Всего	5.744,1	6.825,9	7.664,7	7.718,7	10.998,6	14.003,3	16.773,0	19.193,6
С/х	1.896,8	2.143,1	2.315,2	2.350,6	3.065,7	3.918,7	4.271,4	4.630,5
Промышленность	1.618,6	1.798,7	1.803,2	1.521,8	2.093,1	2.803,6	3.564,1	4.096,8
Услуги	2.228,7	2.884,1	3.546,3	3.846,3	5.839,8	7.281,0	8.937,5	10.466,3
<i>% соотношение</i>								
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100
С/х	33,0	31,4	30,2	30,5	27,9	28,0	25,5	24,2
Промышленность	28,0	26,4	23,5	19,7	19,0	20,0	21,2	21,3
Услуги	39,0	42,2	46,3	49,8	53,1	52,0	53,3	54,5

Источники: *Moldovan Economic Trends, 2001, стр.100; Moldovan Economic Trends, 2002, стр. 98.*

Таблица 1.2: Занятое население по секторам, 1995–2002 гг.

	1995	1999	2000	2001	2002
Всего	1.673.000	1.494.378	1.514.577	1.498.980	1.505.117
С/х	771.000	748.870	778.977	767.972	750.650
Промышленность	199.000	164.031	164.341	163.125	168.841
Услуги	703.000	581.477	571.259	567.883	585.626
<i>% соотношение</i>					
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
С/х	46,1	50,1	51,4	51,2	49,9
Промышленность	11,9	11,0	10,9	10,9	11,2
Услуги	42,0	38,9	37,7	37,9	38,9

Источник: Департамент статистики и социологии.

Рассматривая структуру занятого населения по частному и государственному секторам, видно, что в 2002 г. чуть больше 70% занятого населения работало в частном секторе и 23% - в государственном. Остальная часть работала в смешанном частно-государственном секторе, и малая доля (1.1%) - в компаниях с иностранным капиталом (ДСС). Мы не нашли каких-либо данных, которые показывали бы, сколько в частном секторе составляют вновь сформированные частные предприятия в отличие от приватизированных государственных предприятий.

Среднемесячная зарплата по секторам и реальный доход

Полная картина среднемесячных зарплат (в леях) по секторам и в

процентном отношении к среднемесячной зарплате в экономике представлена в Прил. 2, Таблицы 2 и 3.

Среднемесячная зарплата в системе образования является одной из самых низких в экономике, составляя только 67,1% национальной среднемесячной зарплаты. Наиболее прибыльные сектора – финансовые услуги и транспорт. Зарплаты государственной администрации относительно высокие и пострадали меньше, чем в частном секторе от экономического кризиса 1998 года.

Для сравнения с международным уровнем зарплат Таблица 1.3 показывает среднемесячные зарплаты по обменному курсу 1 Евро/1лей.

Таблица 1.3: Среднемесячные зарплаты (Евро) по секторам, 1996–2002 гг.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Обменный курс 1€/1лей	5,77	5,23	6,08	11,19	11,5	11,52	12,83
Среднемесячная зарплата (Евро)	32,4	42,0	41,2	27,2	35,5	47,2	53,9
<i>по секторам</i>							
Сельское хозяйство	21,1	25,9	23,1	14,9	21,2	26,5	30,3
Промышленность	51,6	71,4	69,2	46,1	60,3	71,5	77,3
Строительство	42,9	62,2	59,6	42,4	51,0	63,4	67,6
Торговля	36,7	48,4	43,7	24,5	31,6	37,5	47,7
Транспорт	44,8	61,9	61,9	41,3	55,5	68,3	82,6
Финансовые услуги	117,5	157,5	186,7	149,5	204,8	218,8	199,2
Недвижимость	44,4	56,5	56,7	39,3	48,4	60,6	68,8
Гос. администрация	51,2	62,6	64,2	39,3	44,9	64,3	77,1
Образование	27,2	32,7	30,1	17,3	21,8	29,3	36,2
Здравоохранение и социальные услуги	27,9	33,6	30,2	16,5	19,8	27,1	34,0

Источник: *Moldovan Economic Trends, 2002, стр. 107.*

Таким образом, национальная среднемесячная зарплата в 2002 г. была чуть выше 50 Евро, что почти в 2 раза выше, чем в 1999 году, который последовал после кризиса в России. Персонал в сфере образования зарабатывает в среднем 36 Евро, что составляет половину среднемесячной зарплаты людей в государственной администрации. Конечно, распределение зарплат также значительно различается внутри сектора - работники системы ПОО зарабатывают меньше, чем занятые в системе высшего образования.

Эти цифры взяты из официальных источников по предприятиям, имеющим более 20 работников. В Молдове значительные доходы зарабатываются в теневой экономике и не фиксируются. Данные сведения по отчетам ДСС являются результатом интересного исследования, которое было проведено совместно с Всемирным банком, и показывают высокие доходы от деятельности, не оплачиваемой фиксированной зарплатой. В среднем рабочая зарплата составляет менее 40% потенциального дохода семьи (см. Прил. 2, Таблица 4). Основная неоплачиваемая зарплатой деятельность - это маломасштабное сельское хозяйство.

Большая часть из оставшегося дохода приходится на систему социальной поддержки, представляя собой, главным образом, пенсии.

Тем не менее, уровень дохода остается низким по сравнению с основной «потребительской корзиной», которая

составляет около 107 Евро в месяц (отчёт OECD 2002, стр. 50). Очевидно, что в сфере образования невозможно выжить на среднемесячную зарплату и еще меньше шансов выжить только на одну зарплату. Кроме низких зарплат в данном секторе имеют место и задолженности по зарплате.

Государственное финансирование образования и системы ПОО

У Молдовы были сложности с контролем над государственными расходами, доля которых в ВВП была слишком высокой. Бремя внешнего долга, вызванное недостаточно умелым управлением общественными фондами, оказало сильное давление на государственный бюджет, и в конце 1990-х годов более четверти государственных расходов шло на покрытие долга. В начале 2000-х ситуация несколько улучшилась и социальные услуги, в том числе и образование, снова заняли свое место в статье расходов (Прил. 2, Таблица 5). В 2000 г. образование получало только 16,7% от общего государственного бюджета, в 2002 г. - 23,5%, а бюджетный прогноз на 2003 г. - 22,8%.

Однако в действительности фонды были значительно урезаны. Как показано в Таблице 1.4, доля ВВП, потраченная на образование, была уменьшена вдвое, и молдавское правительство сейчас тратит около 6% на образование по сравнению с более чем 10% раньше. Около 5–6% - это обычная цифра для государственных расходов на образование в развитых странах, таким образом, расходы в Молдове достаточно высокие.

Таблица 1.4: Государственные расходы в процентах от ВВП, 1997–2002 гг.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Всего	46,7	38,9	31,2	30,8	25,9	27,4
Общегосударственные	1,8	1,9	2,0	2,2	2,0	2,2
Оборона	1,1	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5
Порядок и безопасность	3,1	2,6	1,9	1,8	1,8	2,5
Образование	11,6	8,3	5,2	5,1	5,5	6,5
Здравоохранение	7,0	5,1	3,3	3,4	3,2	4,1
Социальная безопасность	5,9	4,7	4,2	4,4	3,0	3,4
Отдых	1,1	1,1	0,6	0,6	0,6	0,7
Другие расходы	7,1	6,3	4,5	4,2	3,3	3,7
Погашение долга	4,9	5,5	7,9	7,3	4,8	2,5
Капитальные инвестиции	3,1	2,7	1,0	1,3	1,2	1,3

Источник: *Moldovan Economic Trends, 2002, стр. 116.*

Таблица 1.5: Ассигнования по уровням образования и типу учебного заведения (в % от общих государственных расходов на образование), 1997–1999 гг.

	1997	1998	1999
Дошкольное		20,2	18,4
Начальное		1,3	1,1
Общее среднее		40,3	38,0
Среднее с проживанием		2,5	2,3
С проживанием для имеющих отклонения		2,1	1,9
Профессиональные училища		6,5	7,0
• Многопрофильные училища		6,3	5,9
• Ремесленные училища		0,2	1,1
Колледжи		5,9	5,7
Университеты		11,1	15,9
Постуниверситетские институты		2,9	3,3
Другие		5,2	3,3
Центральная администрация		0,5	0,6

Источник: *OECD, 2002, стр. 26 (Tibi et al., стр. 32–34).*

Сравнивая отчисления государственных фондов на финансирование различных уровней и учреждений системы образования, представленные в Таблице 1.5, видно, что в 1999 г. профессиональные училища получили около 7% от общей суммы, израсходованной на образование.

В исследовании, которое проводилось Всемирным банком и OECD, делается вывод, что молдавская государственная система образования является неустойчивой в фискальном отношении,

и расходы на образование будут снижаться и дальше. Учитывая уровень развития Молдовы и международные показатели, был сделан следующий вывод: Молдова тратит больше, чем необходимо на уровне дошкольных учреждений, недостаточно тратит на начальные и средние школы и тратит больше, чем необходимо на многопрофильные профессиональные училища (в 3-4 раза выше, чем на общие средние) и на образование в колледжах / университетах¹.

¹ OECD, 2002, стр. 26 (Tibi et al., стр. 7).

1. ОБЩАЯ СИТУАЦИЯ

Хотя нет точных данных по частным расходам по всей системе, очевидно, что они покрывают значительную часть расходов государственных школ. В системе ПОО некоторые учащиеся сейчас принимаются «по контракту» (платно), в отличие от «бюджетных» учащихся (финансируемых из государственного бюджета).

Как видно из Таблицы 1.6, доля расходов частных лиц в профессиональных училищах возросла с 1999 г., и сегодня почти 16% всех расходов составляют «внебюджетные» фонды, которые в основном состоят из средств, поступающих от оплаты обучения контрактниками.

Таблица 1.6: Бюджетное и частное финансирование профессиональных училищ (в тысячах лей), 1999–2001 гг.

	1999	2000	2001
Всего	48.560,7	45.294,4	45.444,0
Бюджетное	42.543,0	38.912,6	38.201,3
Частное	6.017,7	6.381,8	7.242,7
<i>% соотношение</i>			
Всего	100,0	100,0	100,0
Бюджетное	87,6	85,9	84,1
Частное	12,4	14,1	15,9

Источник: Министерство финансов.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В МОЛДОВЕ

2

Реформа системы образования и системы профессионального обучения пострадала, как и в других областях, от неопределенной и переменчивой политической ситуации. Реформы начинались, но впоследствии отменялись. Проводились всевозможные эксперименты, и выдвигались разные инициативы, но их результаты никогда не оценивались должным образом, а прилагаемые усилия никогда не были последовательны.

С момента получения независимости главным изменением было введение так называемых многопрофильных профессиональных училищ на основе амбициозной трехступенчатой программы, рассчитанной на 5 лет. При старой системе профессиональные училища были закреплены за предприятиями. Идея многопрофильных училищ - дать ученикам как общее, так и профессиональное образование, а также предоставить профессиональное образование на более высоком уровне.

Однако в действительности эта реформа оказалась неудачной. Очень мало учащихся смогли получить полное профессиональное образование. Большинство учащихся выбывало после 1 ступени многопрофильного профессионального училища, что в большей степени объясняется тем, что Министерство экономики, которое регулирует квоту поступающих, предполагает финансирование только очень ограниченного количества желающих продолжить обучение на второй ступени.

2.1 ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА

Государственная политика образования для среднего ПОО и стратегия её внедрения были сформулированы в следующих документах:

- Концепция развития образования в Республике Молдова (одобрена парламентом Республики Молдова в 1994 г.);

- Закон «Об образовании» от 1995 г.;
- Национальная программа развития образования в 1995–2005 гг. (принята постановлением правительства Республики Молдова N.176/D от 1 июня 1993 г.);
- Государственная программа развития образования в 1999–2005 гг. (принята постановлением правительства Республики Молдова N.984 от 26 января 1999 г.);
- *Новая Концепция профессиональной ориентации, обучения и повышения квалификации рабочего персонала* (одобрена парламентом в июле 2003 г.).

Закон «Об образовании» от 1995 г. устанавливает основную структуру для существующей системы ПОО. Данный закон ввел новую структуру многопрофильных профессиональных училищ (*scoala profesionala polivalenta*) и ремесленных училищ (*scoala de meserii*). Многопрофильные профессиональные училища предлагают трехступенчатое образование: степень 1 рассчитана на два года, степень 2 – на два года, и степень 3 – на один год. Ремесленные училища предлагают курсы продолжительностью от 1 года до 1,5 лет, ориентированные на приобретение профессиональной квалификации.

Закон «Об образовании» определяет, что компании должны отчислять 2% от фонда зарплаты на образование, однако они этого не делают. Другая важная проблема - закон не обеспечивает правовой базы для проведения практики учеников, которая должна осуществляться на рабочих местах в компаниях, которые в наше время являются приватизированными или частными. Другой закон о системе ПОО (о профессиональной ориентации, подготовке и повышении квалификации) во время подготовки данного отчета был в процессе обсуждения.

Новая Концепция профессиональной ориентации, обучения и повышения квалификации рабочего персонала (ПООПК) была разработана парламентской комиссией в 2002-2003 гг. в сотрудничестве со специалистами министерств образования и труда и одобрена парламентом в 2003 году.

Основная идея Концепции состоит в том, чтобы создать единую национальную систему для всех типов программ по профессиональной ориентации, обучению и повышению квалификации рабочего персонала. Данная система обеспечит юридические и организационные условия, необходимые для поддержки развития адекватно обученной рабочей силы. Главная идея, лежащая в основе данной концепции, - это эффективное использование трудовых ресурсов Молдовы и повышение профессионализма, знаний и мобильности работников в целях дальнейшего предотвращения безработицы и обеспечения адаптируемости различных групп населения к изменчивым условиям рынка труда и новой экономики.

Сам факт разработки данной Концепции внушает оптимизм, поскольку он демонстрирует наличие понимания того, что вопросы профессиональной ориентации, обучения и повышения квалификации рабочих кадров должны быть решены. Однако документу недостает конкретности и информации о том, откуда появилась данная система и в каком направлении она должна развиваться. В результате Концепция содержит недостаточный объем информации о том, как изменить сегодняшнюю ситуацию и сделать системы ПОО и ПООПК более соответствующими потребностям экономики. Более того, не предоставляя четкого описания проблем, которые стремится решить министерство, и не объясняя, почему оно хочет их решить, будет чрезвычайно трудно мобилизовать к действию всех заинтересованных сторон существующей системы, упомянутых в документе. Заинтересованные лица могут также расходиться во мнениях по поводу первоочередности проблем, которые необходимо решать, и по поводу того, как это сделать. Поэтому министерство должно не только предоставить описание новой системы, но также аргументировать свою позицию. Если министерству потребуется мобилизовать другие слои общества, то оно должно

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В МОЛДОВЕ

прислушиваться к другим мнениям и проводить переговоры в целях достижения согласия по стратегиям и направлениям, ведущим к улучшению системы ПОО.

устроить в учебные заведения достаточно большую группу школьников, окончивших девятые классы, после чего «ёмкость» данной системы школ необходимо сократить.

2.2 ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ И ИХ ЗНАЧИМОСТЬ ДЛЯ СЕКТОРА ПОО

Показатели рождаемости начали снижаться в 1990-х годах и все еще падают. Между 1999 и 2004 гг. будет 6%-ый рост в возрастной группе 16–18 лет, где находятся клиенты профессиональных училищ, но после этого, согласно прогнозам, произойдет резкий спад - на 22% к 2009 и еще на 25% к 2014 г. В общем, будет значительно меньшее количество детей школьного возраста, чем сейчас (Таблица 2.1). Это означает, что необходимо сделать более детальный анализ количества детей в различных возрастных группах и предоставить эти данные лицам, принимающим решения о доступе к обучению.

Резкий спад в возрастных группах и уменьшающееся количество поступающих в профессиональные училища – это те факторы, которые должна учитывать система ПОО. В то же время до 2004 года необходимо

2.3 КОЛИЧЕСТВО УЧАЩИХСЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧИЛИЩАХ

После 9 класса ученики сдают выпускной экзамен, а также вступительный экзамен в училище, куда они хотят поступить.

В 1994–95 гг. около 70% выпускников 9-ых классов продолжили образование, и около 36,2% от общего числа поступили в разного рода профессиональные училища².

В 1999–2000 гг. доля девятиклассников, продолжающих различные виды образования, составляла 82%. Из данной возрастной группы 20% поступило учиться в различные профессиональные учебные заведения. К 2000–01 гг. лишь 17% от этого числа школьников продолжили обучение в профессиональных училищах. В итоге, с середины 1990-х годов и количество, и доля поступающих учиться в профессиональные училища после окончания обязательного образования уменьшились более чем вдвое³.

Таблица 2.1: Тенденции в различных возрастных группах, 1999–2014 гг.

Возрастная группа	1999	2004	2009	2014
1–6 лет	285.400	242.300	258.500	256.000
7–10 лет	247.700	185.000	156.000	170.000
11–15 лет	364.000	298.900	223.500	194.900
16–18 лет	204.200	216.000	167.800	125.000
19–23 лет	307.200	339.800	334.800	257.100

Источник: Отчёт OECD, 2002, стр.13, основанный на прогнозах населения, сделанных CEPS Любляны и Институтом общественных политик, Кишинёв.

² Отчёт OECD, 2002, стр. 20.

³ Там же.

Таблица 2.2: Количество учащихся в профучилищах (годовое и совокупное изменение в количественном и % отношении), 1990–2001 гг.

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001-1990
Всего	47.200	35.000	34.500	36.600	36.100	28.300	22.800	23.000	-24.200
Гос. училища	47.000	34.500	33.600	34.400	33.500	24.400	22.400	22.500	-24.500
<i>из которых</i>									
• Бюджетники	47.000	34.100	32.900	32.600	32.300	22.800	20.500	19.900	-27.100
• Контрактники	0	400	700	1.800	1.200	1.600	1.900	2.600	2.600
Частные училища	200	500	900	2.200	2.600	3.900	400	500	300
<i>% изменение по сравнению с предыдущим годом</i>									
Всего		-0,3	-1,4	6,1	-1,4	-21,6	-19,4	0,9	-51,3
Гос. училища		-0,9	-2,6	2,4	-2,6	-27,2	-8,2	0,4	-52,1
<i>из которых</i>									
• Бюджетники		-1,4	-3,5	-0,9	-0,9	-29,4	-10,1	-2,9	-57,7
• Контрактники		100,0	75,0	157,1	-33,3	33,3	18,8	36,8	–
Частные училища		150,0	80,0	144,4	18,2	50,0	-89,7	25,0	150,0

Источник: Министерство экономики.

Таблица 2.3: Количество учащихся, ежегодно зачисляемых в профучилища, и доля учащихся, финансируемых из бюджета, (совокупное изменение), 1990–2002 гг.

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2002-1990
Всего	22.400	17.700	18.600	19.600	19.800	20.500	16.000	16.700	17.100	-5.300
Финанс. из бюджета	21.500	17.200	16.900	16.400	15.700	15.300	15.700	14.600	14.900	-6.600
Финанс. из бюджета (%)	96,0	97,2	90,9	83,6	79,3	74,6	98,1	87,4	87,1	-30,7

Источник: Министерство экономики.

Это изменение продемонстрировано в Таблице 2.2, которая ясно показывает, что с 1990 г. количество учащихся в системе ПОО снизилось более чем на 50%. Это означает, что сейчас в этих школах учатся на 24.000 человек меньше, чем в начале реформы.

Доля учащихся в государственных школах, финансируемых из бюджета, также уменьшилась, и их нехватка не компенсируется числом контрактников, то есть учащихся, которые платят за свое обучение.

В отношении общего количества годовых поступлений это означает 30% снижение количества зачисленных учащихся, финансируемых из государственного бюджета (по годам) – смотри Таблицу 2.3.

Обе Таблицы (2.2 и 2.3) показывают, что привлекательность и доступность ПОО снизилась. В этих училищах уменьшилось общее количество учащихся, и в частности стало меньше учащихся, финансируемых из бюджета. Кроме того, растет количество тех, кто получает образование на контрактной основе, то есть тех, за чье обучение и проживание платят либо их родители, либо они сами. В начале 1990-х годов почти все учащиеся финансировались из бюджета, сейчас же их доля составляет 87%. Это показывает, что 13% учащихся платят за свое обучение. Этот факт поднимает вопрос равенства в получении образования.

Как видно из Таблицы 2.2, в конце 1990-х годов количество учащихся в частных школах было достаточно

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В МОЛДОВЕ

высоким - почти 4.000 учащихся. На протяжении 2000-х, тем не менее, доля учащихся в частных профессиональных училищах резко упала. Это показывает, что у населения стало меньше денег, и что, вероятно, эти школы столкнулись с проблемой выживания в условиях, в общем, слабой экономики⁴.

Количество учащихся в различных учебных заведениях (среди которых возрастная группа 15–19 лет является, вероятно, доминирующей) число посещающих другие типы образовательных и профессиональных училищ также критически упало (см. Прил. 2, Таблица 6). По сравнению с 1995 г. стало почти на 18.000 меньше человек, продолжающих обучение, даже с учетом значительного увеличения студентов в университетах.

Как можно видеть в Прил. 2, Таблице 6, уменьшение количества учащихся в профессиональных училищах и колледжах было частично компенсировано увеличением количества учащихся в других типах учебных заведений. Чтобы прийти к более конкретным заключениям, необходим более глубокий анализ того, насколько данное снижение вызвано демографическим спадом и по какой причине молодые люди становятся безработными: они не хотят учиться, их не приняли в училище, или их семьи не в состоянии оплачивать учебу.

Нет достоверных данных о выбывших учащихся. Доступные данные (ДСС) показывают, сколько учащихся уходят из общих средних школ перед выпуском и сколько учащихся уходят перед выпуском из профессиональных училищ. Что касается общих средних школ, информация о том, куда устроились выбывшие из них ученики, существует. Как видно в Прил. 2, Таблице 7, большинство поступает в другие общие средние школы или другие образовательные учреждения.

Необходимо отметить, что существует определенная группа подростков, чья судьба после ухода из школы неизвестна. Их число было довольно стабильным в течение последних 4 лет; они составляют 12% от всех учеников с 5 по 11 класс.

Об учащихся, которые выбывают из профессиональных училищ до выпуска, информации нет: они просто регистрируются как «выбывшие перед выпуском». Эти учащиеся, возможно, ищут другие альтернативы для обучения, как, например, колледжи. Тем не менее, некоторое число учащихся, составляющее около 16% от общего числа выпускников, выбыло из школ в 2002 г. до завершения учебы, и их дальнейшая судьба неизвестна. Эта цифра выше, чем в предыдущем школьном году. Однако это только приблизительная информация, которую мы смогли найти по выбывшим ученикам (Таблица 2.4).

Таблица 2.4: Выпускники и выбывшие из профучилищ учащиеся, 2001/02 и 2002/03 гг.

