

[378:331.552](478+569.4)

**ANALIZA CORELĂRII
ÎNVĂȚĂMÂNTULUI
SUPERIOR CU PIAȚA
MUNCII ȘI PRINCIPALELOR
PROBLEME ALE ACESTUIA
DIN ISRAEL ȘI REPUBLICA
MOLDOVA**

*Drd. Saleh AWADA, ULIM
Angajat al Ministerului Educației
din Statul Israel
saleh1904@walla.co.il
ORCID: 0000-0002-1888-3062*

DOI: <https://doi.org/10.53486/econ.2022.120.049>

Cu toate că sistemul de învățământ din Uniunea Sovietică și principiile acestuia nu mai există, mulți părinți, bunei încă regretă că nu-și pot instrui urmașii în instituții superioare de tip sovietic, iar piața muncii atât din Republica Moldova, cât și cea din Israel, stimulează aceste aspirații. În prezenta cercetare, autorul încearcă să identifice problemele actuale ale învățământului superior și să sugereze câteva soluții pentru rezolvarea acestora. Cercetarea ce se bazează pe studierea intensivă a literaturii, articolelor și lucrărilor științifice de specialitate cu privire la piața muncii din Israel și Republica Moldova, încercând să compare raportul dintre oferta educațională a învățământului superior și cererea pieței muncii din ambele țări, să dezvăluie probleme și să propună soluții posibile, bazate pe experiența internațională.

Cuvinte-cheie: piața muncii, Israel, Republica Moldova, învățământ superior, resurse umane, sistem de învățământ, probleme și soluții.

JEL: I21, I25, J23, N30.

Introducere

În Israel, principalii factori care determină cererea de cadre didactice sunt creșterea numărului de studenți în sistemul de învățământ și cererea de personal specializat pentru anumite profesii din învățământul superior. Principalii fac-

[378:331.552](478+569.4)

**ANALYSIS
OF HIGHER EDUCATION
CORRELATION
WITH THE LABOUR MARKET
AND ITS MAIN PROBLEMS
IN ISRAEL AND THE REPUBLIC
OF MOLDOVA**

*PhD candidate, Saleh AWADA, FIUM
Employee of Ministry of Education,
Israel
saleh1904@walla.co.il
ORCID: 0000-0002-1888-3062*

DOI: <https://doi.org/10.53486/econ.2022.120.049>

Although the Soviet Union education system and its principles do not exist anymore, many parents and grandparents still regret that they cannot train their descendants in higher education institutions of a soviet-style and the labour market of both Moldova and Israel stimulate these aspirations. In this research, the author tries to find out current problems of Higher Education and suggest some solutions for solving them. The research is based on intensive study of literature, articles and scientific papers on the labour market in Israel and the Republic of Moldova, trying to compare the ratio between the educational supply of higher education and the demand of the labour market in both countries, to reveal problems and propose some possible solutions, based on international experience.

Keywords: labour market, Israel, the Republic of Moldova, Higher education, human resources, education system, problems and solutions.

JEL: I21, I25, J23, N30.

Introduction

In Israel, the main factors for demand for teachers and lecturers are increase in the number of students in the education system and demand for specialized personnel for certain professions in the Higher education. The main factors that

tori ce influențează oferta sunt salariile, condițiile de muncă, gradul de satisfacție la locul de muncă și aprecierea de către conducere [1].

Actualmente, în Republica Moldova, cea mai mare parte a populației este convinsă că învățământul superior reprezintă o condiție obligatorie pentru a deveni o persoană de succes [12]. Oamenii depun eforturi să-și crească statutul social prin obținerea studiilor superioare. Ei cred în faptul, că studiile le vor garanta condiții mai bune sociale și de angajare. În opinia autorului, aceasta reprezintă, între altele, și una dintre problemele majore a generației de la începutul secolului XXI. Valoarea studiilor a scăzut odată cu diminuarea calității acestora, iar supra-calificarea, – în Israel fiind gravă, diploma de studii superioare, nu mai garantează condiții bune de angajare.

Metode și materiale de cercetare

Pentru efectuarea analizei factorilor de cerere și ofertă a posturilor vacante din învățământul superior, au fost utilizate surse de informații publice și științifice cu privire la piața muncii din Israel și Republica Moldova. La ziua de astăzi, este foarte important ca structura profesională a pieței muncii să fie ajustată la cerințele pieței economice. Există o serie de factori exogeni care reglementează relațiile de muncă, contribuind la formarea unor mecanisme viabile pentru a ajuta angajatorii și angajații să-și îndeplinească obligațiile și datoriile reciproce, precum și la identificarea concordanțelor dintre ele. *Principala metodă aleasă de autor este analiza piețelor infrastructurii din sistemul educațional a două economii, bazate pe surse științifice și statistice, pentru compararea lor și sugerarea unor propuneri de soluționare reciprocă a problemelor.*

Autorul a folosit *metode de cercetare de birou și de teren*. Cercetarea de birou a fost efectuată prin metoda studierii diferitelor surse de informații, folosind *analiza, deducția și o metodă grafică*. În cadrul cercetării de teren au fost colectate informații primare în scopul realizării acestui studiu prin: *metoda observației, metoda comparativă, descrierea și evaluarea critică a dinamicii*.

