

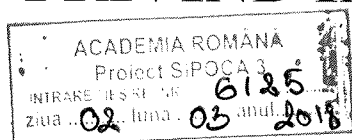
## ACADEMIA ROMÂNĂ

„Dezvoltarea capacității Ministerului Educației Naționale de monitorizare și prognoză a evoluției învățământului superior în raport cu piața muncii”, cod

SIPOCA 3

*Denumire rezultat: R3 – Studiu de impact realizat al strategiilor și al diferitelor intervenții dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior, asupra ofertelor educaționale ale universităților și asupra angajatorilor.*

# MODULUL 54: ANALIZĂ PRIVIND DEZVOLTAREA ECONOMICĂ A MACROREGIUNII 4 (SUD-VEST OLTENIA ȘI VEST), NIVELUL DE ANGAJARE ȘI DOMENIILE SOLICITATE. PROPUNERI/RECOMANDĂRI DE INSTRUMENTE STANDARDIZATE PENTRU EVALUAREA IMPACTULUI PRIVIND INTERVENȚIILE DIN SISTEMUL EDUCAȚIONAL



Elaborată de către autor:

Expert piața muncii 18:

Valentina VASILE

București (2017)



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



## CUPRINS

Introducere	8
A. Importanța temei de cercetare și motivarea abordării	8
B. Relevanța cercetării	10
I. Analiza gradului de dezvoltare economică a macroregiunii 4, a nivelului de angajare și a domeniilor solicitate de piața muncii	14
I.1. Cadrul general al dezvoltării Macroregiunii 4	18
I.2. Ocuparea în macroregiunea 4: potențial vs. real	19
I.2.1. Oferta de ocupare din partea sistemului educației universitare	22
I.2.2. Ocuparea și tranziția de la școală la piața muncii	55
I.3. Cererea pieței muncii	62
I.4. Dezechilibre în ocupare: abordare cantitativă și calitativă	62
I.4.1. Șomajul în rândul tinerilor	63
I.4.2. Asimetrie de competențe	74
I.4.3. NEETs și echitatea inter-generațională	75
I.4.4. Calitatea ocupării măsurată prin participarea suplimentară la muncă	
II. Analiză integrată asupra cercetărilor derulate în macroregiunea 4 cu privire la potențialul zonei și evaluarea impactului privind intervențiile din sistemul educațional asupra gradului de dezvoltare economică a macroregiunii, a nivelului de angajare și a domeniilor solicitate. De la bune practici și analize calitative ad-hoc la standardizare	77
II.1. Inventarierea unor inițiative educaționale cu potențial de reducere a discrepanțelor dintre oferta educațională și cererea mediului de afaceri și social	79
II.2. Relația școală - mediul de afaceri. Percepția angajatorilor cu privire la oferta de absolvenți de învățământ superior	85
III. Instrumente standardizate pentru evaluarea impactului privind intervențiile din sistemul educațional asupra gradului de dezvoltare economică a macroregiunii 4, a nivelului de angajare și a domeniilor solicitate.	93
III.1. O analiză globală asupra practicilor existente în universitățile publice ce activează în zona analizată	94
III.2. Propunere de instrumente de analiză pentru asigurarea angajabilității absolvenților de învățământ superior	99
Unele concluzii finale	107
Referințe bibliografice	109
Anexe	111

## Lista acronime

AJOFM/ANOFM- Agenția județeană, respectiv națională de ocupare a forței de muncă

AMIGO - Cercetarea statistică asupra forței de muncă în gospodării

CAEN REV2 - Clasificarea ocupațiilor din economia națională

COR - Clasificația ocupațiilor din România

INS - Institutul Național de Statistică

ISCED 11- Clasificarea Internațională Standard a Educației, 2011, pe niveluri 01-8 și pe domenii 00-10 (ISCED \_F 2013)

RMU- Registrul Matricol Unic

TIC -Tehnologia informației și a comunicațiilor

STEM (science, technology, engineering and math) - Știință, tehnologie, inginerie și matematică

UEFISCDI - Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării

## Lista tabelelor

Tabelul nr. 0.1 Rangul României după indicele competențelor dobândite de forța de muncă

Tabelul nr. I.1 PIB regional pe locuitor (euro la PPS), pe regiuni NUTS 2 în România, în perioada 2005-2016

Tabelul nr. I.2 Nivelul de dezvoltare a regiunilor României (PIB/capita la pps) în context european, ca % din media UE28, pe regiuni (NUTS 2), în perioada 2005-2016

Tabelul nr. I.3 Absolvenți cu diplomă ISCED 6-7-8

Tabelul nr. I.4 Contribuția macroregiunii 4 la PIB regional

Tabelul nr. I.5 Contribuția macroregiunii 4 la Valoarea adăugată brută a României, în anul 2015, CAEN Rev. 2

Tabelul nr. I.6 Estimări ale potențialului productiv al României față de UE 27, la orizontul anului 2070

Tabelul nr. I.7 Estimări ale participării la muncă a populației de 25-54 de ani

Tabelul nr. I.8 Indicatori de potențial ai ofertei de ocupare a sistemului universitar – Macroregiunea 4, în anii universitari 2015-16 și 2016-17 (date provizorii)

Tabelul nr. I.9 Distribuția teritorială a învățământului public- Macroregiunea 4, 2015-16

Tabelul nr. I.10 Gradul de acoperire a învățământului universitar de către sectorul public, în profil teritorial – Macroregiunea 4, 2015-16

Tabelul nr. I.11 Nivelul de educație al ofertei potențiale totale-Macroregiunea 4 comparativ cu nivelul național, 2015-16

Tabelul nr. I.12 Numărul absolvenților cu diplomă de finalizare, pe grupe de specializări ISCED-F, forme de proprietate, și cicluri de formare (licență L; masterat M și doctorat D), la nivel național și pentru Macroregiunea 4 (M4) și locul deținut în ierarhia pe macroregiuni (loc)

Tabelul nr. I.13. Numărul absolvenților cu diplomă de licență pe grupe de specializări ISCED-F, macroregiunea 4 (M4), regiuni și județe

Tabelul nr. I.14 Numărul absolvenților cu diplomă de disertație și de absolvire pe grupe de specializări ISCED-F, macroregiunea 4, regiuni și județe componente

Tabelul nr. I.15 Numărul absolvenților care au finalizat teza de doctorat și programele postdoctorale pe grupe de specializări ISCED-F

Tabelul nr. I.16 Rata de ocupare a absolvenților de 20-34 ani, în primii 3 ani de la finalizarea studiilor (% , în total)

Tabelul nr. I.17 Șomajul în macroregiunea 4, în anul 2016 (%)



Tabelul nr. I.18 Persoane cu studii superioare care au beneficiat de măsuri active de stimulare a ocupării forței de muncă, 2016 – 2017 (7 luni)

Tabelul nr. I.19 Rata locurilor de muncă vacante pe macroregiunea 4, pe regiuni de dezvoltare și la nivel național și activități ale economiei naționale (secțiuni) CAEN Rev.2, în anul 2016

Tabelul nr. I.20 Asimetria ocupațională, pe grupe de ocupații, pentru tinerii de 15-34 ani, la nivelul anului 2016 (%)

Tabelul nr. I.21 Populația ocupată cu studii superioare, pe grupe de ocupații, 2011-2016

Tabelul nr. I.22 Asimetria competențe/formare – competențe/piața (%) muncii pentru locurile de muncă ocupate de tineri cu vârsta de 15-34 de ani și decalajul față de media națională (pp), în anul 2016

Tabelul nr. II.1 Principalele preocupări ale universităților din macroregiune, în ordinea importanței acordate de managementul universitar

Tabelul nr. II.2. Inventarierea bunelor practici în analiza impactului sistemului educațional universitar asupra angajatorilor și a dezvoltării mediului de afaceri local/național

Tabelul nr. II.3 Analiza SWOT asupra propunerilor/recomandărilor de instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor

Tabelul nr. II.4. Distribuția angajatorilor mijlocii și mari, cu activitate de comerț exterior, după numărul de salariați, Macroregiunea 4

Tabelul nr. II.5 Marii angajatori cu activitate de comerț exterior ai macroregiunii, pe județe, în anii 2015 și 2016

## Lista graficelor

Graficul nr. 0.1 Indicele competențelor și a componentelor sale, la nivelul UE, pe țări, în anul 2016

Graficul nr. I.1. Structura ofertei potențiale globale pe tipuri de formare, 2016-17

Graficul nr. I.2 Structura absolvenților cu diplomă, pe domenii ISCED\_F, la nivel național și pe Macroregiunea 4

Graficul nr. I.3 Structura absolvenților școlii doctorale, pe domenii de specializare, la nivel național și pentru Macroregiunea 4

Graficul nr. I.4 Rata de ocupare a absolvenților de învățământ superior în România, comparativ cu media UE

Graficul nr. I.5 Structura populației ocupate cu studii superioare (postdoctorat, doctorat, postuniversitar, masterat tip Bologna, licență tip Bologna, universitar de lungă și scurtă durată), pe grupe de ocupații în anul 2016 (%)

Graficul nr. I.6 Ponderea populației ocupate cu studii superioare, pe principalele grupe de ocupații, în anul 2016 (%)

Graficul nr. I.7 Rata trimestrială a locurilor de muncă vacante în România, comparativ cu media UE

Graficul nr. I. 8 Asimetria în ocupare a tinerilor de 15-34 ani, în anul 2016

Graficul nr. I.9 Corespondența dintre nivelul de instruire și cerințele locului de muncă ocupat, pentru tinerii de 15-34 de ani, 2016

Graficul nr. I.10 Ocuparea tinerilor (15-34 ani), după gradul de adecvare al nivelului de instruire absolvit la cerințele locului de muncă actual și sectoare de activitate ale economiei naționale, în anul 2016

Graficul nr. I.11 Persoane care desfășoară o activitate secundară în perioada 2011-2016

## Lista anexelor

Anexa I.1 Lista unităților de învățământ superior analizate, Macroregiunea 4

Anexa II.1 Chestionar adresat universităților

Anexa II.2 Chestionar adresat angajatorilor

## Introducere

### A. Importanța temei de cercetare și motivarea abordării

Studiul de față abordează o temă de maximă actualitate pentru piața muncii, din perspectiva disponibilității factorului uman pentru a participa la procesele de producție dinamice derulate de mediul de afaceri, în structura pe profesii și nivel de calificare cerută de locurile de muncă.

Dinamica progresului tehnologic și implicit a transferului rezultatelor în mediul de afaceri, ca bază pentru creșterea economică se poate realiza prin alocarea adecvată și eficientă a factorilor de producție. Factorul muncă, din perspectiva adaptării la noile tehnologii prezintă deopotrivă avantaje și dezavantaje în alocare. Pe de o parte, prin recrutare de pe piața muncii, poate asigura un profil de pregătire și o structură profesională adecvată cererii și, pe de altă parte, forța de muncă deja ocupată, cu un minim de completare (upgradare) de competențe și/sau cunoștințe se poate plia pe cererea conținutului muncii, modificat pentru unele locuri de muncă sau nou, pentru posturile recent create. Dar, în același timp pot apare asimetrii în oferta de muncă, generate de o multitudine de factori, dintre care amintim:

- *Vârsta și capacitatea de adaptare* la noile cerințe tehnologice pentru forța de muncă deja ocupată în firmele care promovează progresul tehnologic;
- *Lipsa de experiență în muncă* a noilor angajați, respectiv a absolvenților care trebuie să facă față șocului intrării pe piața muncii – școala nu îi pregătește în suficientă măsură, așteptările sunt departe de ceea ce găsesc la locul de muncă, cunoștințele dobândite doar în mică proporție sunt imediat aplicabile, utile pentru locul de muncă ocupat;
- *Decalajul important între cunoștințele dobândite în școală și ce se cere la locul de muncă* – asimetrie în structura bagajului de cunoștințe, atât din perspectiva nivelului tehnologic, al conținutului de informații utile pentru muncă, dar și ca metode de muncă, modele de activare a competențelor;
- *Lipsa de facto a deprinderilor practice specifice meseriei*, înscrise în diplomele de absolvire drept „competențe”;

- *Deficit de competențe „soft”* – comunicare, cooperare, munca în echipă, asumarea răspunderii;
- *Slabă inițiativă individuală*, punctuală (sau lipsa acesteia) pentru rezolvarea unor probleme specifice meseriei și domeniului de pregătire, etc., pe întreg lanțul valoric al inserției pe piața muncii, de la căutarea unui loc de muncă la integrare și generare de performanță.

Școala are ca responsabilitate de a pregăti absolvenții pentru integrare pe piața muncii și pentru a fi capabili să se descurce în societate. Școala trebuie să evite *analfabetismul funcțional* în toate formele sale, și cu deosebire în rândul absolvenților de învățământ secundar superior și terțiar. Crearea motivației pentru a învăța și modul de a organiza procesul de învățare sunt responsabilități în primul rând ale instituțiilor de învățământ (prin conținutul învățării și nivelul de exigență, de excelență și performanțe) și, în subsidiar, al familiei (care ar trebui să sprijine școala în participare și rezultate ale procesului de învățare).

Studiul de față are un dublu scop: pe de o parte, de a **identifica potențialul de inserție pe piața muncii** a absolvenților și, pe de altă parte, de a **inventaria/dezvolta instrumente de evaluare a eficienței acțiunilor sistemului de educație**, pentru a permite o tranziție scurtă și eficientă a tinerilor, de la școală la viața de muncă.

Activarea ofertei forței de muncă prin ocupare de calitate reprezintă scopul principal al oricărui formator, la orice nivel de educație ne situăm. Iar inserția pe piața muncii și rămânerea în poziții active, de (auto)ocupare constituie principala responsabilitate a autorităților locale și naționale, prin măsuri directe legate de educație sau/și politici de promovare a creșterii economice și îmbunătățirea condițiilor de viață (EC, European Semester, 2017)

**Teoria autodeterminării** (Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2000, Gagné, M., & Deci, E. L. 2005, Vansteenkiste, M., Lens, W., & Deci, E. L. 2006) **implementată prin educație la nivelul învățământului secundar** presupune dezvoltarea acelor competențe necesare creșterii responsabilității propriilor inițiative (competență profesională, relaționare/comunicare și autonomie). Pentru absolvenții de învățământ superior ar trebui să devină un mod de viață, o pârghie pentru integrarea eficientă în viața activă. Intrarea și rămânerea pe piața muncii presupune dezvoltarea unui model individual de integrare bazat pe capacitatea de a răspunde efectiv și eficient la provocările curente ale locului de muncă, pentru rezolvarea cu succes a problemelor. Sistemul de educație actual, pe lângă responsabilitatea formării de competențe profesionale are și rolul de a pregăti absolvenții pentru a răspunde provocărilor societății, respectiv pentru formarea unor modele de (auto)învățare, care să susțină dezvoltarea continuă a capitalului uman.

## ***B. Relevanța cercetării***

De la începutul secolului, România înregistrează o diminuare consistentă a capitalului uman potențial, pe mai multe căi:

- reducerea proporției muncii salariate și creșterea ratei de inactivitate a populației în vârstă de muncă;
- menținerea unei proporții însemnate a lucrătorilor familiali neremunerați, preponderenți în sectorul agricol;
- migrația pentru muncă în Europa și nu numai, motivată de venituri mai ridicate și, uneori, și de condiții de muncă mai bune, și nu întotdeauna pe locuri de muncă corespondente profilului și nivelului de calificare – ocupare asimetrică însoțită de supracalificare;
- supracalificarea în economia națională, cererea pieței naționale, prezentă și viitoare, potrivit estimărilor CEDEFOP, 2016 este cu preponderență îndreptată spre calificări medii ori reduse și doar în mică măsură spre locuri cu pregătire superioară (în condițiile în care se fac eforturi pentru creșterea ponderii absolvenților cu studii superioare –ținta Europa 2020);
- există o proporție însemnată de informalitate în activitățile desfășurate de tineri, care deseori se asociază și cu o valorificare mai modestă a potențialului acestora, sau se adresează altor competențe decât cele specifice profesiei.

Cu titlu exemplificativ precizăm că rata ocupării în România în 2016 era de 66,31% iar la nivel UE de aproape 71%. În aceste condiții, în perioada 2011-2016, dinamica ocupării la nivel european a fost de +3,73%, pe când în România a scăzut cu 0,93%. În condiții de cerere de muncă mai slab calificată, populația în vârstă de muncă cu studii superioare a crescut de la 12,87% în 2011 la 15,08% în 2016, adâncind asimetria ofertei de noi locuri de muncă în raport cu cererea de pe piața națională, dar alimentând în continuare fluxurile de ieșire, pentru muncă în străinătate și/sau contingentele de populație inactivă, ori prezervarea sau chiar cronicizarea supracalificării în ocupare. Estimările privind cererea pentru ocupare pentru perioada 2015-2025 sunt de creștere pentru servicii profesionale (cu peste 1/3), a serviciilor administrative cu aproape ¼, pentru locuri de muncă în artă și recreere cu 12%, în industria hospitalieră cu aproape 12%, iar în transport și depozitare cu peste 8,5% (CEDEFOP, 2016).

Tot baza de date CEDEFOP ne oferă informații relevante privind importanța educației orientate pe dobândirea de competențe. Dacă ne referim la importanța pentru piața muncii de a angaja persoane cu **competențe specifice profesiei**, atunci putem menționa, la nivelul UE și a anului 2014, că acestea au fost semnificative, în proporție de 23% (față de cele medii cu semnificație de 22% iar cele cu nivel de educație redus, doar de cca 19%). Deficitul de competențe este de cca 30%, cu mici variații pe domenii de activitate (mai ridicat în servicii non-piață – 31%, și mai redus în servicii de piață – cca 27,5%). Pe grupe de vârstă, deficitul este mai ridicat la cei cu vârsta de 24-39 de ani (cca 30%), și scade ușor la cei peste 40 de ani, la cca 28%.

În cazul **competențelor transversale**, deficitul este la fel de îngrijorător și înregistrează variații importante pe tipuri de competențe. De exemplu, în cazul competenței „comunicare”, pentru același an 2014 și tot ca medie UE, deficitul este de cca 23% pentru cei cu studii superioare în condițiile în care comunicarea este importantă în proporție de 35% pentru cei cu studii superioare, în medie, și în proporție de 40% pentru manageri, profesioniști etc.; din nou, deficitul este mai mare la cei cu vârsta până în 40 de ani (cca 25%), ceea ce ar indica că școala nu își pregătește suficient absolvenții pentru dobândirea acestor competențe.

Toate aceste informații suscită firesc întrebarea privind **opțiunea învățământului superior în ceea ce privește adecvarea ofertei educaționale la cererea pieței muncii**.

Cert este că, în prezent, sistemul de educație are domenii de deficit și domenii de excedent de formare, că estimările cererii de ocupare la nivel național nu stimulează creșteri însemnate ale cifrei de școlarizare. Prin analiză comparativă cu cererea pieței muncii constatăm grave deficite structurale și o tendință aparent necorelată între strategiile de dezvoltare a activității în universități și dinamica estimată a cererii de ocupare a pieței muncii naționale. Întrebarea firească este câți din absolvenții școlii românești sunt pregătiți pentru a fi integrați pe piața națională a muncii și câți se vor confrunta cu provocarea de a găsi un loc de muncă (potrivit calificării dobândite în școală) pe piața globalizată! În plus, la nivel European există o slabă „normalizare” a profesiilor, iar sistemul de recunoaștere a pregătirii/competențelor este o problemă bilaterală între state, ceea ce limitează acest canal de adecvare la cerințele pieței muncii prin simpla mobilitate pentru muncă (Directiva 2005/36/EC, amendată).

Capacitatea școlii de a răspunde cererii pieței muncii se poate măsura printr-un indicator sintetic definit ca „*indicele de activare*”, fiind un sub-indice al definirii competențelor dobândite (potențiale), calculat de CEDEFOP. Indicele de activare este la rândul său un indicator compozit care ia în considerare tranziția de la școală la ocupare și rata de activitate pe grupe de populație, indicând

astfel care grupe de populație sunt mai atractive din perspectiva cererii de muncă. O analiză comparativă pe țări indică o poziție nefavorabilă pentru România, situându-se pe primul loc (poziția cea mai nefavorabilă) la indicele de dezvoltare a competențelor.

**Tabelul nr. 0.1 Rangul României după indicele competențelor dobândite de forța de muncă**

Indici	România		poziția cea mai favorabilă		poziția cea mai nefavorabilă	
	valoare	rang (1= poziția cea mai nefavorabilă)	valoare	țara	valoare	țara
indice de activare	-0.94	3	1.33	Suedia	-1.76	Italia
Indice de concordanță	0.24	12	1.68	Luxemburg	-1.42	Spania
indice de dezvoltare a competențelor	-1.18	1	0.56	Finlanda		
<b>Indicele competențelor</b>	-0.49	3	0.97	Luxemburg	-0.93	Grecia

Sursa: prelucrări după baza de date CEDEFOP <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators/making-skills-work-index3>

Poziția mai favorabilă deținută la indicele de concordanță (Skills Matching) se explică prin valorile înregistrate de subindicatori precum șomajul pe termen lung și locurile de muncă vacante pe domenii de activitate, unde valorile înregistrate sunt favorabile. Dar este de menționat că rata șomajului în România, indiferent cum ar fi măsurată, nu reflectă realitatea dezechilibrului de piață, cadrul legislativ favorizând neînregistrarea la șomaj. La fel și rata locurilor de muncă vacante, prin cadrul de reglementare, limitează înregistrarea disponibilităților sau a nevoilor nou definite. Îngrijorător este faptul că, din perspectiva adaptării la cerințele tehnologice noi, a transferului tehnologic în mediul de afaceri, România deține o poziție total nefavorabilă între statele UE, ocupând locul 2 la indicele competențelor învechite.

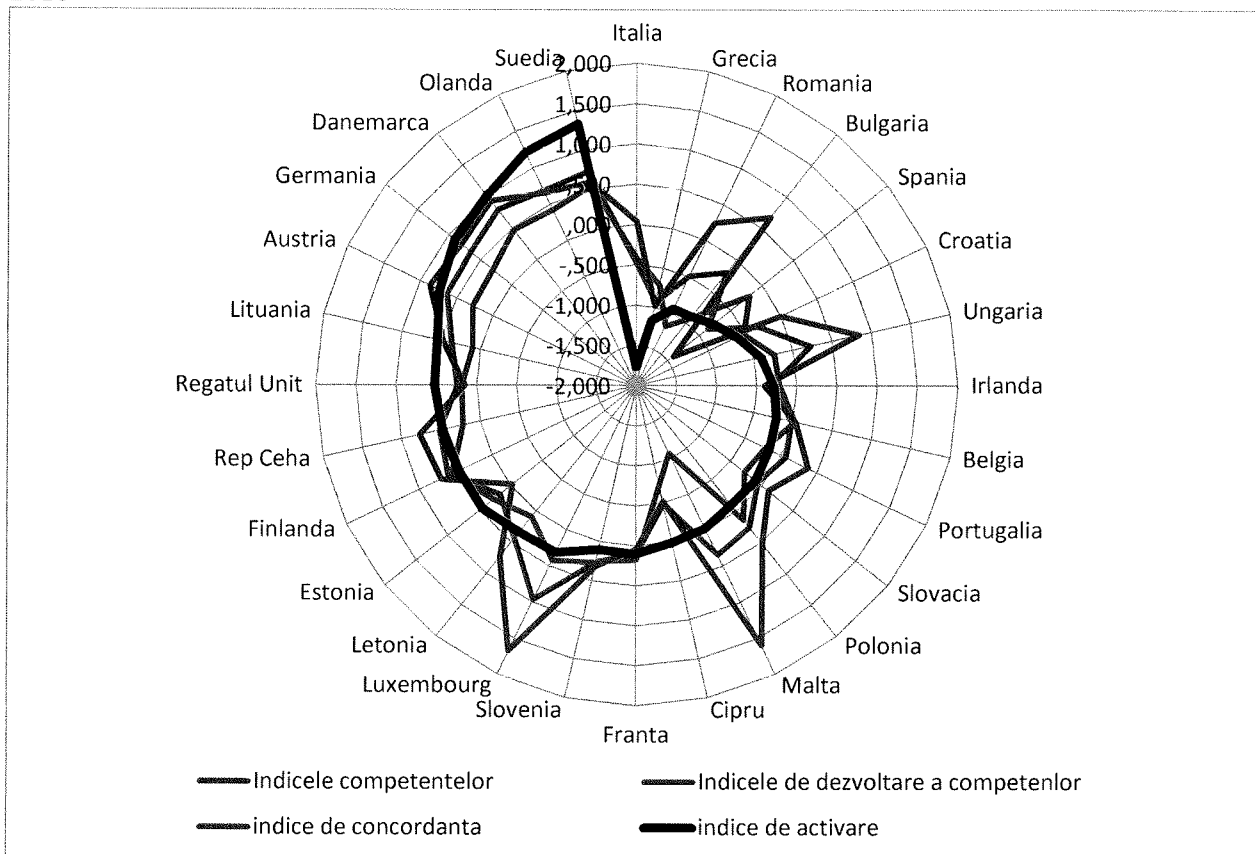
Din perspectiva celui mai important indicator pentru sistemul educației, **indicele de activare a competențelor (skills activation)**, situația la nivelul UE se prezintă potrivit graficului de mai jos, în care România deține (din nou) a doua cea mai nefavorabilă poziție.

Indicele construit de CEDEFOP denumit și indicele de performanță al competențelor măsoară performanța comparativă a sistemului de formare a competențelor și a compatibilității/potrivirii cu cererea pieței muncii, pentru fiecare țară membră. Se determină în fapt măsura în care sistemul de formare a competențelor oferă mediului de afaceri și implicit pieței muncii absolvenți potriviți,



respectiv măsura în care dezvoltarea continuă prin învățare/formare a capitalului uman este în concordanță cu nevoile angajatorilor.

**Graficul nr. 0.1 Indicele competențelor și a componentelor sale, la nivelul UE, pe țări, în anul 2016**



Sursa: baza de date CEDEFOP, <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators/making-skills-work-index3>

Aceste sumare valori ale indicatorilor prezentați vin să sublinieze în măsură suficientă, în opinia noastră, nivelul de performanță la care ne situăm și să evidențieze **nevoia de reconsiderare profundă a măsurilor de reformă – structurală (pe domenii de formare) și de conținut al formării învățământului din România, în general, și cu deosebire a celui superior, care, ar trebui să reprezinte motorul creșterii economice performante și al bunăstării tinerei generații.**

## I. Analiza gradului de dezvoltare economică a macroregiunii 4, a nivelului de angajare și a domeniilor solicitate de piața muncii

România face parte din grupul țărilor mai slab dezvoltate ale UE, cu decalaje însemnate pe județe și regiuni de dezvoltare. Înregistrează un PIB/locuitor exprimat în euro la paritatea puterii standard (date 2015, Eurostat) mai ridicat decât al Bulgariei, însă este pe penultimul loc ca nivel European.

La nivelul regiunilor României diferențele de dezvoltare sunt importante, cu deosebire din perspectiva progreselor în reducerea decalajelor în dezvoltare. Se menține o asimetrie puternică între regiunea București-Ilfov, situată peste media UE și celelalte regiuni, dintre care una (Nord-Est) se poziționează la extrema inferioară, cu cele mai reduse performanțe.

În ceea ce privește decalajele de dezvoltare pe regiuni al României, diferențele sunt importante și în creștere, la nivelul maxim situându-se regiunea București Ilfov, toate celelalte regiuni având valori sub media națională. Valoarea minimă se înregistrează în regiunea Nord Est, iar ritmul de dezvoltare mai redus decât al liderului regional face ca decalajele dintre regiunile României să crească în 2016 față de anul 2006.

**Tabelul nr. I.1 PIB regional pe locuitor (euro la PPS), pe regiuni NUTS 2 în România, în perioada 2005-2016**

geo/time	2005	Ierarhie nivel PIB pe locuitor	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Ierarhie indice de dinamică	2016/2005
Nord-Vest	7700	4	9100	10800	11900	11400	11800	11700	12600	12600	13400	14300	14900	8	1.935
Centru	8000	3	9500	11500	12700	12200	12600	12800	13800	13700	14100	15200	15800	3	1.975
Nord-Est	5300	8	6100	7100	8100	7800	8100	7900	9000	9100	9300	9900	10400	6	1.962
Sud-Est	7100	5	8300	9300	10500	10100	10600	11400	12400	13100	13600	13900	14500	2	2.042
Sud – Muntenia	6800	6	8000	9300	10900	10900	10700	11700	11000	11500	12800	12900	13400	4	1.971
București – Ilfov	19200	1	21900	26500	33000	29300	30700	33600	33500	34200	35500	39200	40400	1	2.104
Sud-Vest Oltenia	6300	7	7500	8600	9800	9600	10000	9900	10900	10800	10800	11800	12400	5	1.968
Vest	9000	2	10900	12500	14500	13900	14800	15100	15400	15200	15300	16900	17600	7	1.956
Decalaj max/min	3.623		3.590	3.723	4.074	3.756	3.790	4.253	3.722	3.758	3.817	3.960	3.885		
Decalaj macroregiunea 4	1.429		1.453	1.453	1.480	1.448	1.480	1.525	1.413	1.407	1.417	1.432	1.419		

Sursa: EUROSTAT,

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00005>

De la un decalaj de 15800 euro la pps pe locuitor (între valorile extreme pe regiuni) în 2006 se ajunge în anul 2016 la 30000 euro. Deși regiunile se dezvoltă cu ritmuri relativ diferite, creșterile fiind între 1,935 ori în cazul regiunii Nord Vest și 2,104 ori în cazul regiunii celei mai dezvoltate (București-Ilfov), ierarhia regiunilor după nivelul de dezvoltare nu se schimbă, cresc însă decalajele absolute de aproape 2 ori. În cazul macroregiunii 4 analizate, pozițiile ca nivel de dezvoltare deținute de cele două regiuni componente sunt respectiv 2 pentru Vest și 7 pentru Sud Vest Oltenia, înregistrând ritmuri de dezvoltare medii și apropiate. Chiar dacă ritmul de dezvoltare al regiunii mai slabe a fost ceva mai accentuat iar decalajul relativ s-a diminuat, de la 1,429 în 2006 la 1,419 în 2016, în valori absolut, diferențele aproape că s-au dublat, de la 2700 euro/locuitor la pps în 2006 la 5200 euro/locuitor la pps în 2016. Practic, creșterea a fost însoțită de divergență în dezvoltare.

În contextul regiunilor europene, pe regiuni de dezvoltare NUTS2, decalajele urmează același model de convergență relativă dar divergență absolută. Dinamica mai accentuată de creștere înregistrată în regiunea Sud Vest Oltenia o face să câștige în ierarhie doar până în anul 2013, după care pierde din nou poziții față de alte regiuni ale Europei care se dezvoltă mai accelerat, astfel încât în cca un deceniu se câștigă doar 4 poziții în ierarhie.

**Tabelul nr. I.2 Nivelul de dezvoltare a regiunilor României (PIB/capita la pps) în context european, ca % din media UE28, pe regiuni (NUTS 2), în perioada 2005-2016**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Dinamica PIB /loc 2016/20015	diferența nr locuri în ierarhie 2016 față de 2005
<b>valoare minimă la nivel UE</b>														
regiune NUT2	Mayotte (NUTS 2013)					Severozapaden și Mayotte (NUTS 2013)		Mayotte (NUTS 2013)	Severozapaden					
% PIB/loc	23	25	25	27	27	28	28	28	29	30	29	29	126.09	
<b>Nord-Est</b>														
% PIB/loc	23	25	27	31	32	32	30	34	34	34	34	36	156.52	
loc ierarhie	1(2)	1(2)	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5		4(3)
<b>Sud-Vest Oltenia</b>														
% PIB/loc	27	30	33	37	39	39	38	41	40	39	41	42	155.56	
loc ierarhie (1= cea mai slabă performanță)	3	7	7	8	9	9	9	10	9	7	8	7		4
<b>Sud - Muntenia</b>														
% PIB/loc	29	32	36	42	44	42	45	41	43	46	44	46	158.62	
loc ierarhie	8	8	10	17	18	14	15	11	12	13	11	13		5
<b>Sud-Est</b>														
% PIB/loc	30	33	36	40	41	42	44	46	49	49	48	50	166.67	
loc ierarhie	9	9	11	13	13	12	12	15	16	16	16	23		11
<b>Nord-Vest</b>														
% PIB/loc	33	37	41	45	47	46	45	47	47	48	49	51	154.55	
loc ierarhie	11	14	20	20	20	20	17	17	19	19	19	25		14
<b>Centru</b>														

% PIB/loc	34	38	44	48	50	49	49	52	51	51	52	54	158.82	
loc ierarhie	12	16	22	22	23	22	21	24	24	24	24	29		17
<b>Vest</b>														
% PIB/loc	39	44	48	56	56	58	58	58	57	55	58	60	153.85	
loc ierarhie (I= cea mai slabă performanță)	19	24	29	32	33	34	37	37	36	32	35	41		22
București - Ilfov														
% PIB/loc	82	89	101	126	120	120	128	126	128	128	135	139	169.51	
loc ierarhie	92	110	162	234	229	229	240	239	239	240	249	(252) 248		160(156)
<b>valoare maximă la nivel UE</b>														
regiune NUT2														
Inner London - West														
PIB/loc	559	554	567	560	563	573	565	580	593	613	599	611		
<b>Decalaje (indice)</b>													dinamica	
total decalaj EU max/min	24.3	22.2	22.7	20.7	20.9	20.5	20.2	20.7	20.4	20.4	20.7	21.1	convergență	
<b>macroregiunea 4</b>														
<b>Sud-Vest Oltenia</b>														
față de valoarea minimă	1.2	1.2	1.3	1.4	1.4	1.4	1.4	1.5	1.4	1.3	1.4	1.4	convergență	123.4
față de valoarea maximă	0.048	0.054	0.058	0.066	0.069	0.068	0.067	0.071	0.067	0.064	0.068	0.069	convergență	142.3
<b>Vest</b>														
față de valoarea minimă	1.7	1.8	1.9	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.0	1.8	2.0	2.1	convergență	122.0
față de valoarea maximă	0.070	0.079	0.085	0.100	0.099	0.101	0.103	0.100	0.096	0.090	0.097	0.098	convergență	140.8

Sursa: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00006>

Regiunea Vest câștigă 22 de poziții în ierarhia europeană a regiunilor NUTS 2 însă nu depășește 60% din media UE, în condițiile în care, diferența față de cea mai dezvoltată regiune a României se accentuează. Decalajul dintre cele două regiuni ale Macroregiunii 4, din perspectiva ponderii în media europeană, crește de la 12 pp în 2005 la 18 pp în 2016.

În ceea ce privește regiunile analizate în acest studiu, conturile naționale regionale (INS, 2017) ne evidențiază un potențial diferit de dezvoltare, atât din perspectiva ofertei educaționale cât și a dinamicii economice și sociale. Câteva aspecte conturează semnificativ poziția relativă față de alte regiuni ale țării:

- Macroregiunea 4, la nivelul anului 2015 concentra 19,3% din populația țării și contribuia cu 17,9% din venitul primar net al gospodăriilor populației (care include excedentul brut de exploatare, remunerația salariaților și soldul net al veniturilor din proprietate).
- Regiunea Vest este mai performantă, indicele de disparitate al venitului primar net pe locuitor față de media națională fiind de 115,9, comparativ cu doar 72% al regiunii SV Oltenia.
- Dacă avem în vedere remunerația salariaților, respectiv efectul ocupării în zona analizată, se constată o creștere valorică în perioada 2011-2015 pe întreaga regiune, mai rapidă însă în cazul

regiunii Vest. Dacă în anul 2011 raportul dintre remunerația salariaților în regiunea Vest față de cea din regiunea SV Oltenia era de 1,29 ori, în anul 2015, acesta a crescut la 1,51 ori, ceea ce se poate aprecia ca o creștere mai rapidă a veniturilor din ocupare în regiunea Vest decât în SV Oltenia și implicit creșterea decalajelor în nivelul bunăstării.

- Din perspectiva ofertei educaționale, în macroregiunea 4 funcționează Universitatea din Timișoara, cea mai mare din zonă și o rețea de universități mai mici, cu domenii diversificate de pregătire (Anexa nr I.1), care se adresează diferit față de bazinul de recrutare, respectiv comparativ cu bazinul potențial de ocupare. Centrul universitar din Timiș, similar cu cele din București, Cluj și Iași înregistrează rate nete de cuprindere a populației în studii universitare de peste 65%. Județul Dolj se situează în grupa județelor cu o rată de cuprindere între 1/3 și până la 2/3, similar cu Sibiu, Brașov și Constanța (INS, Tendințe sociale, 2017)
- Numărul total de absolvenți ai învățământului superior (ISCED 6,7 și 8) este cel mai redus din toate macroregiunile, respectiv a fost de 17,16% din total național în 2014/15 și de 16,74%, în anul școlar următor, înregistrând o reducere cu 11% (față de o reducere de doar 8,8% la nivel național). Deși centrul universitar Timișoara este cel mai important din macroregiune, ca prestigiu și concentrare a specializărilor, cu cca 40% din absolvenții cu diplomă, Județele Dolj, Gorj și Arad și-au majorat ponderea în total, împreună asigurând 46-48% din absolvenții macroregiunii. Numărul absolvenților a scăzut drastic în Vâlcea, cu peste 40%, cu aproape 38% în Hunedoara, 20% în Caraș-Severin și, respectiv cu cca 17% în Mehedinți. Județele Dolj, Arad, Gorj și Olt și-au sporit prezența între absolvenții macroregiunii, controlând aproape jumătate din piață.

**Tabelul nr. I.3 Absolvenți cu diplomă ISCED 6-7-8**

Județe	2014/15	2015/16	2014/15	2015/16	dinamica
	număr	număr	%	%	2015/16 față de 2014/15 (%)
Timiș	9417	8183	41.11	40.14	-13.10
Dolj	6013	5873	26.25	28.81	-2.33
Arad	3405	3070	14.86	15.06	-9.84
Hunedoara	1421	1028	6.20	5.04	-27.66
Gorj	1013	971	4.42	4.76	-4.15
Mehedinți	575	480	2.51	2.35	-16.52
Caraș-Severin	501	403	2.19	1.98	-19.56
Vâlcea	452	269	1.97	1.32	-40.49
Olt	112	109	0.49	0.53	-2.68
Total macroregiune 4	22909	20386	100	100	-11.0131

Sursa: calcule pe baza Statistică teritorială 2017, INS

- Mediul de afaceri este la rândul său diversificat, cu diferențe importante ca potențial de ocupare. Cele mai dezvoltate județe sunt Timiș în regiunea Vest și Dolj în regiunea SV-Oltenia. Timiș contribuie de cca 2 ori mai mult decât Dolj. Pe ramuri de activitate, cca 1/3 din valoarea adăugată a regiunii provine din activități industriale și în jur de 20% din comerț, transport și depozitare, hoteluri și restaurante. Sectorul agricol contribuie cu cca 6% la valoarea adăugată (cu peste 7% în regiunea SV Oltenia). O contribuție similară o are și sectorul construcțiilor. Aproape 12% din valoarea adăugată este generată de tranzacțiile imobiliare și respectiv, de administrația publică, apărare, asigurări sociale, învățământ, sănătate și asistență socială. Activitățile profesionale, științifice și tehnice aduc cca 4 % din valoarea adăugată a macrozonei, cel mai mult contribuind județul Timiș. De menționat ca județele Mehedinți și Caraș-Severin sunt cele care contribuie în cea mai mică măsură la valoarea adăugată a regiunilor din care fac parte.

### **I.1. Cadrul general al dezvoltării Macroregiunii 4**

Macroregiunea 4 contribuie cu mai puțin de 1/5 din PIB-ul potențial al României, se situează pe ultimul loc pe macroregiuni, cu o tendință de reducere, atât pe total cât și pe structurile regionale componente. Regiunea SV Oltenia a avut o evoluție oscilantă, pe când regiunea Vest și-a redus treptat contribuția în întreaga perioadă 2011-2015. Contribuția regiunii Vest este cu 7 pp mai ridicată decât a regiunii SV Oltenia, respectiv 56,43% în 2015 față de 43,57%.

