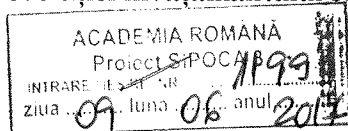




ACADEMIA ROMÂNĂ

„Dezvoltarea capacității Ministerului Educației Naționale de monitorizare și prognoză a evoluției învățământului superior în raport cu piața muncii”, cod SIPOCA 3



Denumire rezultat: „Analiza comparativă, la nivel european, privind instrumentele de monitorizare a absolvenților pe piața muncii”

INSTRUMENTE DE MONITORIZARE A INSERȚIEI ABSOLVENȚILOR DE ÎNVĂȚĂMÂNT TERȚIAR PE PIAȚA MUNCII LA NIVEL EUROPEAN

Elaborată de către autor:

Expert de monitorizare

Prof. Univ. Dr. Marian Preda

București, Iunie 2017

Cuprins

Lista de figuri	iii
Lista de hărți	vi
Lista de tabele	vii
Lista de abrevieri	viii
1. Introducere și obiectivele analizei	1
2. Metodologia studiului	3
3. Rezultatele analizei	4
3.1. Franța	4
3.1.1. Situația sistemului național centralizat de monitorizare a parcursului profesional al studenților și absolvenților	4
3.1.2. Demersuri guvernamentale de facilitare a integrării absolvenților pe piața muncii	5
3.1.3. Situația generală a inserției studenților pe piața forței de muncă la nivel național	7
3.1.4. Situația generală a inserției absolvenților pe piața forței de muncă la nivel național	9
3.1.5. Descrierea procedurilor și instrumentelor de monitorizare a situației absolvenților pe piața muncii	14
3.2. Estonia	15
3.2.1. Situația sistemului național centralizat de monitorizare a parcursului profesional al studenților și absolvenților	15
3.2.2. Demersuri guvernamentale de facilitare a integrării absolvenților pe piața muncii	15
3.2.3. Situația generală a inserției studenților pe piața forței de muncă la nivel național	15
3.2.4. Situația generală a inserției absolvenților pe piața forței de muncă la nivel național	15
3.3. Letonia	20
3.3.1. Situația sistemului național centralizat de monitorizare a parcursului profesional al studenților și absolvenților	20
3.3.2. Demersuri guvernamentale de facilitare a integrării absolvenților pe piața muncii	23
3.3.3. Situația generală a inserției absolvenților pe piața forței de muncă la nivel național	25
3.3.4. Situația generală a inserției absolvenților pe piața forței de muncă la nivel național	26
3.3.5. Descrierea procedurilor și instrumentelor de monitorizare a situației absolvenților pe piața muncii	32
3.4. Lituania	36

3.4.1. Situația sistemului național centralizat de monitorizare a parcursului profesional al studenților și absolvenților	36
3.4.2. Demersuri guvernamentale de facilitare a integrării absolvenților pe piața muncii	36
3.4.3. Situația generală a inserției absolvenților pe piața forței de muncă la nivel național	36
3.5. Serbia	41
3.5.1. Situația sistemului național centralizat de monitorizare a parcursului profesional al studenților și absolvenților	41
3.5.2. Demersuri guvernamentale de facilitare a integrării absolvenților pe piața muncii	42
3.5.3. Situația generală a inserției studenților pe piața forței de muncă la nivel național	45
3.5.4. Situația generală a inserției absolvenților pe piața forței de muncă la nivel național	50
3.5.5. Descrierea procedurilor și instrumentelor de monitorizare a situației absolvenților pe piața muncii	56
4. Concluzii	64
5. Bibliografie	66
6. Webografie	72
7. Anexe	73