Rezultate și discuții

Actualmente, în Republica Moldova, pentru a obține un loc de muncă simplu în calitate de vânzător, un potențial angajat trebuie să aibă studii

influence supply are salary, job conditions, degree of job satisfaction and management appreciation [1].

Currently, in the Moldova Republic, most of the population is still convinced that Higher education is necessary for a successful person [12]. People strive to increase their status by getting a Higher education. They believe in its ability to guarantee better employment and social conditions. In the author's opinion, this, among others, is one of the major problems of the generation at the beginning of the 21st century. Education value deteriorated, since education quality is much lower, and over qualification in Israel is severe, so, a Higher education diploma does not guarantee good employment conditions anymore.

Materials and research methods

In order to perform the analysis of the demand and supply factors of vacancies from higher education, sources of financial and scientific information on the market of the Moldovan Republic and Israel were used. Today, it is highly important for the labour market professional structure to be adjusted to the demands of the market economy. There is a number of exogenous factors regulating labour relations, contributing to form viable mechanisms in order to help the employers and employees' mutual obligations and obligations, as well as finding out the reasons of in-agreement between them. *The main method chosen by the author is the analysis of infrastructure markets in the education system of two economies, based on scientific and statistical sources, for their comparison and suggesting proposals for mutual problem solving.*

The author used *office and field research methods*. Office research was conducted by the method of studying different sources of information using *analysis, deduction and a graphical method*. Field research involved collecting primary information for the purpose of carrying out this study using the: *observation method, comparative method, description and critical evaluation of dynamics*.

Results and discussions

Nowadays, in the Republic of Moldova, in order to get a simple job as a salesperson, a

corespunzătoare. Acest fapt este identic cu starea de lucruri din Israel [4].

Drept urmare, tinerii din Republica Moldova obțin diplome de studii superioare, dar nu există suficienți profesioniști calificați. De ce medicina, învățământul și economia Republicii Moldova sunt într-o situație deplorabilă? În țară există o mulțime de instituții de învățământ superior, o gamă variată de alegeri – atât instituții de stat, cât și private.

Pe parcursul a 31 de ani de independență a Republicii Moldova, sistemul de învățământ superior a suferit schimbări majore. Instituțiile de învățământ au fost nevoite să rezolve multe probleme care anterior erau soluționate de stat. În consecință, cea mai mare parte a acestor probleme impuneau investiții financiare, ceea ce a dus la comercializarea învățământului moldovenesc [11]. Instituțiile de învățământ trebuiau să supraviețuiască și în acest scop aveau nevoie de bani. Iar în cazurile în care statul și-a redus sau și-a anulat sprijinul, mijloacele financiare puteau fi obținute doar de la studenți. În scopul atragerii mai multor studenți, învățământul superior urma să devină cât mai disponibil. În ultimii 10 ani, însă, numărul instituțiilor de învățământ din Republica Moldova se află în diminuare, după cum este demonstrat în cifrele următoare.

potential employee must have appropriate education. This fact is quite similar to that of Israel [4].

As a result, young people in the Republic of Moldova do get diplomas of Higher education, but there are not enough qualified professionals. Why is medicine, education and the economy of the Republic of Moldova in a deplorable situation? There is a great number of Higher education institutions, providing a wide range of choices both in state and private institutions.

During the 31 years of Republic Moldova independence, its Higher education system changed greatly. Academic institutions had to solve many problems, which were previously solved for them by the state. Consequently, the major part of these problems required monetary investments, which brought about commercialization of Moldovan education [11]. Academic institutions had to survive and needed money for this end. And in cases the state reduced or cancelled out its support, the money could be obtained only from the students. To attract more students, the Higher education had to become more available for all. During the last decade, however, the number of academic institutions in the Republic Moldova has decreased, as presented in the following figures.