**Tabelul nr. I.4 Contribuția macroregiunii 4 la PIB regional**

	Macroregiunea 4	Total național = 100		Total regiune=100	
	TOTAL	SV Oltenia	Vest	SV Oltenia	Vest
2011	17.53	7.60	9.94	43.33	56.67
2012	17.55	7.77	9.78	44.28	55.72
2013	17.03	7.53	9.50	44.23	55.77
2014	16.42	7.23	9.18	44.07	55.93
2015	16.77	7.31	9.46	43.57	56.43

Sursa: INS, Conturile naționale regionale, Tempo-online

Din perspectiva performanței economice reflectată în valoarea adăugată brută pe activități CAEN se constată o specializare diferită pe cele două regiuni componente și pe județele reprezentative.

**Tabelul nr. I.5 Contribuția macroregiunii 4 la Valoarea adăugată brută a României, în anul 2015, CAEN Rev. 2**

TOTAL	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10
Total macroregiunea 4	5.98	31.77	6.09	19.86	3.44	1.56	11.83	4.40	11.82	3.25
Regiunea Vest	4.99	32.41	4.78	20.48	4.51	1.67	12.76	4.54	10.28	3.57
Județul Timiș	4.32	34.43	3.68	17.65	7.74	1.26	12.69	5.23	9.26	3.76
Regiunea SV Oltenia	7.26	30.94	7.80	19.06	2.04	1.40	10.63	4.23	13.81	2.83
Județul Dolj	7.26	30.23	6.85	17.26	3.15	1.72	9.74	4.98	15.12	3.69

Notă: A01 Agricultură, silvicultură și pescuit

A02 Industria extractivă; industria prelucrătoare; producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat; distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare

A03 Construcții

A04 Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor; transport și depozitare; hoteluri și restaurante

A05 Informații și comunicații

A06 Intermedieri financiare și asigurări

A07 Tranzacții imobiliare

A08 Activități profesionale, științifice și tehnice; activități de servicii administrative și activități de servicii suport

A09 Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public, învățământ, sănătate și asistență socială

A10 Activități culturale și spectacole, reparații de produse de uz casnic și alte servicii

Sursa: INS, Conturile naționale regionale, Tempo-online

Regiunea Vest are un nivel mai ridicat de industrializare, sectorul agricol contribuie cu mai puțin de 5%, serviciile sunt mai dezvoltate. Regiunea Sud Vest Oltenia are o contribuție mai ridicată a sectorului agricol la formarea valorii adăugate brute și a activităților de construcții, activitățile industriale de extracție și prelucrare, inclusiv sectorul energetic ajungând la cca. 30%.

## **I.2. Ocuparea în macroregiunea 4: potențial vs. real**

Potrivit estimărilor ONU, populația României va scăde (de la 19,7 milioane în 2016 la cca 15 milioane în 2070) și va îmbătrâni. Chiar și în condițiile unei rate de fertilitate în creștere, de la cca 1,54 în 2016 la peste 1.7 după 2020 și cu un spor de încă 0,1 pp după 2030 (ceea ce este încă sub rata de reproducere simplă a populației), populația în vârstă de muncă va scăde prin natalitatea redusă a celor rămași și pierderi nete de natalitate potențială a migraților.

În interiorul populației în vârstă de muncă, de 15-64 de ani, grupa celor mai performanți, cu vârsta între 25 și 54 de ani va scăde simțitor, de la peste 63% în 2016 la sub 60% în 2030, fără șanse de recuperare până la orizontul 2070, în condițiile în care cei peste 65 de ani aproape ca se vor dubla ca pondere în total populație. În aceste condiții, importanța celor noi intrați pe piața muncii va crește, fiind cei care ar putea ocupa locurile de muncă nou create ca urmare a automatizării - robotizării și digitalizării proceselor economice.

Reducerea ofertei de muncă cu potențial de susținere a proceselor de modernizare/ robotizare și/sau digitalizare a economiei va fi importantă, nu neapărat prin incapacitatea sistemului educației universitare de a ține pasul cu cererea de competențe și specializări ci, cu deosebire prin pierderea absolvenților pentru piața muncii naționale. Condițiile restrictive de angajare (vezi condiția de „vechime în muncă” la angajare), slaba performanță a competențelor dobândite prin școală și nesustenabilitatea cunoștințelor (multe sunt ne-necesare în mediul de afaceri sau sunt deja perimate) pentru o cariera profesională orientează absolvenții către piețe/ segmente de piață a muncii globalizată, mai atractive și/sau mai performante, din afara spațiului național. Ultimele estimări intenționale evidențiază o propensitate crescută de migrațiune pentru muncă a absolvenților de învățământ superior din România, în medie de cca 40%, dar cu diferențieri importante pe domenii de specializare, unde ponderea celor care iau în considerare opțiunea de migrare depășește  $\frac{3}{4}$  - medicină, servicii industriale, domeniul TIC etc. Prin urmare este de așteptat o creștere a celor ocupați în străinătate, de la peste 4 milioane cât sunt în prezent la cca  $\frac{1}{4}$  din populația totală a României. În prezent muncesc în străinătate deja peste jumătate din populația ocupată a României (de 8448777 persoane în 2016 – INS, tempo on-line)!

Îmbătrânirea populației va duce la creșterea vârstei medii de ramânere în viața activă și potențial, la creșterea productivității muncii, însă ocuparea va scăde în continuare iar productivitatea muncii orare va crește cu ritmuri modeste de cca 3,5%, în condițiile în care decalajul față de media UE este extrem de ridicat (de peste 5 ori).



**Tabelul nr. I.6 Estimări ale potențialului productiv al României față de UE 27, la orizontul anului 2070**

	2016	2020	2030	2040	2050	2060	2070
Populația României de 25-54 ani, ca % în total populație	42.7	42.7	37.6	33.8	32.5	32.9	33.3
UE 27, 25-54 ani, ca % în total populație	41.3	40.0	36.6	34.8	34.0	34.0	33.9
Populația în vârstă de muncă de 15-64 ani, ca % în total populație	67.1	65.4	63.2	58.6	55.2	54.1	55.3
UE 27, 15-64 ani, ca % în total populație	65.3	64.1	60.9	57.9	56.1	55.7	55.9
Rata de creștere a PIB – România	3.5	3.4	2.1	1.3	1.3	1.3	1.3
Rata de creștere a PIB – UE 27	1.3	1.4	1.2	1.2	1.4	1.5	1.4
Rata de creștere a ocupării (15-74 ani)	0.1	-0.2	-1.4	-1.1	-0.8	-0.4	-0.3
Rata de creșterea productivității orare a muncii	3.6	3.8	3.5	2.4	2.1	1.8	1.5

Sursa: EC (DG ECFIN) - EPC (AWG) projections

Totodată se estimează o reducere ușoară a ratei de participare la muncă a celor cu vârsta de 25-54 de ani, în condițiile în care, în prezent este de cca 82%, din nou sub media UE. La femei, reducerea este peste media națională, iar în cazul bărbaților creșterea devine semnificativă doar după 2030.

**Tabelul nr. I.7 Estimări ale participării la muncă a populației de 25-54 de ani**

Rata de participare la muncă	2016	2020	2030	2040	2050	2060	2070
- total RO (15-64 ani)	65.6	66.7	65.5	64.2	64.7	65.4	65.0
UE 27 – Total 15-64 ani	72.3	73.1	73.9	74.1	74.3	74.4	74.4
Total RO - 15-24ani	28.2	29.1	30.0	29.0	29.2	29.1	29.1
Total RO - 25-54ani	<b>81.9</b>	<b>81.5</b>	<b>81.0</b>	<b>81.1</b>	<b>81.5</b>	<b>81.4</b>	<b>81.3</b>
UE 27 – Total 25-54 ani	85.4	85.8	85.9	86.0	86.2	86.2	86.3
Total RO - 55-64ani	44.0	47.5	51.5	49.9	49.7	51.4	50.7
- femei RO (15-64 ani)	56.1	56.6	54.9	53.2	53.9	54.7	54.4
Femei -15-24ani	21.9	22.9	23.6	23.0	23.1	23.0	23.1
Femei - 25-54ani	<b>72.3</b>	<b>71.3</b>	<b>69.5</b>	<b>69.2</b>	<b>69.9</b>	<b>69.8</b>	<b>69.8</b>
UE 27 – Femei 25-54 ani	79.5	80.4	81.4	81.7	81.9	82.0	82.1
Femei - 55-64ani	34.2	36.0	40.8	37.9	36.9	38.6	38.1
- bărbați (15-64 ani)	74.8	76.5	75.8	75.0	75.3	76.0	75.6
Bărbați - 15-24 ani	34.1	35.1	36.2	35.1	35.3	35.1	35.2
Bărbați - 25-54 ani	<b>91.0</b>	91.2	91.9	92.5	92.9	92.9	92.9
UE 27 – Bărbați 25-54 ani	91.3	<b>91.1</b>	<b>90.4</b>	<b>90.2</b>	<b>90.3</b>	<b>90.3</b>	<b>90.3</b>
Bărbați - 55-64ani	54.9	59.9	62.2	61.8	61.9	63.8	63.1

Sursa: EC (DG ECFIN) - EPC (AWG) projections

Performanțele estimate vor presupune schimbări semnificative ale dimensiunii și structurii ofertei educaționale, cu deosebire pentru segmentul învățământului universitar care, pentru a răspunde cererii pieței muncii se impune a se reforma substanțial, putem spune chiar radical: de la simpla redefinire a structurii cursanților pe domenii de specializare, până la nivelul învățării și performanța academică. Universitățile, pentru a se adapta cererii vor trebui să-și reformeze nu doar domeniile de formare dar mai ales nivelul și conținutul cursurilor, inclusiv metodele de învățare. ***Flexibilitatea și adaptabilitatea conținutului învățării și metodele moderne de învățare se constituie în prioritățile stringente ale politicilor universităților de dezvoltare instituțională, pentru adecvare și creșterea inserției pe piața muncii naționale.***

### ***I.2.1 Oferta de ocupare din partea sistemului educației universitare***

Școala de azi și de mâine se schimbă rapid sub influența informatizării, automatizării și digitalizării, în condițiile globalizării activităților și dezvoltării unui alt model de asociere/partajare între viața de muncă și cea de familie. Numeroase locuri de muncă sunt înlocuite de mașini, mai mult sau mai puțin independente, noile locuri de muncă care apar au altă logică a substituției dintre muncă și capital, ca factori de producție ai noilor tehnologii. Substituția muncii de către mașini ușurează unele activități rutiniere dar crește riscul disponibilizării și al dispariției unor profesii sau activități ori locuri de muncă. Studiile realizate pe serii lungi de timp legate de distribuția ocupațiilor în economie și schimbarea conținutului muncii (Levy and Murnane, 2012, Frey and Osborne , 2013) indică o schimbare profundă a cererii pentru muncă – scade cererea pentru activități punctuale, rutiniere, crește cererea pentru salariați cu competențe de comunicare, gândire critică, rezolvarea operativă a problemelor, colaborare prin rețele, analiza informațiilor, securitatea și gestionarea bazelor de date, competențe de învățare tehnologică și non-tehnologică etc., inclusiv competențe care completează capacitatea computerelor (Wagner, 2014). Submodelele de ocupare ale viitorului (modelul dezvoltat de PWC, 2017) au în vedere atât robotizarea și dezvoltarea inteligenței artificiale cât și centrarea modelului de ocupare pe persoana activă și nu atât pe locul de muncă, pe care progresul tehnologic în reformează tot mai des. Provocarea majoră din perspectiva educației rezidă din următoarele aspecte:

- Se estimează că ocuparea prin locuri de muncă pe perioadă nedeterminată va scăde sub jumătate, studenții, în perioada de formare vor fi în mai mare proporție angajați (part-time sau pe durată determinată);
- Competențele profesionale dobândite prin diferite forme de învățare vor reprezenta cheia ocupării tinerilor, iar ponderea absolvenților de învățământ superior ocupați potrivit pregătirii va fi semnificativă doar în măsura în care se pliază pe cererea de competențe a locurilor de muncă nou create.

Provocarea viitorului universului muncii nu este de acumulare de cunoștințe, ci de **însușire a unui nou model de gândire**, munca nu este doar pentru a produce și a obține venituri pentru angajatori, ci pentru a asigura acel nivel de venituri individuale care să permită o viață echilibrată între activități și să faciliteze timpul necesar pentru consumul de produse și servicii, inclusiv de recreere și dezvoltare culturală. Ocuparea creativă și sustenabilă presupune diversitate, coexistență de submodele ale muncii, aparent divergente (mari angajatori vs. mici întreprinzători, locuri de muncă în afaceri profitabile vs. locuri de muncă verzi și responsabilitate socială a companiilor), și nevoia de echilibru mobil pe piața națională a muncii, prin politici adecvate și corespunzător implementate și monitorizate (Vasile V, 2017).

Educația STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică) și aplicarea principiilor blockchain în educație devin componente comune a proceselor de formare, bazate pe ideea că orice proces de învățare va produce beneficii, respectiv câștiguri (Sharples and Domingue 2016). Un contract între profesor și student pentru educație va presupune o evaluare corectă a performanței în învățare și va susține învățarea colaborativă, va reduce/elimina evaluarea subiectivă. Deși sistemul de învățământ public național, din varii motive, este departe de o asemenea abordare a educației centrate student, reforma curriculară este tot mai evidentă ca o necesitate, atâta timp cât deficitul de competențe pe piața muncii de situează pe poziții nefavorabile – puține din cunoștințele dobândite în școală sunt ulterior utilizate efectiv la locul de muncă, competențele de pe anexa diplomei de absolvire nu au sau doar într-o mică măsură corespund nevoilor practice, inabilitatea de a ajusta pe termen scurt și mediu oferta de formare la cerințele pieței muncii, rigiditatea mare la schimbare a cadrelor didactice universitare (conținutul cursurilor este mai aproape de competențele punctuale ale profesorilor decât de nevoile pieței muncii). Identificarea competențelor necesare modelării/gestionării problemelor economiei și vieții reale pornește de la reconsiderarea componentelor STEM utile pentru piața muncii. Ca exemplu, aceeași Sharples and Domingue (2016), au în vedere relația biunivocă dintre oferta de cunoștințe și

competențe din învățarea matematicii și nevoile reale actuale ale pieței muncii ca o sumă de componente/elemente de competență; a) dinspre învățarea din școală - informațiile de decodificare și interpretare, structurarea și conceptualizarea situației problematice, realizarea de deducții și ipoteze și formularea unui model și, respectiv b) din mediul de muncă, caz în care urmărim capabilități precum sinteza și prezentarea rezultatelor, furnizarea de explicații sau justificări în interpretarea sau evaluarea rezultatului matematic. În plus, urmărirea dezvoltării afacerii se bazează pe baze de date cu rezultate și situații practice, pe analiza complexă a acestora pornind de la utilizarea graficelor, tabelelor, diagramelor, imaginilor, ecuațiilor și formulelor și până la dezvoltarea de instrumente specifice de cercetare – măsurare a evenimentelor/ activităților, conceptualizare, preluarea de proceduri matematice etc. Tot astfel se pune problema și în a utiliza alte discipline din grupa STEM, pentru aplicarea, interpretarea activităților din mediul de afaceri.

Oferta de ocupare din partea sistemului educațional se definește prin indicatori de potențial global (de exemplu numărul celor înscriși în sistemul de educație ISCED 6-7-8) până la indicatori de potențial activabil pe termen scurt, precum numărul absolvenților cu diplomă, care au încheiat întreg ciclul de pregătire pentru care s-au înscris. Diferențele dintre cei doi parametri sunt oscilante, pot fi deopotrivă pozitive și negative, în special pe seama fluctuației și a parcursului individual – repetare, amânare, ani de completare, întreruperi, finalizare după o perioadă nelimitată etc. Din acest motiv considerăm RMU ca baza de date pentru potențialul global și numărul de absolvenți care au susținut evaluarea finală și au drept de certificare finală ca potențialul imediat activabil. Evidențele la nivel de universitate, prezintă cu o acuratețe mai mică sau mai ridicată tabloul integral al parcursului universitar și post-formare al celor înscriși, iar informația necesară pentru fundamentarea politicilor instituționale este parțială și slab consolidată prin evidența analitică a rezultatelor parcursului de formare. Chiar și în asemenea condiții de informație parțială, apreciem ca deosebit de ilustrativă o bază de date pe o perioadă de timp de cel puțin dimensiunea unui ciclu complet de formare universitară. Din păcate, în prezent, se utilizează doar de câțiva ani sistemul ISCED\_F și nu dispunem decât de informații începând cu anul universitar 2015/16 .

Datele disponibile în plan regional (tabelul nr. 1.8) ne permit următoarele constatări:

- În macroregiunea 4 învățământul universitar este reprezentat de 14 universități cu 96 de facultăți, din care 10 în sistem public; reprezentarea universităților publice este mai bună în macroregiune decât la nivel național, respectiv reprezintă 71% din totalul universităților din

macroregiune, față de o medie de cca 57% la nivel național și 78%, respectiv 72% în cazul facultăților;

- Oferta potențială globală a macroregiunii este de cca 16% din totalul celor înscriși, cu o alocare ușor mai bună a acestora pe un cadru didactic – la nivel național media studenților ce revin la un cadru didactic este de 28 (pentru învățământul universitar public este de 29), în ușoară creștere, iar la nivel de macroregiune este de 27.
- Numărul celor înscriși scade mai accentuat decât la nivel național

**Tabelul nr. 1.8 Indicatori de potențial ai ofertei de ocupare a sistemului universitar – Macroregiunea 4, în anii universitari 2015-16 și 2016-17 (date provizorii)**

An universitar	Universități	Facultăți	Studenți înscriși			Personal didactic			Studenți la un cadru didactic
			total	feminin	% feminin	total	feminin	% feminin	
TOTAL ȚARĂ- învățământ universitar									
2015-16	99	567	410697	218777	53.27	26949	13480	50.02	30.5
2016-17	97	560	405638	216134	53.28	26618	13535	50.85	30.0
MACROREGIUNEA 4 - total învățământ universitar									
2015-16	14	96	66022	34361	52.04	4732	2358	49.83	28.00
2016-17	14	96	65207	33975	52.10	4592	2314	50.39	28.18
Învățământ Macroregiunea 4 în total național (%)									
2015-16	14.14	16.93	16.08	15.71		17.56	17.49		
2016-17	14.43	17.14	16.08	15.72		17.25	17.10		
Învățământ public									
TOTAL ȚARĂ									
2015-16	56	409	351450	186809	53.15	23978	11900	49.63	29.53
2016-17	56	405	350149	186232	53.19	23776	12008	50.50	29.16
Învățământ public național în total învățământ									
2015-16	56.57	72.13	85.57	85.39		88.98	88.28		
2016-17	57.73	72.32	86.32	86.17		89.32	88.72		
MACROREGIUNEA 4									
2015-16	10	75	57659	30137	52.27	4235	2096	49.49	27.51
2016-17	10	75	57317	30041	52.41	4118	2071	50.29	27.68
Învățământ public macroregiune în total macroregiune									
2015-16	71.43	78.13	87.33	87.71		89.50	88.89		
2016-17	71.43	78.13	87.90	88.42		89.68	89.50		
Macroregiunea 4 în total învățământ public național (%)									
2015-16	17.86	18.34	16.41	16.13		17.66	17.61		
2016-17	17.86	18.52	16.37	16.13		17.32	17.25		

Sursa: INS, tempo on-line și solicitare date provizorii pentru anul universitar 2016-17

Distribuția teritorială la nivel de macroregiune ne indică o mai mare concentrare, ca număr de universități și facultăți în regiunea Vest, respectiv sunt de două ori mai numeroase (Tabelul nr 1.9). Distribuția pe orașe/centre universitare este pentru regiunea SV Oltenia între Craiova și Tg Jiu, iar

pentru regiunea Vest între Timișoara, Arad, Reșița, Hunedoara și Petroșani. Ca număr de studenți înscriși situația este similară, cu mențiunea ca populația școlară este mai feminizată în regiunea SV Oltenia, parțial și pe seama profilului de pregătire, cu relativ mai puține specializări tehnice.

Timișoara absoarbe 79% din studenții, masteranzii, doctoranzii și postdoctoranzii regiunii Vest, la fel și Craiova pentru Regiunea SV Oltenia.

**Tabelul nr. 1.9 Distribuția teritorială a învățământului public - Macroregiunea 4, 2015-16**

	Univer sități	Facultăți	Studenți înscriși			Personal didactic			Studenți la un cadru didactic
			total	feminin	% feminin	total	feminin	% feminin	
<b>MACROREGIUNEA 4</b>	<b>10</b>	<b>75</b>	<b>57317</b>	<b>30041</b>	<b>52.41</b>	<b>4118</b>	<b>2071</b>	<b>50.29</b>	<b>28</b>
<b>SUD-VEST-OLTENIA</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>19949</b>	<b>10702</b>	<b>53.65</b>	<b>1355</b>	<b>691</b>	<b>51</b>	<b>29</b>
JUDEȚUL DOLJ (Craiova)	2	16	15794	8383	<b>53.08</b>	1230	624	<b>50.73</b>	<b>25</b>
JUDEȚUL GORJ (Târgu Jiu)	1	5	2170	1171	<b>53.96</b>	125	67	<b>53.6</b>	<b>32</b>
JUDEȚUL MEHEDINȚI (Drobeta Turnu-Severin)	-	5	1293	662	<b>51.2</b>	-	-		
JUDEȚUL OLT (Slatina)	-	2	481	289	<b>60.08</b>	-	-		
JUDEȚUL VÂLCEA (Râmnicu Vâlcea)	-	2	211	197	<b>93.36</b>	-	-		
<b>VEST</b>	<b>7</b>	<b>45</b>	<b>37368</b>	<b>19339</b>	<b>51.75</b>	<b>2763</b>	<b>1380</b>	<b>49.95</b>	<b>27</b>
JUDEȚUL ARAD	1	9	4131	2168	<b>52.48</b>	193	93	<b>48.19</b>	<b>44</b>
Municipiul ARAD	1	9	4131	2168	<b>52.48</b>	193	93	<b>48.19</b>	<b>44</b>
JUDEȚUL CARAȘ-SEVERIN (Reșița)	1	3	883	402	<b>45.53</b>	77	40	<b>51.95</b>	<b>22</b>
JUDEȚUL HUNEDOARA	1	4	2868	1042	<b>36.33</b>	152	63	<b>41.45</b>	<b>46</b>
Municipiul HUNEDOARA	-	1	555	151	<b>27.21</b>	-	-		
Municipiul PETROȘANI	1	3	2313	891	<b>38.52</b>	152	63	<b>41.45</b>	<b>37</b>
JUDEȚUL TIMIȘ	4	29	29486	15727	<b>53.34</b>	2341	1184	<b>50.58</b>	<b>25</b>
Municipiul TIMIȘOARA	4	29	29486	15727	<b>53.34</b>	2341	1184	<b>50.58</b>	<b>25</b>

Sursa: Date INS

În ceea ce privește distribuția instituțiilor de învățământ universitar pe județe ale macroregiunii 4, se constată că în regiunea SV Oltenia predomină învățământul public, pe când în regiunea Vest învățământul privat este localizat doar în Timișoara și Arad, mai bine reprezentat fiind în Municipiul Arad. (Tabelul nr. 1.10) Facultățile care funcționează în Municipiul Râmnicu Vâlcea atrag proporțional mai multe femei, la fel și Slatina. La popul opus sunt cei înscriși în facultățile din Hunedoara și Petroșani, unde predomină bărbații.

**Tabelul nr. I.10 Gradul de acoperire a învățământului universitar de către sectorul public, în profil teritorial – Macroregiunea 4, 2015-16**

	Universități	Facultăți	Studenți înscriși		Personal didactic	
			total	feminin	total	feminin
	Public în total					
MACROREGIUNEA 4	71.43	78.13	87.90	88.42	89.68	89.50
SUD-VEST-OLTENIA	100.00	88.24	90.84	91.62	98.40	97.60
JUDEȚUL DOLJ (Craiova)	100.00	94.12	93.32	94.33	100.00	100.00
JUDEȚUL GORJ (Târgu Jiu)	100.00	71.43	80.58	80.59	100.00	100.00
JUDEȚUL MEHEDINTI (Drobeta Turnu-Severin)		100.00	100.00	100.00		
JUDEȚUL OLT (Slatina)		100.00	100.00	100.00		
JUDEȚUL VALCEA (Râmnicu Vâlcea)		66.67	37.08	50.51		
VEST	63.64	72.58	86.41	86.75	85.94	85.93
JUDEȚUL ARAD	50.00	56.25	51.33	51.78	35.41	34.70
- Municipiul ARAD	50.00	60.00	51.60	52.00	35.41	34.70
-Oraș SEBES		0.00	0.00	0.00		
JUDEȚUL CARAȘ-SEVERIN (Reșița)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
JUDEȚUL HUNEDOARA	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
- Municipiul HUNEDOARA		100.00	100.00	100.00		
- Municipiul PETROȘANI	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
JUDEȚUL TIMIȘ	57.14	74.36	93.76	94.38	95.90	95.87
-Municipiul TIMISOARA	66.67	78.38	94.54	95.18	96.50	96.50

Sursa: prelucrări pe baza datelor INS

Oferta potențială a sistemului de educație este importantă nu doar din perspectiva volumului, respectiv a numărului persoanelor înscrise, ci și a structurii acestora pe nivelurile ISCED 6, 7 și 8. Bineînțeles ca predomină învățământul de licență, cu peste  $\frac{3}{4}$ , urmat de master cu cca  $\frac{1}{5}$ . Studiile doctorale la nivel național reprezintă aproape 4% din cei înscriși iar cursurile postuniversitare sub 1%. Sunt mici diferențe relative după forma de proprietate a universității, în sensul că sunt preferate cursurile de master și cele doctorale furnizate de sistemul public. (Tabelul nr. I.11)

**Tabelul nr. I.11 Nivelul de educație al ofertei potențiale totale-Macroregiunea 4 comparativ cu nivelul național, 2015-16**

	TOTAL ȚARĂ	din care public	% public /național	MACRO- REGIUNEA 4	% din național	din care public	%MR4 public din MR4	%MR4 public din național public
Numărul studenților și cursanților	531586	464642	87.41	84173	15.83	74742	88.80	16.09
din care: feminin	286636	249791	87.15	44481	15.52	39646	89.13	15.87
Studenți înscriși în învățământul universitar de licență	405638	350149	86.32	65207	16.08	57317	87.90	16.37
din care: feminin	216134	186232	86.17	33975	15.72	30041	88.42	16.13
cu durata studiilor de 3, 4 ani	347910	297213	85.43	52362	15.05	47003	89.77	15.81
din care: feminin	179382	152005	84.74	26191	14.60	23512	89.77	15.47
cu durata studiilor de 5, 6 ani	57728	52936	91.70	12845	22.25	10314	80.30	19.48
din care: feminin	36752	34227	93.13	7784	21.18	6529	83.88	19.08

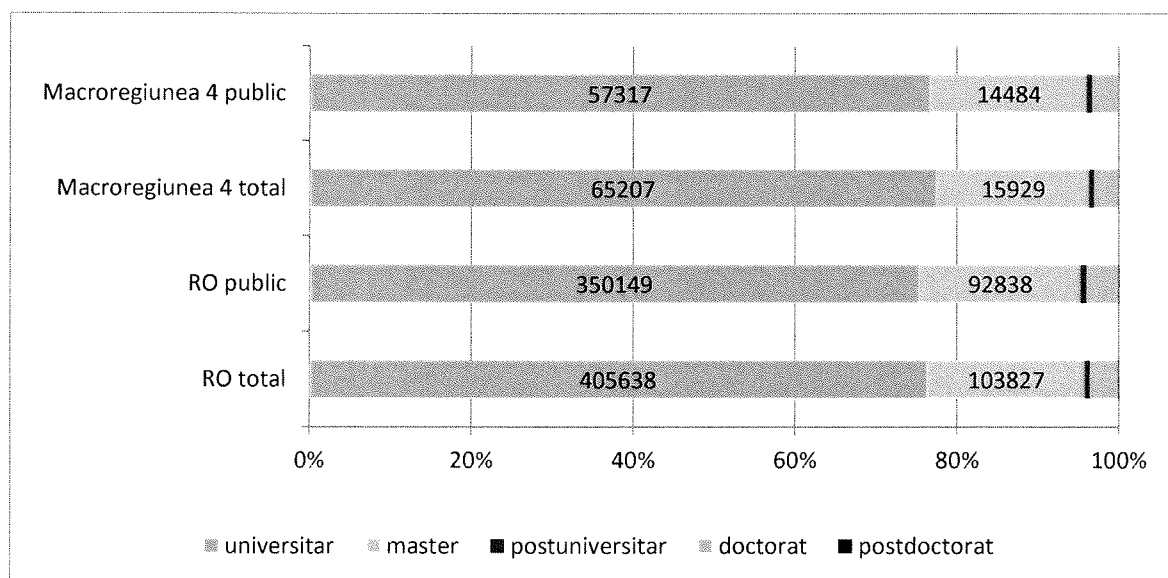
<b>Cursanți înscriși în învățământul universitar de master, cursuri și studii postuniversitare</b>	<b>106794</b>	<b>95608</b>	<b>89.53</b>	<b>16377</b>	<b>15.34</b>	<b>14922</b>	<b>91.12</b>	<b>15.61</b>
din care: feminin	61213	54415	88.89	9293	15.18	8446	90.89	15.52
<b>Master (ciclul II)</b>	<b>103827</b>	<b>92838</b>	<b>89.42</b>	<b>15929</b>	<b>15.34</b>	<b>14484</b>	<b>90.93</b>	<b>15.60</b>
din care: feminin	59285	52626	88.77	8920	15.05	8079	90.57	15.35
<b>Cursuri și studii postuniversitare</b>	<b>2967</b>	<b>2770</b>	<b>93.36</b>	<b>448</b>	<b>15.10</b>	<b>438</b>	<b>97.77</b>	<b>15.81</b>
din care: feminin	1928	1789	92.79	373	19.35	367	98.39	20.51
<b>Cursanți înscriși în învățământul universitar de doctorat și programe postdoctorale</b>	<b>19154</b>	<b>18885</b>	<b>98.60</b>	<b>2589</b>	<b>13.52</b>	<b>2503</b>	<b>96.68</b>	<b>13.25</b>
din care: feminin	9289	9144	98.44	1213	13.06	1159	95.55	12.67
<b>Doctorat (ciclul III)</b>	<b>19143</b>	<b>18874</b>	<b>98.59</b>	<b>2589</b>	<b>13.52</b>	<b>2503</b>	<b>96.68</b>	<b>13.26</b>
din care: feminin	9287	9142	98.44	1213	13.06	1159	95.55	12.68
<b>Programe postdoctorale</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>100.00</b>		<b>0.00</b>			<b>0.00</b>
din care: feminin	2	2	100.00		0.00			0.00

Nota: MR4 = Macroregiunea 4

Sursa: Date INS

La nivelul Macroregiunii 4, ponderea celor înscriși la studii universitare este mai ridicată cu circa 1,3 puncte procentuale iar numărul doctoranzilor înmatriculați mai redus deoarece și școala doctorală este relativ mai redusă față de alte centre universitare precum București, Cluj sau Iași (Graficul nr. I.1).

**Graficul nr. I.1. Structura ofertei potențiale globale pe tipuri de formare, 2016-17**



Sursa: prelucrat pe baza datelor INS, tempo-on line



După adoptarea sistemului Bologna studiile postuniversitare au scăzut ca importanță, fiind substituite de oferta diversificată de studii și specializări pe cilul II, de master. Școala postdoctorală este slab reprezentată și datorită faptului că pentru perioada analizată, fondurile structurale care au finanțat această formă de pregătire erau pe ciclul final de 7ani+2(3), marea lor majoritate fiind deja finalizate. Noul program pentru 2014-2020 nu este nici acum deschis.

Un aspect important de urmărit îl reprezintă abandonul școlar în învățământul superior, sau mai nuanțat, volatilitatea și relevanța datelor privind numărul celor înscriși. Din această perspectivă, câteva aspecte sunt importante:

- a) posibilitatea de a urma în paralel mai multe forme de pregătire nu permite identificarea exactă a proporției tinerilor, ca persoane, care urmează forme de pregătire universitară, prin urmare, în termeni reali, rata de cuprindere în învățământul superior este mai redusă;
- b) universitățile se confruntă cu situații de abandon, întrerupere a studiilor în diverse faze ale ciclului de pregătire, apoi reveniri, poate cu depășirea vârstei statistice urmărite;
- c) există situații de parcurgere a duratei studiilor de licență fără examenul final, cu revenire pentru susținerea acestuia, oricând după terminarea școlii; în asemenea situații ocuparea este asimetrică față de perioada de pregătire deoarece nu se consideră finalizate studiile superioare, avansul în cariera fiind blocat. Asemenea statistici nu sunt publice, fac parte din categoria microdatelor, restricționate ca circulație a informației; de aceea, numărul absolvenților, pe ani de studiu, nu este relevant în urmărirea eficienței parcurgerii studiilor universitare deoarece poate include persoane care au obținut diploma în anul de referință dar au finalizat studiile undeva în trecut;
- d) rata de pasaj de la școala la viața activă reflectă statutul de persoană ocupată, la finalizarea studiilor, cu certificare finală, însă o parte din absolvenți puteau să fie deja într-o formă de ocupare anterioară, deci, efortul de integrare pe piața muncii nu este direct legat de absolvirea învățământului universitar

Toate aspecte menționate mai sus fac necesară o rafinare a datelor statistice privind absolvenții, atât cantitativ, cât și calitativ și o monitorizare a parcursului educațional.

Oferta de ocupare este deopotrivă definită de absolvenții de licență, masterat și doctorat. Principala sursă rămâne nivelul de licență, dar masteratul și cursurile doctorale permit ocuparea în locuri de muncă de înaltă specializare, unde productivitatea muncii este mai ridicată. În plus, un absolvent care parcurge întreg ciclul de pregătire (3+2+3) se specializează pe un domeniu care se

apropie de cerințele locului de muncă ocupat sau așteptat. Căutarea pentru ocupare adecvată va fi mai intensă și mobilitatea între locurile de muncă se apreciază că este mai redusă.

O analiză succintă a absolvenților pe domenii de specializare și care provin din macroregiunea 4, cel puțin din perspectiva școlii absolvite și nu neapărat a bazinului de recrutare se prezintă în continuare. Macroregiunea 4, la majoritatea indicatorilor de performanță educațională, din perspectiva nivelului și diversității ofertei, ocupă **locul 4 sau 3**, cu tendințe oscilante de la un an la altul în ceea ce privește dinamica și intensitatea creșterii sau descreșterii numărului absolvenților pe grupe de specializări. Vom face referire doar la perioada pentru care s-a utilizat gruparea ISCED\_F, respectiv din anii universitari 2014/15 și 2015/16. Pentru ani anteriori nu se poate asigura acuratețea indicatorilor și comparabilitatea în timp pe specializări și de aceea ne-am limitat cercetarea la perioada care ne asigură validitatea și calitatea datelor pentru indicatorii statistici considerați.

O viziune de ansamblu a absolvenților ISCED 6-7-8, pe domenii de specializare este prezentată în tabelul 1.12. Pentru anul universitar 2016-17 la data elaborării prezentului studiu nu erau disponibile datele definitive, motiv pentru care am precizat doar tendința, după consultarea datelor preliminare, sau în unele cazuri (universități) parțiale. Am vrut să evidențiem dinamica pe domenii de specializare care apoi va fi asociată, în măsura în care o permit datele de ocupare cu ramurile de activitate NACE Rev. 2. Asemenea abordare încrucișată, directă și transversală poate să ne ofere informații despre zonele de asimetrie intensă dintre cererea și oferta pe piața muncii, pe segmentul absolvenților cu examen de evaluare finală. Pentru o imagine de ansamblu am optat pentru un tabel centralizator care să ne permită să analizăm în formă absolută, relativă și ca trend domeniile de formare profesională urmărite statistic.

O privire de ansamblu comparativ față de celelalte 3 macroregiuni ale României ne evidențiază faptul că macrozona 4 este de importanță modestă în formarea universitară pentru majoritatea domeniilor de formare profesională. Fac excepție cursurile de masterat în domeniul științelor educației, cursurile din domeniul TIC unde în sistem privat se poziționează pe locul 2 și pentru domeniul Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare. Se poziționează pe primul loc pentru întreg ciclul de pregătire în domeniul sănătății și asistenței sociale, la nivelul universităților din sistemul privat.

Din perspectiva structurii pe domenii ISCED a absolvenților cu diplomă se diferențiază următoarele grupe:

- *domenii în interes ridicat*, cu o pondere mare a absolvenților cu specializări în afaceri, administrative și drept (cca 30% din total absolvenți la nivel național, 22% în instituții publice și 63% în cele private), inginerie, prelucrări și construcții (cca 18%, pe total, cu 21% în public și doar cca 2% în privat);
- *domenii de interes mediu*, respective sănătate și asistență socială cu cca 11% din total absolvenți (12% în public și aproape 8% în privat); arte și științe umaniste cu cca 10% pe total și în public și doar 4% în privat; științe sociale, juridice și informaționale cu 9% pe total și în public și 12-13% în privat;
- *domenii cu interes redus*, cu 6% din absolvenți în Științe naturale, matematică și statistică (în sistem public și 1-2% în privat); cu 5% în TIC și servicii (cu 3-4% în privat); 4% în științele educației, în agricultură, silvicultură, piscicultură și științele veterinare (cu procente de sub 3% și respective sub 1% în instituții private).

Această distribuție pe domenii a absolvenților firesc ar fi să fie echivalentă în mare măsură cu structura ocupării în economia națională, ajustată cu indicii regionali de asimetrie – respectiv de surplus sau deficit ca număr de posibili activați pe piața muncii, pe categorii de ocupații (salariați, patroni, angajați pe cont propriu și, respectiv lucrători familiali neremunerați). Asemenea indicatori diferențiați la nivel regional nu sunt disponibili decât prin solicitări speciale de prelucrare a bazelor de microdate. Considerăm că instituțiile de învățământ superior ar trebui să-și cunoască în detaliu poziția pe piața ofertei pieței muncii, nu doar din perspectiva individuală, a istoricului și strategiei proprii, dar și prin comparații (de detaliu) cu alte universități cu profil similar. Din această perspectivă, o colaborare bilaterală (sau pe domenii mai înguste) între universități ar fi benefică pentru o mai bună cartografiere a cererii de absolvenți și pentru asigurarea unei complementarități instituționale, pentru creșterea gradului de adecvare în ocupare.