	2001/02	%	2002/03	%
Всего выпускников	15.448	100,0	14.927	100,0
<i>из них</i>				
● Работают по контракту	1.458	9,4	2.019	13,5
● Устроились на работу	8.427	54,6	8.334	55,8
Выбыли перед выпуском	1.618	10,5	2.382	16,0

Источник: Департамент статистики и социологии.

⁴ Нам не удалось выяснить, не было ли введено со стороны правительства каких-либо препятствий для частных школ в течение этих лет, а также случаев отбирания лицензии, что могло усилить эту тенденцию.

Если проанализировать число выбывших по отношению к безработным⁵ по уровням образования, заметно, что незанятые люди с неполным средним образованием составляют самую большую группу, представляя 35,2% всех незанятых. Также из этих цифр видно, что безработные с неполным средним образованием большей частью находятся в сельской местности. Поэтому существует проблема молодых людей, которые заканчивают обучение до достижения рабочего возраста и не имеют завершеного профессионального обучения или среднего образования. Существует большая необходимость систематического отслеживания того, что происходит с учениками, которые выбывают до выпуска, а также с теми, кто заканчивает учебу. Это необходимо для того, чтобы разработать целенаправленные меры для оказания этим людям помощи в поисках возможности постоянного трудоустройства.

2.4 РАЗЛИЧНЫЕ ТИПЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Структура системы образования и профессиональной подготовки в Молдове, действительная во время нашей миссии, описана в Приложении 1. Система организована следующим образом⁶:

Дошкольное образование

Начинается в 3-х летнем возрасте и заканчивается в 6 или 7 лет. Подготовка к школе обязательна с 5 лет, хотя она может проводиться либо в подготовительных группах детского сада, либо в семье.

Начальное образование

Включает с 1 по 4 классы. Дети начинают учебу в школе в 6–7 лет.

Среднее образование

■ Общее среднее образование

Гимназии включают с 5 по 9 классы. Все ученики после окончания начальной школы продолжают своё образование в гимназиях. Образование с 1 по 9 классы обязательно. Выпускники гимназии сдают несколько экзаменов, после которых они получают свидетельство об её окончании, позволяющее им продолжить своё обучение.

Общеобразовательные средние школы, старшие классы которых – 10 и 11 – остались от старой системы образования. Предполагается, что к концу переходного периода в 2005 г. некоторые из этих школ будут реорганизованы либо в лицеи, либо в гимназии. Во время переходного периода выпускники общеобразовательных средних школ могут поступить либо в высшие учебные заведения (сдавая вступительные экзамены), либо могут продолжить учебу в среднем профессиональном учебном заведении.

Лицеи являются новым стандартом верхней ступени среднего образования, который в соответствии с законом «Об образовании» к 2005 году должен прийти на смену общему среднему образованию. Учеба в лицее продолжается 3 года (классы 10–12). Зачисление учащихся осуществляется на конкурсной основе.

■ Профессиональное среднее образование

Многопрофильные профессиональные училища (или политехнические школы) осуществляют последовательную подготовку в широком диапазоне квалификаций, от простого рабочего до техника. Программы профессионального образования

⁵ Использована методика МОТ для вычисления безработицы.

⁶ Отчёт ЕФО «Профессиональное образование и обучение в Молдове», 2002.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В МОЛДОВЕ

предоставляются выпускникам гимназий, а также выпускникам общеобразовательных средних школ и лицеев. Продолжительность образования в этих школах – до 5 лет для выпускников гимназий и до 3 лет для выпускников лицеев и общеобразовательных средних школ.

Программа профессионального обучения и подготовки в многопрофильных училищах осуществляется в 3 ступени. Первая ступень длится 2 года и обеспечивает квалификационную подготовку по одной рабочей профессии. По окончании программы вручается квалификационное свидетельство. Оно дает выпускникам право выхода на рынок труда или продолжения своего образования на второй ступени многопрофильного профессионального училища. На первой ступени многопрофильного училища также предоставляется лицейское образование (общее образование).

Вторая ступень продолжается 2 года и повышает квалификацию до уровня мастера (*maistru*). На этой ступени обучают основным профессиональным навыкам, например, как управлять частным бизнесом. Эта ступень заканчивается экзаменами, после которых выдается свидетельство многопрофильного профессионального училища второй ступени. Это дает ученикам право продолжить образование на третьей ступени или выйти на рынок труда. На второй ступени многопрофильные школы также предоставляют лицейское образование (общее образование). Написав заявление, выпускники могут допускаться к экзаменам на диплом бакалавра, который даёт им возможность поступить в высшее учебное заведение.

Во время 3 ступени продолжается профессиональная подготовка до квалификации техника. Эта ступень заканчивается квалификационным экзаменом, после которого выдается

диплом техника. Продолжительность обучения на этой ступени составляет 1 год.

Ремесленные училища предоставляют профессиональную подготовку либо в одной профессиональной сфере, либо в нескольких смежных. В ремесленные училища могут поступить выпускники гимназий, лицеев или общеобразовательных средних школ. С одобрения Министра образования может быть организован набор в специальные группы для учеников, которые не закончили 9 классов, но которым уже исполнилось 16 лет. Курсы продолжаются от 6 до 18 месяцев, а после выпускных экзаменов выдается свидетельство о присвоении квалификации.

Главное различие между ремесленными училищами и многопрофильными училищами заключается в том, что первые ориентированы исключительно на рабочую профессию. Они предназначены для тех, кто заинтересован в получении профессиональной подготовки в одной или нескольких смежных отраслях, чтобы как можно быстрее трудоустроиться через рынок рабочих вакансий.

Высшее образование

■ Краткосрочное высшее образование

Срок обучения составляет 2-3 года; организовано это образование в колледжах. В бывшем Советском Союзе колледжи (которые назывались техникумами) предлагали среднее специальное образование и были промежуточным звеном между профессиональными училищами и высшими учебными заведениями. Согласно закону «Об образовании» от 1995 г. колледжи могут функционировать как автономные институты, как часть университета, или они могут функционировать при таких учреждениях.

■ **Университеты (полный курс обучения в вузе)**

В зависимости от профиля, обучение может длиться от четырех до шести лет. Выпускники сдают экзамен и получают диплом лицензиата.

Постуниверситетское образование

Организовано для тех, кто получил диплом лицензиата. Его цель – обеспечить специализацию в определенных областях, расширить и улучшить уровень научной или педагогической подготовки. Существуют различные формы постуниверситетского образования: докторантура, пост-докторантура, резидентура, секундарнат, курсы специализации и повышения квалификации. Постуниверситетское образование можно получить в высших учебных заведениях или в исследовательских институтах.

Другие типы учебных заведений

- **Специальное образование** – составная часть системы образования, которая предлагает подготовку детям с различными умственными и физическими недостатками.
- **Художественное и спортивное образование** организовано как лицейское образование для детей с особыми музыкальными, артистическими или спортивными способностями. Возможны переводы между этой и обычными формами образования.
- **Дополнительное (внешкольное) образование** помогает развить способности и таланты детей в различных областях и удовлетворяет различные индивидуальные интересы.
- **Профессиональное образование и обучение взрослых (включая**

непрерывное профессиональное обучение) может существовать в различных формах подготовки и самоподготовки и предоставляется в государственных или частных учебных заведениях. Учебные заведения для обучения взрослых должны быть аккредитованы Министерством образования. Финансирование таких учебных заведений осуществляется спонсорами, дотациями и из других законных источников. Учащиеся, получившие определенный уровень знаний, имеют право сдавать экзамены, после чего они получают квалификационный сертификат. Список специальностей, которые можно получить при заочном образовании, одобряет правительство. Подготовку, переподготовку и курсы переквалификации в согласии с условиями министерств образования и труда могут организовывать министерства, ведомства, предприятия и другие юридические лица как совместно с учебными заведениями, так и независимо от них.

Таким образом, в настоящее время существует 4 категории учебных заведений, по окончании которых учащиеся могут получить свою первую работу на рынке труда:

- Полное среднее образование в общей средней школе в течение 9 или 11 лет;
- Среднее профессиональное образование в ремесленном училище сроком обучения от 1 до 1,5 лет или в многопрофильном профессиональном училище с обучением в течение 2 + 2 + 1 год;
- Краткосрочное высшее образование от 2 до 3 лет в колледжах (в советской системе они назывались техникумы);
- Высшее образование в институтах и университетах, которое продолжается от 4 до 6 лет.

2.5 УЧИТЕЛЯ И ДРУГОЙ ПЕРСОНАЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧИЛИЩ И ПОДГОТОВКА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Часто преподавателями профессиональных училищ являются выпускники высших технических учебных заведений, которые получают перед началом работы лишь небольшую педагогическую подготовку. Они также могут быть работниками предприятий или выпускниками университетов, которые преподают общеобразовательные предметы в многопрофильных или ремесленных училищах. Отсутствуют учебные заведения, осуществляющие подготовку преподавателей, мастеров производственного обучения, отсутствуют также соответствующие профильные специальности.

Система подготовки учителей и инструкторов для системы ПОО в Молдове довольно ограничена. Согласно закону учитель должен проходить переподготовку каждые 5 лет, и это является условием карьерного роста и повышения зарплаты. Психолого-педагогическая подготовка и переподготовка штатного персонала системы ПОО должна быть организована институтом И.Крянгэ, а профессиональная подготовка – Техническим университетом Молдовы. Шаг навстречу решению данной проблемы был сделан, когда в Техническом университете Молдовы по проекту Тасис Реформа молдавской системы профессионального образования и обучения был создан Центр подготовки преподавателей, разработки учебных планов и развития среднего ПОО. За первые месяцы работы Центр разработал направления своей деятельности, такие как участие в программах переподготовки учителей и разработка стандартов ПОО. В настоящий момент Центр действует в качестве подразделения Технического университета Молдовы. Однако из-за недостаточных финансовых и людских ресурсов и неопределенного правового статуса эффективность его низкая.

Как следствие, многие учителя имеют устаревшие навыки преподавания, управление профессиональными училищами зачастую не отвечает современным тенденциям, а методы преподавания не гарантируют получения необходимых навыков. Все это делает выпускников училищ непригодными для рынка труда. Более того, начиная с 1991 года существующие экономические условия вынуждают руководителей училищ искать источники увеличения собственных средств; искать по собственной инициативе пути сотрудничества с местными фирмами; искать места прохождения практики для своих учащихся и подходящее оборудование; искать работу для выпускников училищ; инициировать поиски новых клиентов среди безработных с помощью службы занятости; искать людей и компании, заинтересованные в переподготовке рабочих; и, наконец, осуществлять подготовку и обучение взрослых, требования которых во многом отличаются от требований, предъявляемых молодежи. Не все директора училищ морально подготовлены к этому, а национальной стратегии для помощи в их адаптации до сих пор нет.

Кроме учителей, в профессиональных училищах работают мастера с производственным опытом на уровне специалистов в обучении практическим курсам. Двоичная система, предполагающая наличие преподавателей теории и мастеров практического обучения, является одной из причин большой численности персонала в профессиональных училищах. Другой причиной является то, что большинство профессиональных училищ имеют на своем балансе общежития, которые требуют большого количества вспомогательного персонала для работы во внеурочное время. Наряду с этим работают люди, ответственные за обслуживание школьного оборудования.

Отмечается тенденция сокращения численности персонала, особенно за

период 1997-2002 гг. Таким образом проявилась реакция преподавателей на низкий уровень реальной зарплаты, задержку ее выплаты и другие нелегкие условия труда (Прил. 2, Таблица 8). Однако в 2002 г. сильно возросла численность преподавателей. Это было обусловлено тем, что мастера получили статус педагогического персонала. Вспомогательный персонал составляет 36% от общей численности работающих.

Уменьшение численности персонала было не таким резким, как уменьшение численности учащихся. Таким образом, соотношение между учащимися и преподавателями было довольно стабильным - порядка 5 к 1 на протяжении 1997- 2002 гг. (Прил. 2, Таблица 9).

Сокращение численности преподавателей повлияло на соотношение учащиеся-преподаватели таким образом, что возросла численность группы учащихся (Таблица 2.5). В 2002 г. некоторые вспомогательные работники были переквалифицированы и отнесены к педагогическому персоналу, что

объясняет резкое снижение численности учащихся на одного преподавателя.

2.6 ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧИЛИЩ

Система ПОО пострадала от сокращения ассигнований государства на образование. Как уже было отмечено в Главе 1, с 1990-х гг. доля государственного финансирования системы образования в ВВП уменьшилось почти в два раза, с более чем 10% примерно до 6%. Вследствие того что, профессиональные училища зачастую располагают большими зданиями и мастерскими, а также имеют общежития, возникает необходимость оплаты таких расходов, как отопление и электричество, тарифы на которые значительно выросли после получения независимости, когда все источники энергии пришлось импортировать. Сложнее сократить эти затраты, чем, к примеру, зарплаты учителей. Стоимость источников энергии составляет более четверти бюджетов училищ (Таблица 2.6).

Таблица 2.5: Соотношение численности учащихся к численности педагогического персонала в профучилищах, подведомственных Минобразования, 1997–2002 гг.

Тип школы	Студенты/педагоги					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Многопрофильные училища	18,9	18,7	16,3	15,9	15,1	5,6
Ремесленные училища	23,5	20,5	19,5	17,3	17,3	5,5
Специальные школы	45,2	51,1	55,7	43,8	50,6	11,3
Всего	29,2	30,1	30,5	25,7	27,6	7,5

Источник: Министерство финансов.

Таблица 2.6: Реальные расходы (% от общей суммы расходов), по категориям, в профучилищах, подведомственных Минобразования, 1999–2001 гг.

Категория расходов	1999	2000	2001
Всего	100,0	100,0	100,0
Заработная плата	35,2	37,3	37,0
Электроэнергия, газ и отопление	26,4	22,0	27,7
Офисные принадлежности и др.	1,0	1,1	0,8
Учебные материалы	0,2	0,4	0,4
Питание и лекарства	0,7	0,2	0,3
Телекоммуникационные услуги	0,5	0,5	0,5
Аренда транспорта	0,7	1,3	1,1
Ремонт помещений, мебели, оборудования	1,1	2,0	2,3
Вода и канализация	6,6	4,9	2,8
Стипендии учащихся	22,9	21,5	17,5
Другие расходы	1,5	2,9	1,5
Приобретение мебели и оборудования	0,1	0,7	1,1
Капремонт	3,1	5,2	7,0

Источник: Министерство финансов.

Проведённый анализ показывает, что существует 3 основных статьи расходов: зарплата, электроэнергия и отопление, стипендии учащихся. При этом удельный вес заработной платы преподавателей в общих расходах значительно ниже, чем в других странах. Значительная часть расходов направлена на электроэнергию и отопление, что крайне негативно влияет на другие расходы, например, на сумму, которую можно было бы использовать на зарплаты и отчисления на социальное страхование. Согласно исследованию OECD, проведённому в 2001 г., в системе профессионального образования учителя получали от 8,5 до 34,1 Евро в месяц. Эти цифры значительно ниже среднемесячного дохода в Молдове (в тот год – 37,3 Евро)⁷. Обязательная установка счетчиков для измерения потребления электричества в 2000 году явилась основной причиной резкого увеличения статьи «другие расходы» в том же году. Расходы на учебные материалы чрезвычайно малы - они составляют лишь 0,4%; также невелики расходы на приобретение нового оборудования и ремонт.

2.7 СТАНДАРТЫ И УЧЕБНЫЕ ПЛАНЫ, УЧЕБНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, ОЦЕНКА И СЕРТИФИКАЦИЯ, ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Стандарты и учебные планы

Определение потребностей в навыках и разработка стандартов ПОО - сравнительно новое направление деятельности для тех, кто отвечает за национальную систему ПОО в Молдове. Ранее, когда страна была частью Советского Союза, это было прерогативой властей Москвы. Несмотря на некоторый опыт в определении профессиональных потребностей, приобретенный благодаря проекту Тасис «Реформа молдавской системы профессионального образования и обучения», у Молдовы достаточно ограниченный опыт в разработке адекватных и эффективных мер в этой области, а социальные партнеры в разработке стандартов играют незначительную роль.

⁷ OECD 2002, с. 55.

Большой частью определение содержания ПОО отнесено к компетенции поставщиков образовательных услуг. Они также могут инициировать изменение стандартов ПОО, подлежащих утверждению Министерством образования. Согласно законодательству, за разработку государственных учебных стандартов и их внедрение отвечает Министерство образования. Несмотря на это, в данной области было сделано не так много.

Все еще используются устаревшие (советские) профессиональные учебные планы. В них очень мало внимания уделяется функциональным и основным навыкам (таким, как работа в группе и решение проблем)⁸. Многопрофильные профессиональные училища предоставляют общее среднее образование, а также профессиональную подготовку. Эта комбинация общего академического и профессионального учебных планов перегружает учащихся, и многопрофильные профессиональные училища не дают ощутимых преимуществ: темы и планы устарели и не соответствуют требованиям, необходимым на рабочем месте. Также во многих случаях причиной, сдерживающей внедрение новых учебных планов, является недостаток оборудования⁹.

Учебные планы в многопрофильных и ремесленных училищах разрабатываются и пересматриваются учителями и мастерами производственного обучения. Любое изменение подлежит утверждению Министерством образования. За исключением некоторых училищ, вовлечение социальных партнеров, особенно работодателей, в разработку учебных планов является редкостью. Министерство образования одобряет учебные планы без консультации с социальными партнерами, и на национальном уровне для этого не разработаны необходимые процедуры или механизмы.

Учебные материалы

Учебные пособия и материалы для системы государственного образования должны были бы создаваться на тендерных условиях после консультаций с соответствующими министерствами и ведомствами. По закону «Об образовании» они подлежат утверждению Министерством образования.

Оказалось, что по сравнению со средним общим образованием, где в рамках проекта Всемирного банка была разработана основная часть новых учебных пособий, в сфере профессионального обучения новые учебники и учебные материалы практически отсутствуют. Во время посещения многопрофильных училищ многие учителя жаловались на устаревшие пособия и учебные материалы, не соответствующие необходимым стандартам. В предыдущие годы многопрофильные училища получали некоторые материалы и пособия из Румынии. Однако большинство учебных материалов было разработано еще в советские времена, и они имеются только на русском языке.

Оборудование и наглядные пособия во многих училищах также устарели. Такие училища не могут предложить адекватные условия и должное обучение, которое обеспечило бы выпускников навыками и способностями, необходимыми для начала трудовой деятельности.

Оценка и сертификация

Оценку профессиональной квалификации учащихся многопрофильных профессиональных училищ проводит смешанная комиссия, одобренная Министерством образования. Члены комиссии: председатель, который представляет предприятия экономического сектора, имеющего отношение к данной

⁸ OECD 2002, с. 59.

⁹ Там же.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В МОЛДОВЕ

специальности (в зависимости от профессий, которым обучает училище), учителя и мастера производственного обучения данного училища и другие люди, участвующие по просьбе работодателя (если результаты экзаменов будут использоваться для набора будущих работников). Оценка учащихся проходит в виде теоретических и практических экзаменов, экзамена по основному изучаемому предмету, защите дипломной (практической) работы. Кроме того, учащиеся оцениваются в течение школьного года посредством теоретических экзаменов, а также в практической работе. После сдачи экзаменов учащиеся получают свидетельства о присвоении квалификации описанного выше типа.

Экзамены на бакалавра для учащихся многопрофильных профессиональных училищ организуются Министерством образования по общим правилам, применяемым в лицеях.

Исследовательская работа

Основной потенциал для педагогической исследовательской работы был сконцентрирован в Институте педагогических и психологических наук (ИППН), основанном в 1947 г. как Институт школ, закрытый в 1999 г. Его полномочия были переданы Институту

образовательных наук, который был организован наряду с Институтом подготовки педагогических кадров. По закону программы фундаментальных научных исследований, а также другие исследовательские программы оцениваются и одобряются Министерством образования и финансируются на контрактной основе по конкурсу. К сожалению, в этой области не было достигнуто значительных результатов, частично из-за финансовых трудностей.

2.8 ОБЩЕЕ СОСТОЯНИЕ ШКОЛ

Во время первого приезда в страну группа экспертов посетила несколько училищ, чтобы получить общее представление, а также посмотреть, какого рода помощь нужна училищам и их руководству. В данном разделе, в соответствующих вставках, представлены краткие сведения о наблюдениях группы во время посещения училищ.

Результаты посещения профессиональных училищ

Некоторые основные характеристики посещенных школ представлены в Таблице 2.7.

Таблица 2.7: Основные характеристики посещенных школ, апрель 2003

№ примера - подчинение училища	Городская/сельская	Имеет учеников-контрактников	Подготовка безработных	Другие типы НПП**	Коммерческая деятельность, кроме обучения	Международные контакты
1 - МО*	городская	да	нет	да	–	проект Sida, Румыния
2 - МО	городская	да	нет	1 группа	–	ЕФО, проект по северо-западу России
3 - МО	городская	да	да	да	–	проект Tacis
4 - Уезд	сельская	нет	да	–	да	директор работал за границей
5 - Уезд	сельская	нет	да	–	да	ЕФО, проект по северо-западу России
6 - Уезд	сельская	нет	–	–	да	проект Tacis
7 - МО	городская	нет	да	да	да	ЕФО, проект по северо-западу России
8 - МО	городская	да	да	да	да	проект Sida

*МО = Министерство образования

**НПП = непрерывная профессиональная подготовка

Различные подходы к выживанию

Первые наблюдения показывают, что школы очень отличаются друг от друга и решают насущные проблемы разными способами.

Городское училище в Примере 1 специализируется на обучении специальностям, которые пользуются большим спросом в Кишинёве, и предоставляет первоначально профессиональную подготовку в течение 1 года. Около 25% учащихся являются контрактниками. Многие из них сами платят за свое обучение. Училищу сложно работать со службой занятости, и в этой области не было достигнуто существенных результатов. У училища свои собственные международные

контакты: оно посылает учащихся на стажировки в Румынию и Украину и принимает участие в финансируемом Швецией двустороннем проекте в области ПОО.

В Примере 2 мы рассмотрим училище с более выраженным многопрофильным характером. Оно предлагает все три ступени многопрофильного учебного плана. Большинство ее учащихся обучаются в многопрофильных группах. Училище почти не имеет опыта в области организации непрерывного профессионального обучения и только недавно было приглашено для принятия участия в мероприятиях по распространению результатов проекта реформ в Северо-западном регионе России, который координируется ЕФО.

Пример 1

Многопрофильное профессиональное училище № 2 в Кишинёве – гостиничное хозяйство, повара

Училище было основано в 1944 году и всего имеет 1.065 учащихся. Из них 820 - бюджетники и 245 контрактники. Порядка 9 - 10 групп (250 учащихся) - это многопрофильные группы, т.е. учащиеся посещают как профессиональные, так и общие среднеобразовательные лекции. Из них половина заканчивает первую ступень, и половина переходит на вторую. 77,5% сдает экзамен на бакалавра. Остальные учащиеся посещают более краткие профессиональные курсы, как правило, сроком на 1 год. Кроме того, в училище ежегодно обучается около 240 взрослых на 3-х-6-месячных курсах. Они либо платят сами, либо их обучение оплачивает их организация. Училище подсчитало, что 85% обучаемых в ней взрослых самостоятельно оплачивают свое обучение. У училища пока нет контрактов со службой занятости, т.к. правила последней очень сложны, и ежемесячно они платят лишь 130–160 лей, что значительно ниже затрат училища на учащегося, которые составляют около 200 лей в месяц. Общее количество персонала училища составляет 130 человек. Из них 56 работников - учителя.