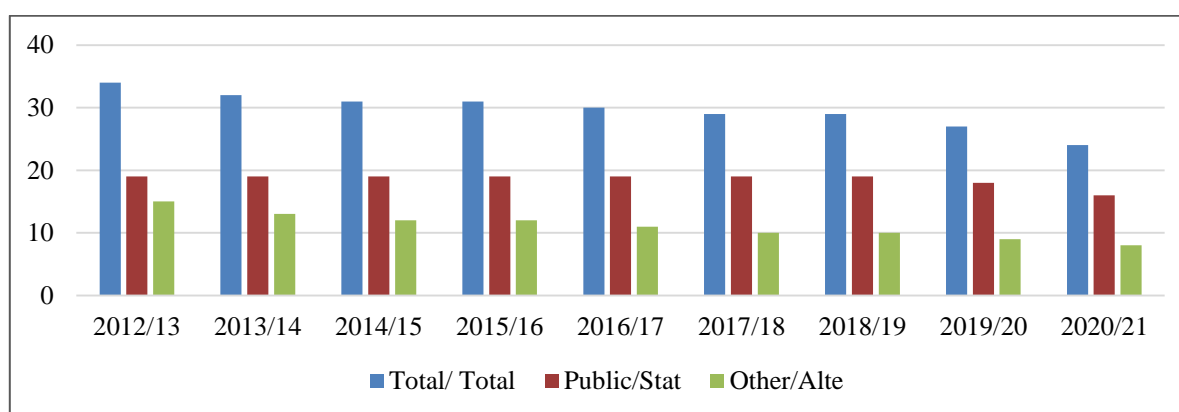


Figura 1. Numărul instituțiilor de învățământ superior din Republica Moldova în funcție de formele de proprietate și ani/ Figure 1. Number of Higher education institutions in the Republic of Moldova by forms of ownership and years

Sursa: elaborată de autor în baza [5] / Source: elaborated by the author based on [5]

Figura 1 prezintă date privind numărul de instituții de învățământ superior din Republica Moldova, în funcție de formele de proprietate.

Figure 1 presents data on the number of Higher education institutions in the Republic of Moldova by forms of ownership. This figure

Această cifră demonstrează că atât numărul instituțiilor de stat, cât și a celor private este în descreștere.

În diagrama ce urmează prezentăm date cu privire la numărul de studenți ai instituțiilor de învățământ superior din Republica Moldova. Numărul general de studenți este redus, începând din anul universitar 2017/2018 până în 2019/2020. În ultimii doi ani, după cum observăm din figura 2, s-a înregistrat o creștere a numărului de studenți.

demonstrates that the number of both state and private institutions is reducing.

Figure 2 presents the number of students of Higher education institutions in the Republic of Moldova. The general number of students is reduced starting from the 2017/2018 academic year to 2019/2020. During the last two years, as seen in the figure below, there has been an increase in the number of students.

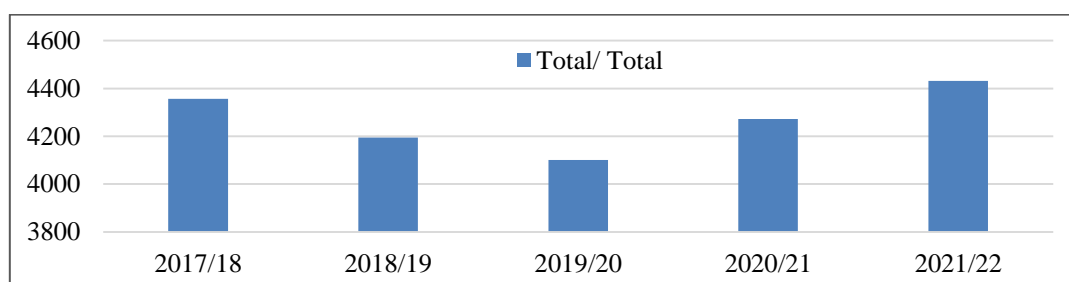


Figura 2. Numărul de studenți în instituțiile de învățământ superior din R. Moldova/

Figure 2. Number of students in Higher education institutions of R. Moldova

Sursa: elaborată de autor în baza [5] / Source: elaborated by the author based on [5]

Bineînțeles, crizele sociale au contribuit în egală măsură la influențarea sistemului de învățământ și piața muncii. Odată cu trecerea Republicii Moldova la economia de piață, educația economică a devenit deosebit de solicitată [11]. Se consideră că diploma de specialist în economie va deschide mai multe uși și, ca urmare, această profesie a devenit extrem de solicitată. Majoritatea instituțiilor de învățământ nu aveau o bază tehnico-materială și personal didactic calificat, însă s-au grăbit să satisfacă cererea uriașă și au deschis facultăți de economie, care, probabil, au influențat calitatea predării și însușirii materiilor din domeniu. La fel și concurența, fiind în continuă creștere, a impus învățământul superior să acorde prioritate sectorului comercial. Calitatea învățământului s-a redus, deoarece accentul principal a fost pus pe profitabilitate și nu pe formarea de resurse umane calificate.

În aceeași perioadă, a existat și în Israel un fenomen similar. În Israel, cele mai solicitate profesii erau cele legate de Tehnologiile Informaționale (TI), specializări căutate de către companiile de înaltă tehnologie care s-au dezvoltat foarte rapid în anii 1990-2000 și erau pregătite să angajeze „aproape pe oricine” [7].

It is obvious that social crises have also contributed to influencing the education system and the labour market. With the transition of the Republic of Moldova to the market economy, economic education became particularly demanded [11]. It was thought that an economic specialist diploma will open more doors, and as a result, this profession became highly demanded. The majority of academic institutions did not have a material and technical basis and a qualified teaching staff for that, but they did rush to satisfy this huge demand and opened economic faculties, which, most probably, have influenced the quality of teaching and learning. The ever-growing competitiveness also pushed them to give priority to the commercial sector. The quality of education reduced, since the main focus was made upon profitability and not on training qualified human resources.