**Tabelul nr. I.12 Numărul absolvenților cu diplomă de finalizare, pe grupe de specializări ISCED-F, forme de proprietate, și cicluri de formare (licență L; masterat M și doctorat D), la nivel național și pentru Macroregiunea 4 (M4) și locul deținut în ierarhia pe macroregiuni (loc)**

	2014/ 2015	2015/ 2016	Ten dință	Loc	2014/ 2015	2015/ 2016	Ten dință	loc	2014/ 2015	2015/ 2016	Ten dință	loc
<b>Total</b>					public				privat			
<b>total L+M+D</b>	133478	121788	s		111601	102920	c		21877	18868	s	
<b>M4 L+M+D</b>	17.16	16.74	s	4	17.28	16.78	s	4	16.55	16.50	s	4
<b>total L</b>	85028	80815	s		68124	66512	c		16904	14303	s	
<b>M4 L</b>	17.88	17.42	s	4	17.87	17.35	s	4	17.93	17.74	s	3
<b>total M</b>	44458	38713	c		39537	34155	c		4921	4558	c	
<b>M4 M</b>	16.32	15.47	c	4	16.86	15.85	c	4	11.99	12.62	c	3
<b>total D</b>	3992	2260	s		3940	2253	s		52	7	c	

<b>M4 D</b>	11.30	13.98	c	4	11.45	14.03	c	4	0.00	0.00	c	2
<b>Științele educației</b>												
<b>total L+M+D</b>	4730	5060	c		4098	4630	c		632	430	c	
% ICSED_F în total L+M+D	3.54	4.15	c		3.67	4.50	c		2.89	2.28	c	
<b>M4 L+M+D</b>	24.46	15.32	c	4	19.35	15.59	c	3	57.59	12.33	s	3
<b>total L</b>	2948	3276	s		2413	2992	s		535	284	c	
<b>M4 L</b>	25.85	18.25	s	4	17.61	18.75	s	4	62.99	13.03	s	3
<b>total M</b>	1746	1752	c		1649	1606	c		97	146	c	
<b>M4 M</b>	22.62	10.10	c	4	22.32	10.02	c	4	27.84	10.96	c	2
<b>total D</b>	36	32	c		36	32	c					
<b>M4 D</b>	0.00	0.00	0.00	4	0.00	0.00	0.00					
<b>Arte și științe umaniste</b>												
<b>total L+M+D</b>	12250	11898	s		11449	11156	s		801	742	s	
% ICSED_F în total L+M+D	9.18	9.77	s		10.26	10.84	s		3.66	3.93	s	
<b>M4 L+M+D</b>	13.17	13.15	s	4	13.55	13.65	s	4	7.74	5.53	s	3
<b>total L</b>	7475	7495	s		6804	6902	s		671	593	s	
<b>M4 L</b>	13.12	13.34	s	4	13.64	14.00	s	4	7.90	5.73	s	3
<b>total M</b>	4186	3895	s		4056	3746	s		130	149	s	
<b>M4 M</b>	14.00	12.94	s	4	14.23	13.27	s	4	6.92	4.70	s	
<b>total D</b>	589	508	s		589	508	s					
<b>M4 D</b>	7.81	11.81	s	4	7.81	11.81	s	4				
<b>Științe sociale, jurnalism și informații</b>												
<b>total L+M+D</b>	12140	11085	s		9228	8806	s		2912	2279	s	
% ICSED_F în total L+M+D	9.10	9.10	s		8.27	8.56	s		13.31	12.08	c	
<b>M4 L+M+D</b>	13.70	11.23	s	4	14.13	12.56	s	4	12.33	6.10	c	4
<b>total L</b>	7246	6846	s		5236	5253	s		2010	1593	s	
<b>M4 L</b>	15.68	12.23	s	4	16.27	14.75	s	4	14.13	3.89	c	4
<b>total M</b>	4533	4010	s		3631	3324	s		902	686	c	
<b>M4 M</b>	11.41	10.02	s	4	12.17	9.78	s	4	8.31	11.22	s	4
<b>total D</b>	361	229	s		361	229	s					
<b>M4 D</b>	2.77	2.62	c	4	2.77	2.62	c	4				
<b>Afaceri, administrație și drept</b>												
<b>total L+M+D</b>	39625	34572	s		25947	22457	c		13678	12115	s	
% ICSED_F în total L+M+D	29.69	28.39	s		23.25	21.82	s		62.52	64.21	c	
<b>M4 L+M+D</b>	17.87	17.09	s	3	19.05	17.87	s	4	15.63	15.65	s	3
<b>total L</b>	26098	22250	s		15488	13259	c		10610	8991	s	
<b>M4 L</b>	18.47	17.93	s	4	19.95	18.83	s	4	16.31	16.59	s	3
<b>total M</b>	13081	12145	s		10058	9028	s		3023	3117	c	
<b>M4 M</b>	16.88	15.52	s	3	17.90	16.40	c	3	13.50	12.96	c	3
<b>total D</b>	446	177	c		401	170	c		45	7	c	
<b>M4 D</b>	12.11	20.34	c	2	13.47	21.18	c	2	0.00	0.00	0.00	
<b>Științe naturale, matematică și statistică</b>												
<b>total L+M+D</b>	7768	6950	s		7278	6652	s		490	298	s	
% ICSED_F în total L+M+D	5.82	5.71	s		6.52	6.46	s		2.24	1.58	s	
<b>M4 L+M+D</b>	14.44	14.04	c	4	14.66	14.31	c	4	11.22	8.05	s	4
<b>total L</b>	4558	4192	s		4165	3960	s		393	232	s	

<b>M4 L</b>	14.00	13.98	c	4	14.50	14.62	c	4	8.65	3.02	c	4
<b>total M</b>	2870	2521	s		2773	2455	s		97	66	s	
<b>M4 M</b>	15.92	14.64	c	4	15.72	14.34	c	4	21.65	25.76	0.00	3
<b>total D</b>	340	237	s		340	237	s					
<b>M4 D</b>	7.94	8.86	c	4	7.94	8.86	c	4				
<b>Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC)</b>												
<b>total L+M+D</b>	7142	5992	c		6384	5323	c		758	669	s	
% ICSED_F în total L+M+D	5.35	4.92	c		5.72	5.17	c		3.46	3.55	s	
<b>M4 L+M+D</b>	18.09	20.54	s	3	15.77	19.33	s	3	37.60	30.19	s	2
<b>total L</b>	4855	4333	c		4203	3777	c		652	556	s	
<b>M4 L</b>	18.95	21.32	s	3	15.85	19.62	c	3	38.96	32.91	s	2
<b>total M</b>	2184	1606	c		2078	1493	c		106	113	s	
<b>M4 M</b>	16.85	18.99	s	3	16.22	19.16	s	3	29.25	16.81	s	2
<b>total D</b>	103.00	53.00	s		103.00	53.00	s					
<b>M4 D</b>	3.88	3.77	0.00		3.88	3.77	0.00					
<b>Inginerie, prelucrare și construcții</b>												
<b>total L+M+D</b>	22929	22098	c		22193	21729	c		742	344	s	
% ICSED_F în total L+M+D	17.18	18.14	c		19.89	21.11	s		3.39	1.82	c	
<b>M4 L+M+D</b>	18.76	18.24	s	4	19.38	18.55	s	4	0.00	0.00	0.00	
<b>total L</b>	14443	14352	c		13765	14047	c		678	s	339	
<b>M4 L</b>	17.53	16.85	s	4	18.39	17.22	c	4	0.00	0.00	0.00	
<b>total M</b>	7580.0 0	7329.00	s		7522.00	7265.00	s		64.00	s		
<b>M4 M</b>	21.68	21.26	s	3	21.84	21.45	s	3	0.00	0.00		
<b>total D</b>	906.00	417.00	s		906.00	417.00	s					
<b>M4 D</b>	14.02	12.71	c	4	14.02	12.71	c	4				
<b>Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare</b>												
<b>total L+M+D</b>	5471	4895	c		5305	4791	c		166	104	s	
% ICSED_F în total L+M+D	4.10	4.02	c		4.75	4.66	c		0.76	0.55	s	
<b>M4 L+M+D</b>	22.01	22.49	c	2	22.26	22.23	c	2	13.86	34.62	s	3
<b>total L</b>	3815	3515	c		3740	3435	c		75	80	s	
<b>M4 L</b>	21.00	19.66	c	3	20.94	19.48	c	2	24.00	27.50	s	3
<b>total M</b>	1328	1246	c		1237	1222	c		91	24	s	
<b>M4 M</b>	27.64	30.50	s	2	29.26	29.95	s	2	5.49	58.33	s	2
<b>total D</b>	328	134	s		328	134	s					
<b>M4 D</b>	10.98	22.39	s	3	10.98	22.39	s	3				
<b>Sănătate și asistență socială</b>												
<b>total L+M+D</b>	14717	12543	c		13970	11299	c		747	1244	c	
% ICSED_F în total L+M+D	11.03	10.30	c		12.52	10.98	c		3.41	6.59	c	
<b>M4 L+M+D</b>	18.04	24.71	s	4	16.94	21.40	s	4	38.69	54.74	s	1
<b>total L</b>	10202	11262	c		9496	10040	s		706	1222	c	
<b>M4 L</b>	22.13	24.49	s	3	20.74	20.69	s	3	40.93	55.73	s	1
<b>total M</b>	3741	910	c		3707	888	c		34	22	c	
<b>M4 M</b>	6.68	25.60	s	4	6.74	26.24	s	4	0.00	0.00	c	1
<b>total D</b>	774	371	s		767	371	s		7	0	c	
<b>M4 D</b>	18.99	29.11	c	33	19.17	29.11	s	3	0.00		c	1
<b>Servicii</b>												
<b>total L+M+D</b>	6706	6695	s		5749	6077	s		957	618	s	
% ICSED_F în	5.02	5.50	s		5.15	5.90	s		4.37	3.28	s	

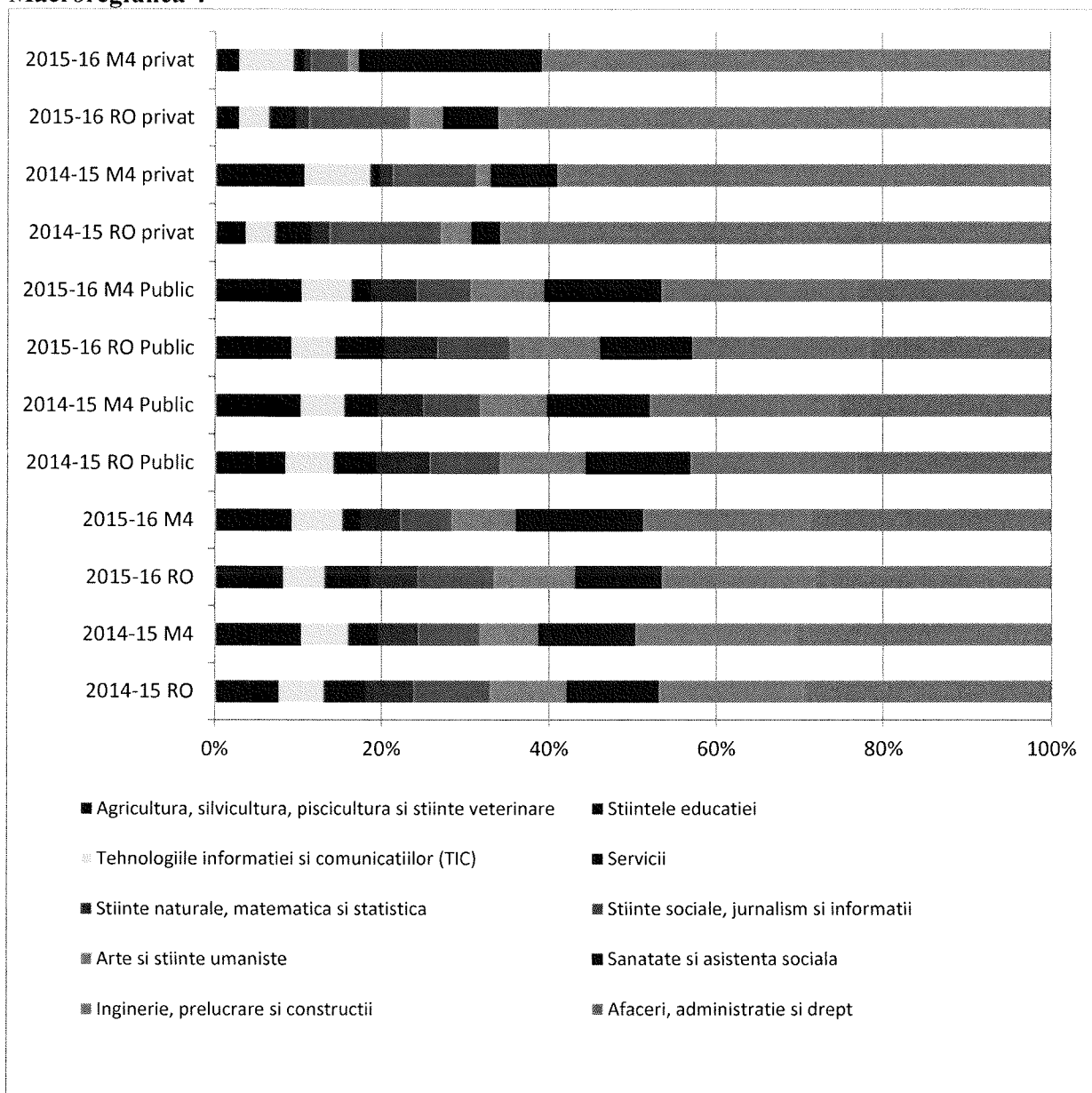
total L+M+D												
<b>M4 L+M+D</b>	12.21	6.80	c	4	13.45	6.81	c	4	4.81	6.63	c	3
<b>total L</b>	3388	3294	c		2814	2847	c		574	447	s	
<b>M4 L</b>	10.48	8.44	c	4	11.48	9.06	c	4	5.57	4.47	s	3
<b>total M</b>	3209	3299	s		2826	3128	s		383	171	s	
<b>M4 M</b>	14.46	5.37	c	4	15.92	4.99	c	4	3.66	12.28	c	2
<b>total D</b>	109	102	s		109	102	s					
<b>M4 D</b>												

Sursa: prelucrări pe baza datelor INS, baza tempo on-line

O analiză comparativă a dinamicii structurii absolvenților pe domenii de pregătire, la nivel național și al macroregiunii 4 ne evidențiază profilul regional în formare, care ar trebui să se plieze în mare măsură pe harta dezvoltării domeniilor/activităților din economia națională. Potrivit datelor disponibile, mutațiile structurale din ultimii ani pentru care avem date comparabile (ISCED\_F) conduc la următoarele constatări (Graficul nr. 1.2):

- Domeniile de pregătire în universitățile din macroregiunea 4 sunt relativ similare distribuției la nivel național, cu o preocupare mai redusă pentru profesiile din domenii precum Servicii (-2-3 pp în structura în fiecare an analizat); Științe sociale, jurnalism și informații; Arte și științe umaniste (-2-3 pp) Științe naturale, matematica și statistica(-1pp);
- Formarea în domeniul sănătății se situează pe locul 3 în ierarhia ponderii absolvenților, după afaceri, administrație și drept și inginerie, prelucrare și construcții, ceea ce ar trebui să asigure acoperirea deficitului de ocupare, însă avantajele net superioare din mobilitatea externă pentru muncă redirectionează fluxurile de absolvenți către piața muncii externă și nu către cea națională;
- Un alt domeniu deficitar este cel al specialiștilor IT, dar specializările grupei, din perspectiva fluxului de absolvenți sunt modeste, poziționându-se în categoria domeniilor cu cei mai puțini absolvenți în jurul a 5% și mai puțin, dar de un interes crescut, dinamica fiind mai accentuată decât în alte domenii, cu deosebire în privat;
- Profesiile din inginerie, prelucrare și construcții sunt de interes mai ales pentru sistemul instituțiilor publice de învățământ universitar, baza materială necesară făcându-le mai puțin atractive pentru învățământul privat, care, în general se dezvoltă prin universități de talie medie sau mică.
- Se constată o creșterea a interesului pentru domeniul sănătate mai ales pentru mediul privat și cu deosebire din macroregiunea 4.

**Graficul 1.2 Structura absolvenților cu diplomă, pe domenii ISCED\_F, la nivel național și pe Macroregiunea 4**



Sursa: calcule pe baza datelor INS, tempo on-line

Un aspect important care diferențiază semnificativ politicile de asigurare a angajabilității absolvenților este reprezentată de gradul de specializare a formării de nivel ISCED 7 și 8 și modul cum profilul de formare răspunde sau nu strategiilor de dezvoltare a ramurilor de activitate, la nivel regional și național. Practica curentă vizează mai degrabă dezvoltarea școlii doctorale în funcție de corpul profesoral existent și, bineînțeles, dacă se îndeplinesc condițiile legale de existență a ciclurilor

anterioare, respectiv ISCED 6 și 7 și mai puțin pe o viziune pe termen mediu, de susținere și promovare a formării doctorale pe domeniile de excelență ale mediului de afaceri emergent. Considerăm că o mai bună legătură dintre oferta de formare ISCE 7 și 8 și dinamica diversificării, nivelul tehnologic și excelența pe piața bunurilor și serviciilor. Competențele viitorului, cu deosebire cele legate de nivelul ridicat de formare (ISCED 7 și 8) se vor consensualiza cu noul mod de producție și viață, de conviețuire și colaborare cu mașini inteligente.

Valoarea umană în era digitală și cu deosebire cea înalt calificată se redefineste ca model, de la cunoștințe și competențe interdisciplinare, la înalta specializare. În acest context consider necesară o regândire a specializărilor pe principalele domenii ale științei și deschiderea mai puternică a școlilor doctorale ce promovează formarea de graniță. Și în acest caz este vorba de o acțiune conjugată – pe de o parte (re)profesionalizarea viitorilor îndrumători de doctorat și „modernizarea” viziunii și pregătirii celor existenți și pe de altă parte regândirea cursurilor masterale- ca tematică specifică și conținut transversal. Din acesta perspectivă consider oportun o analiză de detaliu a domeniilor de formare pe cele 3 niveluri ISCED avute în vedere în cercetarea de față.

Un mai bun cuplaj dintre cererea (în dinamică) a pieței afacerilor (și implicit a pieței muncii) cu oferta educațională de excelență ar schimba nu doar motivația pentru formare universitară a potențialilor activi pe piața muncii, dar și opinia și gradul de relevanță în raport cu angajatorii și, pe acest nou palier de încredere s-ar putea dezvolta/relua colaborarea dintre angajatori și universități. De aceea, în continuare vom prezenta în detaliu structura absolvenților din macroregiunea 4 pe cele 3 paliere de formare universitară ISCED 6, 7 și 8. Considerăm că această analiză diferențiată, prin rezultatele obținute, coroborate cu cererea de forță de muncă din bazinul de recrutare al universităților ar asigura reducerea unor dezechilibre din sistemul universitar dar și din mediul social și de dezvoltare globală a regiunilor:

- Strategia de atragere a posibililor cursanți este diferită pe universități nu doar din perspectiva locație acestora dar și în funcție de talia universității. Dacă universitățile medii și mici au domenii de formare ce se regăsesc și în alte locații la nivel național, atunci eforturile acestora ar trebui să se îndrepte spre formarea universitară (și de masterat profesional) către bazinul local, regional al mediului de afaceri, cu o mai intensă colaborare cu angajatorii medii și mici din zona;
- Dacă domeniile de specializare sunt singulare la nivel național, atunci bazinul de ofertă educațională, ca nivel (volum anual de absolvenți) și nivel de excelență (diversitatea ISCED 7



și ISCED 8) se pot dimensiona strategic în funcție de marii angajatori naționali și de cerințele locurilor de muncă ofertate de aceștia, bineînțeles piate pe strategia de dezvoltare a firmei;

- În cazul universităților mari (din zona Timișoara, Craiova), strategia acestora de dezvoltare vizează cum este și firesc ocuparea potențială a propriilor absolvenți în distribuție națională și atunci preocuparea acestora va fi centrată pe marii angajatori. În plus, școala doctorală în aceste universități se va adresa bazinului național regional și internațional.

Considerăm că analiza de stare a distribuției formării în regiune (prin absolvenți) poate fi un bun punct de referință în ajustarea strategiilor universităților și în redefinirea ofertei de locuri de muncă bugetate, dacă se continuă cu analiza încrucișată, respectiv distribuția în ocupare a unei profesii sau specializări și coeficientul de concentrare pe ramuri de activitate. Sunt specializări a căror absolvenți se distribuie pe întreaga plajă a ramurilor de activitate (de ex. juriști, economiști etc.) dar sunt și profesii care au o distribuție în ocupare limitată (de ex. profesii din artă, unele specializări industriale, în medicină etc.).

Analiza numărului de absolvenți de licență în distribuție teritorială la nivelul Macroregiunii 4 ne conduce la următoarele observații de sinteză (Tabelul nr. 1. 13).

**Tabelul nr. 1.13. Numărul absolvenților cu diplomă de licență pe grupe de specializări ISCED-F, macroregiunea 4 (M4), regiuni și județe**

Macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe	2014/ 2015	2015/ 2016	2015/16 față de 2014/15	2016/17 tendința față de 2015/16	2014/ 2015	2015/ 2016	2015/16 față de 2014/15	2016/17 tendința față de 2015/16	2014/ 2015	2015/ 2016	2015/16 față de 2014/15	2016/17 tendința față de 2015/16
	Total				Public				Privat			
TOTAL RO	85028	80815	95.05	scădere	68124	66512	97.63	creștere	16904	14303	84.61	scădere
M4	15203	14080	92.61	scădere	12172	11542	94.82	scădere	3031	2538	83.73	scădere
%M4 în total național	17.88	17.42		scădere	17.87	17.35		scădere	17.93	17.74		scădere
Regiunea SV-OLTENIA	5620	5422	96.48	scădere	4797	4741	98.83	scădere	823	681	82.75	scădere
Dolj	4018	4088	101.74	scădere	3652	3673	100.58	scădere	366	415	113.39	scădere
Gorj	720	692	96.11	scădere	540	548	101.48	scădere	180	144	80.00	scădere
Mehedinți	418	332	79.43	scădere	418	332	79.43	scădere				
Olt	112	109	97.32	creștere	112	109	97.32	creștere				
Vâlcea	352	201	57.10	scădere	75	79	105.33	creștere	277	122	44.04	scădere
Regiunea VEST	9583	8658	90.35	scădere	7375	6801	92.22	creștere	2208	1857	84.10	scădere
Arad	2455	2259	92.02	scădere	1099	1063	96.72	scădere	1356	1196	88.20	scădere
Caras-Severin	275	239	86.91	scădere	275	239	86.91	scădere				
Hunedoara	630	538	85.40	creștere	630	538	85.40	creștere				
Timiș	6223	5622	90.34	creștere	5371	4961	92.37	creștere	852	661	77.58	scădere
<b>Științele educației</b>												
TOTAL RO	2948	3276	111.13	3260	2413	2992	124.00	2851	535	284	53.08	c
% în total absolvenți la nivel național	3.47	4.05			3.54	4.50	127.00		3.16	1.99		
M4	762	598	78.48	s	425	561	132.00	s	337	37	10.98	s
%M4 în total specializare la nivel RO	25.85	18.25			17.61	18.75	106.46		62.99	13.03		
%specializare în total absolvenți ai M4	5.01	4.25			3.49	4.86	139.20		11.12	1.46		
Regiunea SV- OLTENIA	159	255	160.38	s	159	255	160.38	s				
Dolj	51	57	111.76	c	51	57	111.76	c				

Gorj	0	31	31 ori	c	0	31	#DIV/0!	c				
Mehedinți	0	54	54 ori	s	0	54	#DIV/0!	s				
Olt	51	59	115.69	s	51	59	115.69	s				
Vâlcea	57	54	94.74	s	57	54	94.74	s				
Regiunea VEST	603	343	56.88	s	266	306	115.04	s	337	37	10.98	s
Arad	503	220	43.74	s	166	183	110.24	s	337	37	10.98	s
Caras-Severin	18	38	211.11	s	18	38	211.11	s				
Timiș	82	85	103.66	s	82	85	103.66	s				
<b>Arte și științe umaniste</b>												
TOTAL RO	7475	7495	100.27	s	6804	6902	101.44	s	671	593	88.38	s
% în total absolvenți	8.79	9.27			9.99	10.38			3.97	4.15		
M4	981	1000	101.94	s	928	966	104.09	s	53	34	64.15	s
%M4 în total specializare la nivel național	13.12	13.34			13.64	14.00			7.90	5.73		
%specializare în total absolvenți ai M4	6.45	7.10			7.62	8.37			1.75	1.34		
Regiunea SV-OLTENIA	366	425	116.12	s	366	425	116.12	s				
Dolj	319	333	104.39	s	319	333	104.39	s				
Gorj	0	38		c	0	38	#DIV/0!	0				
Mehedinți	29	29	100.00	s	29	29	100.00	s				
Vâlcea	18	25	138.89	s	18	25	138.89	s				
Regiunea VEST	615	575	93.50	s	562	541	96.26	s	53	34	64.15	s
Arad	165	131	79.39	s	112	97	86.61	s	53	34	64.15	s
Caras-Severin	17	15	88.24	s	17	15	88.24	s				
Timiș	433	429	99.08	s	433	429	99.08	s				
<b>Științe sociale, jurnalism și informații</b>												
TOTAL RO	7246	6846	94.48	s	5236	5253	100.32	s	2010	1593	79.25	s
% în total absolvenți	8.52	8.47			7.69	7.90	102.76		11.89	11.14		
M4	1136	837	73.68	s	852	775	90.96	s	284	62	21.83	c
%M4 în total specializare la nivel național	15.68	12.23			16.27	14.75			14.13	3.89		
%specializare în total absolvenți ai M4	7.47	5.94			7.00	6.71			9.37	2.44		
Regiunea SV-OLTENIA	345	228	66.09	s	285	228	80.00	s	60	0	0.00	s
Dolj	178	178	100.00	s	178	178	100.00	s				
Gorj	106	50	47.17	s	63	50	79.37	s	43	0	0.00	s
Mehedinți	44	0	0.00	0	44	0	0.00	s				
Vâlcea	17	0	0.00	0					17	0	0.00	s
Regiunea VEST	791	609	76.99	s	567	547	96.47	s	224	62	27.68	c
Arad	251	91	36.25	c	52	50	96.15	s	199	41	20.60	c
Hunedoara	15	17	113.33	s	15	17	113.33	s				
Timiș	525	501	95.43	s	500	480	96.00	s	25	21	84.00	c
<b>Afaceri, administrație și drept</b>												
TOTAL RO	26098	22250	85.26	s	15488	13259	85.61	c	10610	8991	84.74	s
% în total absolvenți	30.69	27.53			22.74	19.93			62.77	62.86		
M4	4820	3989	82.76	s	3090	2497	80.81	s	1730	1492	86.24	s
%M4 în total specializare la nivel național	18.47	17.93			19.95	18.83			16.31	16.59		
%specializare în total absolvenți ai M4	31.70	28.33			25.39	21.63			57.08	58.79		
Regiunea SV-OLTENIA	2274	1981	87.12	s	1511	1300	86.04	s	763	681	89.25	s
Dolj	1380	1337	96.88	s	1014	922	90.93	s	366	415	113.39	s
Gorj	420	386	91.90	s	283	242	85.51	s	137	144	105.11	s
Mehedinți	214	136	63.55	s	214	136	63.55	s				
Vâlcea	260	122	46.92	s	0	0		c	260	122	46.92	s
Regiunea VEST	2546	2008	78.87	s	1579	1197	75.81	s	967	811	83.87	s
Arad	705	633	89.79	s	342	303	88.60	s	363	330	90.91	s
Caras-Severin	158	119	75.32	s	158	119	75.32	c				
Hunedoara	234	174	74.36	s	234	174	74.36	s				
Timiș	1449	1082	74.67	s	845	601	71.12	s	604	481	79.64	s
<b>Științe naturale, matematică și statistică</b>												
TOTAL RO	4558	4192	91.97	s	4165	3960	95.08	3667	393	232	59.03	s
% în total absolvenți	5.36	5.19			6.11	5.95			2.32	1.62		
M4	638	586	91.85	s	604	579	95.86	c	34	7	20.59	c
%M4 în total specializare la nivel național	14.00	13.98			14.50	14.62			8.65	3.02		
%specializare în total	4.20	4.16			4.96	5.02			1.12	0.28		

absolvenți ai M4												
Regiunea SV-OLTENIA	311	283	91.00	c	311	283	91.00	c				
Dolj	311	283	91.00	c	311	283	91.00	c				
Regiunea VEST	327	303	92.66	s	293	296	101.02	s	34	7	20.59	c
Arad	53	27	50.94	c	19	20	105.26	c	34	7	20.59	c
Hunedoara	0	0	#DIV/0!	c	0	0	#DIV/0!	c				
Timiș	274	276	100.73	s	274	276	100.73	s				
<b>Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC)</b>												
TOTAL RO	4855	4333	89.25	c	4203	3777	89.86	c	652	556	85.28	s
% în total absolvenți	5.71	5.36			6.17	5.68			3.86	3.89		
M4	920	924	100.43	c	666	741	111.26	c	254	183	72.05	s
%M4 în total specializare la nivel național	18.95	21.32			15.85	19.62			38.96	32.91		
%specializare în total absolvenți ai M4	6.05	6.56			5.47	6.42			8.38	7.21		
Regiunea SV-OLTENIA	210	206	98.10	s	210	206	98.10	s				
Dolj	210	206	98.10	s	210	206	98.10	s				
Regiunea VEST	710	718	101.13	c	456	535	117.32	c	254	183	72.05	s
Arad	72	74	102.78	c	41	50	121.95	c	31	24	77.42	s
Caras-Severin	4	3	75.00	c	4	3	75.00	c				
Hunedoara	16	22	137.50	c	16	22	137.50	c				
Timiș	618	619	100.16	c	395	460	116.46	c	223	159	71.30	s
<b>Inginerie, prelucrare și construcții</b>												
TOTAL RO	14443	14352	99.37	c	13765	14047	102.05	c	678	305	44.99	c
% în total absolvenți	16.99	17.76			20.21	21.12			4.01	2.13		
M4	2532	2419	95.54	c	2532	2419	95.54	c				
%M4 în total specializare la nivel național	17.53	16.85			18.39	17.22			0.00	0.00		
%specializare în total absolvenți ai M4	16.65	17.18			20.80	20.96			0.00	0.00		
Regiunea SV- OLTENIA	780	646	82.82	c	780	646	82.82	c				
Dolj	557	466	83.66	c	557	466	83.66	c				
Gorj	136	111	81.62	c	136	111	81.62	c				
Mehedinți	87	69	79.31	c	87	69	79.31	c				
Regiunea VEST	1752	1773	101.20	c	1752	1773	101.20	c				
Arad	262	318	121.37	s	262	318	121.37	s				
Caras-Severin	47	40	85.11	c	47	40	85.11	s				
Hunedoara	313	275	87.86	c	313	275	87.86	c				
Timiș	1130	1140	100.88	s	1130	1140	100.88	s				
<b>Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare</b>												
TOTAL RO	3815	3515	92.14	c	3740	3435	91.84	c	75	80	106.67	s
% în total absolvenți	4.49	4.35			5.49	5.16			0.44	0.56		
M4	801	691	86.27	c	783	669	85.44	c	18	22	122.22	s
%M4 în total specializare la nivel național	21.00	19.66			20.94	19.48			24.00	27.50		
%specializare în total absolvenți ai M4	5.27	4.91			6.43	5.80			0.59	0.87		
Regiunea SV-OLTENIA	226	254	112.39	c	226	254	112.39	c				
Dolj	165	204	123.64	c	165	204	123.64	c				
Olt	61	50	81.97	c	61	50	81.97	c				
Regiunea VEST	575	437	76.00	c	557	415	74.51	c	18	22	122.22	c
Arad	56	22	39.29	s	38	0	0.00	0	18	22	122.22	c
Timiș	519	415	79.96	c	519	415	79.96	c				
<b>Sănătate și asistență socială</b>												
TOTAL RO	10202	11262	110.39	c	9496	10040	105.73	c	706	1222	173.09	c
% în total absolvenți	12.00	13.94	116.14		13.94	15.10	108.29		4.18	8.54	204.56	
M4	2258	2758	122.14	c	1969	2077	105.49	c	289	681	235.64	c
%M4 în total specializare la nivel național	22.13	24.49	110.65		20.74	20.69	99.77		40.93	55.73	136.14	
%specializare în total absolvenți ai M4	14.85	19.59	131.89		16.18	18.00	111.24		9.53	26.83	281.41	
Regiunea SV-OLTENIA	757	993	131.18	s	757	993	131.18	s				
Dolj	717	932	129.99	s	717	932	129.99	s				
Gorj	21	40	190.48	s	21	40	190.48	c				
Mehedinți	19	21	110.53	c	19	21	110.53	c				
Regiunea VEST	1501	1765	117.59	c	1212	1084	89.44	c	289	681	235.64	c
Arad	326	723	221.78	s	37	42	113.51	s	289	681	235.64	c

Caras-Severin	19	14	73.68	s	19	14	73.68	s				
Hunedoara	24	22	91.67	s	24	22	91.67	s				
Timiș	1132	1006	88.87	c	1132	1006	88.87	c				
<b>Servicii</b>												
TOTAL RO	3388	3294	97.23	c	2814	2847	101.17	c	574	447	77.87	s
% în total absolvenți	3.98	4.08			4.13	4.28			3.40	3.13		
M4	355	278	78.31	c	323	258	79.88	c	32	20	62.50	s
%M4 în total specializare la nivel național	10.48	8.44			11.48	9.06			5.57	4.47		
%specializare în total absolvenți ai M4	2.34	1.97			2.65	2.24			1.06	0.79		
Regiunea SV-OLTENIA	192	151	78.65	s	192	151	78.65	s				
Dolj	130	92	70.77	s	130	92	70.77	s				
Gorj	37	36	97.30	s	37	36	97.30	s				
Mehedinți	25	23	92.00	s	25	23	92.00	s				
Regiunea VEST	163	127	77.91	c	131	107	81.68	c	32	20	62.50	s
Arad	62	20	32.26	s	30	0	0.00	s	32	20	62.50	s
Caras-Severin	12	10	83.33	c	12	10	83.33	c				
Hunedoara	28	28	100.00	c	28	28	100.00	c				
Timiș	61	69	113.11	c	61	69	113.11	c				

Sursa: prelucrări pe baza datelor INS – tempo on-line

- Pe total macroregiunea 4 numărul absolvenților scade, de doua ori mai repede în regiunea Vest decât în regiunea SV Oltenia. Cele mai puternice sunt centrele universitare din Timișoara și Craiova, fiind urmate de Arad. Ca ordin de mărime, centrul universitar Arad are de doua ori mai puțini absolvenți decât Craiova, iar acesta de aproape două ori mai puțin decât Timișoara;
- Singura specializare în care macroregiunea deține un loc mai favorabil (locul 2 în sectorul privat și locul 3 în sectorul public) în ierarhia zonelor o reprezintă tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC), cu un procent de aproape 6% în totalul absolvenților zonei și cu cca 20% din absolvenții la nivel național. Cei mai mulți urmează cursurile în centrul universitar din Timișoara, numărând de trei ori mai mult decât absolvenții din Craiova. Numărul acestora este în creștere, iar în învățământul public finalizează de 2 ori mai mulți decât în învățământul privat (care se regăsește doar în Timișoara și Arad);
- Absolvenții cu diplomă de licență din domeniul sănătate și asistență socială din macroregiunea 4 sunt în creștere în marile centre universitare ale zonei Vest, iar sistemul privat din Arad asigură cca jumătate din absolvenții din privat de la aceasta specializare. Numărul total al absolvenților este în creștere, Timișoara și Craiova asigurând cca 90% din totalul absolvenților din sistem public din zona și cca 1/5 din cei de la nivel național;
- Locul trei în ierarhia macroregiunilor mai este deținut pentru domeniul: Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare; reprezintă cca 5% din absolvenții zonei și 20% din cei de la nivel național, din domeniul specific de formare. O tendință de creștere a numărului de absolvenți se înregistrează în centrul universitar Craiova;

- e) La toate celelalte specializări dețin locul ultim în ierarhia contribuției zonelor la totalul absolvenților, la nivel național, cu observațiile următoare:
- Crește numărul absolvenților în cazul profesiilor din domeniile:
    - Științele educației (cu cca 1/3 în învățământul public din M4, față de un spor de 1/4 la nivel național); Arte și științe umaniste precum și Științe sociale, jurnalism și informații (o ușoară creștere de până la 5% ce se poate încadra în oscilațiile anuale firești);
    - Sănătate și asistență socială (o creștere importantă, de peste 2 ori mai intensă în M4 comparativ cu nivelul național, în special pe seama dezvoltării învățământului privat de profil; o apreciem ca insuficientă deoarece riscul migrației imediat după absolvire este ridicat, iar evoluțiile din ultimul deceniu au evidențiat predispoziția pentru asemenea comportament, cauzele principale fiind nivelul salarizării și lipsa unor condiții adecvate de muncă, cu dotare insuficientă și restricții financiare inadecvate cererii firești a sistemului specific de servicii;
  - O evoluție oscilantă de la un an la altul, posibil din finalizarea cu întârziere a examenelor finale pentru obținerea licenței se constată în cazul absolvenților cu diplomă din:
    - Științe naturale, matematică și statistică;
    - Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC) apreciem că evoluție mult prea redusă față de cererea pieței muncii (cu atât mai mult cu cât migrația specialiștilor este o problemă importantă, la fel ca în domeniul sanitar);
    - Inginerie, prelucrare și construcții;
    - Servicii.
  - Reduceri importante ale numărului absolvenților se constată în:
    - Afaceri, administrație și drept, cu aproape 20%, parțial justificată și de numărul mare de absolvenți din anii anteriori, piața fiind relativ saturată; apreciem că o inflație de absolvenți de asemenea specializări conduce mai ușor către supracalificare la inserția pe piața muncii și deopotrivă la creșterea ocupării în locuri de muncă transversale (distribuite pe toate ramurile de activitate);
    - Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare (reducerea numărului este relativ modestă, însă corelată cu nevoia de specialiști în domeniu pare să evidențieze o evoluție divergentă față de nevoile reale ale pieței muncii).

Toate aceste evoluții ne indică o piață a ofertei de muncă pliată mai mult pe structura generală, la nivel național și orientată pe a) politica de finanțare a locurilor în învățământul superior și b) "stocul"

de resurse umane de predare și mai puțin ajustată pe nevoile prezente și viitoare ale pieței muncii. Școala trebuie să anticipeze dinamica pieței muncii și apreciam ca semnalele la nivel internațional sunt clare. Acestea ajustează cererea mediului de afaceri din România, mai ales în segmentul marilor angajatori care au și cea mai largă deschidere la export și unde, menținerea pe piață și integrarea /ramânerea pe lanțul valoric al afacerii este “manageriată” de legăturile firești cu firma “mamă”. Lipsa de consistență în politicile de suport pentru susținerea segmentului de afaceri bazat de firme mijlocii și mici, cu capital integral autohton, face ca legătura acestora cu mediul universitar pentru fundamentarea cererii de formare și pentru atragerea de viitori salariați să fie în principal episodică, ca excepție ceea ce “ar justifica”(!) inerția mare a universităților în ajustarea cifrelor de școlarizare pe marile domenii de pregătire. Considerăm că pe acest segment de ofertă, practic lipsește o orientare clară, cu efecte evidente în ocupare asimetrică și migrație pentru muncă pe criterii de venituri și doar parțial pentru carieră în profesia dobândită prin școală.

În general, această flexibilitate mai redusă a structurii ofertei pe domenii de pregătire poate fi ajustată parțial prin ciclul II de pregătire (cursurile de master), doctoratul adresându-se cu predilecție excelenței în domenii clare ale mediului de afaceri, sectorului de cercetare și educației, pentru formarea formatorilor (cadrele didactice).

În continuare vom prezenta succint principalele constatări din analiza similară celei anterioare, dar pentru ciclurile II și III de formare universitară.

Pentru ciclul II, distribuția ofertei de pregătire pe domenii ISCED \_F, nivel 7 se materializează în cursuri de master și cursuri postuniversitare, ultima categorie fiind slab reprezentată în sistemul național de pregătire după trecerea la Modelul Bologna de formare universitară (Tabelul nr 1.14).