Большой проблемой для училища является устаревшее оборудование и материалы. Кухонное оборудование очень старое и находится в нерабочем состоянии. Благодаря сотрудничеству с фирмами учащиеся получают возможность прохождения производственной практики. Летом училище посылает учащихся на практику в Румынию в большой курортный ресторан (Олимп) и в Украину в прибрежные гостиницы, которые принадлежат молдавским организациям. Выпускники училища легко находят работу, к примеру, в больших гостиницах Кишинёва.

Пример 2

Многопрофильное училище № 1 – кондитерское дело

Училище было организовано в 1970-х гг. Оно насчитывает около 600 учащихся: из них 450 учатся по учебному плану многопрофильного училища, а 150 поступили на одногодичные курсы профессионального обучения. Около 435 учащихся – бюджетники, остальные - контрактники. Большинство учащихся - девушки. Училище - одно из немногих, предлагающих все три ступени многопрофильной учебной программы. Около 65–70% учеников могут продолжить обучение на второй ступени, но только 50% финансируются из государственного бюджета, а на третью ступень переводится лишь 25% учащихся. Общая численность персонала училища - 96 человек, из которых 49 - преподаватели.

У училища очень ограниченный опыт в подготовке взрослых: была организована одна группа по просьбе молдовано-турецкой компании, которая планирует направлять рабочих за границу.

Училище страдает от устаревшей технической базы и испытывает трудности в обеспечении учащихся практикой на соответствующем оборудовании. Одним из предложений директора училища по модернизации системы ПОО - принудить частные фирмы оказывать помощь училищам.

Училище в Примере 3 настойчиво пытается найти средства для обновления учебных материалов и оборудования. Оно предлагает курсы безработным по заказу служб занятости. Однако оно находит такого рода сотрудничество трудным и не очень выгодным. Непрерывное профессиональное обучение предлагается, в основном, в виде

краткосрочных квалификационных курсов по оценке профессиональных навыков в области сварки.

Вне больших городов училища полагаются полностью на зачисление бюджетников. Все эти училища получают доход, занимаясь деятельностью, не связанной с обучением (Пример 4).

Пример 3**Многопрофильное профессиональное училище № 7 – строительство**

В училище обучается около 630 учащихся. Из них 300 человек - учащиеся, желающие получить одногодичное профессиональное обучение, остальные занимаются по многопрофильному учебному плану. Училище готовит учащихся всех специальностей строительной отрасли. Недавно были организованы группы по новым специальностям: повара, портные и автомеханики. Новые курсы предлагаются только контрактникам. В училище обучается 413 бюджетников. Подсчитано, что около 60% общих расходов училища покрывается за счет государственного бюджета.

Училище предлагает первый и второй уровни многопрофильного училища. Около 35–40% оканчивающих первую ступень переходят на вторую; их численность ограничена в основном Министерством экономики. Однако по многим специальностям учащиеся могут продолжить обучение в других училищах.

Училище имеет опыт сотрудничества со службами занятости: за последние три года оно обучило около 250 безработных, большей частью на трехмесячных курсах. В этом году училище не принимало участия в тендере, потому что условия служб занятости стали очень непривлекательными.

Училище предлагает другие услуги для обучения взрослых, особенно в форме оценки профессиональных навыков, а также краткосрочных подготовительных курсов для людей, уезжающих на работу за границу. Эти курсы обычно длятся две недели. По их окончании проводятся экзамены и выдаются сертификаты.

Благодаря поддержке программы Тасис училище получило некоторое сварочное оборудование.

Пример 4**Многопрофильное профессиональное училище в г. Хынчешть – строительство**

В училище обучается около 400 учащихся. Из них половина учится по многопрофильному учебному плану, а половина посещает профессиональные одногодичные курсы. Все учащиеся являются бюджетниками. Они могут получить подготовку по всем специальностям строительной отрасли. В последние годы училище также начало готовить секретарей, автомехаников, поваров и организовывать некоторые курсы по заказу службы занятости. Проблемой является плата за эти дополнительные курсы. Служба занятости оплачивает лишь 700 лей за одного учащегося (шестимесячные курсы). Данные условия не очень привлекательны для училища. Училище ежегодно получает от уезда общий бюджет в размере 1,4 миллиона лей. К тому же оно имеет некоторый дополнительный доход от сдачи в аренду общежитий во время каникул, а также от услуг, предоставляемых учащимися (а именно: ремонт автомобилей и оборудования). В училище работает 78 человек персонала, из которых 29 - преподаватели. Из 300 выпускников в год половина сразу получает работу. Большинство учащихся имеет возможность вернуться домой и помогать своему домашнему хозяйству, что позволяет им приобрести некоторую практику. Через несколько лет многие выпускники получают работу за границей.

Были предприняты попытки, поменять профессиональную ориентацию училища, но это оказалось проблематично. Также проведенный училищем анализ того, что происходит с его выпускниками, не очень точен. Тем не менее, большая ориентация на сферу муниципальных услуг могла бы быть одним из возможных будущих направлений деятельности.

Очень большой проблемой является старое оборудование. Училище сформировало акционерное общество, родители учащихся платят членский взнос (1 лей в месяц). Также, училище ищет спонсоров для обновления оборудования путем привлечения достаточного количества средств.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В МОЛДОВЕ

Сельские училища – социальная роль и выживаемость

Два сельских училища (Примеры 5 и 6) подчеркнули свою социальную роль, связанную, прежде всего, с возможностью молодых ребят получить образование в сельской местности. Среди основных проблем училища указали обеспечение учащихся питанием и поиск способов самофинансирования для обеспечения всех потребностей учащихся.

Директор училища в Примере 6 – настоящий предприниматель. Он нашел практические решения многочисленных серьезных проблем. Училище принимало участие в проекте Тасис. Очевидно, это помогло персоналу училища лучше понять и приспособиться к новым экономическим условиям и реальностям переходного периода. Его концепция организационного устройства намного опередила материальную базу.

Пример 5

Многопрофильное сельское училище в г. Леово – строительство и сельское хозяйство

В училище учится 292 учащихся, из которых 120 обучается по многопрофильному учебному плану. Оно обеспечивает подготовку по всем строительным и сельскохозяйственным профессиям. В дополнение, оно обучает поваров, портных, газо-электросварщиков и механиков тракторов. Персонал изменил профиль училища для лучшего соответствия спросу на рынке труда. Учебные планы для поваров, портных и сварщиков были разработаны учителями и одобрены на уездном уровне в сентябре 2002 года. В 2003 г. училище провело по этим специальностям 6-месячные курсы для двух групп из 55 человек, направленных службой занятости. Всего в училище работает 69 человек, из которых 32 – преподаватели.

Во владении училища имеется 16 га земли, которую оно обрабатывает в целях практического обучения учащихся. В 2003 г. 11 га было засеяно пшеницей и 5 га – подсолнухом. Училище продает урожай и использует деньги на обновление оборудования. Частная компания хорошо оплачивает приобретаемую у училища с/х продукцию, в результате училище дважды в день может кормить учащихся в своей столовой.

Администрация училища положительно оценила факт его передачи уезду. Были некоторые проблемы с выдачей зарплаты и оплатой электричества. В то же время персонал чувствует изолированность училища от Министерства образования. Последнее не высылает им учебные, методологические материалы и материалы для переквалификации учителей. Не существует организованного сотрудничества с работодателями или другими училищами. Отсутствие описаний профессиональных навыков, стандартов и анализа специальностей, пользующихся спросом, создает дополнительные проблемы.

Пример 6

Многопрофильное сельское училище в г. Кэрпиень

В училище обучается около 540 учащихся. Из них 270 – бюджетники, остальные – контрактники. Училище принимало участие в проекте Тасис и имеет современный взгляд на решение собственных проблем. В прошлом все его 570 учащихся обучались на тракториста. Однако сейчас лишь небольшое количество учащихся готовится по этой специальности, остальные – это повара, кондитеры и портные. Училище получило некоторое оборудование в рамках проекта Тасис, а значительную часть приобрело самостоятельно. Училище обрабатывает землю и собирает урожай для крупных соседних ферм, при этом оплата предоставляется как наличными, так и в натуральном виде. Выращенный урожай используется на собственной мельнице для помола муки. Эта услуга также предоставляется другим клиентам. Персонал использует муку в своей кондитерской и продаёт хлеб. Обучение поваров позволило вновь открыть столовую.

В селе регулярно отключается электричество, поэтому училище имеет собственный генератор. По словам директора, лишь 20% затрат покрывается за счет бюджета; остальные расходы училище оплачивает само, используя для этого различные способы.

Менеджеры – предпринимательские навыки и коммерческое мышление

В двух посещенных училищах в городе Бэлць (второй крупнейший город Молдовы, расположенный на севере - более развитом регионе) – Примеры 7 и 8 – работают высококвалифицированные менеджеры. В трудных условиях они смогли обеспечить развитие своих училищ двумя очень разными способами. Главным, по нашему мнению, фактором успешного выживания в условиях переходного периода в этих училищах являются предпринимательские способности директоров училищ. Готовность принимать новые решения и мобилизация деловых возможностей, вместо простого ожидания получить от министерства или уезда больше средств, является главной чертой успешного руководства.

Условия роста

Тот факт, что училища в Примерах 7 и 8 работают в развивающейся экономической среде, также повлияло на их деятельность. Предприятия в Бэлць нуждаются в трудовых ресурсах.

Есть также рынок для квалификации и переквалификации персонала, который может быть освоен как государственными профессиональными училищами, так и частными поставщиками образовательных услуг. В компании, которую мы посетили, нам сказали, что профессиональные училища не могут удовлетворить их потребности в персонале необходимой квалификации, поэтому они планировали открыть свой собственный центр подготовки кадров. Они также тесно сотрудничали с некоторыми училищами и предложили им места для прохождения практики. Торговая палата организовала курсы по подготовке персонала для работы в офисе, но не смогла найти профессиональные училища, которые могли бы предложить этот тип подготовки. Кажется, что недостаток информации о существовании спроса и предложения, слабые или несуществующие связи между работодателями, профессиональными училищами и другими поставщиками услуг по подготовке являются основными причинами сложностей в получении требуемой профессиональной подготовки.

Пример 7**Училище № 3 г. Бэлць – легкая промышленность**

В училище обучается 405 бюджетников, и оно предлагает все 3 многопрофильные ступени обучения. Училище обучает учащихся по следующим специальностям: швеи, обработка кожи и меха и производство меховых изделий. Оно также обучает производству защитной экипировки (перчатки). Недавно училище расширило свой профиль, включив в него другие специальности, парикмахер и продавец, оборудовав для этой цели небольшие мастерские. У училища хорошие отношения с работодателями и местным центром занятости, оно проводит подготовительные курсы для безработных. За 5 лет училище имело контракты с различными предприятиями, и почти 100% выпускников устроены на работу. Благодаря хорошим личным контактам и отношениям менеджеров училище недавно переехало в новое здание, на ремонт и оборудование которого было потрачено много средств.

Училище получает средства от прохождения практики учащихся и от коммерческих заказов на защитную экипировку. Училище не участвовало в каких-либо проектах. Все вышеупомянутые достигнутые результаты были получены в результате личного участия и вклада преподавателей и менеджеров.

С точки зрения менеджеров, профессиональное училище несет важную социальную ответственность перед молодыми людьми. Поэтому государство должно увеличить бюджетные отчисления на систему ПОО. По причине бедности многие родители не могут позволить себе заплатить за образование своих детей. Период профессиональной подготовки должен быть изменен таким образом, чтобы дети не заканчивали учебу до достижения зрелого возраста (18 лет), позволяющего трудоустроиться. Число многопрофильных училищ должно быть снижено для увеличения концентрации ресурсов в оставшихся училищах. В связи с этим персонал училища также считает, что эти училища необходимо преобразовать в технические лицеи, которые могли бы предоставлять общий бакалавриат.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В МОЛДОВЕ

Подготовка безработных и непрерывное профессиональное обучение в училищах

Опыт училищ, осуществляющих обучение безработных, направленных службой занятости, различен. Во-первых, в некоторых училищах считают, что безработные не очень заинтересованы в обучении. Во-вторых, служба занятости накладывает серьезные ограничения на начальной ступени, к примеру, на использование денег. И она гораздо менее заинтересована в конечных результатах, а именно: нашли ли выпускники работу или нет. Наблюдение за последним

обстоятельством практически отсутствует.

Непрерывное профессиональное обучение предлагается, но на очень ограниченном уровне.

Устаревшее оборудование

Общей характеристикой всех училищ является устаревшее оборудование, которое осложняет обеспечение должной подготовки. Для решения этой проблемы училищам необходимо напрямую сотрудничать с частными фирмами.

Пример 8

Училище № 5 г. Бэлць – современные технологии

В училище обучается около 550 учащихся. Из них 340 бюджетники, остальные - контрактники (и те и другие обучаются по многопрофильной и профессиональной программам). Училище принимает участие в проекте Sida и имеет современный взгляд на решение своих проблем. В рамках проекта Sida училище разработало модульную систему обучения взрослых (специальности: оператор компьютера и бухгалтер) и получило новые компьютеры. До 1990 г. училище готовило учащихся для военных заводов, но после 1990 г. оно изменило профиль на следующие услуги: ремонт радио и холодильников, автомеханик, официант, повар, бармен, компьютерная бухгалтерия и оператор компьютера. Училище предоставляет платную подготовку, а также получает доход от предоставления ремонтных услуг местным жителям. Училище сотрудничает с местным центром занятости и проводит подготовительные курсы для безработных (в прошлом году было подготовлено около 200 человек). Училище находит такое сотрудничество взаимовыгодным.

Училище также осуществляет плодотворное сотрудничество с другими училищами уезда. Это происходит и благодаря тому, что ее директор является президентом Совета директоров профессиональных училищ. Училище также имеет хорошие отношения и тесно сотрудничает с местными предприятиями, особенно с предприятиями малого и среднего бизнеса. На этих предприятиях оно организует практику для учащихся. Почти все выпускники находят работу – в большей степени, на предприятиях, где они проходили практику. У училища не сложились отношения с местными властями, и, с точки зрения менеджера, местные власти не очень заинтересованы в многопрофильных училищах. Поэтому он не считает, что передача профессиональных училищ под местный контроль будет для них полезной.

3. РЫНОК ТРУДА – ЕГО ВАЖНОСТЬ ДЛЯ СИСТЕМЫ ПОО

3

3.1 НАСЕЛЕНИЕ РАБОТОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА (15–64 ГОДА) И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

В 2002 году в Молдове проживало 2,47 миллиона человек в трудоспособном

возрасте (15-64 года). Средний коэффициент занятости рабочей силы (КЗРС) составлял 62,1% - 63,6% для мужчин и 60,8% для женщин. Это подразумевает занятость немногим более 1,5 миллиона человек от общего числа трудоспособного населения.

Таблица 3.1: Население в возрасте 15–64 лет, по полу, городское и сельское, КЗРС, занятые/безработные в 2002 г.

	Население 15–64	Занятые	Безработные	Активное население	Уровень активности %	Уровень занятости %	Уровень безработицы %
Всего	2.470.339	1.425.589	109.544	1.535.133	62,1	57,7	7,1
Мужчины	1.191.606	693.916	64.101	758.017	63,6	58,2	8,5
Женщины	1.278.733	731.673	45.443	777.116	60,8	57,2	5,8
Всего женщин %	51,8	51,3	41,5	50,6			
Горожане	1.078.820	581.601	81.225	662.826	61,4	53,9	12,3
Сельчане	1.391.519	843.988	28.319	872.307	62,7	60,7	3,2
Всего сельчан, %	56,3	59,2	25,9	56,8			

Источник: Департамент статистики и социологии.

Полные данные для характеристики занятости населения по возрастным группам, полу и месту проживания за 2002 г. представлены в Приложении 2, Таблица 10.

Примерно половину экономически активного населения составляют женщины. Доля женщин как в составе трудоспособного населения, так и в составе занятого населения составляет чуть больше 50%. Доля женщин среди безработных – 41,5%, что означает, что в Молдове безработных женщин примерно на 20.000 меньше, чем безработных мужчин.

Более половины трудоспособного населения проживает в сельской местности. Этот факт отражает сельский характер экономики Молдовы, более половины населения которой проживает в сельской местности¹⁰.

В селах проживают приблизительно 59% занятого населения Молдовы, и только 25% там – безработные. Это в значительной мере объясняет высокую степень занятости среди старших возрастных групп (Приложение 2, Таблица 10). В то же время в сельской местности, по-видимому, существует значительная скрытая неполная занятость, так как большая часть работы в аграрном секторе является сезонной.

3.2 КОЭФФИЦИЕНТЫ ЗАНЯТОСТИ

Очень интересные выводы можно получить при анализе коэффициентов занятости, представленных в Таблице 3.1 и более подробно в Приложении 2, Таблица 10 (занятое трудоспособное население в возрасте 15 - 64 лет подразделено в таблице на несколько возрастных групп).

- Общий уровень занятости (57%) приблизительно соответствует среднему уровню в Европейском

Союзе, и хотя есть небольшое различие между уровнем занятости женщин и мужчин, нет значительной разницы в занятости по возрастным группам.

- Уровень занятости для сельского населения выше как в целом, так и для каждой из возрастных групп. Очень высок уровень занятости в сельских районах среди старших возрастных групп и среди населения старше 65 лет. Частично это можно объяснить низким уровнем пенсий, которые получают в сельских районах бывшие колхозники, а также тем, что жители села предоставляют о себе данные как о работающих, в то время как они заняты на неоплачиваемой работе на своих собственных земельных участках, а не на приносящих доход рабочих местах.
- Уровень занятости женщин выше, чем мужчин для всех возрастных групп в диапазоне от 20 до 49 лет, и только в возрастных группах от 55 лет и старше уровень занятости мужчин становится значительно выше. Пенсионный возраст для женщин был 55–57 лет и 60–62 года – для мужчин¹¹, что частично объясняет это различие. Помимо того факта, что в экономике бывшего Советского Союза уровень занятости женщин традиционно был выше, существуют и другие факторы, объясняющие данное положение вещей: наличие так называемой теневой экономики, определенного количества мужчин, работающих за границей, и различий в уровнях образования.

3.3 КОЭФФИЦИЕНТЫ БЕЗРАБОТИЦЫ

Общий уровень безработицы, вычисляемый как отношение численности безработных к численности экономически активного населения, в

¹⁰ Мы полагаем, это происходит из-за того, что лица, самозанятые в с/х, считаются занятыми, хотя эта занятость не является абсолютно доходной и прибыльной.

¹¹ Недавно закон о пенсиях подвергся изменениям, и в настоящее время женщины выходят на пенсию в 60 лет, а мужчины – в 65.

2002 г. составлял 7,1%. Безработица¹² выше среди мужчин (8,5%), чем среди женщин (5,8%), и значительно выше в городах (12,3%), чем в сельских районах (3,2%) (см. см. Таблицу 3.1, Приложение 2, Таблица 10). Самый высокий уровень безработицы установлен среди младших возрастных групп от 15 до 24 лет. Интересно отметить, что уровень безработицы среди мужчин возрастной группы 20–24 года более высокий, чем среди женщин того же возраста. Имеет ли это отношение к более высокой численности женщин, раньше занявших нишу на рынке труда, к службе в армии, к большей численности тех, кто в этом возрасте выехал за пределы страны в поисках работы, к лучшим возможностям найти работу для женщин или к каким-либо другим факторам – вопросы, которые требуют более детального изучения.

Другая интересная особенность, которая следует из анализа, приведенного в Приложении 2, Таблица 10, – это более высокий уровень безработицы в возрастных группах от 40 до 49 лет по сравнению с людьми, которые на несколько лет моложе или старше. Является ли это временным явлением из-за закрытия заводов в переходный период, что вызвало массовое сокращение рабочих мест, или в основе этого явления лежат другие факторы – это уже другой вопрос, который должен быть подробно изучен.

Согласно данным, представленным в Таблице 3.1 и Приложении 2, Таблица 10, приоритеты политики, направленной на ликвидацию безработицы, должны состоять в следующем:

- Безработица – проблема, характерная, прежде всего, для городской среды, и городам нужно дать приоритет над сельскими районами в планировании и финансировании активной политики по формированию рынка труда.
- Самая уязвимая группа – это юноши и девушки в возрасте 15–24 лет,

проживающие в городах, и для них должны быть разработаны специальные меры (меры, которые предусматривали бы зачисление этих молодых людей в профессиональные училища для того, чтобы они не вели праздный образ жизни). Ресурсы должны быть размещены так, чтобы избежать значительных социальных проблем. За высоким уровнем безработицы среди молодежи может скрываться тот факт, что их образование и обучение не соответствуют изменяющимся требованиям рынка труда.

- Данные указывают также на то, что безработица в Молдове – проблема, скорее, мужчин, чем женщин. Это отличается от ситуации в большинстве стран ЕС. Необходимо исследовать проблему и проверить, не заняты ли мужчины в теневой экономике и не искажены ли данные по каким-либо другим причинам. Высокая степень безработицы среди мужчин ясно указывает на то, что меры, направленные на снижение уровня безработицы в целом, должны быть разработаны таким образом, чтобы особое внимание уделялось обеспечению рабочими местами молодых мужчин.
- Данные, приведенные в таблице, указывают на проблему, связанную с тем, что население, проживающее в городах, становится безработными в достаточно зрелом возрасте, имея за спиной значительный стаж работы, а именно в возраст 40–49 лет. Если это верно, то тогда важно выделить часть ресурсов для их переквалификации и разработки других, активных программ по расширению рынка труда; программ, которые гарантировали бы, что люди со значительным опытом работы вернутся на рабочие места. Это ставит перед работодателями и руководством ПОО задачи по внедрению процессов непрерывного профессионального обучения.

¹² Согласно критериям МОТ, чтобы быть классифицированным безработным, человек должен (а) не работать в течение недели проведения исследования; (б) активно искать работу; (в) не иметь препятствий для начала трудовой деятельности.

3.4 ЗАНЯТОСТЬ, БЕЗРАБОТИЦА И ДОСТИЖЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Таблица 3.2 и Приложение 2, Таблица 11, характеризует занятое население согласно уровню полученного образования. Стоит отметить, что ПОО является доминирующим образованием для работающих мужчин в возрасте от 15 до 64 лет. В то время как для женщин это обычно только средняя школа. Для женщин существует несколько большая вероятность получить высшее образование или высшее образование с сокращенным сроком обучения.