Lista de figuri

Figura 1. Țările analizate în prezentul studiu	1
Figura 2. Rata de angajare a studenților: comparație Franța și România.....	8
Figura 3. Surse principale de venit ale studenților: comparație Franța și România.....	9
Figura 4. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 3 ani (Franța)	11
Figura 5. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 3 ani, în funcție de gen (Franța).....	12
Figura 6. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 5 ani (Franța)	13
Figura 7. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 5 ani, în funcție de gen (Letonia).....	14
Figura 8. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) între 1 an și 3 ani după absolvire (Estonia)	16
Figura 9. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 3 ani, în funcție de gen (Estonia).....	17
Figura 10. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) în ultimii 3 ani după absolvire (Estonia și România)	17
Figura 11. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) la cel mult 5 ani de la absolvire (Estonia).....	18
Figura 12. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 5 ani, în funcție de gen (Estonia).....	19
Figura 13. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) în ultimii 5 ani după absolvire (Estonia și România)	19
Figura 14. Rata de angajare a studenților: comparație Letonia și România.....	25
Figura 15. Surse de venit ale studenților: comparație Letonia și România.....	26
Figura 16. Evoluția ratei de angajare a persoanelor care au absolvit cel puțin nivelul de învățământ secundar superior în ultimii trei ani (Letonia)	27
Figura 17. Evoluția ratei de angajare a persoanelor care au absolvit cel puțin nivelul de învățământ secundar superior în ultimii trei ani, în funcție de gen (Letonia)	28
Figura 18. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 3 ani (Letonia)	29

Figura 19. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 3 ani, în funcție de gen (Letonia).....	30
Figura 20. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 5 ani (Letonia)	31
Figura 21. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 5 ani, în funcție de gen (Letonia).....	32
Figura 22. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) în ultimii 3 ani după absolvire (Lituania).....	37
Figura 23. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 3 ani, în funcție de gen (Lituania).....	38
Figura 24. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) în ultimii 3 ani după absolvire (Lituania și România).....	38
Figura 25. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) în ultimii 5 ani după absolvire (Lituania).....	39
Figura 26. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 5 ani, în funcție de gen (Lituania).....	40
Figura 27. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) în ultimii 5 ani după absolvire (Lituania și România).....	40
Figura 28. Rata de angajare a studenților: comparație Serbia și România.....	45
Figura 29. Surse de venit ale studenților: comparație Serbia și România.....	46
Figura 30. Motivația studenților pentru a se angaja din timpul facultății (Serbia)	47
Figura 31. Măsura în care locul de muncă este în domeniul de specialitate (Serbia)	47
Figura 32. Timpul de lucru în funcție de motivația angajării (Serbia).....	48
Figura 33. Satisfacția cu modul de gestionare a timpului în funcție de motivația angajării (Serbia).....	49
Figura 34. Performanța educațională în funcție de motivația angajării (Serbia)	50
Figura 35. Nivelul de satisfacție a absolvenților cu educația universitară (Serbia)	51
Figura 36. Percepții asupra măsurii în care utilizarea unor metode de predare mai bune ar fi crescut șansele absolvenților pentru un loc de muncă (Serbia).....	52
Figura 37. Rata de angajare a absolvenților de universitate, comparativ cu rata generală de angajare (Serbia)	53
Figura 38. Sursele de la care absolvenții primesc suport în găsirea unui loc de muncă (Serbia)	54

Figura 39. Gradul de satisfacție al absolvenților cu programul de studiu (Serbia)	58
Figura 40. Situația pe piața forței de muncă la finalizarea studiilor (Serbia)	59
Figura 41. Restructurarea carierei profesionale după absolvire (Serbia)	59
Figura 42. Măsura în care primul loc de muncă avut după absolvire corespunde domeniului de pregătire (Serbia)	60
Figura 43. Caracteristicile primului post avut imediat după absolvire: Serbia (anul de referință 2013)	61
Figura 44. Sectorul de activitate ce a caracterizat primul loc de muncă ocupat, comparativ cu locul de muncă deținut la 5 ani de la absolvire (Serbia)	62
Figura 45. Tipul de contract ce a caracterizat primul loc de muncă ocupat (Serbia)	62
Figura 46. Caracteristicile locului de muncă la 5 ani de la absolvire (promoția 2007) (Serbia)	63