**Tabelul nr. 1.14 Numărul absolvenților cu diplomă de disertație și de absolvire pe grupe de specializări ISCED-F, macroregiunea 4, regiuni și județe componente**

	2014/ 2015	2015/ 2016	2015/16 fata de 2014/15	Ten din in- ta	2014/ 2015	2015/ 2016	2015/16 fata de 2014/15	Ten din -ta	2014/ 2015	2015/ 2016	2015/16 fata de 2014/15	Tenden -ta
Total	total				public				privat			
TOTAL	44458	38713	87.08	c	39537	34155	86.39	c	4921	4558	92.62	c
M4	7255	5990	82.56	c	6665	5415	81.25	c	590	575	97.46	c
%M4 în total național	16.32	15.47			16.86	15.85			11.99	12.62		
Regiunea SV- OLTENIA	2420	2164	89.42	c	2204	1968	89.29	c	216	196	90.74	c
Dolj	1870	1669	89.25	c	1785	1592	89.19	c	85	77	90.59	c
Gorj	293	279	95.22	s	240	228	95.00	s	53	51	96.23	c

Mehedinți	157	148	94.27	c	157	148	94.27	c				
Vâlcea	100	68	68.00	c	22	0	0.00	c	78	68	87.18	c
Regiunea VEST	4835	3826	79.13	s	4461	3447	77.27	s	374	379	101.34	c
Arad	949	800	84.30	s	757	554	73.18	s	192	246	128.13	c
Caras-Severin	226	164	72.57	s	226	164	72.57	s				
Hunedoara	753	471	62.55	s	753	471	62.55	s				
Timiș	2907	2391	82.25	s	2725	2258	82.86	s	182	133	73.08	s
<b>Științele educației</b>												
TOTAL	1746	1752	100.34	c	1649	1606	97.39	c	97	146	150.52	c
% în total absolvenți la nivel național	3.93	4.53			4.17	4.70			1.97	3.20		
M4	395	177	44.81	c	368	161	43.75	c	27	16	59.26	c
%M4 în total specializare la nivel național	22.62	10.10			22.32	10.02			27.84	10.96		
%specializare în total absolvenți ai M4	5.44	2.95			5.52	2.97			4.58	2.78		
Regiunea SV-OLTENIA	0	0		c	0	0		c				
Regiunea VEST	395	177	44.81	c	368	161	43.75	s	27	16	59.26	c
Arad	306	158	51.63	c	279	142	50.90	s	27	16	59.26	c
Timiș	89	19	21.35	c	89	19	21.35	c				
<b>Arte și științe umaniste</b>												
TOTAL	4186	3895	93.05	s	4056	3746	92.36	s	130	149	114.62	s
% în total absolvenți la nivel național	9.42	10.06			10.26	10.97			2.64	3.27		
M4	586	504	86.01	s	577	497	86.14	s	9	7	77.78	s
%M4 în total specializare la nivel național	14.00	12.94			14.23	13.27			6.92	4.70		
%specializare în total absolvenți ai M4	8.08	8.41			8.66	9.18			1.53	1.22		
Regiunea SV-OLTENIA	235	244	103.83	s	235	244	103.83	s				
Dolj	213	244	114.55	s	213	244	114.55	s				
Vâlcea	22	0	0.00	s	22	0	0.00	s				
Regiunea VEST	351	260	74.07	s	342	253	73.98	c	9	7	77.78	s
Arad	107	63	58.88	s	98	56	57.14	c	9	7	77.78	s
Caras-Severin	8	15	187.50	s	8	15	187.50	s				
Timiș	236	182	77.12	c	236	182	77.12	c				
<b>Științe sociale, jurnalism și informații</b>												
TOTAL	4533	4010	88.46	s	3631	3324	91.55	s	902	686	76.05	c
% în total absolvenți la nivel național	10.20	10.36			9.18	9.73			18.33	15.05		
M4	517	402	77.76	s	442	325	73.53	s	75	77	102.67	s
%M4 în total specializare la nivel național	11.41	10.02			12.17	9.78			8.31	11.22		
%specializare în total absolvenți ai M4	7.13	6.71			6.63	6.00			12.71	13.39		
Regiunea SV-OLTENIA	97	85	87.63	s	97	85	87.63	s				
Dolj	97	85	87.63	s	97	85	87.63	s				
Regiunea VEST	420	317	75.48	s	345	240	69.57	c	75	77	102.67	s
Arad	79	81	102.53	s	29	18	62.07	c	50	63	126.00	s

Hunedoara	14	5	35.71	c	14	5	35.71	c				
Timiș	327	231	70.64	s	302	217	71.85	s	25	14	56.00	s
<b>Afaceri, administrație și drept</b>												
TOTAL	13081	12145	92.84	s	10058	9028	89.76	s	3023	3117	103.11	c
% în total absolvenți la nivel național	29.42	31.37			25.44	26.43			61.43	68.39		
M4	2208	1885	85.37	c	1800	1481	82.28	c	408	404	99.02	c
%M4 în total specializare la nivel național	16.88	15.52			17.90	16.40			13.50	12.96		
%specializare în total absolvenți ai M4	30.43	31.47			27.01	27.35			69.15	70.26		
Regiunea SV-OLTENIA	1043	944	90.51	c	827	748	90.45	c	216	196	90.74	c
Dolj	642	593	92.37	c	557	516	92.64	c	85	77	90.59	c
Gorj	223	200	89.69	c	170	149	87.65	c	53	51	96.23	c
Mehedinți	100	83	83.00	c	100	83	83.00	c				
Vâlcea	78	68	87.18	c					78	68	87.18	c
Regiunea VEST	1165	941	80.77	c	973	733	75.33	c	192	208	108.33	c
Arad	273	275	100.73	c	213	174	81.69	s	60	101	168.33	c
Caras-Severin	160	90	56.25	s	160	90	56.25	s				
Hunedoara	82	92	112.20	s	82	92	112.20	s				
Timiș	650	484	74.46	c	518	377	72.78	c	132	107	81.06	s
<b>Științe naturale, matematică și statistică</b>												
TOTAL	2870	2521	87.84	s	2773	2455	88.53	s	97	66	68.04	s
% în total absolvenți la nivel național	6.46	6.51			7.01	7.19			1.97	1.45		
M4	457	369	80.74	c	436	352	80.73	c	21	17	80.95	s
%M4 în total specializare la nivel național	15.92	14.64			15.72	14.34			21.65	25.76		
%specializare în total absolvenți ai M4	6.30	6.16			6.54	6.50			3.56	2.96		
Regiunea SV-OLTENIA	225	135	60.00	c	225	135	60.00	c				
Dolj	206	118	57.28	c	206	118	57.28	c				
Mehedinți	19	17	89.47	c	19	17	89.47	c				
Regiunea VEST	232	234	100.86	s	211	217	102.84	s	21	17	80.95	s
Arad	21	29	138.10	s	0	12		s	21	17	80.95	s
Hunedoara	8	11	137.50	s	8	11	137.50	s				
Timiș	203	194	95.57	s	203	194	95.57	s				
<b>Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC)</b>												
TOTAL	2184	1606	73.53	c	2078	1493	71.85	c	106	113	106.60	s
% în total absolvenți la nivel național	4.91	4.15			5.26	4.37			2.15	2.48		
M4	368	305	82.88	s	337	286	84.87	s	31	19	61.29	s
%M4 în total specializare la nivel național	16.85	18.99			16.22	19.16			29.25	16.81		
%specializare în total absolvenți ai M4	5.07	5.09			5.06	5.28			5.25	3.30		
Regiunea SV-OLTENIA	124	75	60.48	c	124	75	60.48	c				
Dolj	124	75	60.48	c	124	75	60.48	c				



Regiunea VEST	244	230	94.26	s	213	211	99.06	s	31	19	61.29	s
Arad	30	23	76.67	s	24	16	66.67	s	6	7	116.67	s
Hunedoara	39	36	92.31	s	39	36	92.31	s				
Timiș	175	171	97.71	s	150	159	106.00	s	25	12	48.00	c
<b>Inginerie, prelucrare și construcții</b>												
TOTAL	7580	7329	96.69	s	7522	7265	96.58	s	58	64	110.34	s
% în total absolvenți la nivel național	17.05	18.93			19.03	21.27			1.18	1.40		
M4	1643	1558	94.83	s	1643	1558	94.83	s				
%M4 în total specializare la nivel național	21.68	21.26			21.84	21.45						
%specializare în total absolvenți ai M4	22.65	26.01			24.65	28.77						
Regiunea SV-OLTENIA	405	352	86.91	s	405	352	86.91	s				
Dolj	308	240	77.92	s	308	240	77.92	s				
Gorj	59	64	108.47	s	59	64	108.47	s				
Mehedinți	38	48	126.32	s	38	48	126.32	s				
Regiunea VEST	1238	1206	97.42	s	1238	1206	97.42	s				
Arad	114	136	119.30	s	114	136	119.30	s				
Caras-Severin	47	44	93.62	s	47	44	93.62	s				
Hunedoara	282	284	100.71	s	282	284	100.71	s				
Timiș	795	742	93.33	s	795	742	93.33	s				
<b>Agricultura, silvicultura, piscicultura și științe veterinare</b>												
TOTAL	1328	1246	93.83	c	1237	1222	98.79	c	91	24	26.37	c
% în total absolvenți la nivel național	2.99	3.22			3.13	3.58			1.85	0.53		
M4	367	380	103.54	c	362	366	101.10	c	5	14	280.00	s
%M4 în total specializare la nivel național	27.64	30.50			29.26	29.95			5.49	58.33		
%specializare în total absolvenți ai M4	5.06	6.34			5.43	6.76			0.85	2.43		
Regiunea SV-OLTENIA	84	124	147.62	c	84	124	147.62	c				
Dolj	84	124	147.62	c	84	124	147.62	c				
Regiunea VEST	283	256	90.46	c	278	242	87.05	c	5	14	280.00	s
Arad	5	14	280.00	s					5	14	280.00	s
Timiș	278	242	87.05	c	278	242	87.05	c				
<b>Sănătate și asistență socială</b>												
TOTAL	3741	910	24.33	c	3707	888	23.95	c	34	22	64.71	c
% în total absolvenți la nivel național	8.41	2.35			9.38	2.60			0.69	0.48		
M4	250	233	93.20	c	250	233	93.20	s				
%M4 în total specializare la nivel național	6.68	25.60			6.74	26.24						
%specializare în total absolvenți ai M4	3.45	3.89			3.75	4.30						
Regiunea SV-OLTENIA	131	131	100.00	c	131	131	100.00	c				
Dolj	131	131	100.00	c	131	131	100.00	c				
Regiunea VEST	119	102	85.71	s	119	102	85.71	s				

Caras-Severin	11	15	136.36	s	11	15	136.36	s				
Timiș	108	87	80.56	s	108	87	80.56	s				
<b>Servicii</b>												
TOTAL	3209	3299	102.80	s	2826	3128	110.69	s	383	171	44.65	s
% în total absolvenți la nivel național	7.22	8.52			7.15	9.16			7.78	3.75		
M4	464	177	38.15	c	450	156	34.67	c	14	21	150.00	c
%M4 în total specializare la nivel RO	14.46	5.37			15.92	4.99			3.66	12.28		
%specializare în total absolvenți ai M4	6.40	2.95			6.75	2.88			2.37	3.65		
Regiunea SV-OLTENIA	76	74	97.37	c	76	74	97.37	c				
Dolj	65	59	90.77	c	65	59	90.77	c				
Gorj	11	15	136.36	c	11	15	136.36	c				
Regiunea VEST	388	103	26.55	s	374	82	21.93	s	14	21	150.00	c
Arad	14	21	150.00	c					14	21	150.00	c
Hunedoara	328	43	13.11	s	328	43	13.11	s				
Timiș	46	39	84.78	s	46	39	84.78	s				

**Notă:** ISCED-F 2013 (*International Standard Classification of Education: Fields of Education detailed levels*) reprezintă clasificarea internațională standard a învățământului pe grupe de specializări; a fost adoptată în urma revizuirii nivelurilor ISCED de educație (ISCED 2011) în anul 2014. Absolventul cu diplomă reprezintă toate persoanele care au promovat examenul de absolvire la finalizarea unui ciclu de învățământ și au obținut o diplomă (ex. diploma de licență, diploma de master, diploma de doctorat, diploma de absolvire etc.). Datele privind numărul absolvenților cu diplomă pe specializări, forme de proprietate și județe se găsesc în TEMPO la matricea SCL\_109H.

**Tendențele au fost estimate pe baza datelor provizorii INS pentru anul universitar 2016-17**

**Sursa:** Prelucrări pe baza INS. Cercetarea statistică exhaustivă privind învățământul superior la sfârșitul anilor universitar 2014/2015, 2015/2016.

Macroregiunea 4 se situează pe ultimele locuri după numărul total de absolvenți cu diplomă de master. Astfel poziția a treia în ierarhie dețin :

- Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare, cu reducerea numărului absolvenților cu până 5 %, dar cu așteptări de revenire și creștere. Lipsa datelor disponibile pentru o perioadă mai îndelungată nu ne permite să detaliam sau să corelăm acest indicator cu schimbările din mediul de afaceri, unde, de exemplu, se fac eforturi însemnate pentru finanțarea modernizării și eficientizării activităților din sectorul agricol din fonduri structural, prin linii dedicate de finanțare. Considerăm ca este necesar ca universitățile de profil să dezvolte activități suport pentru cunoașterea dinamicii mediului de afaceri din domeniu și să promoveze parteneriatul în pregătirea forței de muncă tinere – este nevoie deoarece satul românesc este îmbătrânit și nu există stimulente la nivel local care să susțină reîntoarcerea copiilor după finalizarea studiilor sau creșterea atractivității dezvoltării unor afaceri de întreprinzători tineri – cetățeni români;
- Inginerie, prelucrare și construcții, evoluție similară de reducere a numărului de absolvenți, cu tendință de continuare a scăderii absolute și relative a absolvenților din profilul tehnic. Aceste

tendențe trebuie analizate în detaliu, pe profesii, deoarece imaginea agregată este nefavorabilă și contrară tendințelor la nivel internațional. În plus trebuie cuplate cu viziunea națională de dezvoltare (Planuri și programe în vigoare sau strategii sectoriale ale ministerelor de resort-daca există etc.). Corelat, problema importantă pentru master este de a dezvolta prin formare competențele cerute de piață, altfel se pierd bani și timp! și aici se impune a se dezvolta rețele de colaborare mediul de afaceri și universități, eventual parteneriate de colaborare în pregătirea unor specialiști ceruți de piață – ca prim pas în reforma conținutului formării;

- Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC) - reducerea absolvenților de master pentru aceasta categorie de profesii este un semnal de alarmă sau ar trebui să fie pentru universități deoarece segmental experților în domeniu este foarte activ din perspectiva formării continue, face eforturi financiare personale pentru a fi în pas cu dezvoltarea tehnologiilor, a instrumentelor de lucru etc. Faptul că într-un domeniu atât de dinamic se reduce numărul absolvenților de master reprezintă un rezultat al lipsei de relevanță a conținutului pregătirii. Pe piața formării continue în acest domeniu activează o serie de instituții de formare internaționale, a căror diplome sunt recunoscute de angajatori, și care promovează formare on-line. Oferta acestor instituții și rezultatul – exprimat prin cunoștințe și competențe - sunt bine apreciate în mediul de afaceri, motiv pentru care scade interesul pentru diplomele universităților publice. Putem spune că este un domeniu în care activarea competențelor primează față de diplome. Responsabilitatea universităților de a reechilibra piața formării pentru studii post-licență universitară ar trebui să se constituie ca o prioritate. Dezvoltând excelența prin cursuri de master și feed-backul pozitiv din partea angajatorilor sau a pieței afacerilor ar induce și reformarea calitativă a cursurilor de licență! În acest cadru, universitățile pot dezvolta mecanisme proprii de colaborare cu mediul de afaceri pentru adecvarea formării la dinamica mediului de afaceri. Este, în opinia noastră, singura soluție viabilă în a actualiza conținutul formării și a menține competitivitatea absolvenților din România pe piața națională și nu numai. Avantajul și prestigiul din trecut al absolvenților din acest domeniu este în scădere evidentă, iar efectele sunt mai dificil de corectat, datorită dinamicii dezvoltării economiei digitale (ne referim cu deosebire la competența și excelența corpului didactic necesar pentru o formare de nivelul cerut de mediul de afaceri);
- Afaceri, administrație și drept – și la acest nivel saturarea pieței se face simțită, însă apreciem că este necesară o analiză pe subdomenii deoarece semnalele pieței muncii sunt diferite - se automatizează și externalizează serviciile de contabilitate, gestiunea financiară, servicii

funcționale de marketing sau contractare și sunt necesare alte competențe pentru profesiile din administrație – manager riscuri, manager centre de dezvoltare - inovare, etc.

- Științe sociale, jurnalism și informații – reducerile sunt oscilante pe ani, ajung și la ¼ la nivel de M4, însă tendințele diferă pe specializări și nu ne putem pronunța asupra corelării sau nu cu tendințele de pe piața muncii;
- Specializarea în Arte și științe umaniste înregistrează un declin semnificativ, de până la 15% la nivelul M4, mult mai accentuat decât tendințe la nivel național.

Similar situației din învățământul de licență, celelalte domenii de formare, prin numărul de absolvenți ocupă ultimul loc în ierarhia pe macroregiuni, iar evoluțiile din ultimii ani sunt similare, respectiv:

- Se reduce numărul absolvenților pentru domeniile Științe naturale, matematică și statistică (cu până la 20%, proporție semnificativ mai mare în M4 decât la nivel național – din nou în evoluție adversă tendințelor internaționale; Afaceri, administrație și drept – și la acest nivel saturarea pieței se face simțită; Sănătate și asistență socială, cu o reducere de cca 20%, mai atenuată decât la nivel național însă substanțială dacă avem în vedere deficitul cronic de specialiști în sistemul sanitar, de lipsa specialiștilor în asistența socială; o cădere importantă de aproape 2/3 se înregistrează în formarea pe ciclul II în servicii, cu o evoluție contrară tendinței naționale, care este pe creștere;
- Crește, ca tendință numărul absolvenților în științele educației dar evoluția anuală este oscilantă, activitatea pe ciclul II fiind concentrată în centrele universitare din Timișoara și Arad;

Prin urmare, specializările prin cursuri de master, ca urmare a accesului în majoritate liber la acestea se dezvoltă diferit față de nivelul de licență. În cazul profesiilor condiționate, precum cele din domeniul medical, unde accesul la formare pe ISCED 7 și 8 este condiționat de filiera de pregătire interesul pentru ciclul II este mai scăzut, motivele putând fi diverse, de la sistemul de acces în carieră (care nu este condiționat de cursurile de master) până la mobilitatea externă pentru muncă după finalizarea stagiului de licență. Oricum domeniul sănătate trebuie analizat separat, pe domenii de specializare și apoi structura specializărilor ajustată în funcție de deficitele cronice din sectorul de sănătate, atât la nivel național, ca cifră globală de școlarizare, dar și la nivel regional, pentru a evita pe cât posibil mobilitatea internă la inserția pe piața muncii.

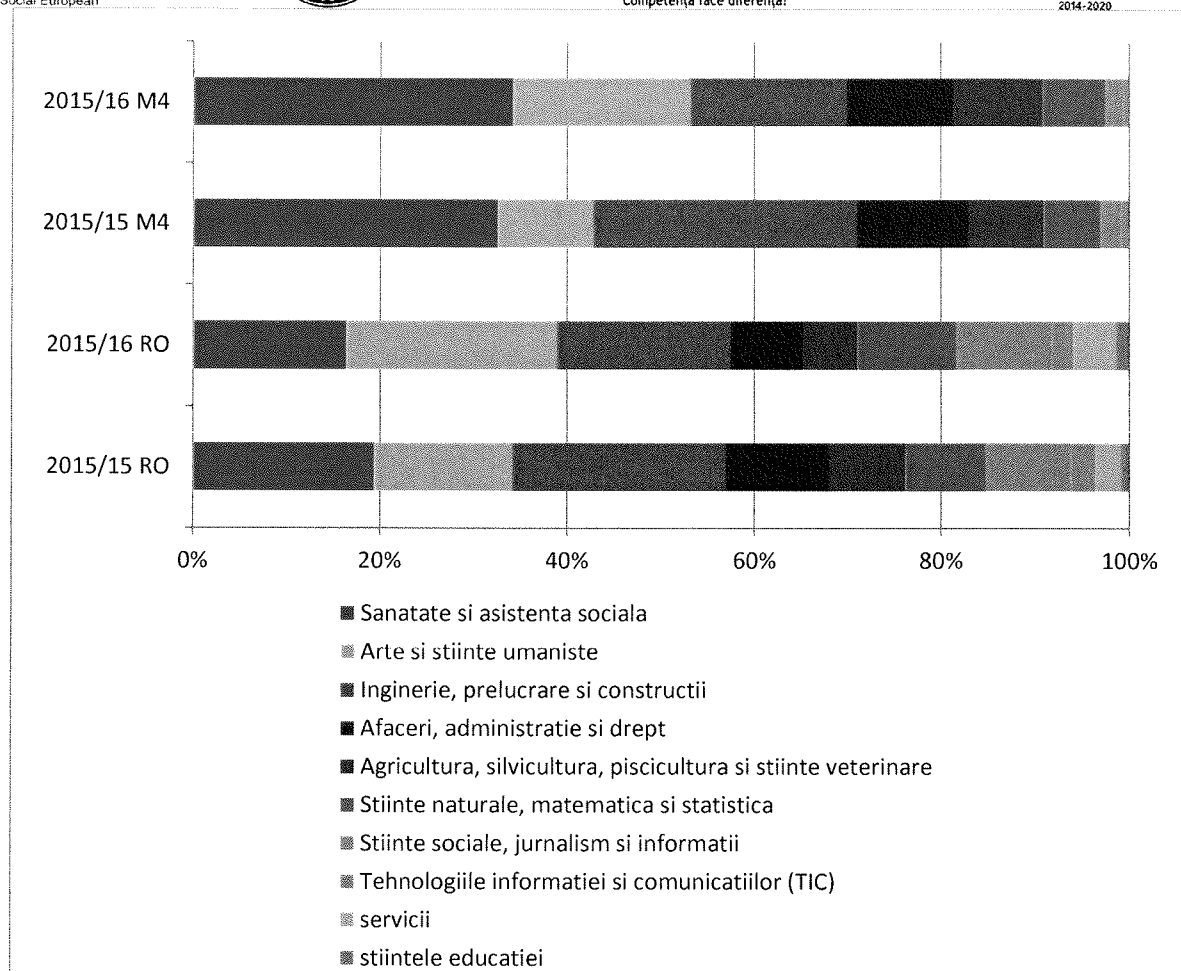
Școala doctorală în macroregiunea 4 este organizată doar în universitățile publice, în toate domeniile cu excepția Științelor educației și Serviciilor și reprezintă cca 14% din absolvenții scolii doctorale la nivel național. Numărul de absolvenți ai ciclului III este oscilant de la un an la altul, cu 2/3 ce au finalizat în școlile doctorale din regiunea Vest. Durata variabilă a programului doctoral, de la 3(4) ani la maximum 9 ani face puțin posibilă predicția numărului de absolvenți și conduce, firesc la oscilații anuale importante.

Analiza structurii numărului de absolvenți pe specializări ISCED\_F ne evidențiază o pondere de cca 1/5 pentru doctorat finalizat în Sănătate și asistență socială și sub 1% pentru cel din domeniul TIC (Graficul nr. 1.3).

Macroregiunea M4 are comparativ mai mulți doctori în științe decât media la nivel național în 5 domenii de specializare (Sănătate și asistență socială; Arte și științe umaniste; Afaceri, administrație și drept; Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare; Științe naturale, matematică și statistică) și mai puțin în alte 3 (Inginerie, prelucrare și construcții, Științe sociale, jurnalism și informații; TIC).

Pentru acest palier de educație ar trebui să știm motivația și în final utilitatea în activitatea curentă. Dacă pentru unele profesii accesul în carieră este condiționat de finalizarea ciclului III (în învățământ, cercetare), pentru marea majoritate rămâne o opțiune personală, asociată cu avantajele financiare (sporul de doctorat ce se poate primi ca supliment la salariu). Acest spor care în trecut a fost de 15% din salariu dar care în prezent este doar sumă fixă, respectiv 50% din salariul de bază minim pe economie și-a pierdut din importanță din perspectivă financiară, motiv pentru care ne așteptăm la o reducere a intrărilor în școala doctorală. Un alt aspect important pentru a înțelege statistica finalizării perioadei de pregătire doctorală îl reprezintă rata de abandon pentru ciclul III. Acest indicator este oscilant și cu variabilitate mare pe domenii de specializare și este legat mai degrabă de deficitul de informare la intrare decât de incapacitatea individuală de a face față exigențelor. Mulți intră în acest stagiul de formare fără să aibă informații corecte asupra cerințelor de formare, gradul de implicare (ca timp și efort), rezultate condiționale pentru finalizare (articole, alte publicații etc.).

### **Graficul nr. 1.3 Structura absolvenților școlii doctorale, pe domenii de specializare, la nivel național și pentru macroregiunea 4**



Sursa: prelucrări pe baza datelor INS, tempo-on line

Dacă detaliem informațiile privind distribuția activităților în școala doctorală, constatăm că regiunea vest este mai bine reprezentată (Tabelul nr. 1.15), cu trei centre universitare, pe când în zona SV Oltenia doar Universitatea din Craiova are școală doctorală. Din specializările amintite pentru Macroregiunea 4, Școala doctorală de la Craiova are mai mulți absolvenți decât centrele universitare din zona de Vest, la specializările din Sănătate și asistență socială.

**Tabelul nr. I.15 Numărul absolvenților care au finalizat teza de doctorat și programele postdoctorale pe grupe de specializări ISCED-F**

	2014/ 2015	2015/ 2016	2015/16 fata de 2014/15	tendința estimată pentru următorii ani (pe baza	loc în ierarhia pe
--	---------------	---------------	----------------------------	--	-----------------------

	număr	număr	(%)	cifrelor de școlarizare a noilor cursanți și a ratei de finalizare istorică)	macroregiuni
TOTAL	3992	2260	56.61	scădere	
MACROREGIUNEA PATRU	451	316	70.07	scădere	4
% M4 în total național	11.30	13.98			
Regiunea SudVest-OLTENIA (Dolj)	125	116	92.80	scădere	
% SudVest-OLTENIA în total național	3.13	5.13			
Regiunea VEST	326	200	61.35	creștere	
% VEST în total național	8.17	8.85			
Arad	1	11	1100	scădere	
Hunedoara	38	19	50.00	scădere	
Timiș	287	170	59.23	creștere	
<b>Arte și științe umaniste</b>					
TOTAL	589	508	86.25	scădere	
% în total absolvenți la nivel național	14.75	22.48			
MACROREGIUNEA PATRU	46	60	130.43	scădere	4
% M4 în total specializare la nivel național	7.81	11.81	151.23		
% specializare în total absolvenți ai M4	10.20	18.99	186.16		
Regiunea SudVest-OLTENIA (Dolj)	9	5	55.56	creștere	
Regiunea VEST	37	55	148.65	scădere	
Arad	1	11		creștere	
Timiș	36	44	122.22	creștere	
<b>Științe sociale, jurnalism și informații</b>					
TOTAL	361	229	63.43	scădere	
% în total absolvenți la nivel național	9.04	10.13			
MACROREGIUNEA PATRU	10	6	60.00	creștere	4
%M4 în total specializare la nivel național	2.77	2.62	94.59		
%specializare în total absolvenți ai M4	2.22	1.90	85.63		
Regiunea SudVest-OLTENIA (Dolj)	3	3	100.00	scădere	
Regiunea VEST (Timiș)	7	3	42.86	creștere	
<b>Afaceri, administrație și drept</b>					
TOTAL	446	177	39.69	creștere	
% în total absolvenți la nivel național	11.17	7.83			
MACROREGIUNEA PATRU	54	36	66.67	creștere	3
%M4 în total specializare la nivel național	12.11	20.34			
%specializare în total absolvenți ai M4	11.97	11.39			
Regiunea SudVest-OLTENIA (Dolj)	21	15	71.43	creștere	
Regiunea VEST (Timiș)	33	21	63.64	creștere	
<b>Științe naturale, matematică și statistică</b>					
TOTAL	340	237	69.71	scădere	
% în total absolvenți la nivel național	8.52	10.49	0.00		
MACROREGIUNEA PATRU	27	21	77.78	scădere	2
%M4 în total specializare la nivel național	7.94	8.86			
%specializare în total absolvenți ai M4	5.99	6.65			
Regiunea SudVest-OLTENIA (Dolj)	13	1	7.69	creștere	
Regiunea VEST (Timiș)	14	20	142.86	scădere	
<b>Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC)</b>					
TOTAL	103	53	51.46	scădere	
% în total absolvenți la nivel național	2.58	2.35			
MACROREGIUNEA PATRU	4	2	50.00	scădere	4
%M4 în total specializare la nivel național	3.88	3.77			
%specializare în total absolvenți ai M4	0.89	0.63			
Regiunea SudVest-OLTENIA (Dolj)	2	0	0.00	scădere	
Regiunea VEST (Timiș)	2	2	100.00	scădere	
<b>Inginerie, prelucrare și construcții</b>					
TOTAL	906	417	46.03	scădere	
% în total absolvenți la nivel național	22.70	18.45			
MACROREGIUNEA PATRU	127	53	41.73	creștere	4
%M4 în total specializare la nivel național	14.02	12.71			

%specializare în total absolvenți ai M4	28.16	16.77			
Regiunea SudVest-OLTENIA (Dolj)	5	2	40.00	creștere	
Regiunea VEST	122	51	41.80	creștere	
Hunedoara	38	19	50.00	scădere	
Timiș	84	32	38.10	creștere	
<b>Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare</b>					
TOTAL	328	134	40.85	scădere	
% în total absolvenți la nivel național	8.22	5.93			
MACROREGIUNEA PATRU	36	30	83.33	scădere	3
%M4 în total specializare la nivel național	10.98	22.39			
%specializare în total absolvenți ai M4	7.98	9.49			
Regiunea SudVest-OLTENIA (Dolj)	8	5	62.50	scădere	
Regiunea VEST (Timiș)	28	25	89.29	scădere	
<b>Sănătate și asistență socială</b>					
TOTAL	774	371	47.93	scădere	
% în total absolvenți la nivel național	19.39	16.41			
MACROREGIUNEA PATRU	147	108	73.47	scădere	2
%M4 în total specializare la nivel național	18.99	29.11			
%specializare în total absolvenți ai M4	32.59	34.18			
Regiunea SudVest-OLTENIA (Dolj)	64	85	132.81	scădere	
Regiunea VEST (Timiș)	83	23	27.71	creștere	

Sursa: Prelucrări pe baza INS, Cercetarea statistică exhaustivă privind învățământul superior la sfârșitul anilor universitar 2014/2015, 2015/2016.

Aspectele de detaliu privind distribuția absolvenților, pe domenii de specializare ISCED\_F sunt importante pentru a analiza distribuția geografică a ofertei pentru piața muncii deoarece:

- O apropiere a domeniilor de dezvoltare economică dintre bazinul de recrutare al cursanților și profilul de pregătire reduce eforturile de integrare pe piața muncii pe seama domiciliului, respectiv a vecinătății dintre locul de muncă ofertat și reședința obișnuită. Ciclul doi de pregătire este cel care reflectă cel mai bine cererea de formare a pieței muncii și nevoia de formare deoarece în mare parte cursanții pe ciclul II (dar și III) sunt deja ocupați, iar asimetria în ocupare și surcalificarea sunt mai limitate sau chiar lipsesc;
- Absolvenții de licență sunt relativ mai mobili, deci se pot adresa pentru inserție profesională pe orice segment geospațial al pieței muncii;
- Flexibilizarea programului de formare pe ciclurile II și III fac accesibile aceste forme de pregătire și pentru cei din afara localităților unde sunt localizate școlile doctorale (modularizarea cursurilor, facilități de comunicare on-line etc.).

Prin urmare, ciclurile II și III, deși importante pentru calitatea ocupării și performanța la locul de muncă, sunt mai puțin relevante pentru a defini harta ofertei educaționale regionale, pentru care vom considera în primul rând ciclul de licență. Ca urmare, o serie de indicatori ai pieței muncii precum rata locurilor de munca vacante și rata NEETs se pot analiza mai bine în corespondență cu



nivelul și distribuția pe domenii de specializare și geografică a angajatorilor (punctelor de lucru ale acestora) decât indicatorul totalul absolvenților. În plus, dacă ciclul de masterat este necesar pentru a încheia componenta de specializare, necesară asocierii cu un loc de muncă de carieră, și reprezintă cu deosebire opțiunea individuală a beneficiarului, cursurile post-universitare, de exemplu sunt mai mult legate de cerințele/exigențele angajatorului privind locul de muncă și de aceea, deseori cursurile pot fi finanțate parțial sau total de aceștia.

Pentru cursurile postdoctorale, putem aprecia că până în prezent eficiența acestora a fost asociată exclusiv cu interesul parcursului carierei beneficiarului și mai puțin sau deloc de nevoia angajatorului. Schimbarea Ghidului solicitantului pentru finanțarea unor asemenea stagii de pregătire în sensul implicării concrete a actorilor de pe piața mediului de afaceri (angajatori, asociații profesionale, camere de comerț etc.) și condiționarea de ocupare ulterioară în locuri de muncă adecvate deschide o altă formă de cooperare între școală și mediul de afaceri, cu potențial mai bune rezultate față de eficiența la locul de muncă (productivitate). Considerăm că așteptările sunt destul de mari și într-o oarecare măsură, mediul de afaceri nu este pregătit pentru asemenea rețele de cooperare, deci reprezintă o formă nouă de apropiere și compatibilizare dintre cererea și oferta de pe piața muncii.

### ***1.2.2 Ocuparea și tranziția de la școală la piața muncii***

Ocuparea, în oricare din formele sale, reprezintă modalitatea de activare a potențialului de capital uman creat prin școală.

Relația școală-mediul de afaceri poate fi gestionată pe mai multe canale – de la atragerea pe forme temporare de ocupare a cursanților (pe perioada de pregătire) până la ocuparea după finalizare.

Căutarea unui loc de muncă reprezintă un demers important pentru eficiența viitoare pe piața muncii a absolvenților și deopotrivă anevoios, de durată. Tinerii absolvenți trec printr-o fază de căutare a unui loc de muncă adecvat aspirațiilor personale, ceea ce înseamnă timp și accesarea mai multor oferte, trecerea de la un angajator la altul, perioade de inactivitate alternate cu scurte perioade de ocupare etc. Ca urmare, din punct de vedere statistic se urmăresc mai mulți indicatori, care reflectă anumite paliere a stării de eficiență a ocupării sau asimetrie în ocupare – șomajul, ocuparea atipică, rata de ocupare pe grupe de vârstă după un anumit timp de la absolvire, rata NEETs și componenta acesteia, structura locurilor de muncă vacante, asimetria în ouare (Skills mismatch index) etc. În opinia noastră nu ne putem opri doar asupra unui singur indicator pentru simplul motiv al relevanței parțiale a

rezultatului. Pentru o analiză coerentă și de utilitate pentru sistemul universitar din perspectiva adaptării ofertei de formare la cerințele pieței muncii apreciem că:

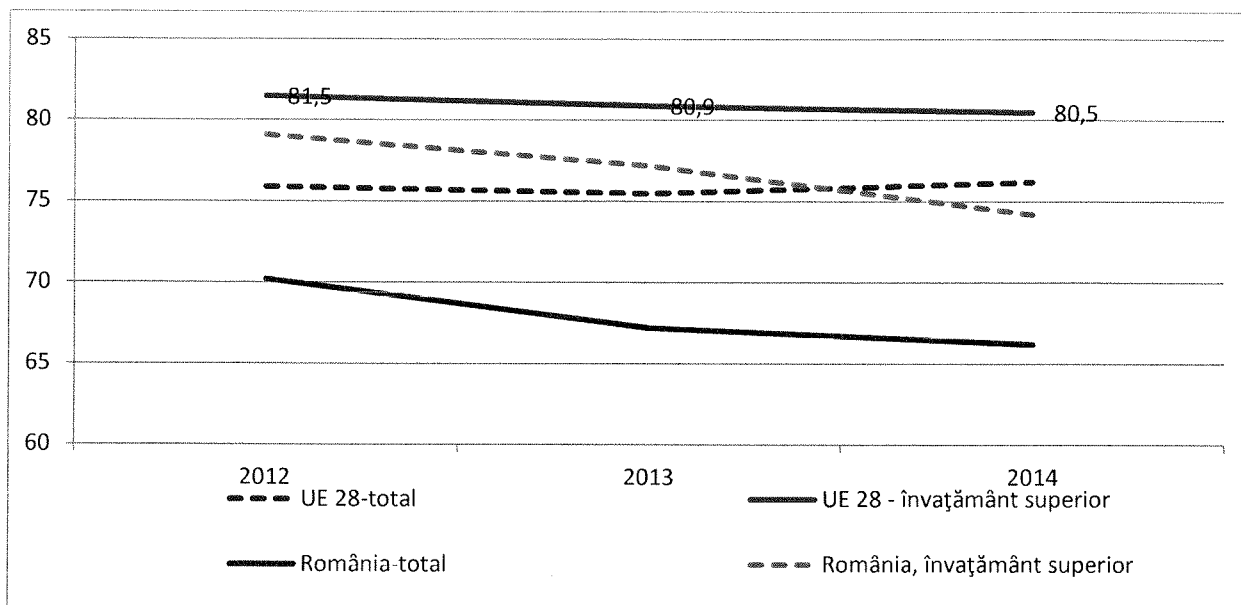
- Trebuie analizați indicatorii deja consacrați, din perspectiva bazinelor de recrutare și de ofertă a universităților (și în sistem agregat) pentru a evidenția maniera de poziționare a universităților pe piața ofertei de muncă;
- Sunt necesare cercetări calitative suplimentare, care să identifice:
  - o Factorii de stimulare și restricțiile ori obstacolele la angajare;
  - o Logica, respectiv parcursul de căutare a unui loc de muncă sustenabil și instrumentele de asigurare a ocupării adecvate profilului formării inițiale;
  - o Nevoia și respectiv accesarea formării de completare, cu elementele asociate de costuri și beneficii așteptate;
  - o Barierele legale și instituționale legate de inserția pe piața muncii – relevanța ratei șomajului tinerilor; utilitatea statisticii locurilor de muncă vacante, disponibilitatea și eficiența programelor de suport pentru inserția pe piața muncii (consiliere în facultate, programe/acțiuni ale AJOFM, facilități prin finanțări externe pentru inițiative antreprenoriale – de ex. start-up, facilități prin programe masterale pentru specializare în profesii libere sau ușurarea accesului la certificare ( de ex, dobândirea calității de expert contabil, evaluator, mediator, lichidator etc.).

Fără a parcurge toate formele de analiză a instrumentelor de evaluare a eficienței ocupării absolvenților, vom prezenta în continuare indicatori statistici și aprecieri post-analiză multidimensională care se pot constitui în parametri de reflecție, analiză și componente ale unui mecanism de urmărire și adecvate a ocupării eficiente după finalizarea formării universitare.

Din perspectiva ratei de ocupare a absolvenților România înregistrează performanțe modeste (Graficul nr. 1.4).

Decalajul față de media UE 28 este oscilant și în creștere, în divergență față de ținta UE2020. Se pune problema dacă este vorba de simpla asimetrie în formare față de cererea pieței muncii sau este mai mult, respectiv lipsa de cerere adecvată ofertei, asociată cu decizia absolvenților de a căuta locuri de muncă mai avantajoase pe piața internațională a muncii, motivația fiind dublă-câștig și apoi carieră profesională.

**Graficul nr .I.4 Rata de ocupare a absolvenților de învățământ superior în România, comparativ cu media UE**



Sursa: Prelucrări pe baza EU Labour force survey, <http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/dashboard>

Dacă ne comparăm cu țări precum Spania (din aceeași grupă de țări cu o performanță în ocupare de 60-70% pe total național și toate nivelurile de pregătire) atunci putem aprecia poziția relativ mai avantajoasă a României prin poziționarea cu 8,4 pp peste nivelul înregistrat în 2016; dacă însă avem în vedere evoluția ultimilor ani, atunci România este dezavantajată deoarece performanța este nu doar redusă pe interval (de doar +1.6 pp, față de Spania care a progresat cu 3,9 pp în 2016b față de 2012) dar și oscilantă, prin reducere (în 2014 căderea a fost la 74,2%). Nu se poate motiva prin dificultatea de la un anumit nivel de a performa deoarece de exemplu Germania în același interval a progresat pe total național cu 1.3 pp (de la 88,9% la 90,2%) iar pentru învățământul superior s-a menținut peste pragul de 93%, mai ridicat decât cel atins de România cu peste 12 pp. (Tabelul nr. 1.16) Prin urmare este necesar a evidenția și analiza în detaliu, politicile universităților și sprijinul la nivel național pentru a asigura un grad cât mai ridicat de ocupare și cât mai repede după absolvire.