A similar phenomenon existed in Israel at the same period. In Israel, the most demanded profession was that related to Information Technologies (IT), a specialization sought by High-tech companies which developed very rapidly in the 1990s-2000-s and were ready to employ “almost everyone” [7].

În luna mai 2005, Guvernul Republicii Moldova a decis să treacă la noile standarde educaționale ale țărilor Convenției de la Bologna [9]. Israelul nu a aderat la Convenția de la Bologna, cu toate acestea, învățământul superior a început să deschidă calea cooperării cu alte țări. În plus, ca și în R. Moldova, au existat profesii cu prea mulți și prea puțini candidați [4].

Totuși, astăzi, învățământul în colegiile și universitățile atât din Republica Moldova, cât și din Israel, este doar o platformă de bază care permite unui student să navigheze în viitoarea sa profesie. Această platformă este de obicei superficială și nu acordă studentului o cunoaștere aprofundată a tuturor laturilor posibile ale profesiei. După absolvire, tânărul specialist este încurajat să-și dezvolte abilitățile și cunoștințele dobândite. Nivelul de cunoaștere nu este un criteriu de succes în procesul educațional. Ceea ce contează cu adevărat este direcția practică a cunoașterii. Acest aspect este destul de slab în Republica Moldova, mai pronunțat în Israel, dar totuși e necesar un accent mai practic. Katz a descris în profunzime problemele *supra-calificării* în sistemul de învățământ din Israel și eșecul în reducerea decalajului dintre segmentele societății mai *sărace* și a celei mai *bogate* [4].

Următoarea figură prezintă învățământul superior din Israel, care continuă să se dezvolte.

In May of 2005, the Government of the Republic of Moldova decided to transit into new education standards of Bologna convention countries [9]. Israel did not join the Bologna convention; however, its Higher education started to open up to cooperate with other countries. In addition, like in the Republic of Moldova, there were professions with too few and too many candidates [4].

However, today, education in colleges and universities both in the Republic of Moldova and Israel is only a basic platform enabling a student to navigate in his/her future profession. This platform is usually superficial and does not grant a student an acquaintance with all the possible sides of the profession in depth. After graduation, a young specialist is supposed to widen its knowledge and skills all the time. The level of knowledge is not a criterion of success in the education process. What really matters is also the practical direction of the knowledge. This aspect is quite poor in the Republic of Moldova, more pronounced in Israel, but still, a more practical accent is needed. Katz described in depth the problems of *over-qualification* in Israeli education system and the failure to reduce gaps between *poorer* and *richer* society segments [4].

The following figure presents Higher education in Israel, which keeps growing.

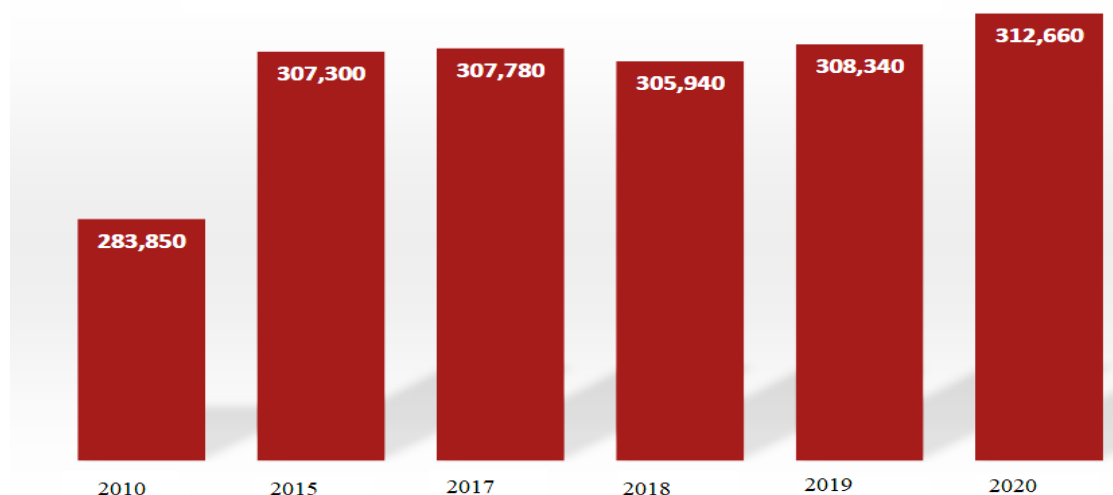


Figura 3. Numărul de studenți ai instituțiilor de învățământ superior din Israel/

Figure 3. Number of students in higher education institutions in Israel

Sursa: elaborată de autor în baza [2]/ Source: elaborated by the author based on [2]

Tabelul de mai jos sintetizează problemele actuale ale cadrelor didactice din domeniul învățământului din Republica Moldova și Israel. Cu siguranță, în societatea de astăzi învățământul superior joacă un rol important, de prestigiu. Datorită acestui fapt au apărut o mare varietate de instituții academice, dintre care o parte nu prea dispun nici de personal calificat și nici de programe de înaltă calitate, asigurând disponibilitate în detrimentul calității pentru a supraviețui. În consecință, deteriorarea mediului academic are loc din cauza că acesta devine un sector comercial, în timp ce educația practică nu este suficient de dezvoltată și angajatorii nu au suficient personal calificat, iar managementul Resurselor Umane este necesar pentru o mai bună planificare, pornind de la vârsta școlară și percepția părinților.