Lista de hărți

Harta 1. Existența unui sistem național de monitorizare a parcursului studenților înmatriculați (anul 2012)	73
Harta 2. Existența unui sistem național de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților de învățământ superior (anul 2012)	74
Harta 3. Reglementările privind includerea orelor de practică profesională în cadrul programelor de studiu (2015-2016)	74
Harta 4. Existența centrelor de orientare profesională și consiliere în carieră în mediul universitar (anul 2016)	75
Harta 5. Existența centrelor de orientare profesională și consiliere în carieră în afara mediului universitar (anul 2016)	76
Harta 6. Rata de angajare a absolvenților la nivel European (anul 2016)	76
Harta 7. Gradul de instituire a unor sisteme de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților la nivelul instituțiilor de învățământ superior (anul 2012)	77
Harta 8. Efectuarea unor studii sistematice la nivel național sau regional privind situația profesională a absolvenților facultăților (2016)	78
Harta 9. Utilizarea rezultatelor privind inserția absolvenților pe piața forței de muncă în procesul de luare a deciziilor la nivel guvernamental și în elaborarea politicilor publice (2016)	79
Harta 10. Implicarea angajatorilor în dezvoltarea curriculumului universitar	79
Harta 11. Implicarea angajatorilor în procesul decizional la nivelul universităților	80
Harta 12. Suport primit din partea autorităților publice pentru plasarea absolvenților pe piața forței de muncă	81
Harta 13. Alocarea fondurilor publice pentru dezvoltarea centrelor de consiliere și orientare în carieră	82
Harta 14. Existența centrelor de consiliere și orientare în carieră destinate studenților și absolvenților din categorii sociale minoritare	83
Harta 15. Impactul indicatorilor de angajare asupra alocării finanțării	84

Lista de tabele

Tabelul 1. Numărul de beneficiari ai activităților întreprinse prin Strategia Națională pentru Angajabilitate (Serbia)	44
Tabelul 2. Numărul mediu de ore petrecute săptămânal la locul de muncă în funcție de motivația angajării (Serbia)	48
Tabelul 3. Numărul mediu de angajatori contactați până la ocuparea primului loc de muncă (Serbia)	61

Lista de abrevieri

AOFM	Agencia de Ocupare a Forței de Muncă
AUE	Asociația Universităților Europene
CEFDG	Comisia de Evaluare a Formării și Gestionării Diplomelor [fr. Commission d'Evaluation des Formations et Diplômes de Gestion]
CEREQ	Centru de studiere și cercetare a calificărilor [fr. Centre D'Etudes et de Recherches sur les Qualifications]
ConGrad	Proiect pentru dezvoltarea de studii privind absolvenții și pentru îmbunătățirea serviciilor alumni în scopul integrării rezultatelor în managementul strategic și asigurarea calității [en. Conducting Graduate Surveys and Improving Alumni Services for Enhanced Strategic Management and Quality Improvement]
DMC	Departamentul de Management al Calității
ENQA	Rețeaua Europeană pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior [en. European Network of Quality Assurance in Higher Education]
Eurofound	Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Muncă și Viață [en. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions]
EUROSTAT	Organismul care oferă statistici oficiale în cadrul Uniunii Europene
Eurostudent V	Studiu la nivel European, date la nivel de individ, pentru anchetarea condițiilor sociale ale studenților
EQAR	Registrul European pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior
ICEF	Organizația de Consultanță Internațională pentru Educație și Târguri [en. International Consultants for Education and Fairs]
ISCED	Clasificarea Internațională Standard a Educației
MOSTA	Centrul de Analiză și Monitorizare a Cercetării și Educației Superioare din Lituania
OECD	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică [en. Organisation for Economic Cooperation and Development]
OSKA	Sistem de monitorizare al pieței muncii în raport cu abilitățile furnizat de

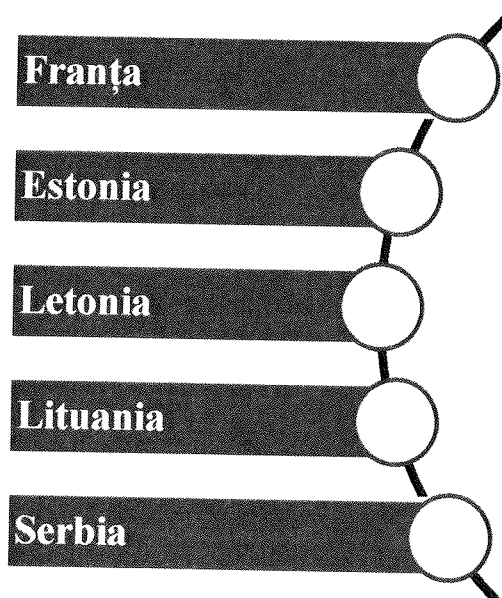


	universitate, din Estonia
RMU	Registrul Matricol Unic
RSA	Registrul Studenților și Absolvenților
UE	Uniunea Europeană

1. Introducere și obiectivele analizei

Situația la nivel european privind instrumentele de monitorizare a inserției absolvenților pe piața muncii prezintă un interes substanțial pentru mediul academic românesc în contextul dezvoltării instrumentelor actuale și al interesului pentru inițierea de noi modalități de gestionare a situației privind absolvenții. Prezentul studiu vine să aducă informații privind 5 țări europene, listate în Figura 1, considerând vizibilitatea online a instrumentelor.