**Tabelul nr. I.16 Rata de ocupare a absolvenților de 20-34 ani, în primii 3 ani de la finalizarea studiilor (% , în total)**

Ținta UE 28, 2020 = 82%	2012	2013	2014	2015	2016	2016 fata de 2012 (în pp)
UE 28-total	75,9	75,5	76,2	76,9	78,2	+2,3 pp
UE 28 - învățământ superior	81,5	80,9	80,5	81,9	82,8	+1,3 pp
România-total	70,2	67,2	66,2	68,1	69,3	- 0,9 pp
România, învățământ superior	79,1	77,2	74,2	77,1	80,7	+1,6 pp
Spania (în aceeași grupă cu România, 60-70%, media națională)	63,6	59,9	65,1	65,2	68	+4,4 pp
Spania, învățământ superior	68,4	66,8	68,6	68,7	72,3	+3,9 pp
Germania (valoare maxima)	88,9	89,7	90	90,4	90,2	+1,3 pp
Germania, învățământ superior	93,8	94,1	93,1	93,3	93,1	-0,7 pp
Grecia (valoare minima)	43	40	44,3	45,2	49,2	+6,2 pp

Sursa: EU Labour force survey, <http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/dashboard>

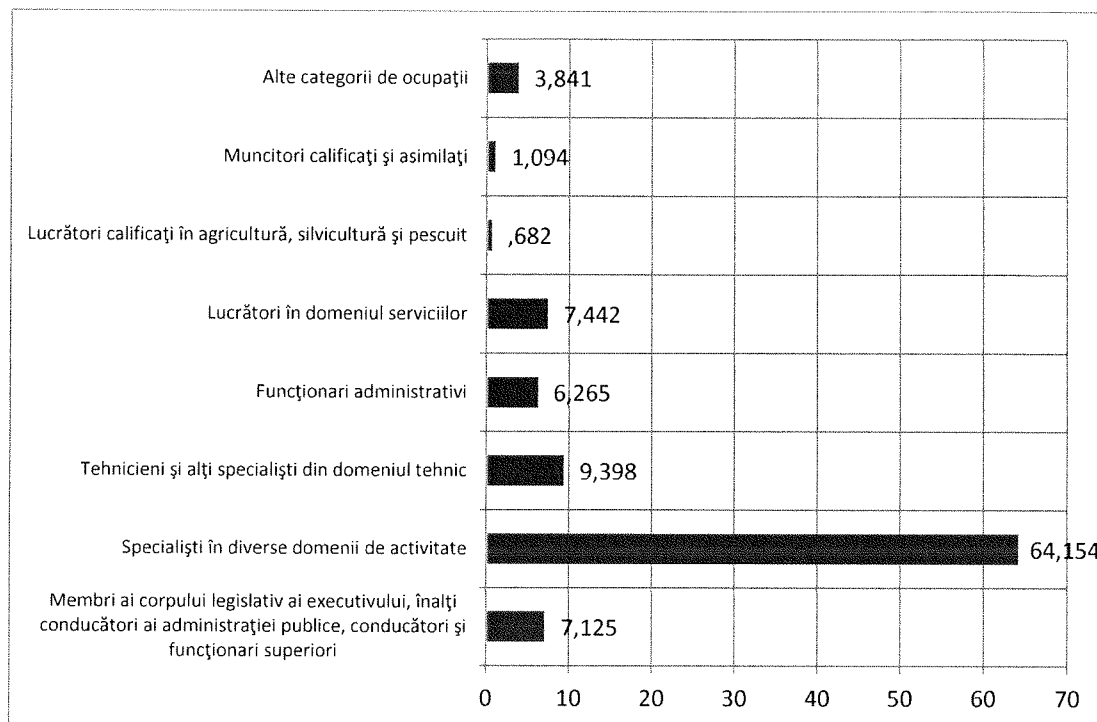
Ancheta AMIGO ne oferă o imagine mai detaliată a performanței în ocupare, la nivel național.

### **I.3. Cererea pieței muncii**

Pe piața muncii din România activează cca 1,750 milioane persoane cu studii superioare, respectiv cca. 1/5 din totalul populației ocupate. Dintre aceștia doar 2% activează în agricultură și aproape 30% în industrie și construcții, restul regăsindu-se în sectorul de servicii.

Cererea satisfăcută de personal cu studii superioare este distribuită pe grupe de ocupații în proporție de cca 2/3 în grupa specialiștilor, 10% tehnicieni și cate 7% pentru lucrători în domeniul serviciilor, funcționari superiori, administrație publică și funcționari administrativi, Graficul nr. 1.5).

**Graficul nr.1.5 Structura populației ocupate cu studii superioare (postdoctorat, doctorat, postuniversitar, masterat tip Bologna, licență tip Bologna, universitar de lungă și scurtă durată), pe grupe de ocupații în anul 2016 (%)**

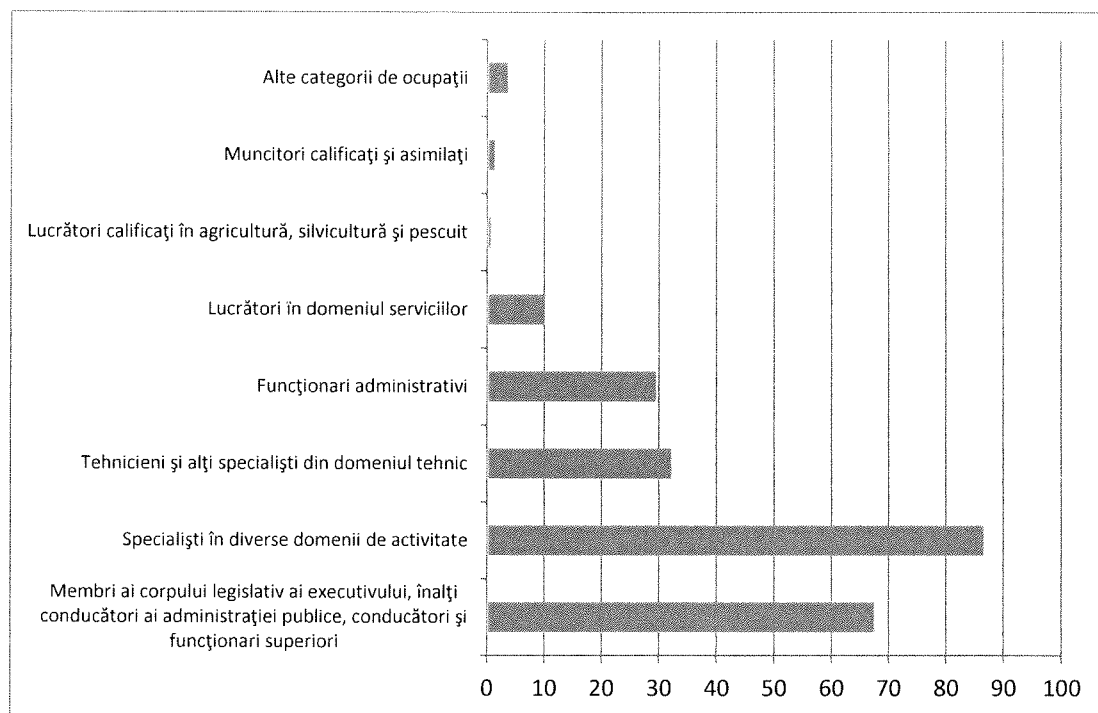


Sursa: Prelucrări pe baza datelor INS, Ancheta AMIGO

Dacă ne referim la reprezentarea celor cu studii superioare pe principalele grupe de ocupații atunci constatăm din nou ca cei mai numeroși absolvenți de studii superioare sunt în grupa specialiștilor, dar constatăm că cca 6% sunt în grupe nespecifice celor cu studii superioare. (Graficul nr. I.6)

Din perspectiva definirii dezechilibrelor cantitative, rata șomajului total în România (15 ani și peste) este printre cele mai mici din Europa, respectiv a fost de 5,9% în anul 2016. Pentru grupele de vârstă extreme ratele de șomaj sunt mai ridicate, respectiv pentru grupa de vârstă 15-24 a fost de 20,6% în același an de analiză iar pentru cei de 25-34 ani de 7,3%.

**Graficul nr. I.6 Ponderea populației ocupate cu studii superioare, pe principalele grupe de ocupații, în anul 2016 (%)**



Sursa: Prelucrări pe baza datelor INS, Ancheta AMIGO

Indiferent de exprimare a indicatorului de șomaj BIM am considera, Macroregiunea 4 înregistrează cele mai ridicate valori, iar în cadrul acesteia regiunea SV-Oltenia este cea mai afectată (Tabelul nr. I.17).

**Tabelul nr. I.17 Șomajul în macroregiunea 4, în anul 2016 (%)**

Grupa de vârstă	Rata șomajului BIM	Total național	Macroregiunea 4	Regiunea Sud-Vest Oltenia	Regiunea Vest
15 ani și peste	Total	5,9	7,6	9,9	4,9
	Urban	5,6	6,3	9,1	3,8
	Rural	6,3	9,1	10,6	6,8
15-24 ani	Total	20,6	23,6	27,5	17,4
	Urban	24,9	30,1	38,5	20,4
	Rural	18,3	20,4	23	15,5
25-34 ani	Total	7,3	9,5	13,3	6,0
	Urban	6,6	7,6	12,0	4,4
	Rural	8,5	12,3	14,7	9,3
35-54 ani	Total	4,4	6,4	8,8	3,8
	Urban	4,1	4,9	7,1	2,9
	Rural	4,8	8,4	10,7	5,3

Sursa: selecție din baza de date INS Tempo-on-line

Șomajul este mai ridicat în urban la grupa 15-24 și în rural la celelalte categorii. Este de menționat ca absolvenții de învățământ superior se regăsesc mai puțin în grupa 15-24 datorită perioadei necesare de finalizare a studiilor superioare și a faptului că mulți dintre tineri continuă școala cu ciclul de master imediat după finalizarea celor de licență, nefiind înregistrați ca șomeri.

**Din perspectiva definirii dezechilibrelor cantitative pentru ocuparea persoanelor cu pregătire universitară,** baza de date a locurilor de muncă vacante este deficitară, nepermițând decât:

- Pe de o parte o diferențiere pe domenii de pregătire/profesii și grupe de vârstă, dar fără detalieri pe nivel de educație și regiuni – deci nu știm câte din grupele respective necesită studii superioare;
- Pe de altă parte, bursa locurilor de muncă sau alte forme de asistență pentru angajare nu se finalizează întotdeauna cu ocupare, rata de succes a unor asemenea măsuri fiind foarte diferită, pe meserii, profesii, zone geografice etc. În România, mobilitatea internă pentru muncă are rate scăzute (motivele sunt în principal lipsa locuinței și costul mutării), astfel încât pe piața muncii coexistă excedente cu deficite.

Potrivit comunicatelor ANOFM privind aplicarea măsurilor active pentru ocupare, prevăzute prin Programul de ocupare a forței de muncă al ANOFM se pot identifica numărul de persoane cu studii superioare care au beneficiat de diverse acțiuni de suport pentru ocupare, însă baza de date statistică este destul de lapidară pe atributele ce pot asigura o analiza de detaliu a situației persoanelor cu studii superioare. Potrivit bazelor de date disponibile putem doar preciza, de exemplu, numărul lunar și cumulativ al persoanelor intrate în măsuri active de stimulare a ocupării, fără a se preciza clar dacă s-au finalizat cu ocupare (dacă provin din categoria absolvenților la inserția pe piața muncii, dacă provin din categoria NEETs sau din altă formă de ocupare anterioară, urmată de șomaj indemnizat sau nu etc.) sau nu sau calitatea ocupării (locuri de muncă potrivite, condiții de muncă, nivel de salarizare, durata inactivității etc.). De exemplu, în ultimul raport al ANOFM disponibil la data elaborării prezentului studiu, se menționează doar că pentru primele 7 luni ale anului 2017, au beneficiat de măsuri active 34115 persoane cu studii superioare (8,8% din total), indicându-se doar distribuția acestora pe județe. Prin urmare, de asemenea măsuri au beneficiat în Macroregiunea 4.

**Tabelul nr. I.18 Persoane cu studii superioare care au beneficiat de măsuri active de stimulare a ocupării forței de muncă, 2016 – 2017 (7 luni)**

	Măsuri active persoane cu studii superioare (anul 2016)	Rata șomajului total înregistrat la sfașitul anului 2016	Măsuri active persoane cu studii superioare 7 luni 2017	Rata șomajului total înregistrat la sfașitul lunii iulie 2017
Total șomeri -Număr		418237		366.576
-rata șomaj		4,77		4,18
Șomeri cu studii superioare -număr		17284		14571
Total național -Număr beneficiari cu studii superioare	76642		34115	
% din total beneficiari	10,19		8,79%	
Macroregiunea 4		x		x
Număr	20602		8447	
% din total național	26,88		24,76%	
Regiunea SV Oltenia	7845	7,90	3877	7,0
Gorj	590	7,34	290	6,64
Dolj	1729	9,41	1187	8,56
Mehedinți	1094	9,00	389	9,31
Olt	3876	8,85	1587	6,71
Vâlcea	556	4,92	424	4,25
Regiunea Vest	12757	2,82	4570	2,24
Arad	2444	2,29	732	1,30
Caras Severin	511	7,49	274	2,25
Hunedoara	2133	5,79	1409	4,32
Timiș	7669	1,14	2155	1,10

Sursa: Rapoarte ANOFM, <http://www.anofm.ro/statistica?page=3>

*O problemă importantă deopotrivă din perspectiva numărului de absolvenți ceruți de piața muncii pe domenii de specializare cât și a conținutului muncii o reprezintă natura locurilor de muncă vacante – respectiv dacă acestea sunt nou create sau provin din vacantare voluntară, sunt rezultatul actualizării conținutului muncii, al influenței digitalizării unor activități etc. Crearea de noi locuri de muncă este un proces continuu care este sau nu însoțit de eliminarea altora, datorită progresului tehnologic. Acest proces de eliminare, înlocuire, îmbogățire sau ridicare a nivelului de pregătire cerut de mediul de afaceri face dificilă evidențierea clară și de detaliu a apariției de noi locuri de muncă. În fapt, soldul net al acestor transformări ascunde adevăratele dimensiuni ale reînnoirii proceselor tehnologice, a ratei de substituție dintre munca și capital. De asemenea nu se diferențiază,*

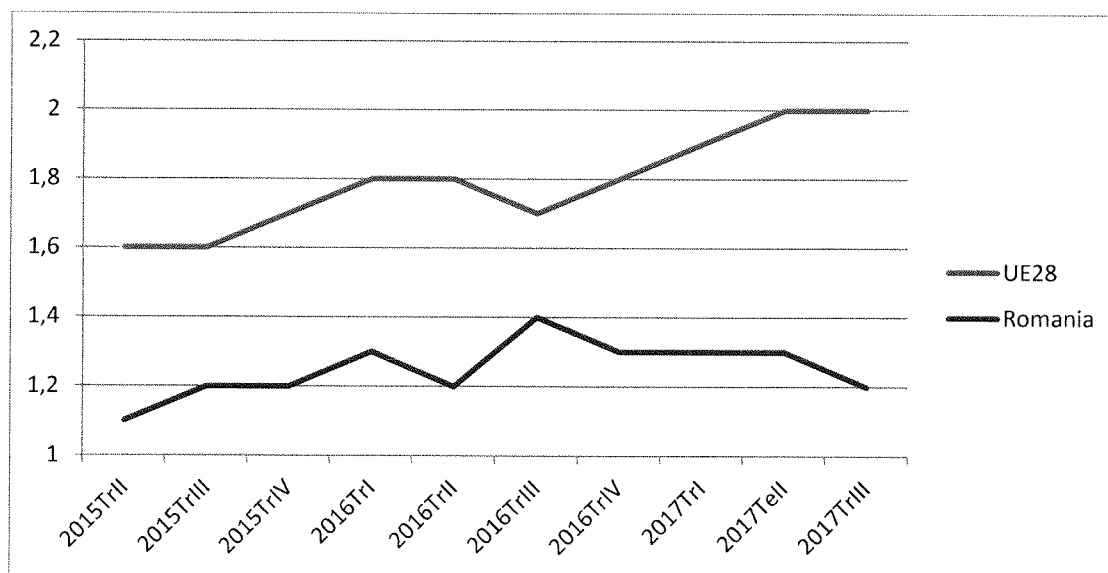


cel puțin la nivelul statisticilor oficiale prezentate în Rapoartele ANOFM natura locului de muncă vacant – (nou creat, eliberat prin disponibilizare voluntară etc.)

Locuri de muncă vacante, declarate de agenții economici, fie că sunt nou create sau nu se evidențiază statistic pe indicatori care nu permit rafinarea la nivel de persoane cu studii superioare. Prin urmare, o soluție de urmărire a gradului de angajabilitate a absolvenților o poate reprezenta *gestiunea datelor de parcurs de la absolvire la angajare durabilă* – inserție pe piața muncii, mobilitatea pe locurile de muncă în primul an și în primii 3 ani și sustenabilitatea ocupării – la nivelul universităților, prin module specifice dezvoltate la chestionarul pentru *Ancheta de urmărire a angajabilității*.

Rata locurilor de muncă vacante în România a oscilat de la cca 2% în 2008 la puțin peste 1% în prezent (date Eurostat). Față de UE28, ne situăm constant sub medie (Graficul nr. I.7), însă nu putem aprecia că reflectă o poziție mai bună. În opinia noastră acest indicator, similar cu cel de șomaj, prin designul legislativ asociat permite evidențierea (statistică) doar parțial a oportunităților de angajare în economie.

**Graficul nr. I.7 Rata trimestrială a locurilor de muncă vacante în România, comparativ cu media UE**



Sursa: Date Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00172>

La nivel național, Macroregiunea 4 înregistrează o rată a locurilor de muncă vacante, datele disponibile ne evidențiază o situație nefavorabilă importantă în regiune pentru secțiunile I, L și P și relativ mai puțin nefavorabilă pentru secțiunile CAEN Rev. 2, C, H și N (Tabelul nr.I.19). Regiunea

Nord-Vest Oltenia, mai puțin dezvoltată înregistrează rate mult mai mici decât Regiunea Vest, aproape de 3 ori mai reduse pe total și mult mai reduse în activitățile I, H, N și P.

**Tabelul nr. I.19 Rata locurilor de muncă vacante pe macroregiunea 4, pe regiuni de dezvoltare și la nivel național și activități ale economiei naționale (secțiuni) CAEN Rev.2, în anul 2016**

CAEN Rev.2 (activități ale economiei naționale)	Rata la nivel național (%)	Rata pentru M4 (%)	Diferențe M4-RO (p.p.)	Rata Regiunea SUD-VEST OLTENIA (%)	Rata regiunea VEST (%)
TOTAL	1.28	1.26	-0.02	0,51	1,84
A Agricultură, silvicultură și pescuit	0.58	0.38	-0.2	0,33	0,42
INDUSTRIE	1.27	1.32	0.05	0,56	1,78
B Industria extractivă	0.19	0.01	-0.18		0,08
C Industria prelucrătoare	1.37	1.56	0.19	0,71	1,97
D Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0.51	0.01	-0.5		0,03
E Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	1.17	0.66	-0.51	0,79	0,54
F Construcții	0.45	0.22	-0.23	0,15	0,32
G Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor	0.72	0.52	-0.2	0,25	0,76
H Transport și depozitare	1.07	1.1	0.03	0,12	1,68
I Hoteluri și restaurante	0.68	2.11	1.43	0,11	3,75
J Informații și comunicații	1.48	1.05	-0.43	0,66	1,2
K Intermedieri financiare și asigurări	1.45	1.34	-0.11	1,11	1,54
L Tranzacții imobiliare	0.95	1.61	0.66	2,42	
M Activități profesionale, științifice și tehnice	1.17	0.99	-0.18	0,42	1,46
N Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	1.06	1.08	0.02	0,24	1,72
O Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	3.73	2.26	-1.47	1,34	3,24
P Invățământ	0.7	2.12	1.42	0,2	3,97
Q Sănătate și asistență socială	2.68	1.88	-0.8	1,23	2,51
R Activități de spectacole, culturale și recreative	2.54	2.35	-0.19	1,28	3,29
S Alte activități de servicii	2.43	0.12	-2.31	0,15	0,11

Sursa: prelucrări pe baza datelor INS, tempo on-line

Pentru a acoperi aceste deficite, există posibilitatea suplimentării ofertei educaționale bazate pe locuri cu plată, astfel încât, pe termen mediu să se poată reduce decalajele, sau să se asigure valorizarea capitalului deja format, reprezentat de categoria de persoane NEETs.

#### ***I.4. Dezechilibre în ocupare: abordare cantitativă și calitativă***

##### ***I.4.1. Șomajul în rândul tinerilor***

Șomajul, ca formă tranzitorie de inactivitate este puternic limitat de legislația în vigoare în fiecare stat, însă este deopotrivă sensibil la ciclul economic. Șomajul în rândul tinerilor este mult mai sensibil decât șomajul adulților:

- Tinerii nu au experiență în muncă și de aceea ocuparea unor locuri de muncă „tradiționale” este mai dificilă;
- În cazuri de recesiune, angajatorii preferă formula ultimii sosiți-primii concediați, bazându-se pe productivitatea muncii relativ mai ridicată a celor rutinați locurilor de muncă ocupate („cu experiență punctuală, specifică locului de muncă și angajatorului”);
- Sunt mai dispuși să-și asume riscuri și de aceea acceptă locuri de muncă noi, de nișă, specifice perioadei de inovare/restructurare a afacerilor sau de relansare după perioade de criză;
- Sunt dispuși să-și asume perioade mai lungi de inactivitate, pentru căutarea unui loc de muncă stabil și de aceea pasajul de la un loc de muncă la altul este o formă de căutare a perspectivelor de adecvare cu mediul de afaceri;
- Acceptă situații tranzitorii de ocupare asimetrică pe orizontală sau pe verticală, însă există riscul capcanei ocupării de slabă calitate (supracalificare), uneori „motivată” de venituri relativ mai mari decât cele posibil de obținut prin ocupare conformă specializării și nivelului de calificare;
- Este predispus pentru ocupare atipică, deseori precară, prin contracte part-time sau pe durată determinată;
- Deseori căutarea unui loc de muncă potrivit aspirațiilor individuale se asociază cu cicluri de formare continuă, cu revenire în sistemul educației inițiale pentru continuare studii sau reluare în alte domenii profesionale sau de specializare.

Situația de șomaj, cu deosebire cel pe termen lung sau de NEETs este asociată cu factorii restrictivi ai ocupabilității:

- a) Rezultate necorespunzătoare așteptărilor individuale și cererii pieței muncii din formarea inițială și continuă
- b) Segmentare puternică a pieței muncii la recrutare

- c) Capacitate redusă a sistemului public de ocupare de a găsi locuri de muncă adecvate profilului și aspirațiilor tinerilor absolvenți și adresabilitatea limitată a măsurilor de evitare a situațiilor de vulnerabilitate

Șomajul tinerilor este în ușoară descreștere în ultimii ani, însă rămâne peste nivelul antecriză<sup>1</sup>. Dacă media anului 2016 a fost de 18,7%, cu o variație pe țări de 40 pp, de la 7% în Germania la peste 47% în Grecia, șomajul de lungă durată (de peste 1 an) este de peste 5% în medie la nivelul UE 28, cu aproape 2 pp mai ridicat decât în 2008.

În anul 2016 cca 1/3 din tinerii de 15-24 ani erau ocupați, în ușoară creștere față de anul 2014 când s-a înregistrat cel mai redus nivel, dar fără să atingă încă pragul record din 2008 de 37,3%.

Ca indicator relevant pentru evidențierea dezechilibrului pe piața muncii tinerilor menționăm rata NEET, disociată pe cele două cauze – inactivitate și șomaj.

*Șomajul pe termen lung cât și creșterea proporției NEETs generează costuri sociale considerabile:*

- Se pierde investiția în educație (publică și individuală-privată), nefiind recuperată prin activare pe piața muncii;
- Reducerea șanselor de ocupare eficientă, după o perioadă prelungită de inactivitate;
- Venituri din muncă potențial mai reduse și limitarea accesului și a dezvoltării unei cariere profesionale;
- Potențial mai redus pentru performanțe – productivitate, calitate a muncii etc.;
- Creșterea riscurilor sociale prin asimetrie ocupațională cu efecte asupra asocierii de vulnerabilități (deficit de competențe, venituri din muncă reduse - riscul sărăciei în muncă, fracturi în carieră, pecarizarea ocupării, condiții de muncă, sistem de asigurare precar etc.)

#### ***1.4.2. Asimetrie de competențe***

În România **asimetria de competențe** este în creștere și este asociată cu o polarizarea cererii pe piața muncii, cu accent pe cele ce presupun un nivel mediu spre redus de calificare. Cel puțin în intenții, școala românească urmărește îmbogățirea competențelor profesionale, însă slaba dezvoltare tehnologică a economiei și structura pe activități de medie și slabă complexitate dezvoltă paradoxul

<sup>1</sup> în anul 2016 cca. 1/3 din tinerii de 15-24 ani erau ocupați, în ușoară creștere față de anul 2014 când s-a înregistrat cel mai redus nivel, dar fără să atingă încă pragul record din 2008 de 37,3%. (date Eurostat)

educației în România: pe de o parte Agenda 2020 presupune o creștere a proporției tinerilor care urmează învățământul universitar, pe de altă parte, cererea de forță de muncă estimată se concentrează spre domenii cu calificare mai redusă decât cea universitară. În aceste condiții se pune întrebarea pentru cine pregătim absolvenții de învățământ superior și care ar fi structura optimă de distribuție a locurilor în univestități pe profesii și specializări?

Dacă ar fi să ne referim doar la câteva domenii de pregătire, atunci putem trece la o prezentare a celor care pot induce fracturi semnificative în ocuparea absolvenților.

- a) Ponderea românilor cu vârsta între 20 și 29 de ani care dețin o diplomă de licență în **științe, tehnologie, inginerie și matematică** (STEM) la 1 000 de persoane (din aceeași grupă de vârstă) a scăzut de la 16,6 în 2014 la 14,4 în 2016, față de 19,1 în UE (2015). Conform ultimului raportul de țară pentru România privind indicele DESI (indicele economiei și societății digitale), cererea pieței muncii de specialiști STEM este acoperită doar în proporție de 1/5, deficitul fiind determinat și de numărul insuficient de profesori care să asigure formarea acestora.
- b) Specialiști TIC, ca parte din persoanele încadrate în muncă au crescut cu 0.1 pp, de la 1,9% în 2015 la 2% în 2016, dar ponderea este de peste 1,5 ori mai redusă decât media UE 28 (de 3,7 % în 2016), poziționându-ne pe locul 27. Deficitul de ocupare deși însemnat, nu stimulează atragerea de personal, salariile fiind relativ reduse, neatractive comparativ cu cele similare oferite în alte țări, astfel încât absolvenții în domeniu își caută un loc de muncă în afara pieței muncii din România;
- c) Mediul de afaceri este puțin pregătit să utilizeze tehnologia digitală, România deține ultimul loc la indicele integrării tehnologiei digitale, cu jumătate din scorul înregistrat la nivel de UE28 (în anul 2017). În fapt, România nu are o strategie de dezvoltare, de digitalizare a întreprinderilor, deținem ultimele locuri la folosirea facturilor electronice, schimbul electronic de informații în mediul de afaceri, folosirea serviciilor cloud pentru stocarea informațiilor sau a comerțului electronic, inclusiv vânzările transfrontaliere etc.

Dacă facem referire al statistica națională care să faciliteze cunoașterea deficitului de competențe și asimetria în ocupare, din interogarea bazelor de date privind absolvenții și integrarea acestora pe piața forței de muncă, constatăm că sunt unele date disponibile la nivel național și că ne confruntăm cu o lipsa semnificativă, chiar acută de informații de detaliu la nivel de regiuni, zone, centre universitare și chiar universități, sau cel puțin acestea din urmă, dacă există nu sunt liber

diseminate. În continuare, pentru a ne face o imagine, chiar și globală a calității ocupării absolvenților vom analiza datele disponibile, la nivelul de detaliere oferit de baza de date oficială a INS.

Ocuparea de calitate a absolvenților, dincolo de durata de pasaj/perioada de inserție, presupune și adecvarea nivelului de instruire absolvit la cerințele locului de muncă ocupat și grupe de ocupații, pe sexe și medii de rezidență. Situația constatată la nivelul anului 2016, prin analiza datelor disponibile din dezvoltarea unui modul specific la Ancheta Amigo ne permite să precizăm că tinerii consideră doar în proporție de 44% că nivelul de educație absolvit corespunde în mare măsură cu cerințele locului de muncă iar 35% apreciază că potrivirea există dar în proporție redusă. O cincime apreciază că potrivirea este în foarte mică măsură sau deloc (Tabelul nr. 1.20). Limitele acestei baze de date sunt date pe de o parte de lipsa detalierei după nivelul de pregătire, ca să evidențiem deficitul de formare la nivel superior și, pe de altă parte, nu avem o imagine spațială, pe regiuni de dezvoltare și ramuri de activitate.

**Tabelul nr. 1.20 Asimetria ocupațională, pe grupe de ocupații, pentru tinerii de 15-34 ani, la nivelul anului 2016(%)**

	În mare măsură	Într-o oarecare măsură	relativa potrivire	Foarte puțin	Deloc	asimetrie puternică
<b>TOTAL</b>	<b>44.06</b>	<b>35.27</b>	<b>79.32</b>	<b>13.56</b>	<b>7.12</b>	<b>20.68</b>
GM 1	63.42	24.38	87.80	.....	.....	12.20
GM 2	77.25	18.43	95.69	3.25		4.31
GM 3	58.35	34.68	93.03	5.45		6.97
GM 4	48.23	40.64	88.87	8.46		11.13
GM 5	41.46	37.57	79.04	14.11	6.85	20.96
GM 6	24.38	41.31	65.69	19.16	15.15	34.31
GM 7	41.64	37.16	78.80	15.21	5.99	21.20
GM 8, 9, 0	33.53	39.12	72.65	18.45	8.90	27.35
GM 9	26.76	40.01	66.77	21.89	11.35	33.23
<b>MASCULIN</b>	<b>42.52</b>	<b>35.46</b>	<b>77.98</b>	<b>13.87</b>	<b>8.16</b>	<b>22.02</b>
GM 1	60.51	.....	Cel puțin 60.51	.....	.....	Cel mult 39.49
GM 2	75.95	17.66	93.61	4.41	.....	6.39
GM 3	58.21	34.63	92.83	.....	.....	7.17
GM 4	40.13	45.07	85.20	.....	.....	14.80
GM 5	43.16	36.25	79.41	11.79	8.80	20.59
GM 6	23.68	41.43	65.11	19.90	14.99	34.89
GM 7	44.06	35.28	79.34	14.25	6.41	20.66
GM 8, 9, 0	35.20	38.87	74.08	16.66	9.26	25.92
GM 9	26.89	40.65	67.53	20.28	12.19	32.47
<b>FEMININ</b>	<b>46.25</b>	<b>35.00</b>	<b>81.25</b>	<b>13.13</b>	<b>5.62</b>	<b>18.75</b>
GM 1	68.71		Cel puțin 68.71	.....	.....	Cel mult 31.29
GM 2	78.34	19.09	97.42	.....	.....	2.58
GM 3	58.48	34.73	93.21	.....	.....	6.79
GM 4	52.16	38.50	90.65	.....	.....	9.35
GM 5	40.22	38.54	78.77	15.82	5.42	21.23

GM 6	25.50	41.12	66.62	17.97	15.41	33.38
GM 7	31.31	45.19	76.49	19.28		23.51
GM 8, 9, 0	28.97	39.81	68.78	23.31	7.91	31.22
GM 9	26.46	38.57	65.03	25.53	9.44	34.97
<b>URBAN</b>	<b>52.42</b>	<b>33.37</b>	<b>85.79</b>	<b>10.33</b>	<b>3.87</b>	<b>14.21</b>
GM 1	68.72	22.14	90.86	.....	.....	9.14
GM 2	76.56	19.53	96.09	3.06	.....	3.91
GM 3	58.36	35.51	93.87	5.73	.....	6.13
GM 4	51.62	39.97	91.59	6.85	.....	8.41
GM 5	44.11	36.95	81.06	12.66	6.28	18.94
GM 6	20.01	52.16	72.17	19.13	.....	27.83
GM 7	45.16	36.19	81.35	14.41	4.24	18.65
GM 8, 9, 0	37.45	39.87	77.31	16.05	6.64	22.69
GM 9	26.54	40.17	66.71	24.78	8.50	33.29
<b>RURAL</b>	<b>33.36</b>	<b>37.69</b>	<b>71.05</b>	<b>17.69</b>	<b>11.26</b>	<b>28.95</b>
GM 1	....	.....	.....	.....	.....	.....
GM 2	81.44	11.83	93.28	.....	.....	6.72
GM 3	58.31	30.92	89.23	.....	.....	10.77
GM 4	34.25	43.42	77.67	.....	.....	22.33
GM 5	35.28	39.04	74.32	17.51	8.18	25.68
GM 6	24.78	40.31	65.09	19.16	15.75	34.91
GM 7	37.46	38.31	75.78	16.15	8.07	24.22
GM 8, 9, 0	29.93	38.44	68.38	20.65	10.97	31.62
GM 9	26.87	39.93	66.79	20.37	12.84	33.21

Notă:

GM 1 - Membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori

GM 2 - Specialiști în diverse domenii de activitate

GM 3 - Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic

GM 4 - Funcționari administrativi

GM 5 - Lucrători în domeniul serviciilor

GM 6 - Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit

GM 7 - Muncitori calificați și asimilați

GM 8, 9, 0 - Alte categorii de ocupații

GM 9 - Muncitori necalificați

Sursa: Calcule proprii pe baza Ancheta Amigo, 2016, INS

Potrivit datelor disponibile, care fac referire la cca 2,5 milioane de respondenți, asimetria competențelor în ocupare este cea mai mare în cazul GM6 și în cazul ocupării bărbaților, mediul rural fiind mai afectat. O pătrime din GM1, o cincime din GM2 și peste o treime din GM3 apreciază că există compatibilitate între formare și cerințele locului de muncă „intro oarecare măsură” ceea ce apreciem ca un semnal de alarmă, în aceste grupe de ocupații fiind incluși, potențial cel mai mare număr de absolvenți de învățământ superior. Ce este însă și mai grav din perspectiva supracalificării – absolvenți cu studii superioare găsim și la grupe de ocupații preponderent pentru un nivel de calificare mediu sau redus. Numărul și proporția acestora în total personal cu studii superioare a crescut în perioada de analiză 2011-2016 Astfel, peste 1% din muncitorii necalificați au studii superioare, ceea ce, la nivelul anului 2016 reprezintă cca 8900 persoane, 1,35% (19 mii persoane) ocupă locuri de

muncă de muncitori calificați și peste 10% (129 mii persoane) de lucrători în domeniul serviciilor (Tabelul nr. I.21).

**Tabelul nr. I.21 Populația ocupată cu studii superioare, pe grupe de ocupații, 2011-2016**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016/ 2011 (%)
<b>Total (număr)</b>	8528149	8605052	8549132	8613739	8535386	8448777	-0.93
<b>Din care cu nivel superior de pregătire</b>	1475785	1527412	1560263	1588588	1724319	1735892	17.62
<b>% superior în total național</b>	17.30	17.75	18.25	18.44	20.20	20.55	
<b>Membri ai corpului legislativ ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori</b>	181462	192357	183452	175390	187517	183143	0.93
<b>Din care cu nivel superior de pregătire</b>	115722	122572	119937	113187	119014	123685	6.88
<b>% superior în total grupa</b>	63.77	63.72	65.38	64.53	63.47	67.53	
<b>% superior grupa în total superior național</b>	7.84	8.02	7.69	7.13	6.90	7.13	
<b>Specialiști în diverse domenii de activitate</b>	1173186	1154449	1111174	1164370	1260599	1285976	9.61
<b>Din care cu nivel superior de pregătire</b>	994935	985893	976035	1001786	1084962	1113640	11.93
<b>% superior în total grupa</b>	84.81	85.40	87.84	86.04	86.07	86.60	
<b>% superior grupa în total superior național</b>	67.42	64.55	62.56	63.06	62.92	64.15	
<b>Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic</b>	577392	552113	509168	508908	491776	506136	-12.34
<b>Din care cu nivel superior de pregătire</b>	148722	156512	153283	158583	168106	163139	9.69
<b>% superior în total grupa</b>	25.76	28.35	30.10	31.16	34.18	32.23	
<b>% superior grupa în total superior național</b>	10.08	10.25	9.82	9.98	9.75	9.40	
<b>Funcționari administrativi</b>	352855	352165	377846	365329	373161	368774	4.51
<b>Din care cu nivel superior de pregătire</b>	64081	76346	101445	96330	125196	108747	69.70
<b>% superior în total grupa</b>	18.16	21.68	26.85	26.37	33.55	29.49	
<b>% superior grupa în total superior național</b>	4.34	5.00	6.50	6.06	7.26	6.26	
<b>Lucrători în domeniul serviciilor</b>	1078905	1108432	1138926	1166356	1242225	1261308	16.91
<b>Din care cu nivel superior de pregătire</b>	75087	92764	105580	123083	133313	129184	72.05
<b>% superior în total grupa</b>	6.96	8.37	9.27	10.55	10.73	10.24	
<b>% superior grupa în total superior național</b>	5.09	6.07	6.77	7.75	7.73	7.44	
<b>Lucrători calificați în agricultura, silvicultura și pescuit</b>	2011096	2058703	2037694	2009717	1823451	1642799	-18.31
<b>Din care cu nivel superior de pregătire</b>	14424	15382	16561	16045	14821	11841	-17.91
<b>% superior în total grupa</b>	0.72	0.75	0.81	0.80	0.81	0.72	
<b>% superior grupa în total superior național</b>	0.98	1.01	1.06	1.01	0.86	0.68	
<b>Muncitori calificați și asimilați</b>	1312234	1325796	1302613	1364385	1353580	1402991	6.92
<b>Din care cu nivel superior de pregătire</b>	11038	15309	19541	19394	15971	18985	72.00
<b>% superior în total grupa</b>	0.84	1.15	1.50	1.42	1.18	1.35	
<b>% superior grupa în total superior național</b>	0.75	1.00	1.25	1.22	0.93	1.09	
<b>Alte categorii de ocupații</b>	1841017	1861037	1888258	1859284	1803077	1797649	-2.36
<b>Din care cu nivel superior de pregătire</b>	51776	62634	67880	60181	62936	66671	28.77
<b>% superior în total grupa</b>	2.81	3.37	3.59	3.24	3.49	3.71	
<b>% superior grupa în total superior național</b>	3.51	4.10	4.35	3.79	3.65	3.84	
<b>Muncitori necalificați</b>	900948	919331	910752	878159	819186	788350	-12.50
<b>Din care cu nivel superior de pregătire</b>	6659	5729	6069	9845	7696	8857	33.01
<b>% superior în total grupa</b>	0.74	0.62	0.67	1.12	0.94	1.12	
<b>% superior grupa în total superior național</b>	0.45	0.38	0.39	0.62	0.45	0.51	

Sursa: Prelucrări pe baza datelor INS, Ancheta Amigo

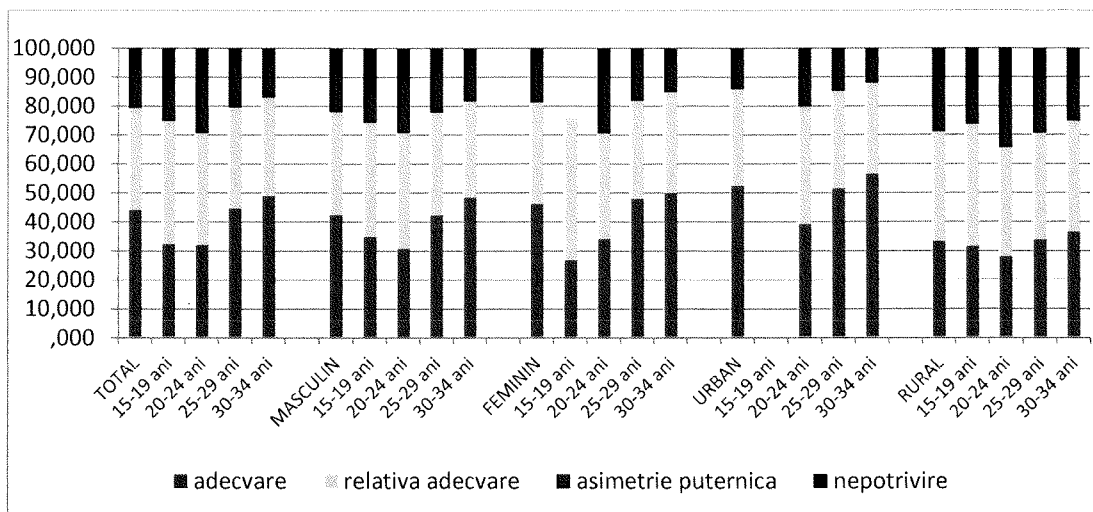


Prin urmare față de anul 2011, numărul celor cu studii superioare ce au loc de muncă în ocupații cu pregătire preponderent medie sau scăzută s-a dublat, ajungând la cca 230 mii persoane, respectiv 13% din cei cu studii superioare. Chiar dacă determinările sunt relativ estimative, considerăm că un asemenea număr este destul de mare pentru a genera o analiză mai de detaliu și a iniția măsuri de schimbare a trendului ultimilor ani. Practic, pe piața muncii asemenea persoane nu-și valorifică efortul de învățare, aceștia acceptă să lucreze în locuri de muncă inferioare nivelului de pregătire și, posibil, și domeniului de specializare.