The following table summarizes current problems on the education labour market of the Republic of Moldova and Israel. Certainly, in today's society Higher education plays an important, prestigious role. Due to this fact appeared a wide variety of academic institutions, part of which lack high-quality staff and programs, supplying availability in order to survive, on expense of quality. Consequently, deterioration of academia takes place due to becoming a commercial sector while a practical education is not developed enough and employers do not get enough qualified staff, and Human Resources management is required for better planning, starting from school age and parents' perceptions.

Tabelul 1/ Table 1

**Problemele pieței muncii în domeniul învățământului superior din Republica Moldova și Israel/
Higher education employment problems compared to the situation in the Republic of Moldova**

Problema pieței învățământului/ Education market problem	Republica Moldova/ Republic of Moldova	Israel/ Israel
Învățământul superior contează chiar dacă nu este cu adevărat necesar/ Higher education matters even if not really needed	VV*	VV
Varietatea de instituții de învățământ/ Variety of academic institutions	VV	VV
Disponibilitatea pentru a supraviețui, în detrimentul calității/ Availability in order to survive, on expense of quality	VV	V**
Deteriorarea mediului academic din cauza că a devenit un sector comercial/ Deterioration of academia due to becoming a commercial sector	VV	V
Piața forței de muncă neechilibrată/ Non-balanced labour market	VV	VV
Educația practică nu este suficient de dezvoltată/ Practical education is not developed enough	VV	VV
Procesul de la Bologna/ Bologna process	yes	no
Managementul resurselor umane necesare pentru o planificare mai bună/ Human Resources management required for better planning	VV	VV

VV – manifestat puternic/ VV – strongly manifested; V – manifestat în mod evident/ V – clearly manifested

Sursa: elaborat de autor/ Source: elaborated by the author

La ziua de astăzi, este foarte important ca structura profesională a pieței muncii să fie ajustată la cerințele economice ale pieței. Există o serie de factori exogeni care reglementează relațiile de muncă, participând la formarea unor mecanisme viabile pentru a ajuta angajatorii și angajații să îndeplinească cerințele și necesitățile reciproce și a identifica concordanțele dintre ele.

Today, it is highly important that the professional structure of the labour market is adjusted to the economic requirements of the market. There is a number of exogenous factors regulating labour relations, helping to form viable mechanisms in order to help the employers and employees meet each other's requirements and demands, and finding out the reasons of in-agreement between them.

Pentru a deveni lector universitar superior în Israel, e necesară obținerea diplomei de licență la o facultate relevantă cu note bune sau, de preferință, excelente [6]. Următorul pas îl reprezintă studiile de masterat, doctorat și activitatea în calitate de asistent didactic. Un astfel de absolvent ar trebui să publice articole în reviste științifice, să încerce să obțină burse de excelență. Este prestigios să finalizezi studiile post-doctorat în străinătate, ulterior să revii în Israel și să continui să predai, la început în calitate de asistent didactic, iar mai târziu în calitate de lector, apoi lector superior. Cu toate acestea, vechimea în muncă și salariul mai mare se acordă doar după 5 ani de activitate, în caz contrar, dacă nu se respectă ordinea respectivă, lectorul ar putea fi concediat. Deci, angajatul din cadrul învățământului superior ar putea să rămână fără un loc de muncă stabil la vârsta de 35 sau 40 de ani. Vechimea în muncă se acordă de obicei după 10-12 ani din momentul în care lectorul începe activitatea sa în calitate de asistent didactic [8].

Salariul brut lunar al cadrelor didactice superioare ajunge la 20-25 mii *New Israeli Shekel* (NIS) pentru gradul de profesor. Un profesor care are o funcție administrativă la universitate, cum ar fi cea de președinte al universității, poate avea un salariu brut lunar de aproximativ 50 mii NIS [3]. Cuantumul remunerației lunare a lectorilor de colegiu este în general mai mic – de aproximativ 15-20 mii NIS. Lectorii superiori au un an sabatic o dată la șapte ani, când primesc aproximativ 80% din salariu, dar nu lucrează. De asemenea, ei dispun de burse pentru cercetare, câteva mii de NIS pe an și unele finanțări pentru participare la programele de cercetare. Munca în sine este dificilă, dar merită de subliniat faptul că lectorii lucrează doar 30 de săptămâni pe an. Lectorii superiori din domeniile economiei și managementului afacerilor pot activa suplimentar în calitate de consilieri pentru companiile start-up și pot beneficia și de alte venituri.