Figura 1. Țările analizate în prezentul studiu



Analiza la nivel de țară se axează pe:

- (1) situația sistemului național centralizat de monitorizare a parcursului profesional al studenților și absolvenților,
- (2) demersuri guvernamentale sau inițiate de universități pentru facilitarea integrării absolvenților pe piața muncii,
- (3) situația generală a inserției absolvenților pe piața forței de muncă la nivel național în funcție de categorii socio-demografice,
- (4) descrierea procedurilor și instrumentelor de monitorizare a situației absolvenților pe piața muncii.

Studiul curent se înscrie în analizele cu interes comparativ la nivel european din zona de management al calității. Înființarea Rețelei Europene pentru Asigurarea Calității în

Învățământul Superior (ENQA) la începutul anilor 1990 a reprezentat dezvoltarea unei colaborări între țări în contextul asigurării calității astfel încât să se considere din ce în ce mai accentuat importanța acestui domeniu [1]. România este membră a ENQA și este înscrisă în Registrul European pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior (EQAR), [2]. Estonia, Franța, Lituania și Serbia sunt, de asemenea, membre ale ENQA, însă Letonia nu este [3]. În contextul angajabilității studenților și al conexiunilor universitare cu piața muncii, domeniul de asigurare a calității vine să actualizeze, să informeze și să asigure calitatea învățământului superior în raport cu modificările și ideile inovatoare atât din alte zone universitare, cât și din mediul de angajare al studenților și absolvenților. Pentru angajarea pe piața muncii, Eurofound [4] documentează factori importanți care facilitează tranziția de la educația formală la statutul de angajat: „experiență de lucru în timpul educației, o tranziție rapidă de la educație la angajare și contracte standard de muncă odată angajați” (traducere proprie, p. 62).

Prin calitatea instrumentelor de monitorizare, în prezentul raport, plecând de la definiția oferită de Vlăsceanu et al. (2005 apud Viu și Miroiu 2015, p. 173 [5]), consider includerea în misiunea instituțională a unei țări, instituții, program sau disciplină de multiple elemente privind monitorizarea angajabilității studenților și absolvenților și multiple demersuri reflexive și eficiente în sensul facilitării comunicării în acest sens între piața muncii și instituțiile de învățământ superior. În aceeași direcție, Vlăsceanu [1] subliniază nevoia pe care o au angajatorii cu privire la primirea de informații despre calitatea învățării din sistemul educațional (p. 3). Comparații între demersurile întreprinse de diferite țări și situația României sunt benefice în sensul schimbului de bune practici și de evaluare a propriilor demersuri în scopul îmbunătățirii situației existente.

Codul de standarde și instrucțiuni cu privire la asigurarea calității în zona europeană a educației superioare, anul 2009, [6] menționează explicit îndatorirea programelor de asigurare a calității: „feedback în mod regulat din partea angajatorilor, reprezentanților pieței muncii și a altor organizații relevante” (traducere proprie, p. 17). O cerință de bază pentru sistemele informaționale de managementul calității [6] o reprezintă angajabilitatea absolvenților (p. 19). De asemenea [6], instituțiile de învățământ superior trebuie să publice informații ușor de identificat în mediul online, exacte și obiective cu privire la percepțiile și profilul de angajare pentru foștii studenți, precum și pentru studenții curenți (p. 19). Comunicarea între mediul pieței muncii și mediul educațional este în special relevantă în acest context, iar, în plus, prezentul raport poate fi de interes atât pentru angajați, cât și pentru angajatori.