В городах иметь работу и не иметь образования или иметь только начальное или среднее образование совершенно нетипично. Только 6% работающего населения в городах имеют такое образование. В сельской местности, однако, совершенно не важно, имеете ли вы полное или неоконченное среднее образование или вы прошли ПОО. У людей абсолютно равные шансы получить работу, какое

бы образование не было у них за спиной.

Что касается характеристики безработных по уровню образования (Таблица 3.3 и Приложение 2, Таблица 12), любопытным фактом является то, что безработные с неоконченным средним образованием составляют самую многочисленную группу – 35% от общего числа безработных в 2002 году. В сельской местности, где проживает большинство населения с неполным средним образованием, эта группа составляет почти 50% безработных в возрасте от 15 до 64 лет. Таким образом, риск потерять работу выше у тех, кто не имеет полного среднего образования или ПОО.

Что касается мужчин, то вероятность трудоустройства при наличии диплома ПОО возрастает на 10%, что весьма значительно по сравнению с теми, кто имеет лишь среднее образование. В отношении женщин разница в плане трудоустройства между теми, кто имеет профессиональное образование и теми, кто имеет лишь среднее, - не значительна.

Таблица 3.2: Образование занятого населения в возрасте 15–64 лет в 2002 г. (% соотношение)

		Высшее образование	Краткосрочное высшее	Профессиональное училище	Среднее общее	Среднее незаконченное	Начальная школа или без начальной школы
Всего 15–64 лет	100,0	14,1	14,5	27,1	23,1	19,1	2,0
Мужчины	100,0	13,5	12,6	33,7	20,3	18,2	1,7
Женщины	100,0	14,8	16,4	20,7	25,8	20,0	2,4
Города	100,0	26,8	21,4	28,1	17,0	6,1	0,6
Сельская местность	100,0	5,4	9,8	26,4	27,3	28,1	3,0

Источник: Департамент статистики и социологии.

Таблица 3.3: Образование безработных¹³ в возрасте 15–64 лет (% соотношение), 2002 г.

	Высшее	Краткосрочное высшее	Профучилище	Общее среднее	Неполное среднее	Начальная школа или без начальной школы
Всего 15-64	100,0	8,4	7,6	24,2	21,9	35,2
Мужчины	100,0	5,7	6,1	26,6	21,1	36,3
Женщины	100,0	12,5	10,0	20,6	22,9	33,5
Городская местн.	100,0	12,3	9,1	28,2	22,0	25,4
Сельская местн.	100,0	2,5	5,4	18,3	21,5	49,8

Источник: Департамент статистики и социологии.

Из этих данных мы можем сделать следующие заключения:

- Для мужчин в городах пройти ПОО означает, что их возможность найти работу гораздо выше, чем если бы у них было только общее среднее образование. Для безработных женщин в городах такая разница тоже существует, но она не так велика.
- В сельской местности все еще существует возможность найти работу, имея только неполное среднее образование. Однако в трудные времена риск попасть под сокращение и стать безработным очень высок. Для человека, прошедшего ПОО, вероятность сохранения рабочего места гораздо выше, чем для того, кто всего лишь окончил среднюю школу.

- Иметь высшее или краткосрочное высшее образование является положительной характеристикой для безработных, особенно для мужчин. В настоящее время безработица среди этой категории мужчин эквивалентна структуре общей безработицы – около 6%.

3.5 ЗАРЕГИСТРИРОВАННАЯ БЕЗРАБОТИЦА И РАБОТА СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

Необходимо отметить, что службы занятости работают с людьми, которые зарегистрированы безработными согласно трудовому законодательству Республики Молдова, а не с людьми, которые являются безработными согласно критериям МОТ. Последние используются для получения международно-сопоставимых статистических данных.

¹³ Методология МОТ для вычисления безработицы.

Результаты исследования на основе опросов безработных, 2001 г.

Согласно статистическому исследованию уровня безработицы за 2001 год (1.251 респондент), одна треть участвующих в исследовании была неполностью обеспечена работой. Например, они не могли найти работу на полный рабочий день или вынуждены были уходить в неоплачиваемые отпуска, навязанные администрацией предприятия из-за отсутствия необходимых объемов работ. 35% опрошенных зарегистрировались на бирже труда.

Большинство безработных, 80%, потеряло работу, потому что они были уволены со своих рабочих мест. Из тех, которые были уволены по собственному желанию, более чем 50% указывают как основную причину увольнения то, что они получали низкую заработную плату, либо работодатель отказывался выплачивать их заработок.

Среди методов, которые использовались при поиске работы, 78% отметили, что они, в первую очередь, обратились за помощью к друзьям, родственникам и знакомым. Некоторые из них воспользовались рекламными объявлениями, а некоторые вступали в контакт непосредственно с предпринимателями.

Среди безработных 73,3% были безработными больше года.

7% безработных расценили эмиграцию как средство спасения от безработицы.

Источник: Центр стратегических исследований и реформ (ЦСИР), 2001 г.

Зарегистрированные безработные

Чтобы быть зарегистрированным как безработный¹⁴ на бирже труда, необходимо:

- Не иметь работы;
- Быть в возрасте между 16 годами и пенсионным возрастом – 57 лет (женщины), 62 года (мужчины)¹⁵;
- Быть способным и хотеть работать;
- Активно искать работу;
- Не иметь сельскохозяйственной земли;
- Не иметь других источников дохода.

Распределение зарегистрированных безработных по возрасту и полу отличается от критериев, используемых МОТ. Причина этого заключается в том, что международные критерии безработного отличаются от тех, которые положены в основу молдавского трудового законодательства.

В Приложении 2, Таблица 13, отражена численность зарегистрированных безработных по возрастным группам. Можно увидеть, что приблизительно одна треть относится к младшим

возрастным группам, а другая треть относится к основному и зрелому рабочему возрасту. За последние 5 лет появилась тенденция к росту безработицы в возрастной группе от 25 до 34 лет по сравнению с группой от 35 до 49 лет, куда входят, в основном, люди, традиционно работающие на промышленных предприятиях. Возможно, это отражает обострение экономической ситуации после 1998 года и ухудшение экономических условий, влияющих на вновь сформированный частный сектор.

Анализ данных зарегистрированной безработицы с учетом распределения по половому признаку (Приложение 2, Таблица 14) подтверждает тенденцию того, что безработица – это, прежде всего, проблема мужчин, как уже было отмечено в разделе 3.3, что подтверждается данными статистики безработицы, полученными с использованием критериев МОТ. В 1998 женщины все еще составляли 50% зарегистрированных безработных. Однако после 2000 года доля женщин среди зарегистрированных безработных уменьшилась, и в 2002 году мужчины составили 57% зарегистрированных

¹⁴ Все факты и цифры для регистрируемых безработных соответствуют положениям закона о занятости, который действовал до июля 2003 г.

¹⁵ Согласно новому закону о пенсиях, женщины будут выходить на пенсию в 60 лет, а мужчины - в 65.

3. РЫНОК ТРУДА – ЕГО ВАЖНОСТЬ ДЛЯ СИСТЕМЫ ПОО

безработных. Более того, примечательно, что женщины в возрасте 16–24 лет составляют большую долю от общего количества безработных женщин, чем безработные мужчины из той же возрастной группы в общем количестве безработных мужчин. Для женщин этого возраста безработица составила 43%. Наибольшая же часть безработных мужчин относится к группе 25–34 года. (Приложение 2, Таблица 14).

Среди зарегистрированного безработного населения отчётливо просматривается взаимосвязь между уровнем образования и уровнем безработицы. Те, кто получили только общее среднее и незаконченное среднее образование, составляют более 50% зарегистрированных безработных, в то время как получившие профессиональное образование и обучение составляют 25% от этого числа, а окончившие вузы – лишь 6-7%. Это не является простым показателем того, что люди, получившие высшее образование, гораздо меньше подвержены риску потери работы. Как и в других странах, люди с более низким образованием, как правило, в поисках работы обращаются в службы занятости, поскольку туда чаще стекаются сведения о низкоквалифицированных рабочих вакансиях, в то время как люди с высшим образованием находят работу другими способами (Таблица 3.4).

Данные относительно зарегистрированных безработных и причин, по которым они обращаются к службе занятости, представлены в Приложении 2, Таблица 15.

Примечательно, что ищущие работу впервые по окончании средних школ составляют приблизительно 10% от всех зарегистрированных безработных, а университетские дипломированные специалисты – только 2%. На конец 1999 года 50% зарегистрированных безработных были люди, попавшие под сокращение из-за закрытия или реорганизации предприятий. В 2002 году эта группа составляла только 20%, в то время как доля людей, оставивших работу по собственному желанию, выросла с 21% в 1999 году до 29% в 2002 г. Есть также другая группа (безработные «по другим причинам») которая почти удвоилась и теперь составляет наибольшую (отдельную) группу зарегистрированных безработных.

Должно быть проведено исследование того, почему произошли эти изменения, то есть исследование причин безработицы. Увеличение количества работников, которые оставляют рабочие места по собственному желанию, и уменьшение количества тех, кто попадает под сокращение, может являться отражением предпринятых административных мер, направленных на сокращение числа людей, которые имеют право на выплаты и пособия по безработице.

Таблица 3.4: Количество зарегистрированных безработных по уровню образования, 1996–2002 гг.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Всего зарегистрированных безработных	46.333	49.518	63.296	57.834	50.848	59.505	63.327
<i>из которых имеют</i>							
Высшее образование	7,2	8,4	6,9	9,0	7,3	7,2	6,7
Краткосрочное высшее и среднее специальное образование	13,9	15,3	13,6	15,8	13,5	11,8	10,3
Профессионально-техническое образование	24,2	22,6	25,7	24,5	26,8	29,9	31,0
Общее и неполное среднее образование	54,7	53,7	53,8	50,7	52,5	51,1	52,0

Источник: Департамент статистики и социологии; данные обо всех зарегистрированных безработных, ищущих работу (за год).

Зарегистрированные безработные по регионам и коэффициент вакансий

Распределение безработных, зарегистрированных на бирже труда, по регионам (Приложение 2, Таблица 16) показывает, что большинство безработных находится в таких крупных городах, как Кишинёв и Бэлць. Однако, Кишинёв и Бэлць - это также места, где появляется большинство вакантных мест.

Как видно из Таблицы 3.5, коэффициент «зарегистрированные безработные / количество вакансий» (Б/В) снизился с 1999 года. Это признак восстановления экономики. Тем не менее, ситуация варьируется в значительной степени в различных регионах республики. В то время как в уезде Кахул ситуация улучшилась, в уезде Унгень она все еще остается тревожной, в уезде же Орхей в 2002 году было отмечено ухудшение по сравнению с 2001 годом. Суть проблемы заключается не в высоких цифрах зарегистрированной безработицы, а в полном отсутствии новых вакантных рабочих мест. Властям в этих регионах необходимо проводить более интенсивную работу с уже существующими работодателями, начинать проведение определённых

общественных работ или других активных средств борьбы с безработицей, а также проводить определенную политику, которая привлечет работодателей.

Пассивные меры, используемые на рынке труда

Единственное пассивное средство, используемое на рынке труда, - пособие по безработице. Критерием для получения пособия по безработице является обязательное выполнение всех условий для регистрации безработного на бирже труда, указанных выше, а также соответствие следующим дополнительным критериям:

- Человек, уволенный с работы, проработал 6 месяцев до того, как был зарегистрирован на бирже труда;
- Человек потерял работу по независящим от него причинам, например, работодатель переехал в другую местность (город, село), а работник не может переехать по личным причинам;
- Женщина уволилась для ухода за ребенком в возрасте до 14 лет и хочет вернуться на работу, но ее рабочее место уже занято;

Таблица 3.5: Соотношение безработные/вакансии (Б/В) по регионам, 1999–2002 гг.

Служба занятости уезда	Соотношение Б/В			
	1999	2000	2001	2002
Всего	46,6	27,0	35,7	28,2
Мун. Кишинёва	17,8	9,7	17,9	11,1
Уезд Бэлць	51,7	11,0	11,5	9,9
Уезд Кахул	57,6	1.016,0	371,5	49,9
Уезд Кишинёва	42,0	40,9	57,4	67,6
Уезд Единец	893,2	68,4	249,2	127,1
Уезд Лэпушна	183,6	75,5	136,5	123,1
Уезд Орхей	328,2	135,8	47,5	189,1
Уезд Сорока	59,9	73,0	36,3	43,0
Уезд Тараклия	0,0	32,8	49,8	13,6
Уезд Тигина	220,5	60,4	100,3	107,5
Уезд Унгень	159,2	5.812,0	389,2	251,0
Т. А. Е. Гагаузия	72,7	39,1	62,8	34,7

Источник: Министерство труда и социальной защиты.

3. РЫНОК ТРУДА – ЕГО ВАЖНОСТЬ ДЛЯ СИСТЕМЫ ПОО

- Люди, вернувшиеся из мест заключения;
- Люди, получавшие пенсию по инвалидности, восстановили свою трудоспособность, но их рабочие места оказались недоступными;
- Выпускники учебных заведений, которые никогда не работали прежде, до регистрации на бирже труда;
- Люди, отслужившие срок обязательной службы в армии.

Пособие по безработице выплачивается в течение 9 месяцев. По истечении данного срока безработные могут получать некоторое материальное пособие от местных властей. Они могут оставаться зарегистрированными как безработные до тех пор, пока их положение не изменится, и они будут соответствовать критериям безработного вплоть до пенсионного возраста. Безработные обязаны приходить на биржу труда 1 раз в месяц, если они не получают пособие по безработице, и 2 раза в месяц, если они

его получают, чтобы подтвердить, что они соответствуют необходимым критериям.

Финансирование проведения политики рынка труда

В таблице 3.6 показаны расходы на проведение политики борьбы с безработицей на рынке труда, которые составляют 19 миллионов лей в год, что в 2002 году соответствовало примерно 0,1% валового внутреннего продукта. С 1999 года средства, выделяемые на борьбу с безработицей, уменьшаются. В 1999 году их общая сумма соответствовала примерно 0,2% от валового внутреннего продукта. Пассивные средства, то есть пособия по безработице, составляют до 40% от общих затрат, что также является снижением по сравнению с концом 90-х годов, когда на пособия по безработице затрачивалось до 60% от общих ресурсов.

Таблица 3.6: Финансирование политики рынка труда, 1998–2002 гг.

	1998	1999	2000	2001	2002
Всего (лей)	14.240.163	20.351.382	21.904.158	17.818.914	19.092.896
% от ВВП	0,18	0,18	0,16	0,11	0,10
I. Пассивная политика, % от общих расходов (пособия по безработице)	60,5	61,7	66,8	57,1	41,9
II. Активная политика, % от общих расходов, из которых	24,1	20,3	17,1	17,0	29,7
● Профессиональная ориентация, подготовка /переподготовка (% от общего объёма активной политики)	99,9	99,9	99,9	94,5	96,0
● Субсидии на рабочем месте	0	0	0	0	0
● Общественные работы	1,2
● Микрокредиты	0	0	0	0	0,1
● Службы информации, консультативные и посреднические службы	0	5,3	2,7
III. Содержание служб занятости, % от общих расходов	15,4	18,0	16,1	25,9	28,4

....: незначительное

Источник: Министерство труда и социальной защиты.

Обучение безработных и другие активные меры

Как видно из Таблицы 3.6, программы обучения являются наиболее эффективными мерами борьбы с безработицей, применяемыми на рынке труда. Правила зачисления безработного в программу обучения, переквалификации или повышения квалификации заключаются в следующем:

- Службы занятости населения организуют обучающие курсы только для безработных, зарегистрированных на бирже труда;
- Каждый зарегистрированный безработный, вне зависимости от того, получает он пособие по безработице или нет, может быть направлен на курсы обучения, организованные службой занятости;
- Курсы оплачиваются службой занятости;
- Безработным, не зависимо от того, получают они пособие по безработице или нет, могут быть возмещены расходы на транспорт и проживание в случае, если курсы обучения проходят не там, где они проживают.

Безработные получают пособие по безработице (если оно положено им по закону) в течение всего периода обучения или переквалификации, организованного службой занятости.

Другими активными средствами борьбы с безработицей являются общественные работы, микрокредитование, информационное обеспечение и услуги по подбору работы. На это уходит примерно 1% от общих расходов. Однако по сумме затраченных ресурсов обучение безработных остается доминирующим средством. Стоит отметить, что затраты на организацию службы занятости населения и подготовку работающего там персонала возросли с 12% в 1998 году до 22% в 2002 году.

Менее 10% зарегистрированных на бирже труда безработных принимали участие в обучающих программах, их численность ежегодно уменьшается. Из тех, кто прошел обучение, примерно 40% получили работу в 2000 и 2001 годах.

Самые популярные профессии, по которым служба занятости провела обучение в 2002, показаны в Таблице 3.8.

Таблица 3.7: Количество лиц, обученных службой занятости, 1998–2002 гг.

	1998	1999	2000	2001	2002
Всего обучено	7.262	7.286	5.253	5.325	4.846
Всего зарегистрировано	63.296	57.834	50.848	59.505	63.327
Обучено, % к численности зарегистрированных безработных	11,5	12,6	10,3	8,9	7,7
% обученных и нашедших работу	-	-	38,2	40,2	-

Источник: Министерство труда и социальной защиты.

Таблица 3.8: Самые популярные профессии, по которым служба занятости провела обучение в 2002 г.

Швея, портной (635)*	Водитель (84)
Парикмахер (565)	Электро/газосварщик (138)
Повар-кондитер (504)	Штукатур, маляр (193)
Бухгалтер (470)	Официант, бармен (134)
Оператор станка (913)	Продавец (86)
Офисный работник (435)	TV и радио ремонт (5)

*Числа в скобках указывают количество обученных по данной профессии в 2002 г.

Источник: Министерство труда и социальной защиты.

3.6 МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА И СОЦИАЛЬНЫЕ ПАРТНЕРЫ

Концепция социального диалога и правовая база

С целью развития социального диалога 26 мая 1999 года правительство Молдовы одобрило *Концепцию развития системы социального диалога*.

Министерство труда и социальной защиты и другие заинтересованные министерства и ведомства совместно с их социальными партнерами – Национальной конфедерацией работодателей и Федерацией профсоюзов – являются ответственными за реализацию концепции социального диалога. Этой концепцией был также учрежден Экономический и социальный совет, трехсторонняя организация, главные обязанности которой состоят в том, чтобы информировать правительство по соответствующим социально-экономическим вопросам. Однако прежде чем приступить к реализации данной концепции, в неё необходимо внести определённые поправки, касающиеся механизмов проведения социального диалога между партнерами и действий, которые должны быть предприняты для его практического осуществления.

Что касается социального партнерства в системе ПОО, единственное его значимое упоминание можно найти в постановлении правительства от 12 марта 2001 г. об утверждении коллективного трудового договора на 2001 г. и в самом коллективном трудовом договоре, основанном на трехстороннем соглашении. Это относится к обязательству правительства осуществить до 2004 г. национальную программу по обучению менеджеров, включая обучение начинающих предпринимателей малого и среднего бизнеса. В соответствии с правительственным постановлением № 367 от 27 марта 2003 года, срок действия коллективного трудового договора и дополнительного соглашения продлен на 2003 год, вновь вступив в силу 4 апреля 2003 г.

Связи работодателей с системой ПОО

Эксперты, проводившие данное исследование, попытались восстановить полную картину того, как работодатели, то есть бизнесмены (предприниматели), вовлечены в процесс ПОО и непрерывного профессионального обучения. В целом, были опрошены 20 компаний (как малых, так и крупных), из которых 12 приняли участие в специально организованной встрече за круглым столом. Таблица 3.9 дает некоторые характеристики этих компаний.

Таблица 3.9: Характеристики компаний, опрошенных в ходе проведения исследования

Общее число опрошенных компаний или участников заседаний круглого стола	Распределение по количеству работников				Распределение по регионам			
	1–50	51–150	151–250	Более 250	Север	Юг	Центр	
Всего	20	6	6	1	7	13	2	5
Участники заседаний круглого стола	12	2	4	0	6	11	0	1
Опрошенные	8	4	2	1	1	2	2	4

Общей характеристикой всех 20 компаний было то, что ни одна из них не была вовлечена в процесс прогнозирования как начального ПОО, так и непрерывного профессионального обучения. Как мы знаем, предполагаемое количество учащихся для начального профессионального обучения устанавливается Министерством экономики, которое формально запрашивает соответствующую информацию у Министерства труда и социальной защиты и других отраслевых министерств. Следуя предложениям Министерства экономики, правительство каждый год выносит решение, предусматривающее перечень специальностей, по которым будут обучаться студенты, и численность учащихся, которые будут приняты в каждое профессиональное училище. Компании, то есть будущие работодатели, не вовлечены в этот процесс на какой-либо систематической основе. Некоторые из предприятий, у которых мы брали интервью, были вовлечены в некоторой степени в процесс изучения их мнения, но они не рассматривали это как вовлечение их в определение структуры или количественной характеристики процесса обучения в соответствии с будущим спросом.

Отношение опрошенных компаний к системе ПОО выражалось неосведомленностью или чаще было отрицательным. Многие новые компании были удивлены, узнав, что профессиональные училища все еще существуют. Кроме технических навыков, на рынке труда пользуются спросом такие навыки, как общение, решение проблем, умение принимать решения и способность к обучению. Но профессиональные училища (за исключением некоторых) их не обеспечивали.

Несколько предпринимателей отметили, что в основе проблемы лежит тот факт,

что профессионального обучения недостаточно для того, чтобы найти работу. И необязательно причиной этому служит его несоответствие современным потребностям. Это может происходить просто из-за насыщенности рынка труда. Большинство предприятий работает ниже своих возможностей по различным причинам:

- Отсутствие последовательной государственной политики по развитию предпринимательской деятельности;
- Административные барьеры, препятствующие началу бизнеса;
- Недостаток реальных и эффективных государственных механизмов поддержки предпринимателей;
- Отсутствие возможности получения среднесрочных (три-пять лет) и долгосрочных (пять-семь лет) кредитов;
- Низкий уровень профессионального обучения и нехватка квалифицированных работников в секторе МСП;
- Недостаточный доступ к информации, включая нехватку институтов инфраструктуры, обеспечивающих информационную и консультационную поддержку, особенно в регионах.

Мы пришли к выводу, что связи между системой ПОО и частными предприятиями отличаются в зависимости от региона и училища. Многие училища потеряли связи с прежними, принадлежащими государству предприятиями, так как большинство из них перестали функционировать. Некоторыми профессиональными училищами, расположенными ближе к большим предприятиям, которые выжили после реструктуризации в ходе приватизации (например, некоторые профессиональные училища в уездах городов Бэлць, Кишинёв, Единец, Кахул и Орхей), связи были не только сохранены, но и развиты.

Результаты посещения предприятия в г. Бэлць

Компания имеет постоянную потребность в новых работниках. Большое количество заказов поступает, в основном, от международных фирм. Она сотрудничает со службой занятости и нанимает людей, которые прошли переобучение через службы занятости в профессиональных училищах. Компания чувствует, что профессиональные училища не понимают тех рабочих процессов, для которых они готовят людей, и что практическое обучение, которое они предлагают, является очень несовершенным.