Pentru oamenii de știință din fosta Uniune Sovietică care au venit în Israel în anii 1990, au existat fonduri speciale de finanțare care le-au permis să fie integrați în cadrul instituțiilor de învățământ superior în calitate de asistenți științifici și didactici, pentru o perioadă de trei ani.

In order to become a senior University lecturer in Israel, one should graduate his/her BA degree at the relevant faculty with good and preferably excellent grades [6]. The next step is MA and PhD studies and working as a teaching assistant. Such a graduate student is supposed to publish scientific journal articles, try to get excellence scholarships. It is prestigious to graduate the post doc studies abroad, then come back to Israel and continue teaching, at the beginning as a teaching assistant and later on as a lecturer, and then as senior lecturer. However, the seniority and a higher level of salary will be granted only after 5 years, or else, if the order is not followed, the lecturer could also be fired. Therefore, the Higher education employee could find himself/herself without a regular job at the age of 35 or 40. The seniority is usually given 10-12 years after the lecturer begins as a teaching assistant [8].

Senior staff lecturers' gross salary gets to *New Israeli Shekel* (NIS) 20-25 thousand a month for a professor degree. A professor who gets an administrative appointment in the University, like the University president, can have a gross salary of about NIS 50 thousand a month [3]. College lecturers' salary is generally lower – it is about NIS 15-20 thousand a month. Senior lecturers have a Sabbatical year once in seven years, when they get about 80% of their salary but do not work. They also enjoy research funds scholarships, a few thousands of NIS per year, and some funding for participating in research programs. The job itself is hard, but it is worth pointing out that the lecturers work only 30 weeks per year. Senior lecturers in the fields of economics and business management can work additionally as counsellors for start-up companies and have other incomes.

For scientists from the former Soviet Union who came to Israel in the 1990s, there were special financing funds allowing to absorb them at the Higher education institutions as scientific and teaching assistants, for a period of three years. After that, some of them were recruited as external teachers, scientist assistants, or fired [10].

Ulterior, unii dintre ei au fost recrutați ca profesori externi, asistenți de știință sau au fost concediați [10].

Una dintre cele mai mari probleme în învățământul superior din Israel, astăzi, este externalizarea personalului academic. Astăzi, există prea mulți profesori și lectori externi care nu sunt siguri de condițiile și încadrarea în câmpul muncii pe viitor. Profesorul respectiv este un lector, de obicei cu titlu de doctor, care nu face parte din personalul permanent al facultății instituției. Funcția profesorului extern include exclusiv predarea, fără posibilitate de cercetare și îndrumare a studenților post-universitari. Profesorii angajați din exteriorul instituției sunt numiți membri juniori ai facultății. Începând cu anii 1980, universitățile și colegiile academice din Israel au început să invite profesori din străinătate ca o alternativă ieftină de angajare a personalului didactic obișnuit.

Nu există nici un acord colectiv dintre organizație și conducere, astfel, nimeni nu este sigur de viitorul locului de muncă și orișicând ar putea să și-l piardă. Lectorii juniori nu fac parte din echipa colegiului, deci nu dețin o poziție stabilă, iar salariul lor nu este legat de ocuparea postului și experiența de muncă, prin urmare, nu au condiții sociale adecvate, doar pensie obligatorie care e asigurată de legea statului. Acordul dintre lector și colegiu este reînnoit în fiecare semestru.

Aproximativ două treimi din personalul academic al colegiilor, din 20 de instituții de învățământ superior israelian, sunt lectori externi. Motivul este evident – acest mod de angajare e cu mult mai ieftin atât pentru colegii, cât și pentru statul care le finanțează. Lectorii externi sunt concediați în fiecare semestru și sunt angajați din nou în funcție de necesitățile colegiului. Majoritatea dețin doar funcții cu normă parțială, iar salariul lor nu este influențat de ocuparea postului, nu au asigurare pentru costuri de sănătate sau fond de studii avansate. Ca și alți lucrători externalizați, cum ar fi personalul de curățenie și securitate, lectorii nu sunt siguri de continuitatea angajării. Urmează de remarcat faptul că Academia Israeliană nu a inventat nimic nou. Fenomenul similar al profesorilor externi există și în alte țări.

Tabelul 2, de mai jos, prezintă o problemă existentă în Israel, esența ei, soluția posibilă și comparând cu situația din Republica Moldova.

One of the biggest problems in Higher education in Israel today is outsourcing of the academic staff. As for today, there are too many external teachers and lecturers who are not sure about the future employment and conditions.

External teacher is a lecturer, usually having a PhD degree, who does not belong to the permanent faculty staff of the institution. The position of the external teacher includes teaching only, without research and without guidance for postgraduate students. The external teachers are called junior members of the faculty. Since the 1980s, universities and academic colleges in Israel have begun to use teachers from outside as a cheap alternative to employing regular teaching staff.