2. Metodologia studiului

Prezentul studiu analizează modul în care este gestionată situația privind inserția absolvenților pe piața muncii în diferite țări europene prin demersuri guvernamentale în această direcție, tipuri de monitorizare și proceduri la nivel național și la nivel de universitate și situația efectivă a inserției în funcție de categorii socio-demografice. Întrebarea de cercetare este următoarea:

*Care sunt instrumentele de monitorizare a
inserției absolvenților de învățământ terțiar pe piața muncii
în Franța, Estonia, Letonia, Lituania și Serbia?*

Întrebarea cercetării se înscrie în întrebările ridicate de Campbell și van der Wende într-un raport al ENQA [7]: „Au universitățile europene conexiuni potrivite cu actorii conecși educației, în special cu mediul pieței muncii? Pot acestea reacționa sau sunt dispuse să acționeze suficient de rapid astfel încât să răspundă cererilor solicitante din partea studenților și angajatorilor? Au structuri adecvate de guvernanță și management astfel încât să fie competitive în acest mediu?” (traducere proprie, p. 16).

Pentru a identifica materiale relevante răspunsului întrebării de cercetare, am utilizat analiza de conținut pe materiale găsite în perioada aprilie – iunie 2017 utilizând motorul de căutare Google cu următoarele cuvinte cheie în limba engleză sau franceză: țara de analiză, „absolvenți”, „angajați” (și derivate ale acestuia), „monitorizare”, „carieră”. Pentru materiale în limba țării de analiză am utilizat Google Translate astfel încât să obțin traduceri în limba română.

Identificând diferite tipuri de materiale, de la site-uri dedicate anunțurilor de angajare speciale pentru studenți sau absolvenți, pagini web ale universităților din țările analizate la studii internaționale și statistici oficiale pe tema de interes, am introdus comparații cu România de fiecare dată când am găsit elemente comune. Pentru statisticile oficiale furnizate de Eurostat, datele și hărțile din documentele analizate, am prelucrat informațiile astfel încât să extrag elementele relevante pentru demersul de analiză. Am portretizat situația țărilor și în timp, pentru datele longitudinale identificate. Fiind date la nivel de țară, valorile pot fi comparate pe indicatorii considerați. Pentru datele la nivel de universitate, am făcut observații punctuale.

3. Rezultatele analizei

3.1. Franța

3.1.1. Situația sistemului național centralizat de monitorizare a parcursului profesional al studenților și absolvenților

În Franța, încă din anul 2012, a fost dezvoltat un sistem de monitorizare a situației studenților înmatriculați (a se vedea Harta 1, [8], p. 22) și un sistem național de monitorizare în mod regulat a parcursului profesional al absolvenților (a se vedea Harta 2). Ca atare, Franța se aseamănă țărilor occidentale și țărilor nordice care, la acea dată, țineau o evidență a situației la nivel național a programelor de studiu și a caracteristicilor studenților din diferite cicluri de învățământ (a se vedea Harta 1).

De asemenea, așa cum este consemnat în studiul lui M. Gaebel, K. Hauschildt, K. Mühleck, și H. Smidt ([8], p. 24), în anul 2012, Franța beneficia de un sistem național de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților de învățământ superior. Ca atare, Franța este una dintre puține țări la nivelul căreia este dezvoltată o astfel de procedură. Un astfel de sistem, în 2012, mai exista doar în Marea Britanie, Italia, Germania, Cehia, Norvegia și Suedia (a se vedea Harta 2).

Mai mult decât atât, cea mai mare parte dintre instituțiile de învățământ superior din Franța aveau instituite în 2012 sisteme proprii de monitorizare a parcursului profesional în rândul absolvenților ([8], p. 27). Din acest punct de vedere, situația în Franța este asemănătoare cu cea existentă la nivel general pe plan european. Singurele țări pentru care a fost documentată existența unor sisteme universitare de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților, la nivelul tuturor universităților, sunt Marea Britanie, Olanda, Belgia, Cehia și Slovacia (a se vedea Harta 7).

Instituția franceză care se ocupă de asigurarea calității privind raportul între mediul academic și mediul pieței muncii cu privire la angajarea studenților și absolvenților se numește Commission d'Evaluation des Formations et Diplômes de Gestion (CEFDG) [9]. Analizele anterioare au punctat faptul că, în Franța, sunt efectuate studii sistematice la nivel național și regional pentru a monitoriza situația absolvenților pe piața forței de muncă ([10], p. 15). Această situație face ca Franța să fie similară țărilor occidentale și țărilor nordice, dar nu și țărilor din sud-estul Europei, unde astfel de studii fie se realizează ocazional, fie nu se realizează (a se vedea Harta 8).