- Профессиональное обучение, предлагаемое профучилищами безработным людям, которые поступают от служб занятости, не соответствует требованиям предпринимателей:
 - дипломированные специалисты не обладают требуемыми навыками;
 - предлагаемые специальности являются слишком узкими;
 - оборудование, на котором обучаются стажеры, устаревшее;
 - преподавателей слишком мало, и часто они не преподают учащимся согласно последним разработкам на рынке труда.
- Сразу после найма на работу выпускники профессиональных училищ должны быть повторно обучены их работодателями (бизнес обучение). Работодатели находят это неудобным и экономически неэффективным. Деньги тратятся дважды - сначала государством, а затем работодателем, - чтобы обучить того же самого специалиста той же самой профессии или квалификации. Компании должны инвестировать фонды, время и людские ресурсы в это обучение, нести затраты, которых они, очевидно, не ожидали.
- Предприятие предлагает учащимся профессиональных училищ места для производственной практики.
- На базе школ или служб занятости фактически отсутствует какая-либо профессиональная ориентация. Учащимся и безработным необходимо предоставить нужную информацию для того, чтобы они могли сделать лучший выбор в своей карьере. Через профессиональную ориентацию и консультации учащиеся или безработные могли бы получать полезную информацию о компаниях и областях их деятельности, описание работы и навыков, необходимых для каждой профессии, различных учреждений ПОО и программ обучения, которые последние им могут предложить.
- Для лучшего обучения и повышения квалификации своих работников в соответствии с современными навыками и знаниями, необходимыми для определенных рабочих мест, компания получила разрешение от Министерства образования на организацию своих собственных программ профессионального обучения, минуя профессиональные училища или службы занятости. Таким образом, менеджеры могут гарантировать то, что их штат будет обучен в соответствии с потребностями организации. Однако процесс получения лицензии на организацию собственных программ профессионального обучения оказался трудным из-за бюрократии и всех организационных барьеров, воздвигнутых Министерством образования.
- Профессиональные училища и службы занятости должны иметь более тесные контакты с компаниями с тем, чтобы они могли создавать и предлагать более адекватные программы обучения.
- Компания рекомендовала, чтобы с целью улучшения системы профессионального обучения Министерство образования и Министерство труда и социальной защиты в сотрудничестве с ассоциациями работодателей провели анализ того, какие профессии пользуются спросом, и какие навыки требуются для каждой из них.

При этом коммерческие предприятия играют существенную роль в определении учебного плана, особенно для практической работы. Училища приспособили свои программы обучения, прежде всего, к потребностям этих предприятий. Однако в то же самое время, чтобы не зависеть исключительно от одного работодателя,

эти училища также ввели в программу обучения новые специальности, которые требуются на рынке. Косвенно этот спрос на обучение отражает «новый» рынок труда, образованный новыми предприятиями, в отличие от «старого», образованного бывшими государственными предприятиями, которые прошли через приватизацию.

Предпринимательские навыки

Роль ПОО в развитии предпринимательских навыков сведена к короткому курсу основ предпринимательской деятельности. Этот курс был введен в учебный план профессиональных училищ приблизительно шесть лет назад и с тех пор не изменился. В первые два года влияние этого курса было незначительным. Ситуация остаётся критической в сельских районах, где другие механизмы развития предпринимательских навыков полностью отсутствуют. В результате, более 65% малого бизнеса находится в Кишинёве. Возможности ПОО по увеличению предпринимательских навыков в стране очень высоки. Многие из специальностей, преподаваемых в системе ПОО, могли бы служить хорошим основанием для того, чтобы начать и развивать малый бизнес. Более того, некоторые из профессиональных училищ в регионах могли бы принять на себя роль бизнес-инкубаторов, предлагая разного рода услуги местным предпринимателям.

В процессе обсуждений с предпринимателями были предложены следующие активные мероприятия по улучшению механизмов рынка труда и развития предпринимательских навыков:

- Мероприятия, порождающие спрос на рабочую силу: обучение предпринимательским навыкам, создание центров для консультаций и услуг в сфере бизнеса, бизнес-инкубаторов;
- Мероприятия, направленные на создание предложения рабочей силы: профессиональное обучение по специальностям, пользующимся спросом на рынке труда;
- Мероприятия, координирующие спрос и предложение на рынке труда: ярмарки рабочих мест, сотрудничество со службами занятости;
- Субсидирование рабочих мест для безработных на предприятиях.

Стратегическая важность малых и средних предприятий (МСП)

МСП составляют более 90% от общего количества предприятий, представляющих финансовые отчеты (но в них заняты только 26% от общего количества работающих). Поэтому они имеют стратегическую важность для социально-экономического развития страны.

Принятая постановлением правительства от 28 июня 2002 года Государственная программа поддержки и развития малого бизнеса на 2002–05 гг. внушает оптимизм, так как Глава 4 этой программы предусматривает ряд мер по обучению и переквалификации персонала для малых предприятий. Они включают:

- Создание и развитие системы обучения и переквалификации людей, желающих открыть свое собственное дело;
- Развитие программ обучения и переквалификации для работников предприятий малого бизнеса;
- Обучение специалистов основным направлениям предпринимательской деятельности;
- Предоставление профессиональных знаний по управлению людям, которые хотят начать свое собственное дело;
- Развитие новых программ преподавания предпринимательским навыкам как в системе среднего профессионального и общего среднего образования, так и в системе высшего образования. Это создаст на национальном уровне основу для развития необходимых навыков по созданию и управлению частными предприятиями, а также для ориентирования молодых людей на принципы рыночной экономики.

За осуществление этих мер ответственны Министерство образования, Министерство труда и социальной защиты, а также ассоциации малого бизнеса. Координирует эти действия Министерство экономики.

3. РЫНОК ТРУДА – ЕГО ВАЖНОСТЬ ДЛЯ СИСТЕМЫ ПОО

Правительство ожидает следующие результаты от реализации этой программы:

- Расширение экономической деятельности и сокращение безработицы;
- Создание новых рабочих мест, охватывающих различные социально уязвимые категории населения;
- Реструктурирование и рост национальной экономики;
- Увеличение количества налогооблагаемых предприятий и, следовательно, увеличение доходов бюджета;

- Обеспечение и поддержание более высокого жизненного уровня;
- Увеличение доли малого бизнеса во внутреннем валовом продукте.

К настоящему времени эта программа должна была быть уже осуществлена, однако компании, у которых мы взяли интервью, отнеслись к ней скептически. Многие из них даже не знали, что такая программа существует. Следует отметить, что в государственном бюджете на 2002/03 гг. не были предусмотрены финансовые средства для ее поддержки.

Выводы, полученные в результате заседания круглого стола «Социальный диалог – действительность и перспективы», который был организован 30 мая 2003 г. в Бэлце

- Участники круглого стола отметили недостаточность информации относительно социального диалога. Экономические агенты из г. Бэлць не вовлечены в социальный диалог и не знают правовых норм, которые его регулируют. Ни один из участников не является членом ассоциации предпринимателей (называемой в Молдове “Патронат”), несмотря на тот факт, что четверо из двенадцати присутствующих являлись как владельцами предприятий, так и их управляющими.
- Компании подчеркнули тот факт, что согласно закону о занятости и существующим инструкциям они должны информировать обо всех вакансиях службу занятости. Если компании публикуют объявления о вакансиях в газете без разрешения служб занятости, они подвергаются административным штрафам.
- Все предприниматели говорили о низком качестве профессионального обучения, обеспечиваемого как образовательными учреждениями, так и курсами обучения безработных, а также о высоком уровне текучести кадров среди этих категорий работников. К концу первого года работы только 25-30% из них продолжают свою трудовую деятельность на предприятиях.
- Ни один из присутствующих не отметил положительный опыт найма дипломированных специалистов профессиональных многопрофильных училищ или безработных, которые прошли курсы обучения, организованные службами занятости, за исключением тех случаев, когда компаниями были предприняты дополнительные меры по интеграции новых служащих в производственную деятельность.
- Более половины подчеркнули, что государственные учреждения не признают частный сектор в качестве партнера в обучении и развитии персонала. Ни одно из предприятий не было вовлечено в разработку прогнозов потребностей рынка труда с целью определения, по каким специальностям профессиональные училища должны организовывать обучение.
- Участники подтвердили важность социального диалога, который, по их мнению, должен быть адаптирован к реалиям Молдовы и осуществлен как на общенациональном уровне, так и на местах.
- Предприниматели высказались за разработку соответствующих правовых норм, легко применяемых на практике и содержащих финансовые или другие мотивации, стимулирование социальных партнеров, включая частные компании, к организации профессионального обучения, как для учащихся, так и для взрослых. Результат совместных усилий, заключался бы в снижении текучести кадров, в увеличении потенциала коммерческих предприятий для функционирования в условиях рыночной экономики, а также их конкурентоспособности как на внутренних, так и на внешних рынках.

Список предприятий, принявших участие в данных обсуждениях, можно найти в конце этого документа.

4. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

4

4.1 ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

Система ПОО в Молдове находится в стадии радикальных перемен. Как показывает данное исследование, основы старой системы постепенно изживают себя, а для новой системы, соответствующей требованиям современной экономической и социальной ситуации в Молдове, устойчивой базы ещё не сформировалось.

Тем не менее, поездки на места и беседы с менеджерами училищ, представителями Министерства образования и Министерства труда и социальной защиты, а также социальными партнерами выявили озабоченность и интерес относительно такого реформирования системы ПОО, чтобы она смогла обеспечить нужды как будущих новых рабочих, так и тех, кто уже трудится сегодня.

Некоторые цифры наглядно демонстрируют важность профессионального образования. К примеру, на сегодняшний день 27%

занятой рабочей силы в возрасте 15–64 лет имеет среднее профессиональное образование. Это говорит о том, что профессиональное образование дает больше шансов для трудоустройства. Также люди со средним профессиональным образованием меньше рискуют стать безработными по сравнению с теми, кто получил лишь незаконченное среднее образование.

Однако существует еще много проблем, и система ПОО определенно нуждается в реформировании. Старые профессиональные училища были организованы таким образом, чтобы удовлетворять потребности государственных предприятий, которые нуждались в рабочих с узкими профессиональными навыками. Государственные предприятия были вынуждены помогать училищам в обеспечении их материалами и оборудованием, а также предоставлять учащимся места для прохождения производственной практики. После выпуска учащиеся могли рассчитывать на обязательное трудоустройство на тех предприятиях, для которых их обучали.

Сейчас училища независимы от предприятий, и в большинстве своем те предприятия, для которых они были предназначены, уже не функционируют. Многие училища вынуждены мириться с устаревшим оборудованием и учителями, которые годами не проходят переподготовку. Им также сложно обеспечивать учащихся местами для прохождения практики, а своих выпускников - работой.

Молдавские профессиональные училища имеют те же проблемы, что и другие бывшие советские республики. Особенность Молдовы заключается в том, что экономическое возрождение идет медленными темпами, и за время переходного периода происходила частая смена правительств. Все еще не существует ясной стратегии экономического роста, которая показывала бы, какие отрасли экономики будут развиваться в будущем. Это, в свою очередь, могло бы предоставить направления для разработки стратегии в образовательной сфере и, в частности, стратегической политики для системы ПОО.

Тем не менее, есть много позитивных наблюдений относительно деятельности профессиональных училищ. Некоторые из них очень хорошо адаптировались к сложным условиям переходного периода. По собственной инициативе они радикально изменили свои профили и направления сотрудничества с работодателями. Таким образом, они предоставили своим учащимся возможность для практической подготовки, в которой они нуждались, а также возможность для трудоустройства выпускников. Несмотря на неадекватное финансирование, училища самостоятельно ищут средства, в том числе набирая учащихся по контракту. В сельской местности училища пытаются найти различные способы заработать деньги, позволяя учащимся обрабатывать землю, собирать урожай и перерабатывать его для дальнейшей продажи или для собственного питания учащихся. Городские училища берут заказы на изготовление простых

изделий. Таким образом, они дают ученикам некоторую практическую подготовку и в то же время способствуют своему выживанию. В некоторых регионах началось сотрудничество со службами занятости, и училища принимают взрослых на краткосрочные курсы переподготовки и перекавалификации.

Но несмотря на эти позитивные тенденции, система ПОО нуждается в значительной поддержке для реструктуризации и соответствия потребностям завтрашнего дня. В этом отношении особенно важны следующие 3 пункта:

1. Министерство образования и Министерство труда и социальной защиты должны разработать государственную политику для ПОО. Эта политика должна четко определять, что должна включать система ПОО, до какой степени необходима поддержка со стороны государства, и как будет гарантироваться государственное финансирование. При этом вышеуказанные министерства должны тесно сотрудничать с самими училищами, министерствами финансов и экономики, региональными властями и, самое важное, с работодателями.
2. В Молдове необходимо разработать механизм привлечения к совместной деятельности социальных партнеров, к примеру, работодателей крупных компаний, предприятий малого и среднего бизнеса, отраслевых организаций, служб занятости, местных властей, ассоциации работодателей в развитие системы ПОО. Это необходимо как для профессиональной начальной подготовки, так и для профессиональной непрерывной подготовки. Сотрудничество должно включать:
 - Разработку образовательных стандартов. Используемые сейчас стандарты не позволяют овладевать навыками и квалификациями, необходимыми работодателю;

- Прогнозирование количества необходимых работников в различных секторах экономики и анализ местного рынка труда;
 - Финансовые вопросы, к примеру, затраты государства (посредством налогов), прямые затраты предприятий и частных лиц на подготовку кадров и т.д.
3. Необходимо повысить статус и престижность профессиональных училищ и профессий, которым они обучают.

4.2 ОТДЕЛЬНЫЕ ДАННЫЕ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В данном разделе приведены 7 основных выводов данного исследования, а также общие рекомендации о том, что могут предпринять Министерство образования, Министерство труда и социальной защиты и соответствующие органы власти для решения данных проблем.

Вывод 1 Отсутствие необходимой информации для разработки соответствующей политики

Устойчивая политика должна основываться на точном анализе. В документах, которые мы могли получить во время проведения нашего исследования, содержится много неясных и запутанных моментов относительно развития начального ПОО, профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки кадров. Мы считаем, что причина этого заключается в отсутствии точного анализа касательно:

- Демографического развития, которое показывает, каким требованиям рынка труда должно соответствовать ПОО. К примеру, один из демографических аспектов, который необходимо анализировать, - размер возрастного контингента, который поступит в заведения ПОО через 2 года, через 5 лет и через 10 лет;
- Других составляющих образовательной системы, которые будут обслуживать оставшихся членов этих групп;
- Финансовых условий, которые в большой степени зависят от пока неизвестных тенденций экономического развития. Тем не менее, некоторые данные могут дать планирующим организациям хотя бы приблизительное представление о следующих проблемах: каков прогнозируемый контингент учащихся, нуждающихся в начальном профессиональном образовании, и сможет ли государство предоставить такой тип образования. Документы, которые были проанализированы нашими экспертами, не содержат даже упоминания о затратах на одного учащегося системы ПОО. Кроме того, отсутствует какая-либо информация об аналогичных затратах в других типах образования.

Рекомендация 1 Необходимость в анализе для поддержки политики

Необходимо проводить подробный анализ существующей ситуации для аргументации любых предложений по разработке политики в этой области. Необходим анализ, который соединит воедино демографическую статистику, прогнозы по будущему возрастному контингенту, который вступит в систему общего среднего образования и ПОО; необходима информация о затратах на разные виды обучения и правительственных программах, а также прогнозы экономического и социального развития. Должна быть ясно описана существующая ситуация и определены проблемы, а затем должна быть поставлена определённая цель. Только после того, как будут выяснены все эти вопросы, можно начать формулировать политику – как двигаться от сегодняшнего положения дел к предполагаемой цели.

Вывод 2

Условия рынка труда и требования работодателей

Одним из показателей реализации политики в области ПОО является ежегодный набор в профессиональные училища. Совершенно очевидно, что определение количества поступающих основано на существующем спросе на труд в различных секторах. Для этого необходим анализ существующего рынка труда и будущего спроса. Некоторые училища сами собирали данные о местных работодателях и радикально изменили свои профили; на основе этой информации они попросили разрешения предложить учебные места по различным специальностям. Однако необходимо отметить отсутствие систематического анализа рынка труда, большинство училищ не занимается этим. Самое главное заключается в том, что не проводится систематического анализа нужд работодателей до определения количества поступающих. Это количество определяется Министерством экономики тем же образом, как это делалось при старой экономической системе.

Рекомендация 2

Вовлечение социальных партнеров в анализ рынка труда

Для рационального распределения мест для поступающих в учреждения ПОО по различным профессиям необходимо разработать соответствующий механизм анализа рынка труда как на уровне училищ, так и на местном, региональном, и центральном уровнях. Училища должны ежегодно проводить анализ рынка труда, для которого они готовят рабочих. Региональные и центральные власти должны использовать эту информацию при определении количества бюджетных мест в каждом училище, а также поддерживать училища в этой работе. Эта поддержка может осуществляться путем создания органов социального партнерства на местном, региональном и центральном уровне для сотрудничества с работодателями и службами занятости.

Кроме того, государственные власти должны разрабатывать прогнозы для местного, регионального и национального рынка труда, что требует сбора и обработки статистической информации Департаментом статистики и социологии, а также Министерством труда и социальной защиты. Эти прогнозы должны разрабатываться ежегодно или, по меньшей мере, раз в 2-3 года. При этом можно использовать данные текущей статистики о деятельности училищ.

Вывод 3

Слабые стандарты

Существует слабая связь между бюджетными местами в профессиональных училищах и потребностями работодателей в определенных профессиях. Стандарты подготовки учащихся не соответствуют ожиданиям и требованиям работодателей, которые они предъявляют при приеме на работу.

Рекомендация 3

Социальные партнеры и разработка стандартов

В принципе, именно социальные партнеры должны быть вовлечены в разработку учебных стандартов. Тогда они действительно будут соответствовать требованиям работодателей. Однако до этого еще далеко. Между тем, училища могли бы провести анализ местного рынка труда для определения профессий, пользующихся спросом. Затем они могли бы развивать свои собственные контакты с работодателями, выясняя, какие профессиональные навыки и умения те хотят видеть в работниках, принимаемых на работу. После этого их требования можно перевести в формат учебного плана с часовой разбивкой по различным предметам. В идеальном случае, утверждать стандарты должен орган, представляющий как социальных партнеров, так и службы занятости и систему ПОО. Пока такой орган не создан, Министерство образования может пригласить Министерство труда и

социальной защиты принять участие в этом процессе.

Вывод 4 **Практическое отсутствие связей с социальными партнерами на центральном уровне**

В целом, не существует систематического вовлечения в развитие ПОО конечных потребителей, а именно работодателей и потребителей услуг системы ПОО. Министерство образования и Министерство труда и социальной защиты должны приступить к вовлечению в этот процесс социальных партнеров. Позиция Управления среднего профессионального образования Министерства образования недостаточно высока для того, чтобы достичь каких-либо значительных результатов в этом направлении. Чтобы получить реальные результаты в этой области, нужно привлечь к этой работе руководителей обоих министерств.

Рекомендация 4 **Вовлечение социальных партнеров на всех уровнях**

Наряду с поддержкой попыток использования училищами анализа местного рынка труда и развития связей с местными работодателями, необходимо оказывать поддержку учебным и местным властям на региональном и централизованном уровнях. Имея эту поддержку, они смогут развивать механизмы вовлечения социальных партнеров во все типы деятельности, которые связаны с профессиональными училищами, а именно: сбор информации работодателей о способностях и навыках, которые необходимы их рабочим, разработка содержания учебных планов, организация производственной практики для учащихся, обеспечение выпускников рабочими местами, осуществление непрерывной подготовки и переподготовки кадров. В других странах СНГ создание региональных советов, в которых все стороны встречаются и сообщают друг другу о

своих потребностях, привело к значительным улучшениям качества ПОО. В ряде стран СНГ региональные власти, ответственные за развитие МСП или за развитие особых отраслей промышленности, и ассоциации директоров училищ установили связи между региональными образовательными комитетами и региональными службами занятости. Такие инициативы показали возможность создания групп лоббирования интересов, которые общими усилиями смогли привлечь работодателей в развитие ПОО. Подобные подходы можно применить и в Молдове.

Вывод 5 **Финансы**

Училища получают средства из многочисленных источников – бюджета, платы за обучение, поступающей от родителей и от частных лиц, курсов, которые финансируются службой занятости, и коммерческой деятельности. Существует жесткий контроль над деньгами, поступающими в систему. Однако нет такого же контроля над достигнутыми результатами. Кроме того, некоторые ученики платят за свое образование на уровне расценок за среднее образование, а другие - нет, и, кажется, нет ясных критериев, почему некоторые платят, а другие получают среднее образование за счет государственного бюджета. Это делает невозможным обеспечение как равенства учащихся, так и равного доступа к образованию.

Рекомендация 5 **Реформа финансовой системы**

Очевидно, что училища нуждаются в финансировании из источников, отличных от бюджета, так как бюджетное финансирование недостаточно. Однако те средства, которые бюджет гарантирует выделить, должны выделяться в полном размере. Кажется разумным, что если государство платит за образование, то обучение должно проходить в зданиях, подходящих для условий преподавания,

в зданиях, в которых есть отопление и электричество, оборудование для учебных целей, учебники и учебные материалы, достаточное количество учителей, которое может гарантировать качество предоставляемого обучения, учителей, которые получают достойную зарплату.

Одна из проблем профессиональных училищ – наличие больших площадей, оснащенных устаревшим оборудованием, которое потребляет много энергии, что делает его содержание очень дорогим. Должен быть серьезно поднят вопрос о сокращении объёма системы ПОО, уменьшении количества профессиональных училищ и перераспределении ресурсов для улучшения качества предлагаемых услуг оставшимися училищами, так как после 2004 г. поступающих в профессиональные училища станет меньше.

Вопрос вовлечения работодателей и региональных властей в переоборудование училищ также требует налогового регулирования, чтобы инвестиции в профессиональные училища осуществлялись за счет дохода, не облагаемого налогом. Это должно также относиться и к затратам на переподготовку кадров.

Должна быть разработана более открытая система оценки училищ в соответствии с их результатами в рамках общего бюджета, в отличие от настоящей системы, сконцентрированной на контроле того, как училища используют деньги в соответствии с той или другой статьёй бюджета. Деньги, которые заработаны дополнительно, должны быть использованы для поддержки училищ так, как считают нужным их директора. Контроль и аудит должны концентрироваться на проверке того, идут ли деньги на развитие училищ, или в частные руки. Вначале нужно разобраться с тем, что можно исправить в рамках существующего бюджетного процесса, затем, при реформировании бюджетной системы в целом, нужно

будет разработать и внедрить новую систему, основанную на программно-результативном принципе. На настоящий момент, по меньшей мере, должны быть упрощены контракты со службой занятости. Этого можно добиться путем определения показателей деятельности, таких как определение численности нашедших работу. Кроме того, службе занятости не обязательно вмешиваться в вопросы использования училищем средств, как это происходит сейчас.