There is no collective agreement between the organization and the management, so that every one of them is not sure about her future employment, and any semester could lose his/her job. The junior lecturers are not part of the College team, so they do not have a stable position and their salary is not connected to their tenure and work experience, there are no proper social conditions. Only the obligatory pension that is insured by the state law. The agreement between the lecturer and the College is renewed every semester.

About two-thirds of the academic staff of the colleges, from 20 Israeli higher education institutions, are external lecturers. The reason is obvious – this way of hiring is much cheaper for both the colleges and the state that budgets them. External lecturers are fired each semester and are hired again by the college needs. Most of them hold only part-time positions and their salary is not influenced by the tenure, they are not insured health costs or advanced study funds. Like other outsourced workers, such as cleaning and security staff, the lecturers are not sure about their employment continuation. Noteworthy is the fact that Israeli Academy did not invent anything new. Similar phenomenon of external teachers exists in other countries as well.

Table 2 presents a problem existing in Israel, its essence, possible solution and compares it to the situation in the Republic of Moldova.

Tabelul 2 / Table 2

Problemele de încadrare în câmpul muncii a cadrelor didactice din învățământul superior comparativ cu situația din Republica Moldova/ Higher education employment problems in comparison to Republic Moldova situation

Denumirea problemei/ Problem name	Conținutul problemei/ Problem contents	Soluția posibilă/ Possible solution	Situația din Moldova/ Situation in Moldova
Desemnarea lectorilor externi pentru perioada determinată (temporar)/ Temporary appointment of external lecturers	Desemnarea unui lector extern se face adesea doar pentru un semestru/ An external lecturer's appointment is often done for only one semester	Planificarea orelor de predare pe cursuri și profesori (în prealabil)/ Planning teaching hours by courses and teachers (in advance)	Planificarea orelor de predare se realizează la sfârșitul anului academic precedent/ The planning of teaching hours is carried out at the end of the previous academic year
Condiții sociale/ Social conditions	Deseori, lectorii externi nu beneficiază de pensii adecvate și alte condiții sociale, nici fonduri avansate de studiu și nici anul sabatic, precum personalul obișnuit/ External lecturers often do not have proper pension and other social conditions, nor advanced study funds and Sabbatical year, like regular staff	Condiții mai bune pentru personalul extern (externalizat)/ Better conditions for external (outsourced) staff	Există o problemă de menținere a acordurilor de plată pentru angajații temporari, care nu sunt întotdeauna onorați în instituțiile private. Cu toate acestea, în cazul în care cuantumul salariului nu este corect, o plângere poate fi depusă la Inspekția Muncii, iar instituția va trebui să plătească o amendă/ There is a problem of keeping payment agreements for temporary employees, which are not always honoured in private institutions. However, in case the wage is not correct, a complaint can be submitted to the Labour Inspection and the institution will have to pay a fine
Schimbările sociale/ Social changes	Există prea multe instituții de învățământ superior în Israel, prea mulți lucrători supracalificați [4]. Tânăra generație nu intenționează să obțină la fel de multă educație ca generațiile anterioare. Ei doresc garanții că își vor găsi locuri de muncă și nu sunt pregătiți să investească în învățământ doar pentru a fi mai deștepti/ There are too many Higher education institutions in Israel, too many overqualified workers [4]. The young generation does not intend to get as much education as the previous ones. They want guarantees the job will be found and are not ready to invest in learning just to get smarter	Dezvoltarea mai mult a educației profesionale și mai puțin a învățământului superior, investind mai mult în viitoarele profesii/ Developing a professional education more and Higher education less, investing more in future professions	Tinerii părăsesc țara nu din cauza nivelului necorespunzător al educației, ci mai degrabă din cauza situației economice mai bune din alte țări./ Young people leave the country not because of bad education, but rather because better economic situation in other countries

Sursa: elaborat de autor /Source: elaborated by the author

Perspectiva de a renunța la vechiul sistem de recrutare a angajaților, care presupune că profesorii sunt acceptați în corpul didactic și trec toate etapele de creștere a carierei în cadrul instituției, ridică mai multe dificultăți. Din punct de vedere pur financiar, există avantaje evidente în procesul externalizării de recrutare a profesorilor, deoarece acesta permite reducerea considerabilă a cheltuielilor. Cu toate acestea, cuantificarea valorii reale și a prețului educației este dificilă. Este extrem de periculos să conțezi pe resursele umane angajate în baza unui acord de colaborare unică, deoarece profesorii ar putea să se înlocuiască reciproc, ceea ce înseamnă că nu simt obligații față de studenții și cercetătorii care nu sunt direct conectați la viața intelectuală a organizației în care lucrează.

Concluzii

Actualmente, când există relații dictate de exigențele economiei de piață, cu sprijin limitat din partea statului pentru instituțiile de învățământ superior, acestea urmează să găsească modalități de optimizare a instruirii pentru viitorii specialiști, să caute noi modalități de implementare a reformelor, în vederea asigurării unui înalt nivel de pregătire a studenților.