Indicatorii ce vizează rata de angajare, măsurată la nivelul instituțiilor de învățământ din Franța, nu sunt utilizați ca reper în procedura de alocare a fondurilor publice ([8], p. 207). Cu alte cuvinte, rata de angajare nu are un impact asupra modului de alocare a finanțării publice în învățământul superior. Rata de angajare obținută la nivelul universităților are un impact asupra finanțării în Finlanda, Cehia și Slovacia, iar în Italia, Bulgaria și Grecia, rata de angajare a absolvenților face parte dintr-un sistem de alocare a fondurilor publice bazat pe performanță (a se vedea Harta 15). ICEF Monitor, în anul 2014, documentează opinia angajatorilor din Franța cu privire la actualizarea abilităților produse de universități cu cerințele existente pe piața muncii, subliniind importanța implicării mai consistente în această direcție [12].

3.1.2. Demersuri guvernamentale de facilitare a integrării absolvenților pe piața muncii

În anii 2015-2016, reglementări privind includerea orelor de practică profesională în cadrul programelor universitare exista la nivel național, atât în Franța, cât și în România (a se vedea Harta 3), însă răspândirea la nivel european a acestor reglementări este redusă. În Franța, în anul 2016, funcționau o serie de prevederi legislative, la nivel național privind includerea orelor de practică la nivelul tuturor programelor de studiu [10]. Un astfel de demers poate fi interpretat ca o măsură de a facilita integrarea absolvenților pe piața forței de muncă. De remarcat, este că - și în această privință - Franța este una dintre puținele țări care a adoptat o astfel de inițiativă. Reglementări privind includerea orelor de practică la nivelul tuturor programelor de studiu mai există în Spania, Italia, România și Estonia (a se vedea Harta 3).

În ceea ce privește existența centrelor de orientare profesională și consiliere în carieră în cadrul universităților, se poate observa o răspândire la nivel extins în zona europeană (a se vedea Harta 4). În Franța, la fel ca în majoritatea țărilor din Uniunea Europeană, în anul 2016, funcționau centre de orientare profesională și consiliere profesională la nivelul tuturor facultăților, iar serviciile acestora erau disponibile tuturor studenților ([10], p. 13). De altfel, în foarte puține țări situația se prezintă într-un mod diferit, iar acestea sunt Serbia și Letonia, unde centrele de orientare în carieră sunt disponibile doar în anumite contexte, și Croația și Bosnia și Herțegovina, unde nu există astfel de centre (a se vedea Harta 4).

Centrele de consiliere au pagini speciale, de exemplu Universitatea Grenoble Alpes [13] și SciencePo [14]. Locuri de muncă actualizate pe anumite țări, inclusiv Franța, se pot

găsi pe site-ul GraduateLand [15], pe site-ul TargetJobs [16] sau, pentru studenți în Paris, pe site-ul Erasmusu [17].

Franța oferă tuturor studenților și servicii externe, în afara universităților, de consiliere și orientare în carieră, aceleași tip de serviciu fiind accesibil în România unor categorii restrânse de studenți (a se vedea Harta 5). În ceea ce privește societatea franceză, se poate remarca faptul că centre de orientare profesională și consiliere în carieră există nu doar în mediul universitar, ci și în afara acestuia ([10], p. 13). La fel ca și în cazul centrelor ce funcționează în interiorul instituțiilor de învățământ, serviciile disponibile în mediul extra-universitar sunt disponibile tuturor studenților indiferent de anul de studiu. Existența serviciilor de orientare în carieră independent de mediul universitar mai caracterizează țări precum Germania, Polonia, Finlanda, Suedia, Serbia, Croația, Slovenia, Bosnia și Herțegovina (a se vedea Harta 5).

Ceea ce se poate remarca este faptul că Franța se află printre puținele țări în care există centre de consiliere profesională și orientare în carieră destinate special studenților și absolvenților din categorii sociale minoritare ([11], p. 204). Astfel de centre mai funcționează, în mod sistematic, în Spania, Marea Britanie, Polonia, Cehia, Austria, Ungaria, Slovenia, Croația și Grecia (a se vedea Harta 14).