Вывод 6 **Система ПОО и среднее образование**

Попытки совместить общее среднее образование и ПОО, а также ПОО и высшее образование приводят к созданию сложной системы образования, а также к отсутствию прозрачности обеих, если рассматривать виды обучения, фактически финансируемого из бюджета, уровни и виды образования, которые предлагает учебное заведение. Предоставление среднего образования в многопрофильном профессиональном училище является более дорогим, чем в общей средней школе. Все же, несмотря на то, что Молдова – бедная страна, она пошла по пути создания многопрофильных профессиональных училищ. Но нужно учесть также тот факт, что стремление обеспечить полное общее среднее образование в профессиональных училищах означает, что они становятся слишком теоретическими, и большая часть учебных планов относится к общему среднему образованию. Кроме того, создаётся впечатление, что в учебном плане теория сильно превалирует над практическим обучением даже в том, что касается профессиональной составляющей. Поскольку учебные заведения профессиональной ориентации предназначены для учащихся, у которых склонности к развитию теоретических навыков невелики, это кажется основным противоречием в системе. Тем учащимся, которые заинтересованы в получении профессионального обучения, предлагается более

амбициозный, чем в общих средних школах курикулум, поскольку в результате они должны получить как профессиональную квалификацию, так и общую среднюю на уровне теоретического лицея. В результате этого многие студенты с неполным средним образованием оказываются в рядах зарегистрированных безработных. Таким образом, качество образования ухудшается из-за перегруженности учебных планов и из-за несовершенности системы обучения. Создается также впечатление, что происходит некоторое дублирование ПОО, предлагаемого профессиональными училищами и колледжами.

Рекомендация 6 **Отделение ПОО от общего среднего образования**

Необходимо найти способ отделить общее среднее образование от ПОО и предложить учащимся профессиональных училищ более гибкий учебный план, который лучше адаптирован к получаемым профессиям. Часть профессиональной подготовки, составляющей ПОО, нужно значительно увеличить, практическую подготовку необходимо увеличить таким образом, чтобы она составляла, как минимум, 50% учебного времени. Альтернативным вариантом является резкое снижение численности учащихся, получающих ПОО в 15–19 лет, предложив им только общее среднее образование. Затем выпускникам 11 класса можно предложить курсы ПОО существенно меньшей продолжительности – максимум 1 год. Другой возможностью для профессиональных училищ может быть такая форма организации ПОО, при которой учащиеся для получения общего среднего образования посещают вечерние классы.

Какое направление выбрать, в большой степени зависит от размера финансов, которые государство способно направлять на начальное ПОО, а также от того, в какой степени ПОО должно преподаваться в колледжах, которые

могут предложить более длительную подготовку по отдельным профессиям. Училища, которые хорошо развиты и уже имеют большой контингент контрактников, могут быть приватизированы. Сотрудничество с колледжами может являться одним из способов оптимизации системы.

Вывод 7 **Сельские училища**

Сельские училища во многом отличаются от училищ больших городов. Они предназначены для малообеспеченного населения и полностью зависят как от бюджетного финансирования, так и от собственных творческих способностей, направленных на осуществление деятельности, приносящей доход для поддержания функционирования училища. Некоторые сельские училища были переведены на бюджет соответствующих уездов, вероятнее всего, для того, чтобы включить их в планы регионального развития. Однако если совсем перестать о них заботиться, как это делало до сих пор министерство, которое не включило их в план своих мероприятий и перестало следить за их развитием и качеством учебного процесса, можно прийти к плачевным результатам.

Рекомендация 7 **Приоритеты для сельских училищ**

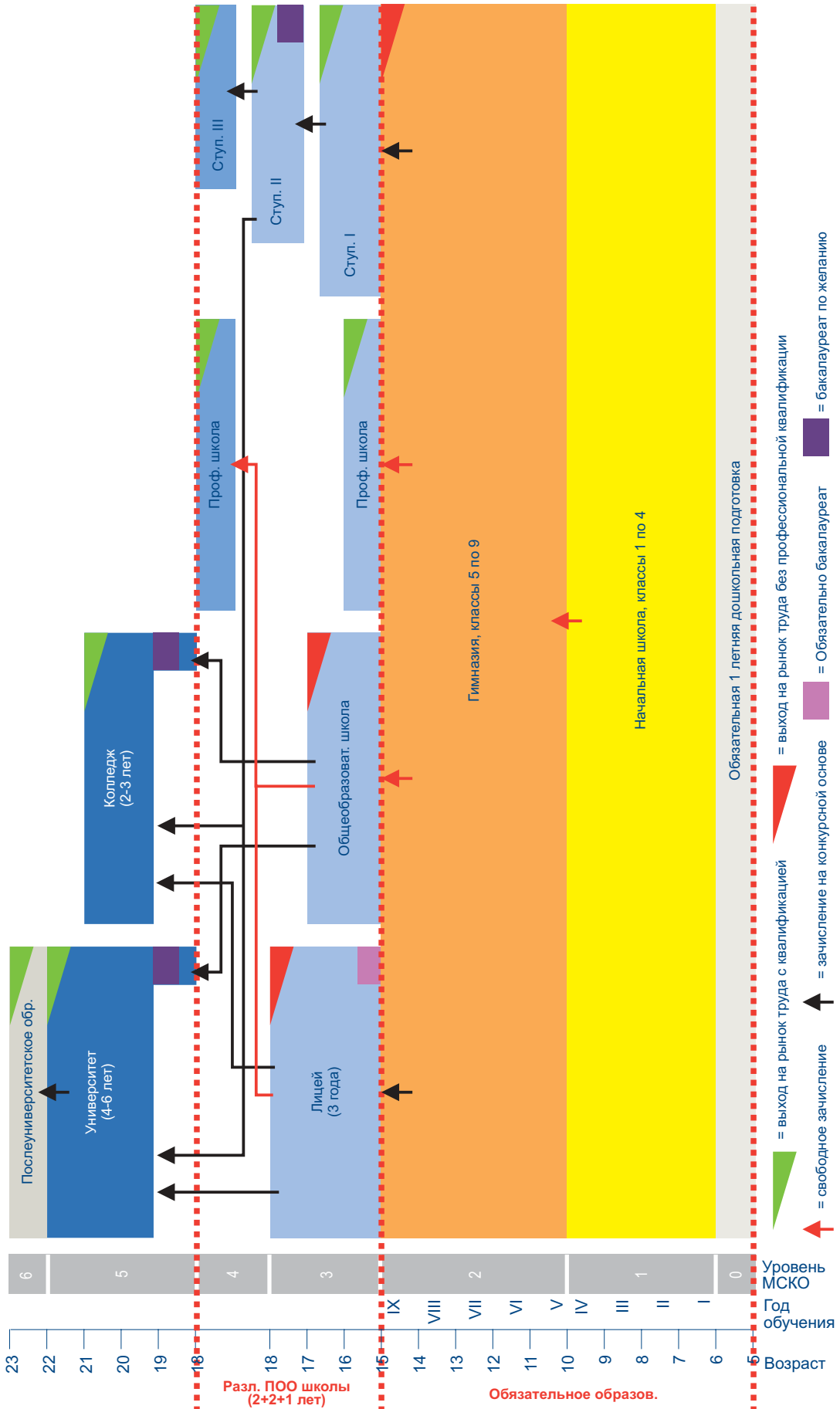
Учитывая ту социальную роль, которую играют сельские училища, они должны стать наиболее приоритетным направлением деятельности руководящих органов. Училища необходимо обновить, оборудовать современными технологиями. Им нужно помочь организовать коммерческую деятельность, поддержать в получении учебных материалов и переподготовке персонала. Всем программам регионального развития необходимо принимать во внимание существование этих училищ и то, в каком направлении они должны развиваться. Значительная роль в деятельности этих училищ в вопросах утверждения учебных планов, оказания помощи при обеспечении

учебными материалами, а также в оказании дидактической помощи и переподготовки преподавателей принадлежит Министерству образования, даже если училища подведомственны региональным властям. Кроме того, у региональных властей должен существовать механизм, при котором центральные власти должны получать информацию о количестве учащихся, уровне занятости, показателях расходов и о востребованности выпускников на рынке труда, чтобы качество обучения было

одинаковым независимо от того, проводится ли оно при центральной или региональной координации. В сельской местности, где есть потенциал для развития малого бизнеса, Министерства образования и труда и социальной защиты должны поддерживать создание бизнес-инкубаторов и содействовать получению микрокредитов. Это должно помочь людям переключиться от натурального хозяйства на создание микропредприятий и организацию вспомогательных служб, которые нужны вокруг них.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: СИСТЕМА ПОО В МОЛДОВЕ



По окончании учебы выдаются следующие документы:

Уровень образования	Квалификация
Гимназия	Свидетельство об окончании гимназии
Общеобразовательная средняя школа	Аттестат о среднем образовании
Лицей	Диплом бакалавра, или Свидетельство об окончании лицея
Ремесл. училища, МПУ I ступени	Свидетельство о присвоении квалификации
МПУ II ступени	Свидетельство о присвоении квалификации и Диплом бакалавра (при сдаче соответствующих экзаменов)
Колледж и МПУ III ступени	Диплом техника
Университет и пост-университет	Диплом о высшем образовании, Диплом лицензиата (при защите диссертации), Диплом магистра, Диплом доктора наук, Диплом доктора habilitat.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ

Таблица 1: Динамика численности безработных (в тысячах) по секторам, 1995–2002 гг.

	2000	2001	2002	2002-1995
Всего	20.199	-15.597	6.137	-178.622
Сельское хозяйство	30.107	-11.005	-17.322	-22.130
Промышленность	310	-1.216	5.716	-34.969
Услуги	-10.217	-3.377	17.745	-121.523
<i>Годовое и кумулятивное изменение в %</i>				
Всего	1,4	-1,0	0,4	-10,7
Сельское хозяйство	2,0	-0,7	-1,2	-1,3
Промышленность	0,0	-0,1	0,4	-2,1
Услуги	-0,7	-0,2	1,2	-7,3

Источник: Департамент статистики и социологии.

Таблица 2: Среднемесячные зарплаты (в леях) по некоторым секторам, 1996–2002 гг.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Всего	187,1	219,8	250,4	304,6	407,9	543,7	691,9
Сельское хозяйство	121,5	135,2	140,6	166,7	243,7	305,3	388,2
Промышленность	297,7	373,2	420,8	516,1	693,8	823,7	991,4
Строительство	247,7	325,5	362,4	474,0	586,9	730,3	867,3
Торговля	211,5	253,1	265,7	274,7	363,0	432,1	611,8
Транспорт	258,3	323,5	376,5	462,2	638,8	786,8	1.060,0
Финансовые услуги	678,0	823,5	1.135,4	1.672,8	2.355,4	2.521,0	2.555,3
Операции с недвижимостью	256,1	295,7	344,5	440,0	557,0	698,5	882,7
Гос. администрация	295,5	327,2	390,3	440,3	516,8	740,4	988,7
Образование	156,7	170,9	183,0	193,5	250,3	337,4	464,2
Здравоохранение и социальная сфера	161,1	175,9	183,5	184,1	227,6	311,8	436,3

Источник: Департамент статистики и социологии, согласно *Moldovan Economic Trends, 2002*, стр. 107; основано на информации от предприятий с более чем 20 работниками.

Таблица 3: Соотношение среднемесячной зарплаты по отдельным секторам к средней зарплате по экономике в целом, в %, 1996–2002 гг.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Сельское хозяйство	64,9	61,5	56,2	54,7	59,7	56,2	56,1
Промышленность	159,1	169,8	168,1	169,4	170,1	151,5	143,3
Строительство	132,4	148,1	144,7	155,6	143,9	134,3	125,4
Торговля	113,0	115,2	106,1	90,2	89,0	79,5	88,4
Транспорт	138,1	147,2	150,4	151,7	156,6	144,7	153,2
Финансовые услуги	362,4	374,7	453,4	549,2	577,4	463,7	369,3
Операции с недвижимостью	136,9	134,5	137,6	144,5	136,6	128,5	127,6
Гос. администрация	157,9	148,9	155,9	144,6	126,7	136,2	142,9
Образование	83,8	77,8	73,1	63,5	61,4	62,1	67,1
Здравоохранение и социальная сфера	86,1	80,0	73,3	60,4	55,8	57,3	63,1

Источник: *Moldovan Economic Trends, 2002, стр. 107.*

Таблица 4: Ежемесячные доходы (в леях) по источникам получения, 1997–2001 гг.

	1997	1998	1999	2000	2001
(а) Реальный доход (лей в месяц на человека)	135,4	117,8	133,4	185,8	241,0
<i>из которых от</i>					
(б) Занятости (в леях)	49,3	40,9	47,2	69,3	91,1
% от (а)	36,4	34,7	35,4	37,3	37,8
(в) Деятельность, не оплачиваемая зарплатой (в леях)	53,7	50,0	55,8	69,7	83,4
% от (а)	39,7	42,4	41,8	37,5	34,6
из которых с/х	47,8	46,1	51,4	64,1	76,9
% от (в)	89,0	92,2	92,1	92,0	92,2
(б) и (в) в % от (а)	76,1	77,2	77,2	74,8	72,4

Источник: *Исследование семейных бюджетов, Департамент статистики и социологии, Всемирный банк, согласно Moldovan Economic Trends, 2002, стр. 109.*

Таблица 5: Государственные расходы (в миллионах лей) и доля по секторам, 1997–2003 гг.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Всего	3.578,0	2.996,9	3.424,2	4.300,7	4.343,3	5.272,0	5.787,7
% ВВП	46,7	38,8	31,1	30,7	25,9	27,5	-
Общие государственные услуги	141,3	146,3	223,4	306,6	343,6	423,8	438,5
Оборона	80,5	57,0	63,1	63,6	76,7	95,7	111,9
Безопасность и правопорядок	234,4	203,7	209,3	256,1	300,8	484,6	499,9
Образование	889,7	640,9	574,5	718,7	923,4	1.240,3	1.319,6
Здравоохранение	537,1	392,6	357,6	471,9	542,4	792,4	748,1
Социальная безопасность	455,2	361,2	466,5	614,2	504,6	645,1	737,3
Отдых и т.п.	82,1	81,2	62,0	82,5	92,8	138,7	151,1
Другие расходы	546,5	487,1	490,3	584,7	555,9	707,4	998,8
Покрытие долга	377,0	421,2	866,9	1.020,6	797,2	486,3	702,5
Капитальные инвестиции	234,2	205,7	110,6	181,8	205,9	257,7	80,0

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<i>% доля по секторам ежегодно</i>							
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Общие государственные услуги	3,9	4,9	6,5	7,1	7,9	8,0	7,6
Оборона	2,2	1,9	1,8	1,5	1,8	1,8	1,9
Безопасность и правопорядок	6,6	6,8	6,1	6,0	6,9	9,2	8,6
Образование	24,9	21,4	16,8	16,7	21,3	23,5	22,8
Здравоохранение	15,0	13,1	10,4	11,0	12,5	15,0	12,9
Социальная безопасность	12,7	12,1	13,6	14,3	11,6	12,2	12,7
Отдых и т.п.	2,3	2,7	1,8	1,9	2,1	2,6	2,6
Другие расходы	15,3	16,3	14,3	13,6	12,8	13,4	17,3
Покрытие долга	10,5	14,1	25,3	23,7	18,4	9,2	12,1
Капитальные инвестиции	6,5	6,9	3,2	4,2	4,7	4,9	1,4

Источник: *Moldovan Economic Trends, 2002, стр. 116.*

Таблица 6: Количество и % доля учащихся в различных учебных заведениях, 1995–2001 гг.

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001-1995
Всего	763.400	775.100	783.800	785.600	768.800	751.100	744.800	-18.600
Школы, гимназии, лицеи	642.800	649.500	652.700	650.700	643.100	629.300	618.400	-24.400
Профучилища	34.800	34.000	32.700	32.500	23.000	22.800	23.000	-11.800
Колледжи	31.000	33.300	32.800	29.700	25.400	19.900	17.000	-14.000
Университеты	54.800	58.300	65.600	72.700	77.300	79.100	86.400	31.600
%								
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Школы, гимназии, лицеи	84,2	83,8	83,3	82,8	83,6	83,8	83,0	-1,4
Профучилища	4,5	4,4	4,2	4,1	3,0	3,0	3,1	-32,3
Колледжи	4,1	4,3	4,2	3,8	3,3	2,7	2,3	-43,8
Университеты	7,2	7,5	8,3	9,2	10,1	10,5	11,6	61,6

Источник: *Moldovan Economic Trends, 2002, стр. 104.*

Таблица 7: Распределение учеников, оставляющих общие средние школы (ОСШ) до окончания учебы, 1999–2003 гг.

	1999/2000	2000/01	2001/02	2002/03
Всего ушли из ОСШ до окончания и выпуска	22.789	28.601	25.478	22.278
<i>до окончания школы</i>				
ушли в другие ОСШ	16.884	22.045	19.397	17.139
ушли в колледжи	682	643	435	307
ушли в многопрофильные профучилища	630	537	445	450
ушли в ремесленные училища	406	480	323	274
нашли работу	1.485	1.783	1.672	1.246
ушли в спец. школы	20	19	6	12
Причина неизвестна	2.682	3.094	3.200	2.850
% от общего количества	11,8	10,8	12,6	12,8

Источник: *Департамент статистики и социологии.*

Таблица 8: Количество и % доля педагогического и вспомогательного персонала в профтехучилищах, подведомственных Минобразования, 1997–2002 гг.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Количество школ	78	77	77	77	69	69
Количество учителей	1.572	1.519	1.333	1.116	1.005	2.577
Количество вспомогательного персонала	5.907	5.854	5.268	4.338	3.870	1.433
Всего персонал	7.479	7.373	6.601	5.454	4.875	4.010
Учителя/всего. %	21,0	20,6	20,2	20,5	20,6	64,3

Источник: Министерство финансов.

Замечание: Количество школ сократилось, т.к. одна школа была закрыта и 8 были переданы под юрисдикцию уездов в 2001 г.

Таблица 9: Соотношение численности учащихся к численности персонала* в профучилищах, подведомственных Минобразования, 1997–2002 гг.

Тип школы	Учащиеся / персонал					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Многопрофильные училища	4,0	3,9	3,4	3,3	3,2	3,6
Ремесленные училища	3,0	3,8	3,2	3,0	2,9	3,2
Спец. школы	8,9	10,1	10,8	8,9	9,1	9,9
Всего	5,3	5,9	5,8	5,1	5,1	5,6

*На основе общей численности персонала.

Источник: Министерство финансов.

Таблица 10: Численность и % соотношение состава рабочей силы, работающих и безработных по возрасту, полу, месту проживания (город/село), 2002 г.

Пол и возраст	Всего	Работающие	Безработные	Рабочая сила	Участие рабочей силы, %	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
Всего	2.823.445	1.505.117	109.850	1.614.967	57,2	53,3	6,8
15–64	2.470.339	1.425.589	109.544	1.535.133	62,1	57,7	7,1
15–19	377.555	64.318	11.606	75.924	20,1	17,0	15,3
20–24	291.825	115.163	20.503	135.666	46,5	39,5	15,1
25–29	240.427	145.939	13.364	159.303	66,3	60,7	8,4
30–34	221.858	158.907	10.499	169.406	76,4	71,6	6,2
35–39	253.678	188.038	10.952	198.990	78,4	74,1	5,5
40–44	313.075	228.350	17.548	245.898	78,5	72,9	7,1
45–49	281.057	214.417	14.614	229.031	81,5	76,3	6,4
50–54	216.024	165.087	6.581	171.668	79,5	76,4	3,8
55–59	128.421	81.434	3.066	84.500	65,8	63,4	3,6
60–64	146.419	63.936	811	64.747	44,2	43,7	1,3
65 и выше	353.105	79.527	305	79.832	22,6	22,5	0,4

Пол и возраст	Всего	Работающие	Безработные	Рабочая сила	Участие рабочей силы, %	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
Мужчины	1.326.106	730.883	64.406	795.289	60,0	55,1	8,1
15–64	1.191.606	693.916	64.100	758.016	63,6	58,2	8,5
15–19	190.211	36.135	6.534	42.669	22,4	19,0	15,3
20–24	148.613	56.122	12.971	69.093	46,5	37,8	18,8
25–29	119.088	70.619	7.622	78.241	65,7	59,3	9,7
30–34	108.285	76.039	5.827	81.866	75,6	70,2	7,1
35–39	121.754	89.573	5.874	95.447	78,4	73,6	6,2
40–44	149.293	103.773	9.542	113.315	75,9	69,5	8,4
45–49	136.031	102.580	8.603	111.183	81,7	75,4	7,7
50–54	100.537	79.698	4.160	83.858	83,4	79,3	5,0
55–59	56.003	43.558	2.257	45.815	81,8	77,8	4,9
60–64	61.791	35.819	710	36.529	59,1	58,0	1,9
65 и выше	134.501	36.968	305	37.273	27,7	27,5	0,8
Женщины	1.497.337	774.234	45.443	819.677	54,7	51,7	5,5
15–64	1.278.733	731.675	45.443	777.118	60,8	57,2	5,8
15–19	187.344	28.183	5.072	33.255	17,8	15,0	15,3
20–24	143.212	59.042	7.531	66.573	46,5	41,2	11,3
25–29	121.340	75.320	5.742	81.062	66,8	62,1	7,1
30–34	113.572	82.868	4.672	87.540	77,1	73,0	5,3
35–39	131.924	98.465	5.078	103.543	78,5	74,6	4,9
40–44	163.784	124.578	8.007	132.585	81,0	76,1	6,0
45–49	145.025	111.837	6.011	117.848	81,3	77,1	5,1
50–54	115.487	85.389	2.421	87.810	76,0	73,9	2,8
55–59	72.417	37.876	808	38.684	53,4	52,3	2,1
60–64	84.628	28.117	101	28.218	33,3	33,2	0,4
65 и выше	218.604	42.559		42.559	19,5	19,5	0,0
Город	1.194.855	590.373	81.530	671.903	56,2	49,4	12,1
15–64	1.078.823	581.601	81.225	662.826	61,4	53,9	12,3
15–19	141.710	12.452	6.036	18.488	13,0	8,8	32,6
20–24	121.976	41.779	13.148	54.927	45,0	34,3	23,9
25–29	109.426	64.285	9.962	74.247	67,9	58,7	13,4
30–34	108.945	74.389	8.322	82.711	75,9	68,3	10,1
35–39	116.324	81.299	8.233	89.532	77,0	69,9	9,2
40–44	145.034	98.022	14.283	112.305	77,4	67,6	12,7
45–49	130.493	91.839	12.307	104.146	79,8	70,4	11,8
50–54	98.603	68.824	5.583	74.407	75,5	69,8	7,5
55–59	52.752	31.591	2.611	34.202	64,8	59,9	7,6
60–64	53.560	17.121	740	17.861	33,3	32,0	4,1
65 и выше	116.033	8.772	305	9.077	7,8	7,6	3,4
Село	1.628.588	914.744	28.319	943.063	57,9	56,2	3,0
15–64	1.391.519	843.991	28.320	872.311	62,7	60,7	3,2
15–19	235.846	51.866	5.571	57.437	24,4	22,0	9,7
20–24	169.849	73.385	7.354	80.739	47,5	43,2	9,1
25–29	131.002	81.655	3.402	85.057	64,9	62,3	4,0
30–34	112.914	84.518	2.178	86.696	76,8	74,9	2,5
35–39	137.355	106.739	2.720	109.459	79,7	77,7	2,5

СИСТЕМА ПОО МОЛДОВЫ И ЕЕ СООТВЕТСТВИЕ ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА

Пол и возраст	Всего	Работающие	Безработные	Рабочая сила	Участие рабочей силы, %	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
40–44	168.043	130.329	3.266	133.595	79,5	77,6	2,4
45–49	150.564	122.578	2.307	124.885	82,9	81,4	1,8
50–54	117.420	96.263	998	97.261	82,8	82,0	1,0
55–59	75.668	49.843	454	50.297	66,5	65,9	0,9
60–64	92.858	46.815	70	46.885	50,5	50,4	0,1
65 и выше	237.072	70.755		70.755	29,8	29,8	0,0

Источник: Департамент статистики и социологии.