O simplă analiză a asimetriei în ocupare pentru cei cu studii superioare ne indică intervalul de vârstă 20-24 de ani ca perioada cea mai vulnerabilă din perspectiva ocupării asimetrice (Graficul nr. 1.8). Am considerat ca asimetrie moderată situațiile în care respondenții au declarat că nivelului de instruire absolvit corespunde (în mare măsură sau într-o oarecare măsură) cerințelor locului de muncă actual. Asimetria puternică a avut în vedere răspunsurile de potrivire în foarte mică măsură sau deloc. Pierderile cele mai mari se constată în cazul ocupării în mediul rural, la toate categoriile de vârstă. La fel și femeile până în 25 de ani.

Cu vârsta, selectivitatea unui loc de muncă crește dar și competențele acumulate se apropie mai mult de cererea pieței (completată prin specializări de master sau postuniversitare etc.), fapt ce face ca simetria să se reducă după vârsta de 30 de ani. Totuși, faptul că după 30 de ani un procent de 12-25% din respondenți declară că sunt în ocupare neadecvată pregătirii indică o rată mare de risipă a investiției în capitalul uman, care, în ocupare se activează sub valoarea potențială, prin urmare și productivitatea muncii va fi mai redusă.

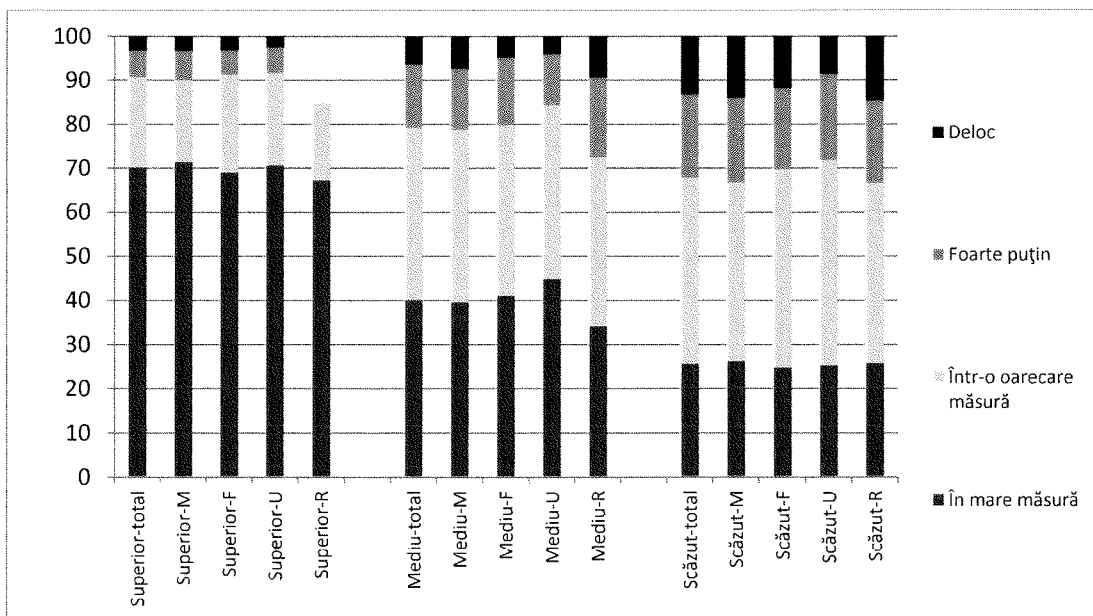
**Graficul nr. I.8 Asimetria în ocupare a tinerilor de 15-34 ani, în anul 2016**



Sursa: Prelucrări pe baza datelor INS, Ancheta Amigo, modul special inserție pe piața muncii, tab.32

Baza de date nu permite extragerea și analiza separată pe grupe de vârstă doar pentru absolvenții de învățământ superior, motiv pentru care am apelat la analiza gradului de potrivire a cerințelor locului de muncă cu nivelul de pregătire, pe total segment de 15-34 de ani (Graficul nr. I.9).

**Graficul nr. I.9 Corespondența dintre nivelul de instruire și cerințele locului de muncă ocupat, pentru tinerii de 15-34 de ani, 2016**



Sursa: Prelucrări pe baza datelor INS, Ancheta Amigo, modul special inserție pe piața muncii, tab.31

Chiar și din prezentarea situației globale se identifică o serie de probleme grave în adecvarea cererii cu oferta de pe piața muncii, din perspectiva formării inițiale. O analiză mai detaliată ar permite identificarea diferențelor specifice, a zonelor de incompatibilitate cronică, ar putea diferenția măsurile de politici și reorientarea structurii sistemului de formare. Din păcate asemenea informații nu sunt disponibile în modulul Anchetei Amigo. Din analiza datelor disponibile am constatat că există o dependență directă între nivelul de formare și gradul de satisfacție, ceea ce evidențiază că:

- piața muncii din România poate asigura ocupare relativ adecvată pentru tinerii absolvenți de învățământ superior cel puțin în privința a cca 2/3 dintre aceștia;
- Circa o cincime din absolvenții de învățământ superior resimt în mare măsură lipsa de adecvare a formării prin școală față de cererea pieței muncii; în asemenea situație ar fi interesant de analizat opțiunea acestora pentru echilibrare, însă nu există date de detaliu; credem că universitățile ar putea interveni pentru a reforma corespunzător structura conținutului formării prin dezvoltarea de cercetări calitative în rândul acestor absolvenți, prin focus grup sau interviu de profunzime, pentru a identifica aspectele de lipsă sau nepotrivire în conținutul curriculumului – multe informații care se predau în prezent sunt vechi, nu mai sunt cerute de angajatori;
- Există un grad mare de totală incompatibilitate între cerințele locului de muncă ocupat și profilul de formare (de până la 10%), ceea ce ar putea semnifica fie o eroare individuală în orientarea profilului de formare, fie fructificarea unei situații de ocupare „în ultimă instanță”

Dacă analizăm **asimetria de competențe în ocupare**, pe domenii de pregătire rezultatele sunt și în acest caz alarmante, mai ales din perspectiva conținutului programelor de formare. Dacă în cazul analizei pe grupe de ocupații se putea amenda asimetria cu diversitatea locurilor de muncă distribuite pe ramuri de activitate, în situația de față, a analizei pe domenii de pregătire, mesajul este adresat direct universităților și facultăților de profil în sensul necesității ajustării, adaptării la cerințele pieței muncii. (Tabelul nr. I.22)

**Tabelul nr. I.22 Asimetria competențe/formare – competențe/piața (%) muncii pentru locurile de muncă ocupate de tineri cu vârsta de 15-34 de ani și decalajul față de media națională (pp), în anul 2016**

	În mare măsură (%)	Într-o oarecare măsură (%)	adekvare moderată (%)	Foarte puțin (%)	Deloc (%)	asimetrie puternică (%)	decalaj față de total media națională (pp)
<b>TOTAL</b>	44.06	35.27	<b>79.32</b>	13.56	7.12	<b>20.68</b>	
Programe și calificări generale	25.79	46.08	<b>71.87</b>	17.19	10.93	<b>28.13</b>	7.45
Educație	70.80	Nu sunt date disponibile					
Arte și științe umaniste	47.61	33.78	<b>81.40</b>	13.98		<b>18.60</b>	-2.07
Științe sociale, jurnalism și informații	56.98	28.95	<b>85.93</b>	10.75		<b>14.07</b>	-6.61
Afaceri, administrație și drept	62.46	27.16	<b>89.62</b>	8.14		<b>10.38</b>	-10.30
Științele naturii, matematică și statistică	34.62	37.59	<b>72.20</b>	19.82	7.98	<b>27.80</b>	7.12
Tehnologiile informației și comunicațiilor	69.93	24.94	<b>94.87</b>			<b>5.13</b>	-15.55
Studii de inginerie, industrie (extractivă, prelucrătoare, energie electrică, termică, gaze, apă) și construcții	45.26	34.13	<b>79.39</b>	13.41	7.20	<b>20.61</b>	-0.07
Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare	42.29	30.86	<b>73.15</b>	18.64	8.21	<b>26.85</b>	6.17
Sănătate și asistență socială	78.13	16.36	<b>94.49</b>			<b>5.51</b>	-15.17
Servicii	55.63	29.46	<b>85.08</b>	10.08	4.83	<b>14.92</b>	-5.76
<b>MASCULIN</b>	42.52	35.46	<b>77.98</b>	13.87	8.16	<b>22.02</b>	1.35
Programe și calificări generale	25.11	45.44	<b>70.54</b>	17.16	12.30	<b>29.46</b>	8.78
Educație		Nu sunt date disponibile					
Arte și științe umaniste	42.64	35.15	<b>77.79</b>			<b>22.21</b>	1.53
Științe sociale, jurnalism și informații	56.08	27.44	<b>83.52</b>	13.10		<b>16.48</b>	-4.20
Afaceri, administrație și drept	63.86	24.50	<b>88.37</b>	7.30		<b>11.63</b>	-9.04
Științele naturii, matematică și statistică	26.74	39.92	<b>66.67</b>	22.41		<b>33.33</b>	12.66
Tehnologiile informației și comunicațiilor	72.50	23.09	<b>95.59</b>			<b>4.41</b>	-16.27
Studii de inginerie, industrie (extractivă, prelucrătoare, energie electrică, termică, gaze, apă) și construcții	46.34	33.75	<b>80.09</b>	13.02	6.89	<b>19.91</b>	-0.77
Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare	48.05	26.91	<b>74.97</b>	17.08		<b>25.03</b>	4.36
Sănătate și asistență socială	85.40	Nu sunt date disponibile					
Servicii	59.01	28.50	<b>87.51</b>	8.53		<b>12.49</b>	-8.18
<b>FEMININ</b>	46.25	35.00	<b>81.25</b>	13.13	5.62	<b>18.75</b>	-1.93
Programe și calificări generale	26.91	47.13	<b>74.04</b>	17.25	8.71	<b>25.96</b>	5.28
Educație	81.50	Nu sunt date disponibile					
Arte și științe umaniste	50.16	33.08	<b>83.24</b>	13.20		<b>16.76</b>	-3.92
Științe sociale, jurnalism și informații	57.52	29.85	<b>87.37</b>	9.35		<b>12.63</b>	-8.05
Afaceri, administrație și drept	61.56	28.87	<b>90.43</b>	8.69		<b>9.57</b>	-11.11
Științele naturii, matematică și statistică	43.59	34.92	<b>78.51</b>	16.88		<b>21.49</b>	0.81
Tehnologiile informației și comunicațiilor	63.57	Nu sunt date disponibile					
Studii de inginerie, industrie (extractivă, prelucrătoare, energie electrică, termică, gaze, apă) și construcții	42.44	35.10	<b>77.55</b>	14.41	8.04	<b>22.45</b>	1.78
Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare	30.81	38.73	<b>69.55</b>			<b>30.45</b>	9.78
Sănătate și asistență socială	76.71	17.69	<b>94.40</b>			<b>5.60</b>	-15.08
Servicii	47.03	31.89	<b>78.92</b>			<b>21.08</b>	0.40
<b>URBAN</b>	52.42	33.37	<b>85.79</b>	10.33	3.87	<b>14.21</b>	-6.47
Programe și calificări generale	26.94	52.30	<b>79.24</b>	14.52	6.24	<b>20.76</b>	0.08

Educație	79.39	Nu sunt date disponibile					
Arte și științe umaniste	49.70	34.25	<b>83.95</b>	13.04		<b>16.05</b>	-4.63
Științe sociale, jurnalism și informații	59.10	29.00	<b>88.10</b>	9.07		<b>11.90</b>	-8.78
Afaceri, administrație și drept	66.28	26.95	<b>93.23</b>	5.17		<b>6.77</b>	-13.91
Științele naturii, matematică și statistică	39.21	40.24	<b>79.45</b>	14.50		<b>20.55</b>	-0.13
Tehnologiile informației și comunicațiilor	71.44	26.06	<b>97.51</b>			<b>2.49</b>	-18.18
Studii de inginerie, industrie (extractivă, prelucrătoare, energie electrică, termică, gaze, apă) și construcții	54.23	31.37	<b>85.60</b>	9.89	4.52	<b>14.40</b>	-6.28
Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare	37.87	29.41	<b>67.28</b>	27.50		<b>32.72</b>	12.04
Sănătate și asistență socială	77.01	17.73	<b>94.74</b>			<b>5.26</b>	-15.42
Servicii	59.52	26.66	<b>86.18</b>	10.54		<b>13.82</b>	-6.86
<b>RURAL</b>	33.36	37.69	<b>71.05</b>	17.69	11.26	<b>28.95</b>	8.27
Programe și calificări generale	25.20	42.87	<b>68.07</b>	18.58	13.35	<b>31.93</b>	11.25
Educație		Nu sunt date disponibile					
Arte și științe umaniste	41.86	32.48	<b>74.34</b>			<b>25.66</b>	4.98
Științe sociale, jurnalism și informații	46.98	28.70	<b>75.69</b>			<b>24.31</b>	3.63
Afaceri, administrație și drept	47.76	28.01	<b>75.77</b>	19.58		<b>24.23</b>	3.55
Științele naturii, matematică și statistică	22.68	30.67	<b>53.35</b>	33.66		<b>46.65</b>	25.97
Tehnologiile informației și comunicațiilor		Nu sunt date disponibile					
Studii de inginerie, industrie (extractivă, prelucrătoare, energie electrică, termică, gaze, apă) și construcții	34.29	37.50	<b>71.79</b>	17.72	10.50	<b>28.21</b>	28.21
Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare	45.61	31.96	<b>77.56</b>			<b>22.44</b>	1.76
Sănătate și asistență socială	83.17	Nu sunt date disponibile					
Servicii	49.45	33.89	<b>83.34</b>			<b>16.66</b>	-4.02

Sursa: Calcule proprii pe baza Ancheta Amigo, 2016, INS

Constatările noastre sunt următoarele:

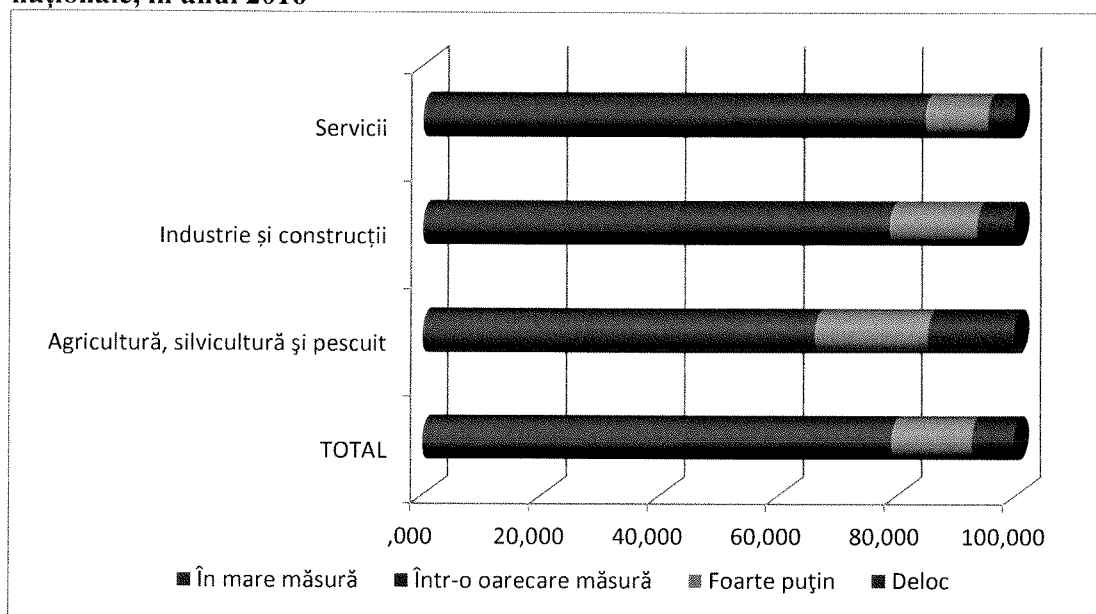
- Ca medie națională se constată un deficit important de competențe în cazul celor cu formare generală (programe și calificărilor generale, unde deficitul cronic este resimțit de 28% din respondenți; similar este și în cazul celor cu pregătire în științele naturii, matematică și statistică și cu doar un procent mai puțin cei cu pregătire în agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare;
- Bărbații se confruntă cu deficit de competențe și în cazul celor care sunt ocupați în arte și științe umaniste, suplimentar față de domeniile menționate anterior;
- În cazul femeilor incidența asimetriei este mult mai mare, incluzând și domenii precum Studii de inginerie, industrie (extractivă, prelucrătoare, energie electrică, termică, gaze, apă) și construcții; Agricultură, silvicultură, piscicultură și științe veterinare și Servicii;

Apreciem că este necesară o analiză de detaliu la nivel de universități pentru urmărirea stării de ocupare și a calității acestora în cazul absolvenților de licență după 1 an și respectiv 3 ani, pentru a

identifica efortul de adecvare prin acțiuni suplimentare (formare de completare, schimbarea locului de muncă etc.).

Ocuparea pe sectoare de activitate corelat cu nivelul de pregătire și asimetria de competențe poate oferi informații legate de diferențierea competențelor pe cele două categorii, profesionale sau transversale (Graficul nr. 1.10).

**Graficul nr. 1.10 Ocuparea tinerilor (15-34 ani), după gradul de adecvare al nivelului de instruire absolvit la cerințele locului de muncă actual și sectoare de activitate ale economiei naționale, în anul 2016**



Sursa: Calcule proprii pe baza Ancheta Amigo, 2016, INS

Lumea muncii este în continuă schimbare, cu viteze diferite pe ramuri de activitate. Digitalizarea economiei are limite tehnologice sau/si limite socio-umane. Prin urmare, relația cu beneficiarul pentru unele servicii este mai importantă decât creșterea productivității muncii și a profitabilității ca urmare a robotizării, de exemplu. De asemenea, o serie de activități în sectorul primar rămân de apanajul intervenției individului/persoanei ocupate, mașinile, oricât de sofisticate ar fi doar asistă activitatea umană fără să o înlocuiască. De aceea, cunoștințe și competențe comune necesită a fi predate diferențiat funcție de sectorul de activitate, pot avea o altă componență a elementelor de competență necesare. O cunoaștere de detaliu și o adecvare a formării pe domenii de specializare și posibile sectoare de activitate ar putea elimina o serie de asimetrii dintre cererea și oferta pe specializări și sectoare de activitate. O privire de ansamblu a percepției legăturii dintre sectorul de

activitate și adecvarea la locul de muncă prin formare ne evidențiază că adecvarea în locurile de muncă din servicii este mai importantă decât în alte sectoare de activitate, substituția dintre munca indivizilor cu mașini/roboți fiind, cel puțin pe termen mediu mai limitată, în parte și din cauza unor factori de natură comportamentală.

#### ***1.4.3. NEETs și echitatea inter-generațională***

Dezvoltarea mediului de afaceri din ultimul deceniu a accentuat flexibilitatea în muncă, iar cariera profesională este mult mai puțin stabilă, înregistrându-se procese „de stop and go”, pe alte rute profesionale, mai aproape de a) așteptări sau de b) posibilități. Conflictul inter-generațional în formele sale tradiționale crește vulnerabilitatea tinerilor – rămânerea pe piața muncii după pensionare și/sau prelungirea vieții active limitează locurile de muncă disponibile pentru absolvenți; accesul în carieră este limitat de poziția îndelungată pe posturi cheie a seniorilor; pensionarea nu asigură automat disponibilitate de ocupare pentru tineri, este necesară o translatăre a celor ocupați pe ierarhia profesională, deseori fracturată de măsuri administrative sau de progresul tehnologic; formele atipice de ocupare, specifice tinerilor nu se asociază cu ocuparea pe perioadă nedeterminată, specifică ocupării seniorilor de pe piața muncii etc.

Singură piața muncii nu dezvoltă mecanisme și determină comportamente de eficientizare a ocupării tinerilor. La nivel micro- firmele își adaptează modelul de ocupare provocărilor pieței, legate de competitivitate și creștere a afacerii. Modelele de transfer între generații a experienței de muncă și înlocuirea treptată a seniorilor țin de politica firmei și mai puțin de inițiativele politice (Strategii regionale/naționale etc.), dacă acestea nu sunt însoțite de facilități financiare pentru indivizi și firmă. Inițiativa Youth Guarantee, Youth employment inițiative sau Pilonul social al drepturilor sociale, ca să amintim doar câteva (recente) inițiative de politici nu vor produce rezultate decât prin măsuri concrete la nivel de angajator sau de antreprenor, concretizate în instrumente financiare de suport pentru măsurile de politici. Fondul Social European a preluat unele inițiative în finanțare, însă principala provocare rămâne sustenabilitatea acestora.

#### ***1.4.4. Calitatea ocupării măsurată prin participarea suplimentară la muncă***

Ocuparea are ca principal scop desfășurarea unei activități generatoare de venituri. Dacă nivelul acestora este insuficient beneficiarul/persoana activă poate opta pentru schimbarea locului de muncă sau completare prin ocupare multiplă.

Căutarea unui loc de muncă mai bine remunerat este deseori un demers riscant. Presupune identificarea unui loc de muncă cu ocupare integrală (8 ore/zi), având condiții adecvate de muncă, cu perspective bune de avans în carieră și cu venituri considerate de individ acoperitoare. Pe piața muncii din România îndeplinirea cumulativ a tuturor acestor condiții este o excepție, motiv pentru care o parte din cei ocupați apelează la formula mai multor locuri de muncă, respectiv ocuparea multiplă.

Ancheta Amigo, neavând reprezentativitate și la nivel regional, nu permite detalierea/rafinarea unor indicatori pe criterii asociate precum regiune/județ, nivel de educație, grupe ISCED și ramuri de activitate. Informații indirecte despre calitatea ocupării le putem obține din analiza indicatorilor disponibili, la nivel național și pe criteriile de asociere disponibile prin baza de date tempo on-line.

Participarea suplimentară la muncă se urmărește statistic prin mai mulți indicatori (ore suplimentare, munca sistematică peste program, etc.), însă pentru demersul nostru de analiză am selectat participarea la o activitate secundară, ca formă de ocupare multiplă. Ancheta Amigo permite evidențierea activităților secundare desfășurate de persoanele cu studii superioare și care reprezentau în perioada 2011-2016, cca 10-12% din totalul persoanelor care aveau o activitate secundară. În mediul urban 18-40% din cei ce desfășurau o activitate secundară aveau studii superioare, pe când în rural ponderea acestora nu depășea 10% în același interval de timp.

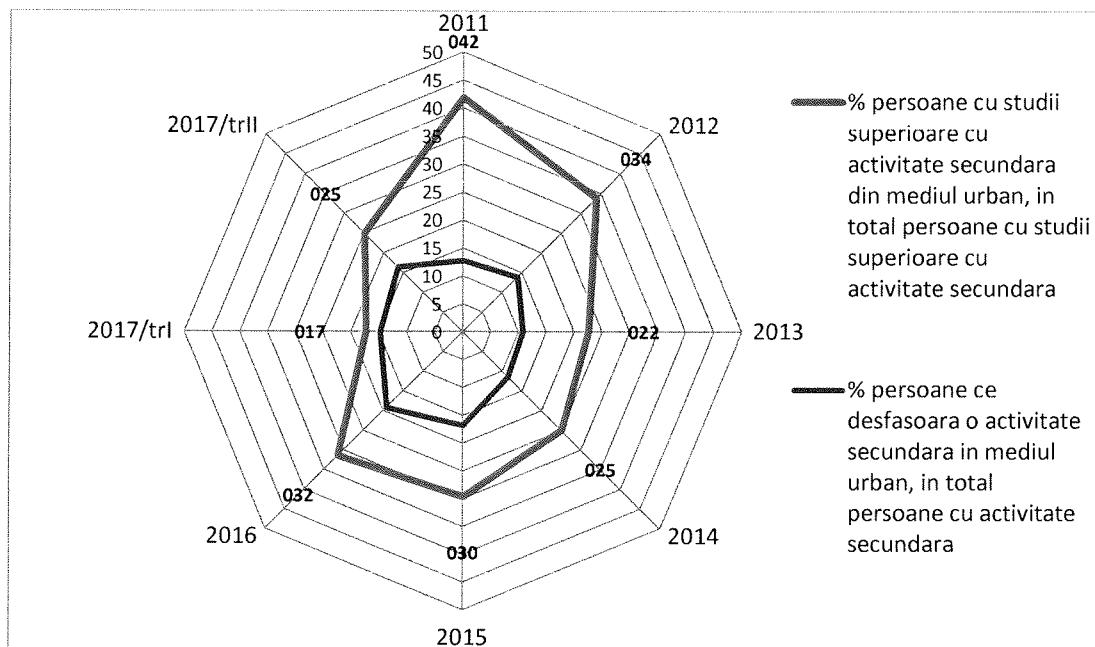
Ponderea celor care desfășoară o activitate secundară este mai redusă pentru mediul urban dar prezența celor cu studii superioare în aceasta categorie este mai intensă (Graficul nr. I.10). Prin urmare, cei cu studii superioare, chiar dacă nivelul de calificare și productivitatea potențială individuală mai ridicată îi recomandă pentru salarii mai ridicate, în realitate, nivelul câștigurilor îi determină să opteze într-o proporție destul de însemnată și pentru o muncă suplimentară, dar în detrimentul desfășurării altor activități care ar fi generat consum, deci cerere de bunuri și servicii și creștere economică.

Înregistrările statistice ne arată o oarecare ciclicitate dar de sens contrar dinamicii creșterii economice, ceea ce poate fi apreciată parțial ca favorabilă, o explicație ar fi aceea a completării veniturilor prin intensificarea muncii la locul principal de muncă (nu mai au timp și pentru o muncă



suplimentară, deci optează (dacă este posibil) pentru venituri suplimentare dintr-o durată prelungită a muncii, asociată cu venituri suplimentare).

**Graficul nr. I.11 Persoane care desfășoară o activitate secundară în perioada 2011-2016**



Sursa: Prelucrări pe baza datelor INS- tempo-online

Apelarea la un al doilea loc de muncă poate să ducă și la o îmbunătățire, sau dimpotrivă, la reducere a gradului de valorizare a competențelor. Din nou apreciem că este un subiect de interes pentru analiza calitativă a integrării pe piața muncii a absolvenților, care ar trebui avut în vedere, prin dezvoltarea de întrebări specifice în modulul de analiză a gradului de valorizare a potențialului de cunoștințe dobândite prin educația universitară. Paleta situațiilor posibile este largă, de la ocupare secundară de aceeași valoare sau mai ridicată decât cea la locul principal de muncă (care se asumă că este bazat pe ocupare decentă, potrivit competențelor și până la a avea două locuri de muncă (sau mai multe), toate asociate cu supracalificare. Revenim din nou la observația că un loc de muncă adecvat este mult mai eficient atât pentru angajat/persoana ocupată (oferă venituri satisfăcătoare, acceptate ca decente de individ) cât și pentru angajator (angajarea/implicarea în îndeplinirea sarcinilor este completă, indivizii nu sunt distrași de preocupările asociate celui de-al doilea loc de muncă, eficiența muncii fiind mai ridicată).

## ***II. Analiză integrată asupra cercetărilor derulate în macroregiunea 4 cu privire la potențialul zonei și evaluarea impactului privind intervențiile din sistemul educațional asupra gradului de dezvoltare economică a macroregiunii, a nivelului de angajare și a domeniilor solicitate. De la bune practici și analize calitative ad-hoc la standardizare***

În cadrul proiectului SIPOCA 3 au fost realizate de către experți independenți o serie de analize de profunzime asupra universităților publice, pentru a inventaria :

- Oferta educațională potențială și reală, pe domenii de specializare și nivelul de excelență a proceselor de învățare;
- Gradul de ancorare a activității de formare universitară în dezvoltarea locală, respectiv gradul de acoperire a cererii de muncă din zonă;
- Performanța universităților în asigurarea angajabilității absolvenților, din perspectivă cantitativă și calitativă;
- Metodologii specifice pentru determinarea impactului ofertei educaționale asupra dezvoltării regiunii.

În capitolul de față vom prezenta cele mai importante rezultate ale acestor cercetări, selectând acele metodologii, indicatori, instrumente de analiză de impact care au potențial de extindere a aplicării la nivel național și care oferă cea mai bună informație privind rezultatele și eficiența învățării în sistemul universitar public al zonei.

De asemenea vom face o selecție a bunelor practici din universități, pentru a evalua potențialul și eficiența informative a acestora și gradul de utilitate pentru:

- Orientarea asupra cifrei de școlarizare totale;
- Identificarea și ulterior ajustarea deficitului de cunoștințe și competențe adresate studenților/cursanților, pe domenii de specializare;

- Evaluarea potențialului de extindere a aplicării și în cadrul altor universități/facultăți de profil și/sau generalizare la nivelul tuturor domeniilor de studiu;

- Estimarea, cel puțin generală a efectului transferului de bune practici din perspectiva managementului instituțional și/sau al costurilor de gestionare a implementării instrumentului/metodei.

Această evaluare a activității experților independenți ce au derulat cercetări la nivel de universitate se va concretiza și în analiza SWOT asupra propunerilor/recomandărilor de instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor.

În final vom prezenta rezultatele derulării unei cercetări calitative de investigare a marilor angajatori din zonă asupra calității ofertei educaționale și asupra managementului universitar.

În analizele și propunerile noastre de îmbunătățire a adecvării învățământului universitar pentru creșterea ratei de angajabilitate a absolvenților, și în principal pe piața națională a muncii (ca vector de recuperare a investiției naționale în educație) pornește de la analiza SWOT a sistemului actual, prin prezentarea succintă doar a aspectelor care, în opinia noastră, au incidență majoră asupra ofertei pieței educației – cantitativă, structurală și calitativă (competențe, aptitudini și atitudini față de ocupare și eficiența acesteia). Analiza SWOT generală a sistemului educației universitare, din perspectiva potențialului de ofertă pentru piața muncii naționale identifică drept a) puncte forte – existența RNCIS – Registrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior, a CNCIS- Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior și a European Professional Card, EPC - Cardul profesional european, procedură electronică utilizată pentru a obține recunoașterea calificărilor profesionale; b) ca puncte slabe: ineficiență, irelevanță, inechitate și slabă calitate a proceselor de formare, cu accente de degradare a condițiilor, conținutului formării, metodelor de predare (recunoscute la nivel internațional ca învechite) și a calității corpului profesoral (mari diferențe de competență profesională, expertiză și excelență în dezvoltarea antreprenoriatului academic; necorelarea finanțării cu priorități de dezvoltare; curricula slab adaptată cerințelor de cunoștințe și competențe pentru muncă și viață ale absolvenților; reforma instituțională nefinalizată, parțial necoerentă și inadecvata nevoilor de performanță pe piața educației și în legătură cu cererea pieței muncii și modernizarea mediului de afaceri; slabe valențe informaționale pentru analiza impactului asupra angajatorilor ale sistemului informatic RMU; formalismul analizelor de impact sau lipsa acestora; lipsa de reprezentativitate geospațială, pe domenii de formare profesională și pe activități CAEN Rev2; funcționalitatea Sistemului Integrat Național Educațional (SINED) , ca instrument de fundamentare a politicilor educaționale pentru piața muncii; c)

drept oportunități Cadrul European al Calificărilor (European Qualifications Framework) și Sistemul recunoașterii diplomelor, competentelor la nivelul UE; RNA- Registrul Național al Absolvenților gestionat de Agenția Națională a Calificărilor; REVISAL – registrul contractelor de muncă înregistrate la angajatori; acordurile bilaterale cu universități din străinătate, programul Erasmus +; facilitățile TIC pentru comunicare pe rețele ale absolvenților și stakeholderilor implicați în sistemul educațional și organizarea de programe de studii de formare și dezvoltare profesională continuă, în colaborare cu ANC (cursuri postuniversitare, de scurtă durată etc.) ; d) n) riscuri și amenințări: aplicarea mecanică, inadecvată a sistemului Bologna și slabe performanțe pe componenta de excelență, care ar putea alimenta piața muncii sistemului CDI; diversificarea exagerată a domeniilor de formare și necorelarea cu cererea pieței muncii (sistem licența), ori/și caracterul învechit al conținutului formării față de dinamica cererii prin conținutul locurilor de muncă vacante și/sau nou create; subfinanțarea, pentru unele domenii de formare cronică, chiar și în condițiile reglementării sistemului finanțării pe student; ineficiența structurilor de evaluare constituite -ARACIS, ANC; lipsa unei baze de date relevante care să permită evidențierea parcursului de eficientizare a răspunsului universităților, prin absolvenți, la cererea pieței muncii; internaționalizarea învățământului superior în detrimentul ofertei pentru piața națională.

### ***II.1. Inventarierea unor inițiative educaționale cu potențial de reducere a discrepanțelor dintre oferta educațională și cererea mediului de afaceri și social***

Reforma sistemului de educație, demarată în primii ani după revoluție a reprezentat un proces greoi de modernizare, compatibilizare cu sistemele europene, adoptarea unor modele noi de formare (Sistemul Bologna), reforma finanțării, introducerea unor parametri de măsurare a calității în educație, elaborarea unor strategii de dezvoltare și politici de implementare cu indicatori țintă (Europa2020) și orientări de perspectivă (Europa 2030), cu definirea coordonatelor dezvoltării/modernizării sistemului la nivel național, și asocierea unor metode manageriale adaptate perioadei prezente. Lipsa de consecvență a măsurilor de reformă și evaluarea episodică și nesistematică a performanțelor sistemului educației universale și, ca rezultat lipsa viziunii naționale integrative au condus la sincope și inadvertențe de dezvoltare/modernizare. În plus, intrarea pe piața europeană a educației a presupus și dezvoltarea dimensiunii internaționale a universităților, deseori forțată și/sau în detrimentul asigurării necesarului de ofertă prin absolvenți (medicină, TIC, servicii etc.). Studiile experților prezintă o

diversitate de abordări și propun metodologii sau instrumente de politici aplicate sau nu în România, a căror valoare cognitivă și relevanță practică sunt extrem de diferite, cu potențial de aplicare și generalizare destul de fragil. Parcurgerea studiilor parțiale ne conduce la unele aprecieri generale:

- Lipsa de omogenitate de abordare la nivelul universităților a dezvoltării instrumentelor de analiză a impactului ofertei educaționale față de cererea pieței muncii;
- Calitate diferită pe universități pentru același domeniu de formare;
- Rigiditatea și dependența dezvoltării/ perfecționării curriculei
- Relații de colaborare destructurate, cu incidență asupra atractivității învățământului universitar etc.

Conținutul studiilor este mai degrabă complementar ca abordare și metodologie decât uniformizat, deși, practic, termenii de referință au fost unitari. În funcție de dimensiunea universităților, de plasarea geografică și performanțele anterioare s-au identificat și priorizat obiective și rezultate așteptate diferite. Universitățile din Macroregiunea 4 se prezintă pe o plajă largă a preocupărilor în analiza angajabilității universităților, la fel și inițiativele adoptate.

**Tabelul nr. II.1 Principalele preocupări ale universităților din macroregiune, în ordinea importanței acordate de managementul universitar**

Inițiative în universitățile din macroregiunea 4	Efectul scontat
Creșterea vizibilității internaționale prin acorduri de colaborare cu universități din străinătate și schimbul reciproc de studenți și cadre didactice	Creșterea calității educației
Diversificarea domeniilor de formare și promovarea educației în limbi străine	Atragerea studenților străini Cooperare la nivel de Euro regiune
Invitarea pentru predare a cercetătorilor	Dezvoltarea de programe de cercetare în comun cu studenții și derularea Ciclului 3 Bologna
Înființarea de Consilii consultative ale angajatorilor cu rol în monitorizarea programelor de formare relevante pentru piața muncii	Adaptarea la cerințele pieței muncii și adecvarea cu COR și Cadrul Național al Calificărilor;

Sursa: Realizat de autor pe baza centralizării și selecției analizelor pe studii de caz la nivelul universităților

Se încearcă practic o adaptare la exigențele actuale internaționale, și mai puțin o adecvare la cererea locală/regională/națională de absolvenți, ceea ce a dus la manifestarea și chiar cronicizarea unor externalități negative:

- Stimularea migrației internaționale pentru muncă, după absolvire;
- Un răspuns parțial la cererea de competențe de pe piața națională, gradul de adecvare, în medie fiind extrem de redus, comparativ cu așteptările/estimările;
- Prioritizarea obiectivelor de finanțare în detrimentul celor de calitate educațională; preocuparea pentru numărul de studenți înscriși și mai puțin sau în unele cazuri deloc pentru modernizarea procesului de predare și actualizarea domeniilor de formare ori a specializărilor la cursurile de master;
- Formalism în relația cu mediul de afaceri – cu diferențe mari pe domenii de pregătire etc., cu incidență directă asupra lipsei abilităților practice și a experienței în muncă (din stagiul de practică).

Am selectat o serie de inițiative recente și/sau bune practici aplicate în ultimii ani în universitățile din Macroregiunea 4, care, în opinia noastră au potențial de generalizare, bineînțeles din perspectiva asigurării inserției profesionale – decente și relativ rapide după absolvire.

**Tabelul nr. II.2. Inventarierea bunelor practici în analiza impactului sistemului educațional universitar asupra angajatorilor și a dezvoltării mediului de afaceri local/național**

Inițiativă la nivelul universităților din macroregiunea 4	Descriere pe scurt a metodologiei	Rezultate ale analizei și utilitatea practică a acestora	Potențial de extindere a) pe domeniu de formare b) generalizare
Cercetare calitativă – studiu de caz	Analiza descriptivă a indicatorilor utilizați pentru raportările la ministerul de resort	-Număr maxim de studenți pe cicluri Bologna și domenii de pregătire -Cifra de școlarizare anuală	-este deja generalizat prin cererea de informații statistice ale ministerului de resort
Cercetare calitativă – interviu cu conducerea	Interviu de profunzime	-Opinii, diferențiate funcție de experiența în conducere și performanța ca manager	-Standardizare întrebări și repetabilitate anuală
Cercetare calitativă – interviu cu angajatorii	Aplicare chestionar de interviu și, complementar, derularea unui interviu de profunzime (față în față)	Identificarea problemelor; cunoașterea modului de gestionare și determinarea impactului asupra performanțelor și sustenabilității firmei	-standardizare și aplicarea aceluiași chestionar, dezvoltat prin integrarea selectivă a unor întrebări relevante și/sau module din chestionarele folosite de experții 1-32
Centre de consiliere și orientare în carieră (ex universitatea din Arad)	interviu de profunzime	Abordarea echilibrată a problemelor identificate și	a) Da b) da

		recomandări decizionale pentru o alegere adecvată a specializărilor	
Alinierea conținutului examenului de licență și rezidențiat la cererea pieței (UMF Victor Babeș Timișoara) și eliberarea la cerere a certificatului „Good Standing” (Colegiul Medicilor)	Verificare/evaluare dosar personal, după examenul de licență și rezidențiat	posibilitatea de a profesa în străinătate	Este o practică curentă care creează presiune pe piața muncii naționale prin creșterea deficitelor de ocupare

Sursa: Realizat de autor pe baza centralizării și selecției analizelor pe studii de caz la nivelul universităților

Metodele aplicate reflectă o abordare preponderent calitativă, având ca scop creșterea gradului de angajabilitate a absolvenților, ca soluție de contracarare a restricției demografice și de mobilitate externă pentru muncă. Urmărirea statistică cantitativă, asociată cu o inflexibilitate majoră la adaptarea modulelor de formare la dinamica cererii de competențe de pe piața muncii, a progresului tehnologic și/sau a restructurării domeniilor de activitate în plan local (închiderea unor firme tradiționale, după privatizare, reducerea activității ca urmare a diminuării cererii interne și externe etc.) au alimentat segmentul populației tinere inactive (NEETs).