În ultimele decenii, tinerii își alegeau profesiile, în funcție de mărimea salariilor și de prestigiul specialității respective sau ascultau de sfaturile altora (părinților, prietenilor etc.). Ca urmare, ei au obținut profesii în domeniile în care nu doresc să activeze, deoarece nu le este suficient de interesantă ocupația și nu au satisfacție la locul de muncă. În scopul evitării unor astfel de probleme, experții sugerează viitorilor studenți să analizeze, în prealabil, cerințele de pe piața muncii și să mediteze asupra opțiunilor profesionale și a propriilor preferințe. Cu siguranță, pentru o gestionare mai bună a resurselor umane este necesar de studiat cererea și oferta de pe piața muncii. Acest lucru este valabil și pentru Israel.

The perspective to give up on the old system of employees' recruitment, which assumes that the teachers are accepted as staff and pass all the stages of career growth in the institution, raises lots of questions. From the pure financial point of view, outsourcing in teachers' recruitment has obvious advantages, since it allows to cut the expenditures greatly. However, the real value and price of education is hard to quantify. It is highly dangerous to count on the human resources hired by the one-time agreement, since there is a need to deal with teachers who can possibly replace each other, which means they do not feel obligation toward the students, and researchers who are not directly connected to the intellectual life of the organization they work in.

Conclusions

Today, when there are market-driven relations with limited state support for higher education institutions, they have to find ways to optimize future specialists' training, to look for new ways for reforms' implementations, to ensure a high level of training for students.

During last decades, young people chose their profession, depending on the size of their future salary and prestige of their specialization, or listening to others' opinions (parents, friends etc.). As a result, they graduate professions which they do not want to work in, because their occupation is not interesting enough and they do not have job satisfaction. In order to avoid such problems, experts suggest future students to study in advance the demands on the labour market and think carefully about their own preferences. Definitely, for a better Human Resources management it is necessary to study the demand and supply on the labour market. This fact is also true for Israel.

Bibliografie/ Bibliography:

1. BEN DAVID, Dan, KIMHI, Ayal. *An Overview of Israel's Education System and its Impact*. Shores Institute for Socioeconomic Research. 2017. 72 p. [online]. [accesat 01 decembrie 2021]. Disponibil: <http://shores.institute/research-paper-eng-Ben-David-Kimhi-EducOverview.pdf>

2. Council for Higher education. Opening of academic year of 2021 with COVID-19. [online]. [accesat 01 martie 2022]. Disponibil: <https://che.org.il/en/>
3. Haaretz. I want to be a lecturer too. [online] [accesat 02 noiembrie 2021]. Disponibil: <https://www.haaretz.co.il/misc/1.1509856>. (Hebrew)
4. KATZ, Ori. *Surplus of higher education in Israel*. Kohelet Forum. Policy paper 36. 2017, 82 p. ISBN: 978-965-7674-43-7. (Hebrew)
5. National Bureau of Statistics of the Republic of Moldova. [online]. [accesat 22 februarie 2022]. Disponibil: <https://statbank.statistica.md/PxWeb/pxweb/en/30%20Statistica%20sociala/>
6. SIROTA, Julia, AWADA, Saleh. Over-qualification at the higher education labor market of Israel. *EcoSoEn*, 2018, An.1, nr.1,2, 223-227 pp. ISSN: 2587-344X.
7. SMITH, Andrew. *Totally Wired: On the Trail of the Great Dotcom Swindle*. Bloomsbury Books. Published by Simon & Schuster Ltd, United Kingdom, 2012. ISBN 978-1-84737-449-3.
8. Studies in Israel. Conditions for acceptance to a lecturer's position – how can you be a lecturer in university or college? [online]. [accesat 15 ianuarie 2022] Disponibil: <https://www.universities-colleges.org.il/P43736/> (Hebrew)
9. Tempus: исследование. Реализация Болонского процесса в странах Tempus (2009/2010). Брюссель. Белгия. ЕС-32-10-296-RU-C [online]. [accesat 09 septembrie 2021]. Disponibil: http://publications.europa.eu/resource/cellar/2a5535f5-bd4d-4eb1-b9da-25c01a776455.0001.03/DOC_2
10. *The service and government information website*. Absorption in science. Scientists hiring. [online]. [accesat 02 aprilie 2020] Disponibil: https://www.gov.il/he/departments/topics/absorption_in_science_employers (Hebrew)
11. ДОРОШ, Виктор. *Реформа образования в Республике Молдова. Аналитические заметки*. 2012. Электронный ресурс. [online] [accesat 09 septembrie 2021]. Режим доступа: <https://ava.md/2012/08/19/reformaobrazovaniya-v-respublike-moldova>
12. МУНТЯНУ, Анжела, КОРДУНЯНУ, Ирина. *Реалии и перспективы высшего образования в Республике Молдова*. [online]. [accesat 10 ianuarie 2022]. Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/238-242_0.pdf