Таблица 11: Уровень образования занятого населения, в % по возрастным группам, полу, город/сельская местность, 2002 г.

Пол/возраст	Занятое население, всего	Высшее образование	Краткосрочное высшее образование	Профучи лице	Общее среднее	Среднее незаконченное	Начальная школа или без начальной школы
Всего	100,0	13,6	13,9	26,0	22,0	19,4	5,1
15–64	100,0	14,1	14,5	27,1	23,1	19,1	2,0
15–19	100,0	0,0	0,5	13,6	18,9	59,5	7,6
20–24	100,0	10,3	9,5	23,0	29,2	27,2	0,8
25–29	100,0	14,5	15,0	26,0	25,7	18,5	0,4
30–34	100,0	17,6	16,8	31,9	24,2	9,2	0,3
35–39	100,0	15,0	16,5	33,2	25,8	9,2	0,3
40–44	100,0	15,5	15,9	30,2	26,7	11,5	0,2
45–49	100,0	14,1	16,4	29,9	23,0	16,1	0,6
50–54	100,0	16,5	16,6	24,5	19,8	21,4	1,2
55–59	100,0	15,1	14,3	20,6	14,5	28,6	6,9
60–64	100,0	11,2	9,3	14,6	7,2	38,6	19,1
65 и выше	100,0	4,6	2,8	6,5	2,2	24,0	60,0
Мужчины	100,0	13,1	12,1	32,6	19,5	18,5	4,2
15–64	100,0	13,5	12,6	33,7	20,3	18,2	1,7
15–19	100,0	0,0	0,5	12,4	17,6	61,7	7,8
20–24	100,0	7,8	8,5	25,6	25,1	31,9	1,1
25–29	100,0	15,4	14,2	28,7	22,6	18,5	0,6
30–34	100,0	16,7	14,4	38,9	20,0	9,8	0,1
35–39	100,0	13,3	12,9	40,0	23,5	10,0	0,4
40–44	100,0	14,1	13,0	38,8	23,8	10,1	0,0
45–49	100,0	14,3	13,1	40,1	19,3	12,7	0,4
50–54	100,0	16,6	16,3	33,6	17,1	15,4	1,0
55–59	100,0	15,1	13,6	30,0	16,5	20,6	4,2
60–64	100,0	12,5	11,9	22,8	8,2	32,7	12,0
65 и выше	100,0	5,6	2,9	11,8	3,5	24,1	52,1

Пол/ возраст	Занятое население, всего	Высшее образован ие	Краткосо рочное высшее образован ие	Профучи лице	Общее среднее	Среднее незаконче нное	Начальная школа или без начальной школы
Женщины	100,0	14,1	15,6	19,7	24,4	20,2	5,9
15–64	100,0	14,8	16,4	20,7	25,8	20,0	2,4
15–19	100,0	0,0	0,4	15,1	20,5	56,7	7,3
20–24	100,0	12,8	10,5	20,5	33,1	22,7	0,4
25–29	100,0	13,6	15,6	23,5	28,5	18,5	0,2
30–34	100,0	18,5	18,9	25,5	28,1	8,7	0,4
35–39	100,0	16,5	19,8	26,9	27,9	8,6	0,3
40–44	100,0	16,6	18,3	22,9	29,0	12,6	0,4
45–49	100,0	13,8	19,4	20,5	26,3	19,2	0,8
50–54	100,0	16,4	16,9	16,0	22,3	26,9	1,4
55–59	100,0	15,1	15,2	9,8	12,2	37,7	10,0
60–64	100,0	9,6	6,1	4,2	5,9	46,1	28,1
65 и выше	100,0	3,6	2,6	1,9	1,1	24,0	66,8
Город	100,0	26,8	21,3	27,9	16,8	6,2	1,1
15–64	100,0	26,8	21,4	28,1	17,0	6,1	0,6
15–19	100,0	0,0	1,7	30,5	26,5	34,0	7,2
20–24	100,0	21,4	15,6	28,6	24,0	10,0	0,4
25–29	100,0	28,5	21,8	26,4	17,7	5,6	0,0
30–34	100,0	31,6	21,9	30,7	13,3	2,3	0,1
35–39	100,0	26,1	20,6	34,0	17,3	2,0	0,0
40–44	100,0	27,7	20,3	29,2	18,4	4,3	0,2
45–49	100,0	24,2	24,9	27,3	18,1	5,4	0,0
50–54	100,0	30,0	24,7	22,7	14,0	7,9	0,7
55–59	100,0	27,9	23,7	22,3	14,6	8,9	2,5
60–64	100,0	29,3	20,3	21,7	7,8	15,4	5,5
65 и выше	100,0	23,8	10,1	18,5	3,4	11,1	33,0
Село	100,0	5,2	9,2	24,7	25,4	27,9	7,7
15–64	100,0	5,4	9,8	26,4	27,3	28,1	3,0
15–19	100,0	0,0	0,2	9,5	17,0	65,6	7,7
20–24	100,0	4,0	6,1	19,8	32,2	37,0	1,0
25–29	100,0	3,4	9,6	25,7	31,9	28,6	0,7
30–34	100,0	5,4	12,2	33,0	33,8	15,3	0,4
35–39	100,0	6,5	13,4	32,5	32,3	14,7	0,6
40–44	100,0	6,3	12,6	30,9	32,9	16,9	0,3
45–49	100,0	6,4	10,0	31,8	26,6	24,1	1,1
50–54	100,0	6,9	10,8	25,9	24,0	31,0	1,5
55–59	100,0	7,0	8,4	19,5	14,5	41,0	9,6
60–64	100,0	4,6	5,3	12,0	6,9	47,1	24,0
65 и выше	100,0	2,2	1,8	5,0	2,0	25,6	63,3

Источник: Департамент статистики и социологии.

Таблица 12: Уровень образования безработного населения (%) по возрасту, полу, месту проживания (город/село), 2002 г.

Пол Уровень подготовки	Всего безработных	Возрастные группы				
		15–64	15–24	25–49	50–64	65 и выше
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Без начальной школы	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Начальная школа	1,7	2,7	1,4	1,1	1,6	0,0
Среднее незаконченное	15,8	35,2	7,2	6,6	13,2	38,0
Среднее полное	21,9	21,9	24,5	21,3	18,3	15,7
Профессиональное училище	32,4	24,2	35,5	37,8	28,6	10,5
Краткосрочное высшее образование	16,3	7,6	18,4	20,5	20,9	6,2
Высшее образование	12,0	8,4	13,0	12,6	17,5	29,2
Мужчины	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Без начальной школы	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Начальная школа	2,7	4,2	2,0	2,1	2,3	0,0
Среднее незаконченное	16,4	36,3	7,4	6,3	11,8	38,0
Среднее полное	20,0	21,1	24,4	17,5	17,5	15,7
Профессиональное училище	36,5	26,6	34,9	45,9	35,8	10,5
Краткосрочное высшее образование	13,7	6,1	17,5	17,6	14,2	6,2
Высшее образование	10,7	5,7	13,8	10,6	18,4	29,2
Женщины	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Без начальной школы	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Начальная школа	0,3	0,5	0,6	0,0	0,0	0,0
Среднее незаконченное	15,0	33,5	6,9	7,0	16,2	0,0
Среднее полное	24,5	22,9	24,7	26,1	20,1	0,0
Профессиональное училище	26,6	20,6	36,2	27,6	13,1	0,0
Краткосрочное высшее образование	19,9	10,0	19,5	24,1	35,1	0,0
Высшее образование	13,7	12,5	12,0	15,2	15,5	0,0
Город	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Без начальной школы	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Начальная школа	1,9	2,9	1,8	1,4	1,8	0,0
Среднее незаконченное	10,3	25,4	4,0	5,0	10,1	38,0
Среднее полное	19,9	22,0	20,6	18,8	18,4	15,7
Профессиональное училище	34,2	28,2	38,6	37,0	27,9	10,5
Краткосрочное высшее образование	19,3	9,1	20,0	23,4	23,6	6,2
Высшее образование	14,5	12,3	15,0	14,5	18,1	29,2
Село	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Без начальной школы	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Начальная школа	1,1	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Среднее незаконченное	31,8	49,8	17,6	13,5	31,1	0,0
Среднее полное	27,6	21,5	37,3	32,1	17,8	0,0
Профессиональное училище	27,2	18,3	25,4	41,3	32,5	0,0
Краткосрочное высшее образование	7,7	5,4	13,0	8,2	4,7	0,0
Высшее образование	4,6	2,5	6,6	4,9	13,9	0,0

Источник: Департамент статистики и социологии, с использованием критерий МОТ для вычисления уровня безработицы.

Таблица 13: Зарегистрированные безработные по возрастным группам, 1998–2002 гг.

Возрастные группы	1998	1999	2000	2001	2002
16–64	63.295	57.834	50.842	59.505	63.327
Годовое изменение, %		-8,6	-12,1	17,0	6,4
<i>% от общего числа</i>					
16–24	32,1	28,7	32,7	29,7	31,6
25–34	25,0	24,6	25,6	31,2	31,0
35–49	35,4	38,6	33,7	31,7	29,9
50–64	7,4	8,1	8,0	7,4	7,6

Источник: Департамент статистики и социологии; данные по всем зарегистрированным через службы занятости в течение каждого года безработным, ищущим работу.

Таблица 14: Зарегистрированные безработные, по возрасту и полу, 1998–2002 гг.

	1998		1999		2000		2001		2002	
	Жен	Муж	Жен	Муж	Жен	Муж	Жен	Муж	Жен	Муж
Общее число зарег. безработных	31.763	31.532	31.790	26.044	25.825	25.017	26.916	32.589	27.192	36.135
% от общего числа	50,2	49,8	55,0	45,0	50,8	49,2	45,2	54,8	42,9	57,1
<i>% по полу</i>										
16–24	34,8	29,5	30,0	27,1	37,3	27,9	36,9	23,8	42,4	23,4
25–34	23,9	26,1	23,4	26,1	22,7	28,6	26,2	35,4	24,9	35,5
35–49	35,3	35,5	40,0	36,8	33,4	33,9	30,6	32,5	26,4	32,5
50–64	5,9	9,0	6,5	10,0	6,6	9,6	6,3	8,3	6,3	8,6

Источник: Департамент статистики и социологии; данные по всем зарегистрированным через службы занятости в течение каждого года безработным, ищущим работу.

Таблица 15: Зарегистрированные безработные по причинам безработицы, 1998–2002 гг.

	1998	1999	2000	2001	2002
Общее число зарег. безраб-х	32.021	34.918	28.873	27.646	24.019
Всего %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Безработные по причине ликвидации фирмы или реорганизации	41,1	50,5	41,1	31,8	20,2
Выпускники школ	9,6	7,3	11,1	6,8	10,1
Выпускники университетов	1,3	1,4	1,5	1,7	2,2
Окончившие военную службу	1,1	0,8	0,9	1,1	1,3
Люди с истекшим контрактом	5,2	4,1	3,9	5,2	4,1
Уволенные по собственному желанию	23,7	20,8	22,2	27,4	29,3
Освобожденные с мест лишения свободы и институтов социальной реабилитации	0,3	0,2	0,2	0,7	1,0
Другие причины	17,7	15,0	19,2	25,3	31,9

Источник: Министерство труда и социальной защиты; данные на конец года.

Таблица 16: Зарегистрированные безработные по регионам, 1999–2002 гг.

Службы занятости уездов	1999	2000	2001	2002
Общее число зарег. безраб-х	57.834	50.848	59.505	63.327
<i>% за каждый год</i>				
мун. Кишинёва	20,7	17,3	14,5	14,0
уезд Бэлць	13,9	11,5	12,8	13,1
уезд Кахул	7,2	8,0	7,5	7,7
уезд Кишинёва	11,0	11,2	11,1	10,9
уезд Единец	7,7	6,3	7,1	7,0
уезд Лэпушна	6,3	5,8	6,2	7,0
уезд Орхей	7,4	8,5	8,9	9,6
уезд Сорока	7,7	9,5	7,7	9,5
уезд Тараклия	0,0	1,6	1,3	1,1
уезд Тигина	5,3	5,2	5,4	5,3
уезд Унгень	8,0	11,4	13,1	11,5
УТА Гагаузия	4,9	3,5	4,3	3,3
Всего %	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: Министерство труда и социальной защиты.

Таблица 17: Количество учащихся в многопрофильных и ремесленных училищах, подведомственных Минобразования, их месторасположение и профили, 2003 г.

Место	Название	Общее число учащихся	Специализация
Кишинёв	Многопрофильное профессиональное училище №.1	435	Пошив одежды
Кишинёв	Многопрофильное профессиональное училище №. 2	698	Обслуживание торжеств
Кишинёв	Многопрофильное профессиональное училище №. 3	406	Строительство
Кишинёв	Многопрофильное профессиональное училище № 4	232	Производство мебели
Кишинёв	Многопрофильное профессиональное училище №. 5	346	Пищевая промышленность
Кишинёв	Многопрофильное профессиональное училище №. 6	318	Радио и электроника
Кишинёв	Многопрофильное профессиональное училище №. 7	407	Строительство
Кишинёв	Многопрофильное профессиональное училище №. 8	363	Пошив одежды
Кишинёв	Многопрофильное профессиональное училище №. 9	418	Работа по металлу, энергетика
Кишинёв	Многопрофильное профессиональное училище №. 10	343	Работа по металлу, энергетика
Кишинёв	Ремесленное училище №. 1	144	Радио и электроника, ж/д транспорт
Кишинёв	Ремесленное училище №. 2	223	Печатное дело, телекоммуникации, информационные технологии
Кишинёв	Ремесленное училище №. 3	205	Обслуживание торжеств, пищевая промышленность
Кишинёв	Ремесленное училище №. 4	212	С/х, услуги
Кишинёв	Ремесленное училище №. 5	153	Транспорт
Кишинёв	Ремесленное училище для глухих и слабослышащих	90	Социальные услуги
Кишинёв	Ремесленное училище для слепых слабовидящих	87	Социальные услуги
Криулень	Многопрофильное профессиональное училище №. 1	254	Строительство
Криулень	Многопрофильное профессиональное училище №. 2	223	Пошив одежды, работа по металлу, легкая промышленность, изготовление ковров

СИСТЕМА ПОО МОЛДОВЫ И ЕЕ СООТВЕТСТВИЕ ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА

Место	Название	Общее число учащихся	Специализация
Купчинь	Многопрофильное профессиональное училище №. 2	223	Упаковочное дело, официант, энергетика
Резина	Многопрофильное профессиональное училище	267	Телекоммуникации, строительство, пошив одежды
Дэнчень	Ремесленное училище №. 11	83	С/х
Тодирешть	Ремесленное училище №. 8	121	С/х, строительство, обслуживание торжеств
Бэлць	Многопрофильное профессиональное училище №. 1	425	Строительство, информационные технологии, обслуживание торжеств, пошив одежды
Бэлць	Многопрофильное профессиональное училище №. 2	291	Строительство
Бэлць	Многопрофильное профессиональное училище № 3	401	Пошив одежды
Бэлць	Многопрофильное профессиональное училище №. 4	466	Транспорт
Бэлць	Многопрофильное профессиональное училище №. 5	382	Радио и электроника, информационные технологии, работа по металлу, тех. обслуживание
Бэлць	Ремесленное училище №. 6	145	Энергетика, тех. обслуживание
Бэлць	Ремесленное училище №. 7	197	Обслуживание торжеств, социальные услуги
Рышкань	Многопрофильное профессиональное училище	354	Обслуживание торжеств, энергетика, с/х
Чючюля	Многопрофильное профессиональное училище	218	С/х, энергетика
Александрень	Многопрофильное профессиональное училище	212	Пищевая промышленность, обслуживание торжеств
Фэлешть	Ремесленное училище №. 9	145	Строительство, социальные услуги
Глодень	Ремесленное училище №. 17	130	С/х, строительство
Валя Норокулуй	Ремесленное училище №. 16	198	С/х, строительство
Кахул	Многопрофильное профессиональное училище №. 1	293	Упаковочное дело, строительство, информационные технологии, с/х
Кахул	Многопрофильное профессиональное училище №. 2	349	Строительство, землеустройство
Кантемир	Ремесленное училище №. 15	145	Пошив одежды, строительство, социальные услуги
Купчинь	Многопрофильное профессиональное училище №. 1	222	Информационные технологии, обслуживание торжеств
Купчинь	Многопрофильное профессиональное училище №. 2	222	Строительство, с/х, обслуживание торжеств

Место	Название	Общее число учащихся	Специализация
Окница	Многопрофильное профессиональное училище	202	Транспорт, энергетика, пошив одежды, строительство
Корбул	Многопрофильное профессиональное училище	151	Энергетика, транспорт
Тырнова	Многопрофильное профессиональное училище	150	С/х, пошив одежды
Бричень	Ремесленное училище №. 10	105	Строительство, обслуживание торжеств, пошив одежды
Комрат	Многопрофильное профессиональное училище	174	Строительство, транспорт, энергетика
Чадыр-Лунга	Многопрофильное профессиональное училище	235	С/х, пошив одежды, обслуживание торжеств
Вулкэнешть	Многопрофильное профессиональное училище	235	С/х, строительство, обслуживание торжеств, пошив одежды
Орхей	Многопрофильное профессиональное училище	323	Транспорт, работа по металлу
Резина	Многопрофильное профессиональное училище	254	Пошив одежды, строительство, работа по металлу
Теленешть	Многопрофильное профессиональное училище	169	С/х, строительство, обслуживание торжеств, пошив одежды
Кукурузень	Многопрофильное профессиональное училище	127	С/х, обслуживание торжеств, пошив одежды
Сорока	Многопрофильное профессиональное училище	236	Пошив одежды, строительство, социальные услуги
Мэркулешть	Многопрофильное профессиональное училище	315	С/х, обслуживание торжеств, пошив одежды
Кухурешть	Многопрофильное профессиональное училище	260	С/х, обслуживание торжеств, пошив одежды
Дрокия	Многопрофильное профессиональное училище	236	Строительство, пошив одежды
Флорешть	Многопрофильное профессиональное училище	247	Строительство, обслуживание торжеств, пошив одежды
Тыргул Вертюжень	Многопрофильное профессиональное училище	118	С/х, пошив одежды, обслуживание торжеств
Згурица	Многопрофильное профессиональное училище	239	С/х, пошив одежды
Кэушень	Многопрофильное профессиональное училище	414	Строительство, обслуживание торжеств, пошив одежды
Штефан-Водэ	Многопрофильное профессиональное училище	401	Строительство, пошив одежды, обслуживание торжеств
Штефан-Водэ	Ремесленное училище №. 12	220	С/х, обслуживание торжеств,
Тараклия	Многопрофильное профессиональное училище	159	С/х, пошив одежды, обслуживание торжеств
Чумай	Ремесленное училище №. 13	109	С/х, обслуживание торжеств, строительство
Всего		16.125	

Источник: Министерство образования.

Таблица 18: Школы, переданные под юрисдикцию уездов

Местонахождение	Название	Общее число учащихся	Специализация
Кэрпиень	Многопрофильное профучилище	240	С/х, транспорт, пищевая промышленность
Леово	Многопрофильное профучилище	290	С/х, пошив одежды
Кэлэрашь	Многопрофильное профучилище	307	С/х, землеустройство, обслуживание торжеств, пошив одежды
Унгень	Многопрофильное профучилище №. 1	749	С/х, строительство, обслуживание торжеств
Чимишлия	Многопрофильное профучилище	300	С/х, пошив одежды, обслуживание торжеств
Ниспорень	Многопрофильное профучилище	370	С/х, пошив одежды, обслуживание торжеств
Хынчешть	Многопрофильное профучилище	370	Строительство, обслуживание торжеств, пошив одежды
Унгень	Многопрофильное профучилище №. 2, сейчас агро-промышленная высшая школа	238	Упаковочное дело, энергетика, обслуживание торжеств, транспорт

Источник: Министерство образования.

Таблица 19: Профессиональные училища в тюрьмах

Местонахождение	Название
Прункул	Ремесленное училище №. 1
Крикова	Ремесленное училище №. 2
Крикова	Ремесленное училище №. 3
Сорока	Ремесленное училище №. 4
Липкань	Ремесленное училище №. 5
Руска	Ремесленное училище №. 6

Источник: Министерство образования.