În continuare prezentăm analiza SWOT a unor inițiative de analiză de impact a universităților, identificate în studiile 1-32 care, în opinia noastră, se pot transfera ca metode de lucru în analiza impactului la nivelul tuturor universităților din România.

**Tabelul nr. II.3 Analiza SWOT asupra propunerilor/recomandărilor de instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor**

Propunere/ recomandare selectată din practica universităților din macroregunea4	Puncte forte	Puncte slabe	Riscuri	Amenințări	Efect așteptat asupra angajabilității		Potențial de generalizare
					cantitativ	Calitativ - competențe adecvate	
Adoptarea standardelor europene	Colaborare cu instituții partenere externe (universități)	Preluare modele	Slaba eficiența	Absolvenți pentru piața europeană în detrimentul celor pentru piața muncii națională	Redus pe piața națională	Slab corelat	Doar după adecvare la piața locală/națională
Implicarea angajatorilor	Recrutare înainte de	Metode dedicare de	Experiența practica	Formalism vs.	Ridicat la angajatorul	Adecvat la angajatorul	Exista introdus in programa de

în stagiile de practica	absolvire	implicare a studenților în practica muncii, strict specifice angajatorului	limitata sau neadecvata pentru alți angajatori	deprinderi practice limitate cererii angajatorului de practica	de practică; redus la alți angajatori	de practica; slab corelat sau inadecvat pentru alți angajatori	formare un stagiu de practica obligatoriu; poate deveni performant dacă se introduce practica anuală
Cooperare cu mediul de afaceri pentru dezvoltarea stagiilor de internship	Adaptarea la cerințele pieței muncii și dobândirea de deprinderi de muncă	Acțiuni izolate, sporadice, inegal dezvoltate pe domenii de formare și tipuri de activități ale angajatorilor	Experiența practica limitata sau neadecvata pentru alți angajatori	Lipsa posibilităților de angajare ulterioară cu contract de muncă	Ridicat la ofertantul de stagii de intership, moderat pentru alți angajatori	Ridicat la ofertantul de stagii de intership, moderat pentru alți angajatori	Ridicat, dar este puternic condiționat de disponibilitate a resurselor financiare ale angajatorilor în raport cu beneficiile din munca desfășurată în perioada stagiilor
Implementare a de proiecte prin fonduri structurale	Parteneriate limitate pe perioade de implementare și, eventual, de sustenabilitate, cu slabe șanse de supraviețuire pe termen lung, chiar și pe același tip de activități și competențe dobândite pe perioada proiectului	Studiile și analizele sunt limitate ca frecvență și sferă de analiză de termenii de refiță, rezultatele așteptate și finanțare	Lipsa sustenabilității, dincolo de perioada expres solicitată prin proiect	Abandonare a unor metodologii, modele de analiză, tipuri de activități de suport pentru facilitarea creșterii ratei angajabilității pe piața muncii a absolvenților de învățământ superior	Ridicate pe perioada implementării proiectului și centrate pe indicatorii de proiect și de program de finanțare și slab sau inexistent în perioada de post-implementare	Ridicate pe perioada implementării proiectului și centrate pe indicatorii de proiect și de program de finanțare și slab sau inexistent în perioada de post-implementare	Condiționat de continuarea finanțării

Sursa: prelucrare personală

Chestionarele aplicate la nivelul universităților au avut în vedere identificarea implicării conducerii unităților de învățământ superior în activitatea de inserție pe piața muncii, pe de o parte, prin educația pentru piața muncii și, pe de altă parte, prin monitorizarea absolvenților pe parcursul carierei, până la 5 ani după terminarea studiilor, ca modalitate de identificare și validare sau invalidate a politicilor educaționale adresate cursanților în vederea asigurării angajabilității acestora.

Din perspectiva conținutului chestionarului și a dimensiunii acestuia, în studiile experților 1-32 se regăsesc diverse variante, mai detaliate sau mai sintetic prezentate, funcție de interesul evaluatorilor și/sau metoda de aplicare, toate însă au în vedere 2 componente – una de inventariere statistică și alta



de analiză calitativă de percepție. În final, am dezvoltat propriul chestionar (Anexa nr. II.1) și l-am aplicat unora din universitățile din macroregiune, concluziile obținute prin analiza răspunsurilor fiind similare. Sintetic acestea sunt:

- există preocupări la nivelul universităților, însă acestea sunt inegale ca interes și activități efective derulate;
- analizele efectuate includ un număr variabil de absolvenți, de la sub  $\frac{1}{4}$  până la puțin peste  $\frac{1}{2}$ , pe contingente de absolvenți, cu variabilități anuale mari, ceea ce nu le conferă caracterul necesar de reprezentativitate, ci doar o valoare indicativă, care trebuie considerată corespunzător, respectiv cu rezerve;
- în unele cazuri, primează interesul asupra mijloacelor care facilitează inserția pe piața muncii (ex: finanțarea, etc.) în detrimentul scopului, respectiv operaționalizarea unor acțiuni de formare cu eficiență dovedită, probată la activarea absolvenților pe piața muncii și certificată de angajator (calitatea cunoștințelor și utilitatea pentru exercitarea sarcinilor la locul de muncă, deprinderile de muncă dobândite pe perioada practicii sau din lucrul în echipă la implementarea de proiecte comune de cercetare –cadre didactice, studenți/cursanți – operatori economici)
- există încă probleme majore de adecvare a competențelor, atât pentru cele profesionale (actualitatea acestora, adecvarea cu nivelul tehnologic din firme etc.) cât și pentru cele „soft”;
- necesitatea dezvoltării segmentului ciclului II – cursuri postuniversitare, de scurtă durată, care să asigure, la cererea pieței completarea de formare, prin sistemul învățării pe tot parcursul vieții – adecvare/completare de competențe de specialitate, de unități de competență transversale etc.;

Completarea aplicării acestui chestionar, relativ redus ca dimensiuni (metoda de aplicare a fost pe e-mail sau telefonic) cu interviuri de profunzime, realizate „față-în față” a evidențiat și aspecte legate de nevoia unui management performant, strategic, bazat pe principiul inovării permanente în procesul predării/învățării și a nevoii alocării cadrelor didactice cu pregătire corespunzătoare, cerută de piață și renunțarea treptată la sistemul cursurilor de master adaptate mai mult expertizei cadrelor didactice, care nu era (este) întotdeauna „de actualitate”, cerută de piața muncii. Pentru asigurarea unei coerențe multianuale a analizelor de impact și a comparabilității evaluărilor, pe conținut, recomand aplicarea anuală a acestor chestionare, centralizarea la nivel de minister și ajustarea, pe baza rezultatelor, a strategiei și politicilor de inserție pe piața muncii a absolvenților și/sau completare cu măsuri de politici economice și sociale pentru asigurarea condițiilor de muncă și viață care să reducă

propensiunea pentru migrațiune externă (nivel venituri, fiscalitate adecvată, facilități atractive pentru angajatori pentru a prelua absolvenți, în general fără experiență în muncă, susținerea dezvoltării antreprenoriatului ca forma eficientă de ocupare, facilitarea dezvoltării unei activități individuale ca expert- angajat pe cont propriu, susținerea exercitării profesiilor libere etc.).

## ***II.2. Relația școală - mediul de afaceri. Percepția angajatorilor cu privire la oferta de absolvenți de învățământ superior***

În cadrul analizei derulate în prezentul studiu am realizat și o cercetare calitativă bazată pe aplicarea unui *chestionar de percepție asupra angajatorilor*, care să evidențieze:

A - impactul profilului de pregătire al absolvenților de învățământ superior asupra performanțelor firmei

B – eficiența managementului universitar în relația cu mediul de afaceri – respectiv capacitatea acestuia de a dezvolta rețele de cooperare și de a adecva oferta educațională la cererea pieței muncii

Chestionarul a fost adresat angajatorilor semnificativi de pe piață, pe domenii de activitate și care derulau activități la nivel de (macro)regiune, ca principal bazin de ocupare al absolvenților (Anexa II.2). Am optat de asemenea pentru selectarea în eșantionul de cercetare a firmelor cu activitate de comerț exterior, indiferent de forma de proprietate a capitalului (autohton, ISD sau mixt) și am inclus primii 20 operatori de piață după numărul de salariați și nu după cifra de afaceri deoarece scopul studiului este de a analiza capacitatea de angajabilitate a absolvenților.

Înainte de a prezenta sintetic principiile selecției întrebărilor și rezultatele (pre)testării chestionarului vom prezenta succint piața muncii macroregiunii, din perspectiva principalilor angajatori, ca domenii de activitate cu potențial de ocupare, definite prin codul CAEN declarat de aceștia ca principală activitate derulată în anii fiscali 2015 și 2016. Două aspecte au fost urmărite, respectiv **dinamica taliei agenților economici din perspectiva muncii salariate și gradul de concentrare al pieței muncii, pe de o parte, și distribuția acestor firme/angajatori pe domenii de activitate**. Aceste aspecte le considerăm importante deoarece, chiar și în condițiile unui domeniu de activitate caracterizat prin preponderența agenților economici mici și mijlocii, cultura organizațională și performanța în muncă trebuie cunoscută de studenți, ca reper în exercitarea atribuțiilor locului de

muncă. Totodată, acești angajatori mijlocii și mari pot asigura în condiții adecvate și efective stagii de practică utile pentru studenți sau stagii de internship.

Analiza bazei de date a operatorilor de piață activi și semnificativi în macroregiunea 4 ne indică un grad diferit de concentrare a pieței muncii pe domenii de activitate, de la cca 32% în județul Timiș pentru primii 10 angajatori din zona, la peste 85% în județul Gorj.

**Tabelul nr. II.4. Distribuția angajatorilor mijlocii și mari, cu activitate de comerț exterior, după numărul de salariați, Macroregiunea 4**

	Nr firme/ Cod CAEN(*)	Nr salariați	Primele 10 companii		Primele 20 companii		Număr mediu salariați/firma la nivel de angajatori cu > 50 salariați și activitate de comerț exterior
			Număr salariați	% salariați în total	Număr salariați	% salariați în total	
Total macroregiune							
2015	1133	302992	145535	48.03	180671	59.63	267
2016	1109	305292	148495	48.64	185694	60.83	275
Regiunea Sud-Vest Oltenia							
2015	372	94591	56744	59.99	68620	72.54	254
Dolj	141	27851	11205	40.23	15579	55.94	198
Gorj	44	23188	20081	86.60	21512	92.77	527
Mehedinți	32	6024	4176	69.32	5212	86.52	188
Olt	70	17499	9979	57.03	12477	71.30	250
Vâlcea	85	20029	11303	56.43	13840	69.10	236
2016	380	95259	57066	59.91	68994	72.43	251
Dolj	151	31524	14069	44.63	18709	59.35	209
Gorj	42	21099	18490	87.63	19669	93.22	502
Mehedinți	28	4077	2690	65.98	3596	88.20	146
Olt	76	18337	10463	57.06	12978	70.77	241
Vâlcea	83	20222	11354	56.15	14042	69.44	244
Regiunea Vest							
2015	761	208401	88791	42.61	112051	53.77	274
Arad	205	51070	21554	42.20	27479	53.81	249
Caraș-Severin	59	14058	9437	67.13	10795	76.79	238
Hunedoara	123	34548	20076	58.11	23217	67.20	281
Timiș	374	108725	37724	34.70	50560	46.50	291
2016	729	210033	91429	43.53	116700	55.56	288
Arad	200	52317	22091	42.23	28476	54.43	262
Caraș-Severin	57	14064	9836	69.94	11145	79.24	247
Hunedoara	112	30713	17845	58.10	20702	67.40	274
Timiș	360	112939	41657	36.88	56377	49.92	314

(\*) clasificția CAEN Rev 2, 2017, cu 4 digiti, vezi <http://coduricaen.info/> pentru denumire și explicații tipuri de activități

Sursa: Prelucrări ale autorului pe bază de date a firmelor active din România, <https://www.listafirme.ro/>

În regiunea Sud-Vest Oltenia numărul de firme crește, iar în regiunea Vest se reduce. În macroregiune numărul de firme care îndeplinesc atributele menționate mai sus (număr de salariați de

50 și peste și cu activitate de comerț exterior) scade, la fel și numărul total de salariați la primele 10 firme, dar crește la firmele ce dețin pe piața muncii pozițiile 11-20. Cu excepția județelor Gorj și Mehedinți aflate la extremele maxime, respectiv minime ale dimensiunii medii a firmelor pe județ după numărul de salariați, în toate celelalte județe numărul mediu de salariați pe firmă este de 200-300 persoane, cu ușoară tendință de creștere.

Dacă analizăm ocuparea la marii angajatori din zonă și/sau la firmele din top 10 pe piața muncii se constată următoarele:

- există județe cu o piață a ocupării relativ stabilă și în creștere – (județele Vâlcea, Arad), cu potențial predictiv înalt de absorbție al absolvenților
- județe cu o dinamică moderată a ocupării și diversificare pe activități, cu schimbări relativ reduse a TOP 10 în ocupare – Caraș-Severin, Timiș, Hunedoara
- județe cu dinamică accentuată și diversitate a angajatorilor pe activități economice, din Top 10 – Gorj, Dolj, Mehedinți și Olt
- diversitatea codurilor CAEN, respectiv a activităților firmelor permite absorbția unor contingente variate de absolvenți pe domenii de pregătire, deci, bazinul de ocupare se poate acoperi prin oferta educațională a universităților din macroregiune
- există firme care concentrează marea parte a ocupării pe județ, precum SC SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA SA în Gorj; SC PROFI ROM FOOD SRL; SC APTIV TECHNOLOGY SERVICES & SOLUTIONS SRL; SC CONTINENTAL AUTOMOTIVE ROMANIA SRL în Timiș; SC SEWS ROMANIA SRL și SC SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC HUNEDOARA SA în Hunedoara; SC SE BORDNETZE SRL în Caraș-Severin; SC TAKATA ROMANIA SRL și SC LEONI WIRING SYSTEMS ARAD SRL în Arad; SC VEL PITAR SA, SC OLTCHIM SA, SC C.E.T. GOVORA SA în Vâlcea; SC PIRELLI TYRES ROMANIA SRL și SC ALRO SA în Olt; REGIA AUTONOMA PENTRU ACTIVITATI NUCLEARE RA în Mehedinți; ori SC CIVITAS P.S.G. SRL, SC FORD ROMANIA SA și SC COMDATA SERVICE SRL în Dolj care, prin dezvoltarea de parteneriate cu universitățile din zona pot genera bazinul de recrutare pentru noile locuri de muncă create.

**Tabelul nr. II.5 Marii angajatori cu activitate de comerț exterior ai macroregiunii, pe județe, în anii 2015 și 2016**

Angajator în top 10		Cod CAEN	Nr salariați	Angajator în top 10		Cod CAEN	Nr salariați
<b>Dolj 2015</b>				<b>2016</b>			
1	SC FORD ROMANIA SA	2910	2668	SC CIVITAS P.S.G. SRL	8010	3155	
2	UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA	8542	1919	SC FORD ROMANIA SA	2910	2623	
3	COMPANIA DE APA OLTENIA SA,	3600	1079	SC COMDATA SERVICE SRL	6311	2523	
4	SC CASA NOASTRA SA	2223	1077	COMPANIA DE APA OLTENIA SA	3600	1112	
5	SC MAGLIERIE CRISTIAN IMPEX SRL	1439	996	SC CASA NOASTRA SA	2223	1069	
6	SC CUMMINS GENERATOR TECHNOLOGIES ROMANIA SA	2711	748	SC MAGLIERIE CRISTIAN IMPEX SRL	1439	802	
7	R.A.T. SRL	4931	724	SC ELECTROPUTERE SA	2711	722	
8	SC ELECTROPUTERE SA	2711	705	R.A.T. SRL	4931	698	
9	SC POPECI UTILAJ GREU SA	2511	686	SC POPECI UTILAJ GREU SA	2511	691	
10	SC MODEXIM SA CRAIOVA	1413	603	SALUBRITATE CRAIOVA SRL	3811	674	
<b>Gorj 2015</b>				<b>2016</b>			
1	SC SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA SA	3511	16349	SC SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC OLTENIA SA	3511	14908	
2	SC ARTEGO SA	2219	1071	SC ARTEGO SA	2219	1050	
3	SC UZINA MECANICA SADU SA	2540	907	SC UZINA MECANICA SADU SA	2540	909	
4	- restricționat -	3600	370	SC MANUFACTURA DE MOTRU SRL	1439	334	
5	SC GRUPUL REPARATII INDUSTRIALE SI MONTAJ EXCAVATOARE X SRL	2892	264	SC CRESCENDO SRL	4711	259	
6	SC CRESCENDO SRL	4711	257	SC GRUPUL REPARATII INDUSTRIALE SI MONTAJ EXCAVATOARE X SRL	2892	228	
7	SC UMR SA	2511	236	SC MACOFIL SA	2332	227	
8	SC MACOFIL SA	2332	225	SC UMR SA	2511	195	
9	- restricționat -	1013	217	SC YDAIL CONSTRUCT SRL	4211	190	
10	SC CONFECTIA SA	1413	185	SC I H N E COMPANY SRL	1610	190	
<b>Mehedinți 2015</b>				<b>2016</b>			
1	REGIA AUTONOMA PENTRU ACTIVITATI NUCLEARE RA	2013	1840	SC VIGILENT SECURITY SRL	8010	671	
2	SC VIGILENT SECURITY SRL	8010	510	SC SEVERNAV SA	3011	440	
3	SC SEVERNAV SA	3011	383	SC SANTIERUL NAVAL ORSOVA SA	3011	331	
4	SC SANTIERUL NAVAL ORSOVA SA	3011	333	SC CILDRO PLYWOOD SRL	1621	310	
5	SC CILDRO PLYWOOD	1621	272	SC COMBINATUL DE	1712	237	

	SRL			CELULOZA SI HARTIE SA		
6	SC VIA VITA CONSTRUCTII SRL	4211	236	SC RBS EXIM SRL	3212	164
7	restricționat -	1413	158		4211	160
8	SC RBS EXIM SRL	3212	156	SC LBL SILVER SRL	3212	150
9	SC LBL SILVER SRL	3212	156	SC CIV GROUP SRL	4120	114
10	SC TRIION-CONSTRUCT SRL	0220	132	SC TRUSTUL DE CONSTRUCTII DROBETA SA	4211	113
<b>Olt 2015</b>						
1	SC PIRELLI TYRES ROMANIA SRL	2211	2427	SC PIRELLI TYRES ROMANIA SRL	2211	2714
2	SC ALRO SA	2442	2398	SC ALRO SA	2442	2449
3	SC TMK-ARTROM SA	2420	1267	SC TMK-ARTROM SA	2420	1294
4	SC ROMANITA SA	1413	1069	SC ROMANITA SA	1413	1091
5	SC ALTUR SA	2932	655	SC ALTUR SA	2932	676
6	SC BEKAERT SLATINA SRL	2593	557	SC BEKAERT SLATINA SRL	2593	555
7	SC GURAYTEX SRL	1413	552	SC GURAYTEX SRL	1413	543
8	SC GAMA SA	1413	387	SC PRYSMIAN CABLURI SI SISTEME SA	2732	414
9	SC S.C.A.D.T. SA	4120	339	SC GAMA SA	1413	374
10	SC SALUBRIS SA	3811	328	SC INTERNATIONAL AUTOMOTIVE COMPONENTS GROUP SRL	2932	353
<b>Vâlcea 2015</b>						
1	SC VEL PITAR SA	1071	2413	SC VEL PITAR SA	1071	2441
2	SC OLTCHIM SA	2014	2135	SC C.E.T. GOVORA SA	3530	2197
3	SC C.E.T. GOVORA SA	3530	2124	SC OLTCHIM SA	2014	1911
4	restricționat -	3600	880	restricționat	3600	837
5	SC AVICARVIL SRL	1012	713	SC ANNABELLA SRL	4711	740
6	SC ANNABELLA SRL	4711	665	SC BOROMIR IND SRL	1061	728
7	SC BOROMIR IND SRL	1061	635	SC AVICARVIL SRL	1012	667
8	SC CALIMANESTI CACIULATA SA	5510	584	SC CALIMANESTI CACIULATA SA	5510	649
9	SC DIANA SRL	1011	581	SC DIANA SRL	1011	610
10	SC CIECH SODA ROMANIA SA	2013	573	SC CIECH SODA ROMANIA SA	2013	574
<b>Arad 2015</b>						
1	SC LEONI WIRING SYSTEMS ARAD SRL	2931	4429	SC TAKATA ROMANIA SRL	2932	4302
2	SC TAKATA ROMANIA SRL	2932	4208	SC LEONI WIRING SYSTEMS ARAD SRL	2931	4065
3	SC KROMBERG & SCHUBERT ROMANIA NA SRL	2931	2499	SC KROMBERG & SCHUBERT ROMANIA NA SRL	2931	2840
4	SC ASTRA RAIL INDUSTRIES SRL	3020	2464	SC ASTRA RAIL INDUSTRIES SRL	3020	2492
5	SC EKR-ELEKTROKONTAKT ROMANIA SRL	2931	2253	SC EKR-ELEKTROKONTAKT ROMANIA SRL	2931	1892
6	SC KEY SAFETY SYSTEMS RO SRL	2932	1384	SC KEY SAFETY SYSTEMS RO SRL	2932	1657
7	SC COINDU ROMANIA SRL	1392	1260	SC COINDU ROMANIA SRL	1392	1504
8	SC YAZAKI COMPONENT	2931	1174	SC YAZAKI COMPONENT	2931	1215

	TECHNOLOGY SRL			TECHNOLOGY SRL		
9	SC HANES GLOBAL SUPPLY CHAIN ROMANIA SRL	1414	1001	SC WEBASTO ROMANIA SRL	2932	1187
10	SC WEBASTO ROMANIA SRL	2932	882	SC HANES GLOBAL SUPPLY CHAIN ROMANIA SRL	1414	937
<b>Caras-Severin 2015</b>						
1	SC SE BORDNETZE SRL	2931	4546	SC SE BORDNETZE SRL	2931	5101
2	SC DELPHI PACKARD MOLDOVA NOUA SRL	2931	1908	SC DELPHI PACKARD MOLDOVA NOUA SRL	2931	1877
3	SC TMK - RESITA SA	2410	737	SC TMK - RESITA SA	2410	715
4	SC TMD FRICTION ROMANIA SRL	2932	430	SC TMD FRICTION ROMANIA SRL	2932	461
5	SC C+C SA	1011	412	SC C+C SA	1013	396
6	SC TRAPEZIO TEXTILE SRL	1413	398	SC COLLINI COM SRL	4711	335
7	SC COLLINI COM SRL	4711	335	SC TRAPEZIO TEXTILE SRL	1413	333
8	SC MASSIV FOREST PRODUCTS SRL	1610	274	SC MASSIV FOREST PRODUCTS SRL	1610	259
9	- restricționat -	8010	210	SC HELP TRANS SRL	4639	180
10	SC HELP TRANS SRL	4639	187	SC ELECTROECHIPAMENT INDUSTRIAL SRL	4222	179
<b>Hunedoara 2015</b>						
1	SC SEWS ROMANIA SRL	2932	7736	SC SEWS ROMANIA SRL	2593	7149
2	SC SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC HUNEDOARA SA	3511	6386	SC SOCIETATEA COMPLEXUL ENERGETIC HUNEDOARA SA	3511	5543
3	SC SOCIETATEA NATIONALA DE INCHIDERI MINE VALEA JIULUI SA	0510	1553	SC SOCIETATEA NATIONALA DE INCHIDERI MINE VALEA JIULUI SA	0510	1069
4	SC CONFEZIONI ANDREA ROMANIA SRL	1392	906	SC PHILIPS ORASTIE SRL	2751	950
5	SC PHILIPS ORASTIE SRL	2751	820	SC ARCELORMITTAL HUNEDOARA SA	2410	648
6	SC ARCELORMITTAL HUNEDOARA SA	2410	631	SC MACON SRL	2361	593
7	SC MACON SRL	2361	607	SC CONFEZIONI ANDREA ROMANIA SRL	1392	577
8	SC REVA SA	3317	517	SC REVA SA	3317	523
9	SC AXIS CORPORATE SECURITY SRL	8010	472	SC ITALROM LEATHER SRL	3109	422
10	SC FARMACEUTICA REMEDIA SA	4646	448	SC FARMACEUTICA REMEDIA SA	4773	371
<b>Timiș 2015</b>						
1	SC PROFI ROM FOOD SRL	4711	7354	SC PROFI ROM FOOD SRL	4711	9469
2	SC APTIV TECHNOLOGY SERVICES & SOLUTIONS SRL	2931	6532	SC APTIV TECHNOLOGY SERVICES & SOLUTIONS SRL	2931	6416
3	SC CONTINENTAL AUTOMOTIVE ROMANIA SRL	2931	5157	SC CONTINENTAL AUTOMOTIVE ROMANIA SRL	2931	6033
4	SC FLEXTRONICS ROMANIA SRL	2611	3298	SC FLEXTRONICS ROMANIA SRL	2611	3408
5	SC ZOPPAS INDUSTRIES	2751	3056	SC ZOPPAS INDUSTRIES	2751	3162

	ROMANIA SRL			ROMANIA SRL		
6	SC TRW AUTOMOTIVE SAFETY SYSTEMS SRL	2932	2911	SC HELLA ROMANIA SRL	2931	3145
7	SC HELLA ROMANIA SRL	2931	2579	SC TRW AUTOMOTIVE SAFETY SYSTEMS SRL	2932	2855
8	SC DAR DRAXLMAIER AUTOMOTIVE SRL	2931	2471	SC SISTEME DE PRODUCTIE CABLAJE SRL	2931	2481
9	SC CONTINENTAL AUTOMOTIVE PRODUCTS SRL	2211	2293	SC CONTINENTAL AUTOMOTIVE PRODUCTS SRL	2211	2379
10	SC KATHREIN ROMANIA SRL	2630	2073	SC DAR DRAXLMAIER AUTOMOTIVE SRL	2931	2309

Sursa: Prelucrări ale autorului pe bază de date a firmelor active din România, <https://www.listaфирme.ro/>

O asemenea analiză multianuală mai extinsă poate oferi informații suficiente pentru universități în ajustarea structurii ofertei educaționale, din perspectiva angajabilității absolvenților. Dacă universitățile promovează acorduri de colaborare cu asemenea angajatori (stagii de practică, antreprenariat academic, cooperare în proiecte CDI, etc.) și derulează și cercetări calitative anuale privind satisfacția față de pregătirea profesională a noilor angajați din rândul absolvenților se creează pe termen mediu premisele pentru reducerea decalajului de competențe al absolvenților, față de dinamica pieței muncii.

Din această perspectivă a fost analizat și gradul de satisfacție al angajatorilor față de calitatea forței de muncă atrase pentru ocupare din rândul absolvenților de învățământ superior. Și în această componentă de cercetare experții 1-32 au dezvoltat variate forme de chestionar, urmărind eficiența modulelor de formare la activarea pe piața muncii a competențelor absolvenților. În general, asemenea chestionare poate avea 10-200 întrebări, detaliile putând fi un real feed-back, respectiv repere de corecții ale conținutului și/sau metodelor de formare. În demersul de centralizare și sintetizare a informațiilor posibile, relevante deopotrivă pentru universități și angajatori am dezvoltat un chestionar care se pliază pe indicatorii de activare a competențelor și pe o listă de competențe considerată la nivel internațional ca relevantă pentru dinamica mediului de afaceri (analiza asimetriei de competențe dezvoltată de CEDEFOP). Ne-am oprit la o listă minimală de întrebări care, ulterior, funcție de domeniul de formare și de specificul ocupării în zona de analiză, se pot completa cu module dedicate fie profesiilor cu potențial redus de ocupare complementară (în alte activități decât cele directe din profilul formării) – pentru a defini mai bine cererea cantitativă și calitativă, fie celor cu o arie largă de domenii de ocupare, pe lângă cele propriu-zise derivate din profilul îngust al profesiei (economisti, juriști, specialiști TIC etc.). Prin aplicarea pentru validare a chestionarelor s-au conturat câteva aspecte



interesante, care susțin nevoia unor asemenea cercetări calitative ca instrumente complementare de ajustare multidimensională a formării în universități:

există un decalaj important între pregătirea absolvenților și așteptările angajatorilor, pe unele domenii în creștere cu efecte majore deopotrivă în inserția pe piața muncii și în costurile complementare cu formarea pentru activare pe piața muncii. Scurtarea parcursului spre angajare, reducerea decalajelor de competențe prin practică sau pre-angajare precum și diminuarea costului total al formării universitare pentru piața muncii (formare suplimentară la angajator, cursuri postuniversitare de specializare sau pentru competențe soft – limbi străine, TIC, antreprenoriat etc.) trebuie să devină pilonii reformei curriculare și a metodelor de predare;

sistemul actual de formare universitară în România este slab senzitiv la nevoia de flexibilitate a absolvenților la activare pe piața muncii pentru locurile de muncă nou create, poate inexistente la momentul înscrierii la cursurile universitare. Practic lipsesc preocupările de învățare axate pe competențele viitorului – excelență tehnică și tehnologică pe domeniile profesionale, inteligență emoțională, servicii profesionale, competență managerială (risc și inovare), flexibilitate cognitivă, creativitate etc.

colaborare insuficientă dintre școala și mediul de afaceri pentru pregătirea absolvenților – optimizarea programelor de formare dintre cunoștințe și competențe;

diseminare deficitară a bunelor practici în cooperarea dintre stakeholderii interesați în angajabilitatea absolvenților, în tranziția acestora spre piața muncii vs. creșterea șomajului sau a ratei NEETs; parteneriatul în toate formele sale public-privat, privat-privat, public-public, bilateral și multistakeholderi, operațional și sustenabil rămâne un deziderat al mediului de afaceri local, cu efecte majore asupra pieței muncii și a performanței mediului de afaceri – forță de muncă angajată, slab remunerată și doar efectivele reziduale ale contingentelor de absolvenți, respectiv cei mai puțin performanți care nu au migrat pentru ocupare în străinătate și care, cel puțin în prima fază după activare pe piața muncii generează productivitate mai redusă și sunt necesare fonduri suplimentare pentru formare continuă de adecvare.

Chiar și doar aceste concluzii generale motivează utilitatea demersului de cunoaștere bilaterală (universități-angajatori) a posibilităților și limitelor de pregătire a absolvenților pentru piața muncii.

### *III. Instrumente standardizate pentru evaluarea impactului privind intervențiile din sistemul educațional asupra gradului de dezvoltare economică a macroregiunii 4, a nivelului de angajare și a domeniilor solicitate.*

Evaluarea impactului eficienței sistemului educațional pentru piața muncii se poate realiza prin indicatori de rezultat, priviți separat, pe componente ale calității ocupării sau/și cu ajutorul unor indici compozit. Nu ne propunem un inventar al acestora, deoarece sistemul de indicatori este prin natura sa emergent, se dezvoltă și rafinează funcție de accentele în dezvoltarea unor domenii ale vieții economice și sociale. Cert este că, aceștia se pot clasifica în două mari categorii:

- a) de formare și măsurare a potențialului capitalului uman și
- b) de analiză complexă a activării capitalului uman pe piața muncii.

Responsabilitatea asupra calității inserției pe piața muncii și, ulterior a eficienței ocupării este deopotrivă a individului, angajatorului și a autorității publice de reglementare a calității pieței muncii. Indicatorii sunt relevanți în condițiile în care **măsurarea este adecvată și permite individualizarea realității locale sau la nivel de firmă/instituție de învățământ superior**. Șomajul pe profesii și nivel de calificare, locurile de muncă vacante, de asemenea în raport de aceleași variabile de analiză, precum și detalierea profilului absolvenților și specializarea acestora, asociată cu incidența variabilelor geografice – locația reședinței, a centrului universitar și ulterior a locului de muncă permit **trasarea de politici de recrutare la nivelul universităților**. Pe de altă parte, analiza de detaliu a structurii mediului de afaceri din bazinul uzual de recrutare și asocierea cu dinamica cifrei de școlarizare, ar putea permite **o inserție eficientă, cu minimum de costuri ale absolventului**. În cazul specializărilor oferite doar în anumite centre universitare, statistica națională permite definirea numărului și structurii calitative a potențialilor absolvenți. Din păcate, statistica națională pentru formulare de politici adecvate inserției tinerilor este parțială, iar cea la nivel de regiune este cu atât mai redusă. Această lipsă de informație de suport pentru fundamentarea politicilor educaționale adecvate pentru facilitarea inserției pe piața muncii a absolvenților accentuează asimetria de competențe și deficitul structural în ocupare. Considerăm că **o colaborare mai strânsă și mai bine țargetizată** la nivel regional/național între autoritățile publice locale/naționale și universități ar permite o alocare eficientă a ofertei educaționale potențiale și o adecvare a competențelor profesionale și soft.

### ***III.1 O analiză globală asupra practicilor existente în universitățile publice ce activează în zona analizată***

Nevoia de compatibilizare a cererii cu oferta de competențe, pentru reducerea timpului și a costurilor suplimentare pentru ocupare decentă, de calitate și mai rapidă activare a capitalului uman creat, cu sprijinul sistemului de educație a dezvoltat noi instrumente de identificare, analiza și monitorizare. Alături de strategii și documente programatice, de recomandări și măsuri de politici, în cadrul acțiunilor pentru implementarea Noii agende europene a competențelor (New Skills Agenda for Europe), începând cu ianuarie 2017 s-au dezvoltat planuri sectoriale strategice de cooperare între stakeholderi - **the Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills**. **Este în fapt o noua platforma de cooperare între partenerii sociali, pe sectoare de activitate**, respectiv întreprinderi, sindicate, **entități de cercetare, educație și formare**, autorități publice, în scopul de a stimula investițiile și de a încuraja utilizarea strategică a oportunităților de finanțare ale UE și naționale. **Scopul este de a iniția acțiuni concrete de formare a competențelor, pe termen scurt și mediu care să se armonizeze cu strategiile de dezvoltare sectoriale**. Primele sectoare de activitate pentru care s-au realizat asemenea inițiative au fost: industria automobilelor, apărare, sectorul maritim, textile, îmbrăcăminte pielărie și încălțăminte, turism și industria hospitalieră etc., extinzându-se ulterior și pentru alte domenii/sectoare de activitate. Este în opinia noastră un instrument practic de pregătire a partenerilor interesați în dezvoltarea unor domenii de activitate sau inițierea altora noi, și vizează **identificarea, evaluarea și determinarea impactului deficitului de competențe asupra dezvoltării sectorului**. Parteneriatul creat de stakeholderii interesați vizează elaborarea unei **strategii privind competențele**, ca document programatic suport, care să sprijine obiectivele dezvoltării/modernizării sectorului de activitate, pe baza identificării tendințelor majore tehnologice, economice, sociale și societale incidente activităților specifice. **Restructurarea ocupării va fi primul pas în reconstrucția echilibrelor între cererea și oferta de competențe, cu efecte directe asupra productivității muncii, asupra creșterii potențiale, competitivității**. Al doilea pas, dezvoltat în paralel ar fi ajustarea programelor de pregătire naționale minimale și a celor specifice, pe specializări, și armonizarea conținutului curricular la nivelul universităților, pentru asigurarea oportunității de șanse (egale) pentru absolvenții din diverse centre universitare, la intrarea pe piața muncii.

Această inițiativă se concretizează la nivel național și regional, recomandarea noastră fiind de a etapiza acțiunile prin măsuri concrete îndreptate spre:

- *Modernizarea și revizuirea profilurilor profesionale specifice domeniului și identificarea nevoilor de competențe corespunzătoare, pe baza clasificării europene ESCO (Aptitudini, Competențe, Calificări și Ocupații) și a cadrelor de competență existente (ca de exemplu: Digital Competence Framework for Citizens, the Entrepreneurship Competence Framework and the European e-Competence Framework etc.);*
- *Revizuirea curriculum-ului pentru calificările și profesiile sectorului de activitate;*
- *Asigurarea dezvoltării carierei profesionale în meseriile/profesiile specifice;*
- *Cooperarea europeană de tipul Erasmus + pentru a valorifica bunele practici existente;*
- *Atragerea altor fonduri specifice dezvoltării sectorului și utilizarea acestora pentru operaționalizarea și buna activitate a parteneriatului sectorial.*

*Asemenea inițiative permit reducerea asimetriei între cerere și ofertă, permit adaptarea universitarilor la cerințele mediului de afaceri și anticiparea nevoilor de formare pentru studenți, precum și estimarea necesarului de absolvenți pe profesii și specializări și, ulterior, facilitarea și monitorizarea activării competențelor acestora pe piața muncii.*

La nivelul Comisiei Europene s-au dezvoltat și **alte inițiative**, adresate celor 3 părți în cooperare: indivizilor care caută locuri de muncă pentru ocupare în domeniul de formare/specializare, unități de învățământ și agenți de piață. Între acestea menționăm cu titlu de exemplu:

- *Rețeaua EURES pentru facilitarea căutării unui loc de muncă;*
- *Listarea competențelor profesionale pe domenii de activitate, în cadrul EURES – ca de exemplu inițiativa “Skills Passport în Hospitality and Tourism” (Pașaportul de competențe în domeniul turismului și ospitalității), cu listarea competențelor specifice turismului cultural, de aventuri și cel ecologic);*
- *Dezvoltare de portaluri pentru derularea activităților specifice sectorului de activitate, în care se promovează informații utile pentru managementul actorilor de piață (de exemplu portalul pentru afaceri turistice);*
- *Promovarea și finanțarea elaborării de studii tematice, de evaluare a competențelor necesare, cartografierea geospațială și temporală a nevoilor de competențe pentru derularea activităților specifice fiecărui sector de activitate;*

- *Platforme de consiliere* pentru creșterea angajabilității în anumite sectoare de activitate care sunt utile ca informare complementară (sau de substituție) a consilierii din cadrul universităților ( de ex: Drop'pin<sup>2</sup>);
- *Revizuirea Cadrului European al calificărilor* -European Qualifications Framework (EQF) pentru învățare continuă pe baza căruia funcționează sistemul recunoașterii calificărilor și competențelor între statele UE (mai 2017) ;
- Inițiativa "Employers together for integration" care are ca obiectiv *integrarea lucrătorilor mobili* pe piața europeană a muncii (mai 2017).

La nivel național există preocupări comune și specifice ale universităților, unele impuse de cadrul legislativ (de exemplu MRU sau raportările legate de ocuparea absolvenților), altele, punctuale, dezvoltate de universități pentru unele specializări de maxim interes pentru strategia de dezvoltare a universităților. Raportările impuse prin cadrul legislativ, permit centralizări la nivel regional sau național, însă, în opinia noastră, gradul mare de formalism în raportare precum și dorința de a fi poziționați cât mai bine în ierarhia națională a preferințelor noilor generații de cursanți/studenți induce unele elemente de raportare „globală” și nu specifică. De exemplu, un absolvent deja ocupat pe perioada cursurilor universitare – pe poziții de nivel mediu de calificare- nu trece imediat și automat pe poziții/locuri de muncă cu studii superioare după absolvire – angajatorii au propria strategie de ocupare, gestionată și generată de procesul tehnologic și managementul la nivel de unitate care, de regula, nu susține adecvarea imediată și automată a ocupării cu noul statut de absolvent cu studii superioare. Trecerea pe un nivel de ocupare adecvat în acest caz este prin excepție, regula fiind cea normală, de căutare a unui loc de muncă potrivit. În evidențele universității, de cele mai multe ori rămâne înregistrat ca persoană cu loc de muncă, fără a se face această delimitare calitativă. Un alt exemplu îl poate reprezenta cazul unui absolvent al cursurilor de master, unde, la intrare, predomină situația de ocupare adecvată sau nu (în raport de domeniul de specializare ales pentru formare pe ciclul II) și care se menține în timpul și după finalizarea lucrării de disertație. Din nou, informații de detaliu care să asocieze/cupleze noul statut și noua specializare cu locul de muncă există doar prin excepție și nu ca regulă, fapt ce nu poate asigura o evaluare rafinată a impactului finalizării unei forme de învățământ cu o eventuală activare adecvată pe piața muncii a absolventului (de master). Cazuistica este mult mai variată, nu ne propunem să o prezentăm în extenso, dorim doar să atragem atenția asupra calității informației și a lipsei de omogenitate.