Таблица 20: Действительные затраты госбюджета (%)

Статьи расхода	Многопрофильные училища			Ремесленные училища			Специальные школы		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Зарплаты	27,0	28,5	28,1	25,0	27,0	27,2	75,7	76,4	75,6
Выплаты в социальный фонд	8,3	8,7	8,6	7,7	8,1	8,5	23,5	23,0	22,7
Товары и услуги	37,9	34,7	36,9	42,7	37,7	37,7	0,5	0,3	1,3
Энергия	11,2	11,1	10,0	11,9	11,6	12,1	0,0	0,0	0,0
Газ	0,2	0,5	0,6	0,6	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Офисные принадлежности	0,8	1,2	0,7	2,0	0,7	0,9	0,4	0,3	1,1

Статьи расхода	Многопрофильные училища			Ремесленные училища			Специальные школы		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Отопление	13,1	9,1	10,5	11,6	4,8	5,6	0,0	0,0	0,0
Дидактические материалы	0,2	0,2	0,4	0,3	1,2	0,7	0,1	0,0	0,1
Книги, периодические издания	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Еда	0,5	0,0	0,0	1,2	1,2	1,4	0,0	0,0	0,0
Медикаменты	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Телекоммуникации	0,5	0,5	0,5	0,7	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0
Транспорт, аренда	0,6	1,2	1,2	1,3	1,8	1,1	0,0	0,0	0,0
Мебель, оборудование	0,2	0,3	0,0	1,4	0,8	0,4	0,0	0,0	0,0
Текущий ремонт зданий	0,6	1,5	1,9	0,9	1,6	2,6	0,0	0,0	0,0
Текущий ремонт оборудования	0,0	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0
Аренда помещений	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
Переподготовка специалистов	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Печатные услуги	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Топливо	2,1	2,2	7,6	2,4	1,9	6,0	0,0	0,0	0,0
Покупка, установка счетчиков	0,7	1,6	0,2	0,0	3,2	0,3	0,0	0,0	0,0
Штрафы	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Охрана	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Компьютерные работы	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Вода и канализация	6,6	4,5	2,6	6,9	7,4	3,7	0,0	0,0	0,0
Утилизация мусора	0,3	0,4	0,3	0,2	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0
Другие затраты	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,3	0,0	0,0	0,1
Поездки	0,2	0,2	0,3	0,1	0,3	0,3	0,3	0,2	0,4
Стипендии	23,8	22,1	18,6	19,8	20,5	15,3	0,0	0,0	0,0
Перечисления на подготовку учащихся	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Стипендии для местных учащихся	23,8	21,9	18,2	19,7	20,3	15,2	0,0	0,0	0,0
Стипендии для иностранных учащихся	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Транспорт	0,0	0,2	0,4	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0
Другие перечисления населению	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Правительственный налог	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Долгосрочные инвестиции в здания	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Закупка мебели и оборудования	0,1	0,7	1,0	0,3	0,7	1,8	0,0	0,0	0,0
Капитальный ремонт	2,8	5,1	6,6	4,4	5,7	9,3	0,0	0,0	0,0

Источник: Министерство финансов.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3: СПИСОК ОПРОШЕННЫХ ЛИЦ

Министерство образования

Тудор Кожокару, зам. министра образования

Лидия Спинеи, начальник Управления среднего профессионального образования

Валентина Томас, главный специалист Управления среднего профессионального образования

Григорий Русу, начальник Управления планирования и статистики

Кваснюк Валентина, главный специалист Управления планирования и статистики

Безу Ангелина, главный специалист Управления планирования и статистики

Светлана Богату, начальник Управления экономики и финансов

Виктория Иову, начальник Управления финансов и зарплаты

Зинаида Хобуляк, главный специалист Управления финансов и зарплаты

Михай Ротару, начальник Управления аккредитации высших учебных заведений

Корнелия Бадыр, начальник Управления аккредитации до-университетских учебных заведений

Менеджеры профессиональных училищ, подведомственных министерству и уездам

Виорика Добынэ, директор многопрофильного профессионального училища №. 2, Кишинёв

Илие Станчу, директор многопрофильного профессионального училища №. 7, Кишинёв

Галина Запанович, вице-директор многопрофильного профессионального училища №. 7, Кишинёв

Петру Чиботару, директор многопрофильного профессионального училища, Хынчешть

Григоре Флоря, директор многопрофильного профессионального училища Леова

Лидия Гонца, вице-директор многопрофильного профессионального училища Леова

Николае Колесников, директор многопрофильного профессионального училища, Кэрпиень, уезд Лэпушна

Владимир Сурду, директор многопрофильного профессионального училища №. 3, мун. Бэлць

Галина Ковальчук, начальник отдела образования, многопрофильное профессиональное училище №. 3, мун. Бэлць

Мариан Бучацкий, зам. директора по образованию многопрофильного профессионального училища №. 3, мун. Бэлць

Ион Вовк, директор многопрофильного профессионального училища №. 5, мун. Бэлць

Александрю Беляков, зам. директора многопрофильного профессионального училища №. 5, мун. Бэлць

Аурика Слободенюк, бухгалтер, многопрофильное профессиональное училище №. 5, мун. Бэлць

Министерство экономики

Николае Микшанский, начальник Управления людских ресурсов

Министерство финансов

Наталья Раца, начальник Управления финансирования образования

Министерство труда и социальной защиты

Сержиу Саинчук, первый заместитель министра

Департамент занятости Министерства труда и социальной защиты

Нина Цуркану, начальник департамента

Раиса Догару, начальник Департамента труда и политики занятости

Людмила Думбравэ, начальник Департамента по подготовке и переподготовке безработных

Валентина Котелник, начальник Департамента статистики

Василе Костя, зам. директора Департамента занятости рабочей силы

Службы занятости

Мария Бодяну, директор Службы занятости мун. Кишинёв

Тудор Панагиа, зам. директора Службы занятости, мун. Кишинёв

Л. Киртоака, инспектор Службы занятости мун. Кишинёв

Алла Кучук, психолог, Служба занятости мун. Кишинёв

Татьяна Русу, Отдел ПОО, Служба занятости мун. Кишинёв

Виктор Чернат, начальник Службы занятости, уезд Тигина

Департамент статистики и социологии

Василе Пынзару, зам. директора

Елена Басараб, зам. начальника Управления статистики рабочей силы

Елена Лаур, начальник Управления социальной статистики

Доноры и лица, ответственные за техническую помощь в Молдове

Нина Орлова, сотрудник национальной программы, офис Sida, Кишинёв

Карл Линдстём, первый секретарь, Посольство Швеции, глава миссии Sida в Кишинёве

Иван Борисавлевич, начальник Делегации ЕС в Молдове

Вячеслав Скобиюалэ, начальник Департамента технической помощи, Министерство экономики, директор Национальной координационной группы

Работодатели и ассоциации работодателей

Ион Бэлтяну, президент, Союза ремесленников
Ион Банарь, директор Торгово-промышленной палаты, мун. Бэлць
Людмила Загрудная, директор, Flautex Ltd
Вероника Караус, начальник производственного отдела, Flautex Ltd
Лидия Беженарь, вице-директор отдела кадров, Flautex Ltd
В. Истрате, начальник отдела, Flautex Ltd
Г. Боднарь, начальник отдела кадров, Flautex Ltd
Цуркан Олег, Floarea soarelui (Joint stock company), Бэлць
Л. Гриза, начальник Управления, Торгово-промышленной палаты, Бэлць
Л. Бужор, Торгово-промышленной палаты, Бэлць
Исфа Думитру, менеджер, Disvel-Com (ООО), Бэлць
Денисюк Владимир, Corectia Llc, Бэлць
А. Гуранда, Centaur Llc, Бэлць
Г. Бегу, Incomlac Jsc, Бэлць
Людмила Маслянкина, Bakery Produce Jsc, Бэлць
В. Синенко, производитель пищевых продуктов, Бэлць
Юрий Лобеев, Raut Jsc, Бэлць
Владимир Семенчизин, Incomed Llc, Бэлць
Владимир Настасович, директор, BASM Llc, Бэлць
Константин Лунгу, Фирма Nobel, Кишинёв
С. Настасович, менеджер, BASM Llc, Бэлць
Евгений Рошкован, президент Ассоциации малого бизнеса, член Конфедерации патроната, Кишинёв
Ольга Цимбал, Олевита ООО, Кишинёв
Вероника Морару, Сжита-Морару ООО, Кишинёв
Надежда Хинчу, Orlac Jsc., Орхей
Венислав Ильченко, Corund Ltd., Леово
Валентина Бабочь, Рада АО Бэлць

Другие эксперты в области профессионального образования и обучения

Василий Ногай, бывший начальник Управления среднего профессионального образования Министерство образования
Тудор Тену, начальник регионального Департамента образования, уезд Хынчешть
Георге Рудик, руководитель группы стратегического развития ПОО
Анатолий Гремалски, директор учебных программ, Институт общественных наук
Виктор Питей, консультант, Бизнес консалтинг институт
Алина Марик, старший консультант по вопросам ПОО, проект Sida для ПОО, Lernia, Швеция

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4: УЧАСТНИКИ КРУГЛОГО СТОЛА
«СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ: ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ И
ПЕРСПЕКТИВЫ», 30 МАЯ 2003 Г.**

Компания	Участник	Кол-во персонала	Профиль	Местонахождение
Floarea soarelui Jsc	Олег Цуркан	800	Производство подсолнечного масла	Бэлць
Торгово-промышленная палата	И. Банарь Л. Гриза Л. Бужор	60	Обеспечение бизнес консультирования и информационных услуг	Бэлць
Disvel-Com Llc	Исфа Думитру	135	Пошив одежды	Бэлць
Corectia Llc	Владимир Денисюк	90	Еда и пассажирский транспорт	Бэлць
Centaur Llc	А. Гуранда.	280	Оптовая торговля пищевыми продуктами и маслом, рестораны	Бэлць
Incomlac Jsc	Г. Бегу	760	Сбор и обработка молока	Бэлць
Хлебокомбинат АО	Людмила Маслянкина	1.100	Печные и кондитерские изделия	Бэлць
Производитель пищевых продуктов	В. Синенко	580	Водка, минеральная вода, бальзам, ликер	Бэлць
Raut Jsc	И. Лобеев	800	Электро и радио оборудование	Бэлць
Incomed Llc	Владимир Семенчисин	130	Медицинские услуги	Бэлць
BASM Llc	Владимир Настасович, С. Настасович	39	Коммерческие услуги	Бэлць
Firma Nobel	Константин Лунгу	35	Коммерческие услуги	Кишинёв

ССЫЛКИ

Центр стратегических исследований и реформ, *Безработица в Молдове – опрос мнения, полученные данные исследования*, ЦСИР при поддержке Varents group/USAID проекта Фискальной реформы, Кишинёв, 2001.

ЕФО, Молдова – Отчет Национальной Обсерватории, 1999.

ЕФО, *Профессиональное образование и обучение в Молдове*, 2002.

Moldovan Economic Trends, ежеквартальный выпуск, Европейская Комиссия, июль–сентябрь, 2001.

Moldovan Economic Trends, статистическое приложение (веб версия), Европейская Комиссия, 2002.

Отчёт Национальной Обсерватории Латвии для ЕФО 2001, *Модернизация профессионального обучения в Латвии*, 2002.

OECD, *Thematic Review of National Policies for Education - Moldova*, 2002.

Per Ronnes и Нина Орлова, «*Moldova's transition to destitution*», *Sida Studies*, No 1, 2000.

Tibi Claude et al, *Moldova's education sector – a financing strategy to leverage system-wide improvements*, первый вариант, апрель 2003.

UNDP, *National Human Development Report – Republic of Moldova 2000*, 2000.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

СНГ	Содружество независимых государств
ДСС	Департамент статистики и социологии
СШ	Средние школы
КЗРС	Коэффициент занятости рабочей силы
СМП	Средние и малые предприятия
ПОО	Профессиональное образование и обучение
РПОО	Различное профессиональное образование и обучение

ЕВРОПЕЙСКИЙ ФОНД ОБРАЗОВАНИЯ

СИСТЕМА ПОО МОЛДОВЫ И ЕЕ СООТВЕТСТВИЕ
ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА

Люксембург: Бюро Официальных Публикаций
Европейских Сообществ, 2004 г.

2004 - 90 pp - 21.0 x 29.7 cm

ISBN 92-9157-376-0

BELGIQUE/BELGIË

Jean De Lannoy

Avenue du Roi 202/Koningslaan 202
 B-1190 Bruxelles/Brussel
 Tél. (32-2) 538 43 08
 Fax (32-2) 538 08 41
 E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be
 URL: <http://www.jean-de-lannoy.be>

**La librairie européenne/
 De Europese Boekhandel**

Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
 B-1040 Bruxelles/Brussel
 Tél. (32-2) 295 26 39
 Fax (32-2) 735 08 60
 E-mail: mail@libeurop.be
 URL: <http://www.libeurop.be>

Moniteur belge/Belgisch Staatsblad

Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42
 B-1000 Bruxelles/Brussel
 Tél. (32-2) 552 22 11
 Fax (32-2) 511 01 84
 E-mail: eusales@just.fgov.be

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S

Herstedvang 12
 DK-2620 Albertslund
 Tlf. (45) 43 63 23 00
 Fax (45) 43 63 19 69
 E-mail: schultz@schultz.dk
 URL: <http://www.schultz.dk>

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH

Vertriebsabteilung
 Amsterdamer Straße 192
 D-50735 Köln
 Tel. (49-221) 97 66 80
 Fax (49-221) 97 66 82 78
 E-Mail: Vertrieb@bundesanzeiger.de
 URL: <http://www.bundesanzeiger.de>

ΕΛΛΑΔΑ/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA

International Bookstore
 Panepistimiou 17
 GR-10564 Athina
 Tel. (30-1) 331 41 30/1/2/3/4/5
 Fax (30-1) 325 84 99
 F mail: clobooks@net.gr
 URL: <http://elebooks@hellasnet.gr>

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado

Tratado, 27
 E-28071 Madrid
 Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)
 913 84 17 15 (suscripción)
 Fax (34) 915 38 21 21 (libros),
 913 84 17 14 (suscripción)
 E-mail: clientes@com.boe.es
 URL: <http://www.boe.es>

Mundi Prensa Libros, SA

Castelló, 37
 E-28001 Madrid
 Tel. (34) 914 36 37 00
 Fax (34) 915 75 39 98
 E-mail: libreria@mundiprensa.es
 URL: <http://www.mundiprensa.com>

FRANCE

Journal officiel

Service des publications des CE
 26, rue Desaix
 F-75727 Paris Cedex 15
 Tél. (33) 140 58 77 31
 Fax (33) 140 58 77 00
 E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr
 URL: <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

IRELAND

Alan Hanna's Bookshop

270 Lower Rathmines Road
 Dublin 6
 Tel. (353-1) 496 73 98
 Fax (353-1) 496 02 28
 E-mail: hanna@iol.ie

ITALIA

Licosa SpA

Via Duca di Calabria, 1/1
 Casella postale 552
 I-50125 Firenze
 Tel. (39) 055 64 83 1
 Fax (39) 055 64 12 57
 E-mail: licosa@licosa.com
 URL: <http://www.licosa.com>

LUXEMBOURG

Messageries du Livre S.A.R.L.

5, rue Raiffeisen
 L-2411 Luxembourg
 Tél. (352) 40 10 20
 Fax (352) 49 06 61
 E-mail: mail@mdl.lu
 URL: <http://www.mdl.lu>

NETERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers

Christoffel Plantijnstraat 2
 Postbus 20014
 2500 EA Den Haag
 Tel. (31-70) 378 98 80
 Fax (31-70) 378 97 83
 E-mail: sdu@sdu.nl
 URL: <http://www.sdu.nl>

PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand Ld.º

Grupo Bertrand, SA
 Rua das Terras dos Vales, 4-A
 Apartado 60037
 P-2700 Amadora
 Tel. (351) 214 95 87 87
 Fax (351) 214 96 02 55
 E-mail: dlb@ip.pt

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA

Sector de Publicações Oficiais
 Rua da Escola Politécnica, 135
 P-1250-100 Lisboa Codex
 Tel. (351) 213 94 57 00
 Fax (351) 213 94 57 50
 E-mail: spoc@incm.pt
 URL: <http://www.incm.pt>

SUOMI/FINLAND

**Akateeminen Kirjakauppa/
 Akademiska Bokhandeln**

Keskuskatu 1/Centralgatan 1
 PL/PB 128
 FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
 P: /th (358-9) 121 44 18
 F: /ax (358-9) 121 44 35
 Sähköposti: sps@akateeminen.com
 URL: <http://www.akateeminen.com>

SVERIGE

BTJ AB

Traktorvägen 11-13
 S-221 82 Lund
 Tlf. (46-46) 18 00 00
 Fax (46-46) 30 79 47
 E-post: btj@pub.btj.se
 URL: <http://www.btj.se>

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd

Customer Services
 PO Box 29
 Norwich NR3 1GN
 Tel. (44) 870 60 05-522
 Fax (44) 870 60 05-333
 E-mail: book.orders@hso.co.uk
 URL: <http://www.itsofficial.net>

ISLAND

Bokabud Larusar Bjöndal

Skólavörðustíg, 2
 IS-101 Reykjavík
 Tel. (354) 552 55 40
 Fax (354) 552 55 60
 E-mail: bokabud@sinnet.is

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz

c/o OSEC Business Network Switzerland
 Stampfenbachstraße 85
 PF 492
 CH-8035 Zürich
 Tel. (41-1) 385 53 15
 Fax (41-1) 385 54 11
 E-mail: eics@osec.ch
 URL: <http://www.osec.ch/eics>

BĂLGARIA

Europress Euromedia Ltd

59, blvd Vitoshka
 BG-1000 Sofia
 Tel. (359-2) 980 37 66
 Fax (359-2) 980 42 30
 E-mail: Milena@mbox.cit.bg
 URL: <http://www.europress.bg>

CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry

PO Box 21455
 CY-1509 Nicosia
 Tel. (357-2) 88 97 52
 Fax (357-2) 66 10 44
 E-mail: demetrap@ccci.org.cy

EESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda

(Estonian Chamber of Commerce and Industry)
 Toom-Kooli 17
 EE-10130 Tallinn
 Tel. (372) 646 02 44
 Fax (372) 646 02 45
 E-mail: enfo@koda.ee
 URL: <http://www.koda.ee>

HRVATSKA

Mediatrade Ltd

Pavla Hatza 1
 HR-10000 Zagreb
 Tel. (385-1) 481 94 11
 Fax (385-1) 481 94 11

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service

Szt. István krt.12
 III emelet 1/A
 PO Box 1039
 H-1137 Budapest
 Tel. (36-1) 329 21 70
 Fax (36-1) 349 20 53
 E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
 URL: <http://www.euroinfo.hu>

MALTA

Miller Distributors Ltd

Malta International Airport
 PO Box 25
 Luqa LQA 05
 Tel. (356) 66 44 88
 Fax (356) 67 67 99
 E-mail: gwinth@usa.net

NORGE

Swets Blackwell AS

Hans Nielsen Hauges gt. 39
 Boks 4901 Nydalen
 N-0423 Oslo
 Tel. (47) 23 40 00 00
 Fax (47) 23 40 00 01
 E-mail: info@no.swetsblackwell.com
 URL: <http://www.swetsblackwell.com/no>

POLSKA

Arspolona

Krakowskie Przedmiescie 7
 Skr. pocztowa 1001
 PL-00-950 Warszawa
 Tel. (48-22) 826 12 01
 Fax (48-22) 826 62 40
 E-mail: books119@arspolona.com.pl

ROMÂNIA

Euromedia

Str. Dionisie Lupu nr. 65, sector 1
 RO 70184 Bucuresti
 Tel. (40-1) 315 44 03
 Fax (40-1) 312 96 16
 E-mail: euromedia@mailcity.com

SLOVAKIA

Centrum VTI SR

Nám. Slobody, 19
 SK-81223 Bratislava
 Tel. (421-7) 54 41 83 64
 Fax (421-7) 54 41 83 64
 E-mail: europ@ttb1.sltk.stuba.sk
 URL: <http://www.sltk.stuba.sk>

SLOVENIJA

GV Založba

Dunajska cesta 5
 SLO-1000 Ljubljana
 Tel. (386) 613 09 1804
 Fax (386) 613 09 1805
 E-mail: europ@gvestnik.si
 URL: <http://www.gvzaložba.si>

TÜRKIYE

Dünya Infotel AS

100, Yil Mahallesi 34440
 TR-80050 Bagcilar-Istanbul
 Tel. (90-212) 629 46 89
 Fax (90-212) 629 46 27
 E-mail: aktuel.info@dunya.com

ARGENTINA

World Publications SA

Av. Cordoba 1877
 C1120 AAA Buenos Aires
 Tel. (54-11) 48 15 81 56
 Fax (54-11) 48 15 81 56
 E-mail: wpbooks@infovia.com.ar
 URL: <http://www.wpbooks.com.ar>

AUSTRALIA

Hunter Publications

PO Box 404
 Abbotsford, Victoria 3067
 Tel. (61-3) 94 17 53 61
 Fax (61-3) 94 17 54
 E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

BRESIL

Livraria Camões

Rua Bittencourt da Silva, 12 C
 CEP
 20043-900 Rio de Janeiro
 Tel. (55-21) 262 47 76
 Fax (55-21) 262 47 76
 E-mail: livraria.camoes@incm.com.br
 URL: <http://www.inc.com.br>

CANADA

Les éditions La Liberté Inc.

3020, chemin Sainte-Foy
 Sainte-Foy, Québec G1X 3V6
 Tel. (1-418) 658 37 63
 Fax (1-800) 567 54 49
 E-mail: liberte@mediom.qc.ca

Renouf Publishing Co. Ltd

5369 Chemin Canotek Road, Unit 1
 Ottawa, Ontario K1J 9J3
 Tel. (1-613) 745 26 65
 Fax (1-613) 745 76 60
 E-mail: order.dept@renoufbooks.com
 URL: <http://www.renoufbooks.com>

EGYPT

The Middle East Observer

41 Sherif Street
 Cairo
 Tel. (20-2) 392 69 19
 Fax (20-2) 393 97 32
 E-mail: inquiry@meobserver.com
 URL: <http://www.meobserver.com>

MALAYSIA

EBIC Malaysia

Suite 45.02, Level 45
 Plaza MBf (Letter Box 45)
 8 Jalan Yap Kwan Seng
 50450 Kuala Lumpur
 Tel. (60-3) 21 62 92 98
 Fax (60-3) 21 62 81 98
 E-mail: ebic@tm.net.my

MÉXICO

Mundi Prensa México, SA de CV

Río Pánuco, 141
 Colonia Cuauhtémoc
 MX-06500 México, DF
 Tel. (52-5) 533 56 58
 Fax (52-5) 514 67 99
 E-mail: 101545.2361@compuserve.com

SOUTH AFRICA

Eurochamber of Commerce in South Africa

PO Box 781/38
 2145 Sandton
 Tel. (27-11) 384 39 52
 Fax (27-11) 983 55 73
 F mail: info@eurochamber.co.za

SOUTH KOREA

**The European Union Chamber of
 Commerce in Korea**

5th Fl, The Shilla Hotel
 202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku
 Seoul 100-392
 Tel. (82-2) 29 53 5631/4
 Fax (82-2) 22 53-5635/6
 E-mail: eucock@eucock.org
 URL: <http://www.eucock.org>

SRI LANKA

EBIC Sri Lanka

Trans Asia Hotel
 115 Sir Chittampalam
 A, Gardiner Mawatha
 Colombo 2
 Tel. (94-1) 074 71 50 78
 Fax (94-1) 44 87 79
 E-mail: ebic@slinet.lk

T'AI-WAN

Tycoon Information Inc

PO Box 81-466
 105 Taipei
 Tel. (886-2) 87 12 88 86
 Fax (886-2) 87 12 47 47
 E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

UNITED STATES OF AMERICA

Berman Associates

4611-F Assembly Drive
 Lanham MD 20706-4391
 Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)
 Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)
 E-mail: query@berman.com
 URL: <http://www.berman.com>

**ANDERE LÄNDER
 OTHER COUNTRIES
 AUTRES PAYS**

**Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer
 Wahl/Please contact the sales office of
 your choice/Veuillez vous adresser au
 bureau de vente de votre choix**

Office for Official Publications of the European
 Communities
 2, rue Mercier
 L-2985 Luxembourg
 Tel. (352) 29 29-42455
 Fax (352) 29 29-42758
 E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int
 URL: publications.eu.int