<sup>2</sup> EURES Drop'Pin Service: <https://ec.europa.eu/eures/droppin/>

În studiile parțiale pe universități se pot regăsi asemenea exemple, nu le reluăm, doar dorim să precizăm următoarele:

- Preocuparea actuală a universităților pentru *o activare efectivă și conformă a absolviților* pe piața muncii este mai mult marginală și diferențiată pe diverse criterii obiective și subiective, pe profesii și domenii de specializare, funcție de gradul de acutizare a problemei specialiștilor pe piața muncii;
- Se promovează ideea creșterii cifrei de școlarizare din rațiuni de beneficii materiale și nemateriale, și mai puțin derivate din nevoi reale, măsurate sau estimate pe baza unor studii și cercetări fundamentate științific; este și motivul pentru care, episodic apare fenomenul de *inflație de absolvenți* de un anume profil profesional sau specializare (juriști, economiști-finanțiști, sociologi, etc.) în detrimentul unor situații de deficit cronic (specializări tehnice, profesii în domeniul sănătății, asistenței sociale etc.);
- *Globalizarea pieței educației*, adoptarea Sistemului Bologna și cu deosebire dinamica recunoașterii diplomelor au exacerbato două comportamente: a) preocuparea excesivă a universităților pentru vizibilitate externă și ofertă de absolvenți pentru piața muncii globalizate; b) dezvoltarea de comportamente specifice mobilității externe, apriori căutării unui loc de muncă în proximitatea domiciliului; mai mult, se dezvoltă specializări pentru care este evidentă lipsa de cerere pe piața națională pe termen scurt sau mediu, deci bursierii se pregătesc direct pentru activare pe altă piață a muncii decât cea națională, pierderea definitivă a investiției în formare fiind acceptată tacit la nivel național!
- Promovarea în ultimii ani a *finanțării pe student*, diferențiate pe domenii de pregătire profesională a determinat, pe lângă aspecte pozitive (dar insuficiente – de ex nivelul finanțării și dotării) și externalități negative de tipul a) reorientării către specializări mai bine finanțate și necorelate cu o cerere cel puțin evidentă sau estimată și b) scăderea exigenței în goana după număr de înscriși, bineînțeles cu efecte grave în confruntarea cu exigentele de pe piața muncii;
- *Inerția mare la schimbare*, respectiv flexibilitatea mult prea redusă față de cererea prezentă și viitoare a pieței muncii. Politicile de definire a nivelului și structurii locurilor bugetate ar trebui asociate cu studii consistente și permanent actualizate de nevoi ale pieței muncii. Considerăm că în prezent asemenea preocupări, fie la nivelul universităților publice, fie la nivel de autorități (ministere incidente) sunt mult prea reduse; practic, deși au fost intenții, promovate prin proiecte, de constituire a unor mecanisme de fundamentare/validare a nevoii de formare universitară, activitatea vremelnică a acestora a punctat necesitatea, dar nu au fost sustenabile,

din motive asociate – finanțare-implementare; experți de monitorizare/actualizare periodică; dezvoltare platforme de interogare disponibile/accesibile pentru universități și după finalizarea proiectelor, etc.

Asemenea inițiative contribuie mai mult sau mai puțin la scurtarea drumului de la școală la piața muncii și reduc costurile inserției, sau dimpotrivă. Din perspectiva dezvoltării de instrumente de fundamentare a unei mai bune alocări a absolvenților pe piața muncii, considerăm utile reanalizarea, reactivarea ori /și completarea inițiativelor existente la nivelul universităților, ca formule complementare de consolidare a propunerilor de alocări de locuri bugetate. Bineînțeles, în virtutea respectării dreptului fundamental la educație, universitățile rămân deschise pentru un răspuns favorabil la cererea de formare exprimată de beneficiari, sub rezerva finanțării din surse proprii. Tot așa, competiția pe parcursul pregătirii pentru bursă este, în opinia noastră, o bună practică ce trebuie păstrată deoarece susține excelența probată prin rezultatele evaluărilor periodice pe discipline etc.

Un aspect important în analiza eficienței politicilor dezvoltate la nivelul universităților îl reprezintă, pe de o parte, abandonul la nivelul universităților și, pe de altă parte, prelungirea perioadei de pregătire. În privința renunțării pe parcurs, este important de analizat intensitatea fenomenului și cauzele. Asemenea informații nu sunt disponibile pentru experții în domeniu, ele se pot determina pornind de RMU și analiza în detaliu pe categorii, la nivel de universități cât și centralizat, la nivel de minister, pe domenii de pregătire. Asemenea informații oferă argumente pentru ajustări ale modelului educației sau identifică nevoi de formare, testare, educare, informare, înainte de a intra în sistemul universitar. Ne oprim aici cu aceste constatări deoarece fac obiectul reformei propriu-zise a modelului de educație universitară, temă de cercetare pentru alte module ale proiectului. Le-am adus în discuție deoarece volatilitatea rămânerii în sistemul de formare universitară amână intrarea pe piața muncii sau limitează calitatea resursei umane, dacă abandonul este final. De multe ori tinerii traversează o perioadă de căutări a specializării profesionale care să răspundă așteptărilor de muncă și viață în percepție individuală și parcurg diverse forme de pregătire universitară – două sau mai multe programe de licență, uneori chiar în paralel și fără complementaritate tematică, mai multe specializări de master etc. Efectul este deopotrivă de amânare a intrării pe piața muncii și nu întotdeauna se concretizează cu ocupare adecvată și este asociată cu performanță deosebită. Din nou, ne aflăm în fața unei cazuistici variate de formare, pierdere, disipare de capital uman, generatoare de externalități nete negative sau pozitive, dar sub așteptări.

### **III.2 Propunere de instrumente de analiză pentru asigurarea angajabilității absolvenților de învățământ superior**

Studiul de față și-a propus, în finalul diagnozei multidisciplinare realizate în capitolele precedente să prezinte o sumă de instrumente de monitorizare și analiză a angajabilității universităților, care să poată rafina statisticile actuale. De aceea metodologia propusă va urmări identificarea și evaluarea ocupării rezultate din absolvirea unei forme de pregătire ISCED 6-7-8, respectiv să surprindă **dacă finalizarea învățământului superior a avut ca echivalent o nevoie a pieței muncii, acoperită prin activarea potențialului de formare al absolventului sau, din varii motive (subiective și obiective) a rămas la nivelul de potențial.** Totodată metodologia propusă, prin dimensiunea de abordare spațială (vecinătate, zonal, național, internațional), pe ambele laturi ale echilibrului pieței muncii – cerere și ofertă- **va oferi informații privind activarea pe piața națională vs. mobilitate internațională pentru muncă și statusul de supra sau subcalificare vs. activare corespondentă.**

Analiza conținutului ofertei (absolvenții definiți prin cunoștințe și competențe) a evidențiat **nevoia unei reforme profunde** a sistemului de educație la nivel ISCED 6-7-8. În opinia noastră trebuie să se pornească de la **schimbarea paradigmei învățării** – de la acumulare la aplicare, de la rezultatele “tradiționale” ale educației pe diferitele sale niveluri, la rezultate “dinamice”, cu potențial de utilizare imediată fără completări/ajustări majore.

Din această perspectivă trebuie îndeplinite o serie de **precondiții** care să facă relevante instrumentele propuse.

**Precondițiile** vizează:

- A) **Istoricul de învățare individual**, și aici ne referim deopotrivă la nivelul de excelență în pregătirea preuniversitară (performanța individual) cât și la modul de învățare utilizat – tradițional, de acumulare sau modern, bazat pe principiul „a învăța să înveți”, asociat cu formarea continuă (pe toată perioada vieții);
- B) **Relevanța conținutului disciplinelor pentru piața muncii** și supraviețuirea într-o societate în continuă schimbare. Aici am putea porni de la a reevalua și regândi curriculum – ca exemplu se poate aminti preocuparea actuală a specialiștilor în adecvarea predării matematicii (în contextual importanței crescânde a disciplinelor STEM pentru dezvoltarea durabilă a societății).



C) *Stabilirea unui optim între disciplinele “fundamentale” și cele “de specialitate”, între cunoștințe generale și aplicative, între competențe generice și cele de specializare îngustă etc.*

Dacă relevanța condițiilor A și C a fost deja evidențiată, adecvarea conținutului unor discipline la cererea actuală a pieței muncii rămâne pentru România mai mult un deziderat. Dacă ar fi să ne întrebăm în ce direcție trebuie să ne concentrăm în reforma curriculară, este evident că răspunsul este generalizat, dar diferențiat ca importanță. În acest sens vom prezenta pe scurt inițiativa de schimbare a perspectivei predării matematicii, astfel încât să răspundă cererii pieței muncii (Koeno Gravemeijer, Michelle Stephan, Cyril Julie, Fou-Lai Lin, Minoru Ohtani, 2017). Aparent puține persoane active pe piața muncii sunt preocupate de actualizarea cunoștințelor de matematică, în vederea utilizării la locul de muncă (avem aici în vedere activitățile comune, nu specializările stricte în domeniu), dar, în realitate, cu deosebire în era digitală este omniprezentă, deși uneori deloc evidentă. Abordarea analitică, creșterea caracterului anticipativ și interdisciplinaritatea, alături de creșterea complexității vieții de muncă, fac necesară o schimbare a modului de abordare și de predare a matematicii. Ca orice disciplină, are o componentă aplicativă, care se dezvoltă pe măsura complexității societății. Deseori problemele practice, pentru a le înțelege și a identifica posibilele efecte/rezultate, le translatăm în algoritmi matematici, le rezolvăm urmând principiile specifice și, ulterior, încercăm să le determinăm semnificația, utilitatea practică. Societatea digitală reclamă competențe precum aplicare/modelare, înțelegere și verificare, care sunt particulare matematicii.

Fără o abordare modernă a unor asemenea condiții, instrumentele propuse vor fi doar parametrii de măsurare a asimetriilor și eventual a tendințelor. Asocierea însă dintre gradul de adaptare/adecvare/predicție a condițiilor cu instrumentelor de definire a nevoii de capital uman (componentele incidente învățării la nivel universitar) va permite identificarea zonelor critice unde reforma este necesară, a dinamicii și eventual a trendurilor în adaptarea pentru nevoile pieței muncii și a percepției beneficiarilor, ajungând astfel la a treia componentă a modelului nostru, respectiv **permanenta interogare și validare a relevanței, eficacității și eficienței măsurilor și instrumentelor propuse prin analiza percepției, intenției și acțiunii beneficiarilor.**

Cu alte cuvinte  $Ef(i) = f(Pr, Pe)$

Unde:  $Ef(i)$  = Eficiența instrumentelor;  $Pr$  = condiții;  $Pe$  = percepție

Iar  $Cb = f(Ipti, Ilm, Icm, Ef(i), Cabs, Ppmg)$

$Cb$  = Cererea beneficiarilor (agenții din mediul de afaceri);

$I_{pti}$  = restructurarea activităților economice prin indicele progresului tehnologic incorporate;

$I_{lm}$  = indicele modificării locurilor de muncă;

$I_{cm}$  = dinamica schimbării conținutului muncii;

$E_f(1)$  = eficiența instrumentelor;

$C_{abs}$  = comportamentul absolvenților respectiv decizia acestora de urmări ocuparea adecvată;

$P_{pmg}$  = presiunea pieței globalizate exprimate în diferențialul avantajelor (în primul rând diferențialul de câștig).

Instrumentele, așa cum au fost definite prin obiective se diferențiază în două categorii și anume:

1. **de identificare** a potențialul de inserție pe piața muncii a absolvenților
2. **de evaluare** a eficienței acțiunilor sistemului de educație.

Pentru prima categorie propunem dezvoltarea de către universități a unui **modul de investigare a bazinului de recrutare în corelație cu cererea pieței muncii**, iar pentru cea de a doua un **modul de analiză a măsurilor de politici, la care se asociază indicele de corelație al pieței muncii**.

**1. Modul de investigarea a bazinului de recrutare în corelație cu cererea pieței muncii**, presupune o abordare spațială a cererii și ofertei potențiale de forță de muncă. Constă în:

1.a. identificarea, măsurarea, urmărirea modificărilor și estimarea populației școlare potențiale, pe nivelurile ISCED 6-7-8 și domenii de pregătire (ISCO), în distribuție spațială – de la vecinătate, zonă, nivel național și intrări externe, denumit în continuare **Bazinul de recrutare net**, și

1.b. **harta nevoilor de muncă** definite de mediul de afaceri

Fiecare din componente are restricții de definire, limite de măsurare și factori de ajustare

**Bazinul de recrutare brut total** are două componente și anume *bazinul de recrutare potențial primar* și *bazinul de recrutare complementar*

În cazul definirii *bazinului de recrutare potențial primar* se estimează, pe baza tabelelor demografice, contingentele de populație de vârstă școlară corespunzătoare ISCED 6-7-8, ajustată cu

rata de pasaj de la învățământul secundar superior la învățământul universitar, la care se adaugă un indice de ajustare istoric (raportul dintre înscriși de vârstă școlară și cei din afara contingentului specific).

*Bazinul de recrutare complementar* se determină prin aplicarea structurii RMU din anul precedent la bazinul de recrutare potențial primar, prin *coeficienți de adiție*. Practic, este necesar să cunoaștem structura RMU după bazinul de recrutare și să estimăm nivelul RMU din anul următor.

Rezultă un indicator cantitativ brut care, pentru a se asimila cu *cifra de școlarizare așteptată (sau bazinul de recrutare net)* trebuie deflatat cu pierderea din competiția de piață. Această pierdere reprezintă *un indice de ajustare compus* care ia în considerare următoarele: pierderea din mobilitatea populație școlare (cât din potențialul zonei decide să urmeze învățământul superior în altă regiune decât cea de reședință, fie aceasta din țară sau din străinătate; *indicele de partajare al pieței locale*, respectiv dimensiunea segmentului propriu al pieței (cât din bazinul de recrutare atrage universitatea i, din oferta locală/zonală j (din suma universităților de stat și private)); *indicele potențial al mobilității ofertei educaționale*, care se determină, în mod individual, de fiecare universitate, în funcție de politica proprie de dezvoltare instituțională.

Determinarea potențialului de cursanți generat de dinamica demografică și istoricul comportamentului populației școlare de nivel superior se distribuie ulterior pe domenii de pregătire și specializări. Pentru a permite o inserție rapidă pe piața muncii, acest potențial de cursanți (*cifra de școlarizare așteptată sau bazinul de recrutare net*) trebuie să fie adecvat cererii pieței muncii, respectiv *hărții nevoilor de muncă, distribuită geografic pe zone – vecinătate, zonal/regional, național/International. Distribuția pe domenii de pregătire ar trebui asociată acestei hărți și nu altor criterii, (mai mult sau mai puțin obiective, științific determinate, utilizate în prezent).*

Este bine știut și chiar este o practică curentă a agenților din mediul de afaceri, de a urmări performanța academică a universităților și de a selecta apriori forța de muncă necesară, prin diverse instrumente de atragere – burse, stagii de internship, pre-angajări (înainte de finalizarea studiilor) etc. Dar acest mecanism de apropiere, de corelare dintre cererea și oferta de capital uman este folosit și promovat doar ca excepție de către universitățile publice din România.

Pentru a asigura o compatibilizare/adecvare dintre cererea și oferta de pe piața muncii, consideram *oportune măsuri și inițiative de reformare a practicilor actuale*, cel puțin pe următoarele direcții:

- **stimularea cooperării dintre școală și piața muncii**, refacerea lanțului valoric operațional din trecut, dar prin inițiative moderne, adecvate dinamicii actuale a dezvoltării. În acest context, măsuri de cooperare, de parteneriat între universități și marii angajatori sau instituții ale mediului de afaceri precum Camera de comerț, asociații profesionale, parteneri sociali sunt nu doar benefice dar și strict necesare, pentru a stopa risipa de resurse – umane și financiare, din amonte și aval față de universitate – practica studenților, proiecte de cercetare în comun etc. Sustenabilitatea unor asemenea inițiative poate fi măsurată prin numărul și ponderea celor care au rămas ocupați după finalizarea intervenției.
- Inițierea de **cercetări calitative**, pe baza de chestionar, **adresate mediului de afaceri**, *pentru a estima cererea potențială de muncă, pe orizont scurt și mediu de timp*, pentru a se putea fundamenta, nivelul și cu deosebire *structura locurilor de școlarizare* pe domenii și specializări. Un asemenea instrument ar fi util și ar apropia operatorii pe cerere cu cei pe ofertă, însă este costisitoare ca timp și resurse financiare. În plus, pentru a avea relevanță ca instrument operațional, ar trebui aplicată cu frecvență anuală. Asemenea inițiativă este de interes și, credem noi, în responsabilitatea fiecărei universități.
- O alternativă ar fi reprezentată de **urmărirea indicatorului locuri de muncă vacante**, centralizat pe arii geografice, similar cu bazinul de recrutare și, bineînțeles pe profesii și nivel de pregătire, pentru a se putea extrage nevoia de ocupare cu persoane cu studii superioare. Statistica actuală de acest tip, în opinia noastră, prin cadrul legal și metodologia de determinare nu poate să reflecte nevoia reală din partea agenților economici. Restricțiile legislative pentru accesul la șomaj (justificate social dar mai puțin economic), pentru ocuparea locurilor de muncă disponibilizate, procedura de declarare a vacantărilor etc., duc la formalism și diminuează semnificativ relevanța indicatorului și utilitatea acestui mecanism. Rata locurilor de muncă vacante, similar cu rata șomajului, sunt indicatori urmăriți în mod curent și în alte țări, sunt centralizări la nivel EUROSTAT etc., motiv pentru care nu optăm pentru renunțare ci pentru o revizuire a cadrului legal de aplicare, astfel încât să poată măsura mai fidel mutațiile ce au loc pe piața muncii. Determinarea cu acuratețe a valorilor acestui indicator va permite reducerea frecvenței sau chiar eliminarea sau creșterea intervalului de aplicare a tipului de cercetare calitativă menționată anterior.

Interfața cu bazinul de recrutare net nu se poate face direct deoarece, ca în orice sistem deschis, există variabile de ajustare derivate din **diferența dintre percepție și realitate**. Revenind la problema limitărilor acestor instrumente, este necesar ca universitățile să urmărească printr-o **bază de date**

**adecvat structurată, rata abandonului în sistemul universitar**, indicator care în prezent nu este disponibil. Acesta este important nu doar din perspectiva cantitativă, a numărului celor care pe parcurs abandonează studiile, dar și din punct de vedere al motivațiilor care au cauzat abandonul.

Ca ultim pas de rafinare a rezultatului corespondenței dintre cererea și oferta pieței muncii menționăm **diferențele specifice**, uneori importante, dintre numărul celor care finalizează studiile și absolvenții, respectiv cei care susțin evaluarea finală (licența, disertația, susțin public teza de doctorat) și obțin certificarea finală. Un **indice de corecție**, diferențiat pe structura domeniilor de formare ar fi util pentru a identifica un necesar de locuri în universități, mai aproape de estimările nevoii pieței muncii.

Compararea celor două componente ale modului prezentat ne evidențiază potențialul de corespondență (matching) dintre cererea și oferta de formare (estimate), definite prin capitalul uman (respectiv elementele de cunoștințe și competențe profesionale și soft). Activarea acestora pe piața muncii generează valoare adăugată și recuperarea indirectă a investiției publice în educație.

## ***2.Modul de analiză a măsurilor de politici la care se asociază indicele de corelație al pieței muncii.***

Dacă prima categorie de instrumente ne indică potențialul, prin al doilea modul vom defini componenta de rezultate confirmate.

Orice demers de analiză a măsurilor de politici presupune evaluarea **relevanței, eficacității și eficienței**, prin metodele deja consacrate. Simpla monitorizare a aplicării unor măsuri de politici este insuficientă pentru a permite un feed-back care să determine schimbări în modelul de alocare a locurilor în învățământul superior. Din acest considerent consider oportun ca să atașăm analizei o serie de **indici de impact**, măsurați prin monitorizarea la 1 an și la 3 ani de la absolvire a calității activării absolvenților pe piața muncii.

O cercetare calitativă bazată pe chestionar aplicat absolvenților ar putea oferi, prin conținutul său, informații structurate pe :

- a) Analiza **stadiului activării** – dacă absolventul este ocupat și desfășoară o activitate potrivit calificării dobândite prin formare de nivel universitar – cu răspuns alternativ (da/nu) și completarea la varianta da, cu perioada / intervalul de la activate echivalentă

- b) Analiza *calității activării* – în sensul satisfacției asupra condițiilor de muncă, nivelului venitului de bază, perspectivei în carieră, identificarea cazurilor de supracalificare sau subcalificare;
- c) Analiza *eficienței activării* – respectiv performanța individuală în muncă, caracterul transversal al activării (în domeniul strict corespondent formării sau în domenii complementare), câștigurile totale și corespondența cu implicarea în rezolvarea problemelor
- d) Analiza *sustenabilității formării* – respectiv relevanța practică a cunoștințelor și competențelor la absolvire, natura, durata și importanța formării ulterioare, durata medie a perimării cunoștințelor sau rata de supraviețuire a locului de muncă ocupat.

Și în cazul acestor parametri există determinări internaționale, relativ recent consacrate și monitorizate (skills mismatch index), se calculează la nivel de țară și domenii ISCO, însă acestea nu permit *detalierea pe niveluri de educație și domenii de pregătire* (se determină pe grupele mari de ocupații). Considerăm că la nivel național se pot dezvolta cercetări de detaliu, pornind de la mai buna valorificare a microdatelor, cu indicatori pe ocupații și niveluri de calificare (cel puțin o intersectare a ISCO 3 dișiți cu CAEN 4 dișiți), care să sprijine universitățile în fundamentarea politicilor educaționale. Asemenea determinări sunt aplicate în altă țări membre ale UE, prin metode specifice.

Si la acest modul apar restricții de evaluare derivate din nevoia de informații relevante la nivel regional și național, astfel încât să se poată identifica caracterul local, regional sau național al vizibilității universității.

Această abordare a instrumentelor a fost făcută strict din perspectiva universităților, ca entități autonome, cu un anume grad de libertate în definirea profilului de pregătire, a numărului de locuri, a nivelului de excelență urmărit (universități de educație sau/și de cercetare).

În practică, universitățile fac parte din rețeaua națională de formare și beneficiază de o serie de avantaje din acest cadru organizațional: politica universităților se sprijină pe strategiile naționale incidente tematicii analizate, beneficiază de anumite instrumente de suport (de exemplu sistemul locurilor bugetate, a finanțării pe student, diferențiat pe domenii de pregătire etc., un sistem național de certificare a cadrelor didactice pe grade profesionale etc.). Din această perspectivă, efortul individual de definire a locului pe piața ocupării prin numărul, structura și calitatea absolvenților este oportun a fi corelat prin rețeaua instituțiilor de învățământ superior și coordonat prin indicatori de volum și calitativi, pentru a permite dezvoltarea unei viziuni mai largi, la nivel regional/macroregiuni și național, cu pasaje de transfer si/sau schimb de informații, cu activități integrate de evaluare

cantitativă/calitativă (aplicare de **anchete reprezentative la nivel național, bază de date comună**, cel puțin pentru o baterie minimală de indicatori relevanți etc.). Un asemenea demers ar presupune deopotrivă comptări/modificări legislative, dezvoltare instituțională, inițierea de servicii de specialitate de aplicare a anchetelor etc., sub coordonare bicefala – Ministerul muncii și Ministerul educației.

## *Unele concluzii finale*

Tranziția tinerilor din sistemul educațional către piața muncii este slab performantă, respectiv: rate de ocupare modeste, șomaj ridicat, inclusiv cel de lungă durată, descurajare și creșterea proporției celor care nu sunt nici în educație sau formare și nici ocupați (NEETs). În Strategia europeană pentru educație, doi indicatori de performanță vizează ocuparea, respectiv **creșterea ponderii absolvenților de învățământ superior la 40% pentru grupa de vârstă 30-34 de ani și asigurarea unei rate de ocupare a absolvenților de cel puțin 82% în primii 3 ani de la finalizare**. Monitorul educației și formării (2017) menționează unele progrese în adecvarea conținutului studiilor superioare la cererea pieței muncii, însă ponderea absolvenților de studii superioare rămâne cea mai scăzută din UE, de respectiv 25,6% în 2016, în condițiile în care media europeană depășește 39%, iar 17 state deja depășesc ținta (Belgia, Danemarca, Estonia, Irlanda, Grecia, Spania, Franța, Cipru, Lituania, Letonia, Luxemburg, Olanda, Polonia, Slovenia, Finlanda, Suedia și Regatul Unit).

În ceea ce privește *rata ocupabilității, măsurată ca rata de angajare a noilor absolvenți* (cu vârsta de 20-34 de ani) în primii trei ani ne situăm la cca 10 pp sub media europeană, cu un procent de 69,3% în anul 2016. Situația precară a absolvenților de învățământ superior din perspectiva angajabilității este accentuată de riscul de sărăcie și excluziune socială care afectează 11,7% din persoanele peste 18 ani cu ISCED 5-8 (nivel mediu european în anul 2015).

*Asimetria ocupațională* față de profilul formării este pentru învățământul superior de cca ¼ (23,4% pentru persoanele de 25-44 ani, în anul 2016).

**Ca orientare a sistemului educației inițiale pentru asigurarea inserției pe piața muncii a absolvenților** se pot detașa câteva direcții:

- *reconstrucția legăturii firești dintre piața educației și piața muncii*, a dezvoltării lanțului valoric de formare a capitalului uman, pe componenta de educație. Ne referim aici, ca prim pas necesar, la implicarea comunității și a mediului de afaceri local în adecvarea educației pentru viitorii absolvenți și facilitarea stagiilor de practică în potențiale locuri de muncă;



- Promovarea de politici publice de susținere a incluziunii sociale prin finanțarea de programe de suport pentru ocupare, fie ca salariat, fie ca antreprenor sau liber profesionist;
- Utilarea universităților cu laboratoare de consiliere profesională moderne, cu experți capabili să promoveze o consiliere activă, crearea de punți de legătură și cooperare cu mediul de afaceri pentru facilitarea recrutării;
- Promovarea sistemelor participative de cooperare (încă din perioada de formare universitară prin studii de licență), cu specialiști din mediul de afaceri, prin implicarea tinerilor în proiecte de antreprenariat academic, pe filiera valorificării cercetării din universități, laboratoare de cercetare și centre de promovare produse/servicii inovative pentru mediul de afaceri;
- colaborarea mai strânsă a cadrelor didactice cu studenții în concretizarea rezultatelor învățării prin mica inovare, respectiv dezvoltarea unui model partenerial bilateral, care să susțină dezvoltarea lanțului valoric al antreprenoriatului academic.
- Dezvoltarea de metodologii de monitorizare a absolventului în demersul său de ocupare sustenabilă și sprijinirea prin inițiative sociale, rețele de cooperare, integrarea în sistemul de identificare și ulterior de ocupare a locurilor de muncă adecvate specializării dobândite prin școală.

### Bibliografie selectivă:

EC, 2017 - European Semester: Thematic factsheet – Youth employment – 2017, [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets/labour-markets-and-skills\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets/labour-markets-and-skills_en)

EC2017- BLUEPRINT FOR SECTORAL COOPERATION ON SKILLS Responding to skills mismatches at sectoral level A key action of the New Skills Agenda for Europe, file:///C:/Users/Sony/Downloads/Blueprint%20for%20Sectoral%20Cooperation%20on%20Skills%20Jan%202017.pdf

EC 2005, Directiva 2005/36/EC on recognition of professional qualification, last amended by Directive 2-13/55/EU

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerization. Retrieved on September 7 2013 from [http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)

Gagné, M., & Deci, E. L. 2005- Self determination theory and work motivation. Journal of Organizational behavior, 26(4), 331-362.

INS 2017 - Tendințe sociale

INS 2017- Contutile naționale regionale, vezi și tempo-online

Koeno Gravemeijer, Michelle Stephan, Cyril Julie, Fou-Lai Lin, Minoru Ohtani, 2017 - What Mathematics Education May Prepare Students for the Society of the Future?, International Journal of Science and Mathematics Education, May 2017, Volume 15, Supplement 1, pp 105–123

Levy, F., & Murnane, R. J. -2012, The new division of labor: How computers are creating the next job market. Princeton, NJ: Princeton University Press.

PWC, 2017, The future of work A journey to 2022, PWC, <http://www.pwc.com/gx/en/managing-tomorrows-people/future-of-work/assets/pdf/future-of-work-report-v23.pdf>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. -2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American psychologist, 55(1),

Vansteenkiste, M., Lens, W., & Deci, E. L. 2006- Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. Educational psychologist, 41(1), 19-31.

Vasile V., 2017 Particularități ale evoluției pieței muncii în România, în „Studii de istorie economică și istoria gândirii economice”, Vol.XIX, Editura Academiei, p 43-82, ISBN 978-973-27-2722-3



Wagner, T. , 2014- The global achievement gap: Updated edition. New York, NY: Perseus Books Group.

European Skills, Competences, Occupations, and Qualifications(ESCO):  
<https://ec.europa.eu/esco/portal/home>



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



### Anexa I.1 Lista unităților de învățământ superior analizate, macroregiunea 3

Regiunea	Județ	Universitate
Sud- Muntenia	Argeș	Universitatea din Pitești
	Dâmbovița	Universitatea Valahia Târgoviște
	Prahova	Univ. Petrol-Gaze Ploiești
București-Ilfov	Municipiul București	Universitatea Politehnică Universitatea Tehnică de Construcții din București Universitatea de științe agronomice si medicina veterinara Universitatea de medicina si farmacie „Carol Davila” Universitatea Națională de Educație Fizică și Sport Universitatea Națională de Artă Teatrală și Cinematografică „I.L.Caragiale” Universitatea București Universitatea națională de arte din București Universitatea de arhitectura si urbanism „Ion Mincu” Academia de Studii Economice SNSPA Universitatea Națională de Muzică

## Anexa nr. II.1. Chestionar adresat universităților

### Modul I Date demografice

#### I-1. Structura activității

Domeniul de formare (detaliere ISCED_F)	Ciclul I Licență Specializări	Ciclul II Master specializări	Ciclul III Doctorat specializări	Distribuția activității (ca % în total activitate)	
				educație	cercetare

I-2. Rata abandonului pe domenii ale științei și cicluri de formare, în ultimii 5 ani, cu indicarea motivelor – adăugați câte linii sunt necesare

Domeniul de formare	Anul școlar	% din total înscriși			Motive, cu indicarea ponderii
		Ciclul I Licență Specializări	Ciclul II Master specializări	Ciclul III Doctorat specializări	
	2012-2013				
	2013-2014				
	2014-2015				
	2015-2016				
	2016-2017				

#### I-3 Numărul de absolvenți cu diplomă

Domeniul de formare	Anul școlar	Ciclul I Licență Specializări		Ciclul II Master specializări		Ciclul III Doctorat specializări	
		Generația curentă	Din anii anteriori	Generația curentă	Din anii anteriori	Generația curentă	Din anii anteriori
	2012-2013						
	2013-2014						
	2014-						

	2015						
	2015-2016						
	2016-2017						

## Modul II Gradul de adecvare a ofertei educaționale la cererea pieței muncii

II-1. Precizați domeniile de pregătire și gradul de adecvare la cererea pieței muncii

Domeniul de pregătire	Specializare	Gradul de adecvare				
		Slab – sub 25%	Relativ redus >25%-50%	Modest >50% - 75%	Ridicat >75%-90%	Înalt, >90%

II-2. Cum ați acționat pentru creșterea gradului de adecvare a ofertei educaționale la cerințele pieței muncii

II-2.a Modificarea cifrei de școlarizare pe domenii de formare

II-2.a1 Schimbarea cifrei de școlarizare, pentru domeniile-specializările cu continuitate

Detaliați \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

II-2.a2 Renunțarea la domenii /specializări

Detaliați \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## II-2.a3 Deschiderea de noi domenii de formare/specializări

Detaliați

---

---

---

## II-2.b Schimbări în programa de studiu

Detaliați

---

---

---

## II-2.c Perfecționarea cadrelor didactice

Detaliați

---

---

---

## II-2.d Introducerea de noi metode de predare

Detaliați

---

---

---

## II-2.e Practica studenților

Detaliați

---

---

---

## II-2.f Dezvoltare activități comune cu mediul de afaceri (proiecte de cercetare, activități comune etc)

Detaliați

---

---

---

## II-2.g Alte inițiative

Detaliați

---

### Modul III Parteneriat cu mediul de afaceri

III-1 Aveți încheiate parteneriate de colaborare cu mediul de afaceri? Prezentăți pe scurt fiecare inițiativă – adăugați câte casete considerați necesare

Inițiativa III-1.1	
Denumire	
Partener(i)	
Perioada	
Scopul	
Rezultate	
Alte detalii relevante	

III.2. Care apreciați ca este impactul ofertei educaționale a universității Dvs. asupra dinamicii dezvoltării economico sociale si culturale

A la nivel local (detaliați)

--

B la nivel regional (detaliați)

--

C La nivel național (detaliați)

--



## Modul IV Bune practici – politici și instrumente de intervenție

IV.1 Politici promovate la nivelul universității pentru apropierea ofertei educaționale de cererea pieței muncii pe care le considerați bune practici, cu potențial de extindere la nivel național

### IV.1.1

### IV.1.2

IV.1 instrumente de intervenție promovate la nivelul universității pentru apropierea ofertei educaționale de cererea pieței muncii pe care le considerați bune practici, cu potențial de extindere la nivel național

### IV.2.1

### IV.2.2

Vă mulțumim!

## Anexa nr. II.2. Chestionar adresat angajatorilor

### Modul I Date demografice

#### I-1. Structura activității

Cod CAEN \_\_\_\_\_

Dimensiunea firmei (după numărul mediu de angajați)

Micro 0-9 salariați	Mica 10-49 salariați	Mijlocie 50-249 salariați	Mare > 250 salariați

Piața specifică - poziția pe piață după cifra de afaceri pe segmentul specific

Anul	Lider de piață	In primii 5	In primii 10	In primii 20	Poziție modestă
2008					
2010					
2016					

Distribuția geografică a pieței, după cifra de afaceri, total cifra de afaceri = 100%

Anul	Piața extra UE	Piața intra UE	Piața națională	Din care, piața locală
2008				
2010				
2016				

### Modul II – Resurse umane

Structura personalului pe niveluri de educație, total = 100%

Anul	Studii primare	Studii secundare	Studii terțiare
2008			
2010			
2016			

Structura absolvenților de nivel ISCED >5, pe domenii ISCED\_F

	ISCED 6	ISCED 7	ISCED 8
<b>Anul 2008</b>			
Total, din care			
Științele educației			
Arte și științe umaniste			
Științe sociale, jurnalism și informații			
Afaceri, administrație și drept			
Științe naturale, matematica și statistica			
Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC)			
Inginerie, prelucrare și construcții			
Agricultura, silvicultura, piscicultura și științe veterinare			
Sănătate și asistența socială			
Servicii			
<b>Anul 2010</b>			
Total, din care			
Științele educației			
Arte și științe umaniste			
Științe sociale, jurnalism și informații			
Afaceri, administrație și drept			
Științe naturale, matematica și statistica			
Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC)			
Inginerie, prelucrare și construcții			
Agricultura, silvicultura, piscicultura și științe veterinare			
Sănătate și asistența socială			
Servicii			
<b>Anul 2016</b>			
Total, din care			
Științele educației			
Arte și științe umaniste			
Științe sociale, jurnalism și informații			
Afaceri, administrație și drept			
Științe naturale, matematica și statistica			
Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC)			
Inginerie, prelucrare și construcții			
Agricultura, silvicultura, piscicultura și științe veterinare			
Sănătate și asistența socială			
Servicii			

### Modul III Gradul de adecvare a ofertei educaționale la cererea pieței muncii

III-1. Precizați domeniile de pregătire și gradul de adecvare la cererea pieței muncii un tabel separat pentru anii 2008, 2010, 2016

Domeniul de pregătire	Specializare	Gradul de adecvare				
		Slab – sub 25%	Relativ redus >25%-50%	Modest >50% - 75%	Ridicat >75%-90%	Înalt, >90%

III-2. Cum ați acționat pentru creșterea gradului de adecvare a ofertei educaționale la cerințele pieței muncii

	In mare măsură	Moderat	In mică măsură	Deloc
Formare la locul de munca după angajare				
Selectare din facultate cu ocupare part-time				
Facilitare angajare pe perioada vacanțelor				
Practica studenților în cadrul firmei				
Alte forme (precizați) – adăugați câte rânduri sunt necesare				

### Modul III Parteneriat cu universitățile

III-1 Aveți încheiate parteneriate de colaborare cu universitățile? Prezentați pe scurt fiecare inițiativă – adăugați câte casete considerați necesare, diferențiat pe stagii de practică, programe de internship, angajări pe durată limitată pe perioada vacanțelor sau part-time etc.

Inițiativa III-1.1	
Denumire	
universitatea	
Perioada	

Scopul	
Rezultate	
Alte detalii relevante	

III.2. Care apreciați ca este impactul ofertei educaționale asupra dinamicii dezvoltării firmei?

Pe termen scurt (detaliați)

--

Pe termen mediu (detaliați)

--

Pe termen lung (detaliați)

--

Ce competențe considerați ca importante pentru ocuparea unui loc de munca în instituția Dvs.

	Competențe profesionale	Competențe „soft”
Total =100%		

Prezentați ierarhia după importanța apreciată de Dvs. și menționați locul atribuit, de la 1 = foarte important, 2=important, 3=moderat; 4=putin important; 5= nu este important

	In prezent	In viitor
Rezolvarea problemelor complexe		
Coordonarea cu colaboratorii		
Managementul oamenilor		
Gândirea critică		
Negocierea		
Controlul calității		
Orientarea spre servicii		

Discernământul și luarea deciziilor		
Ascultarea activă		
Creativitatea		
Inteligența emoțională		
Flexibilitatea cognitivă		
Orientarea spre servicii		
Altele (rog precizați – adaugați câte randuri sunt necesare)		

Ce calități apreciați la un absolvent de învățământ superior? Enumerați-le pe primele 3 cele mai importante

- a)
- b)
- c)

Cum apreciați pregătirea profesională a absolvenților angajați la Dvs.

Excelența	Foarte bună	Bună în raport cu sarcinile de muncă	Slabă	Nu corespunde deloc

Ce considerați că trebuie schimbat în procesul de pregătire?

	da	nu
Nivelul de cunoștințe teoretice		
Abilitățile practice – lucrul în echipă		
Specializarea		
Disciplina în realizarea sarcinilor		
Folosirea eficientă a timpului		
Seriozitatea /Asumarea răspunderii		
Cunoașterea unei limbi străine		
Abilități TIC		
Altele, precizați.....		

Aveți deficit de personal cu studii superioare? Da Nu

În cazul de răspuns afirmativ va rugăm să ne precizați cauzele

---

---

---

#### Modul IV Bune practici – politici și instrumente de intervenție din partea firmelor angajatoare

IV.1 Politici promovate la nivelul firmei pentru apropierea ofertei educaționale de cererea pieței muncii pe care le considerați bune practici, cu potențial de extindere la nivel național

##### IV.1.1

##### IV.1.2

IV.1 instrumente de intervenție promovate la nivelul firmei pentru adaptarea/completarea cererii de formare a noilor absolvenți angajați; se pot constitui în bune practici pentru alte firme din același domeniu de activitate sau /și se pot extinde și la alte firme, din alte activități economico-sociale; precizați și sursa de finanțare – susținerea accesării de salariați a unor cursuri postuniversitare prin programul firmei de formare continuă a angajaților; facilități acordate salariaților pe perioada cursurilor etc. – precizați practica uzuală în firma Dvs.

##### IV.2.1

##### IV.2.2

Vă mulțumim!