Chiar dacă în Franța, studiile privind angajabilitatea sunt realizate periodic atât la nivel național, cât și regional, rezultatele acestora nu sunt folosite în mod sistematic în procesul de luare a deciziilor la nivel guvernamental sau în elaborarea politicilor publice ([10], p. 15). Situația aceasta înscrie Franța într-o tendință generală regăsite la nivel european. Doar în țări precum Portugalia, Marea Britanie, Italia, Suedia, Polonia și Slovacia, studiile realizate la nivel național sunt considerate un punct de referință în procesul de guvernare (a se vedea Harta 9).

Implicarea angajatorilor în dezvoltarea curriculum-ului universitar este posibilă, însă nu obligatorie în Franța ([11], p. 199). Această situație poziționează Franța asemenea altor țări occidentale și nordice. Singurele țări care reglementează o necesitate a implicării angajatorilor în dezvoltarea curriculum-ului sunt Italia, Polonia, Ungaria, Bosnia și Herțegovina, Turcia și Rusia (a se vedea Harta 10).

Conform studiului realizat de Comisia Europeană, în Franța este stipulată o obligativitate a implicării angajatorilor în procesul decizional la nivelul universităților ([11], p. 200). Aceeași obligativitate mai caracterizează țări precum Portugalia, Spania, Italia, Norvegia, Finlanda, Ungaria, Serbia, Bosnia și Herțegovina sau Slovenia (a se vedea Harta

11). Astfel, Franța apare a fi una dintre puținele țări care are inclusă în mod formal o astfel de prevedere privind relația dintre angajatori și instituțiile de învățământ.

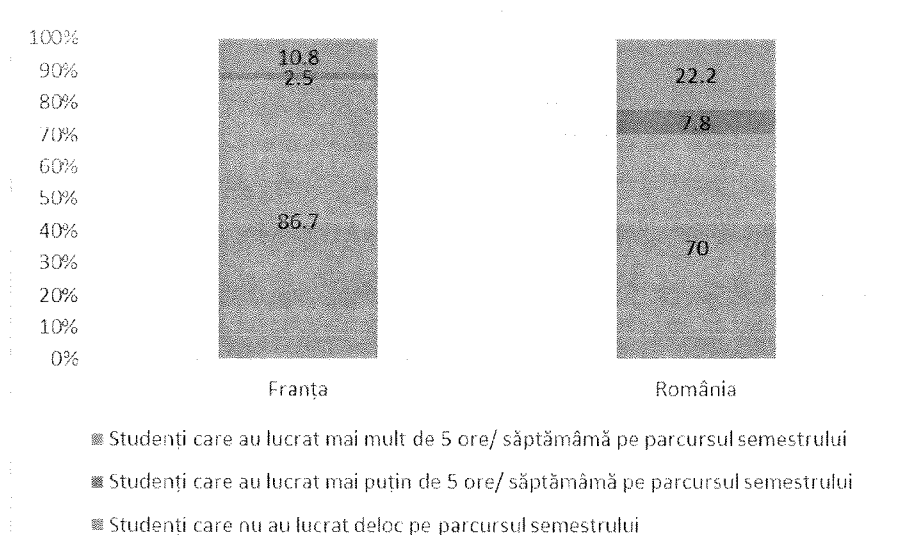
Instituțiile de învățământ din Franța nu primesc sprijin direct din partea autorităților guvernamentale în direcția plasării absolvenților pe piața muncii ([11], p. 203). De altfel, această tendință caracterizează și alte țări din vestul și nordul Europei printre care se numără Germania, Marea Britanie, Finlanda, Belgia și Olanda. În schimb, în țări precum Portugalia, Danemarca, Polonia, Elveția, Bulgaria, Serbia, Cehia sau Slovacia autoritățile publice prevăd alocarea acestor fonduri doar anumitor instituții de învățământ superior, în timp ce în țări precum Suedia, Spania, Italia, România, Ungaria și Grecia este precizat faptul că instituțiile publice de învățământ superior beneficiază de fonduri directe pentru plasarea absolvenților pe piața forței de muncă (a se vedea Harta 12).

De asemenea, în Franța nu sunt alocate fonduri publice destinate în mod special consilierii și orientării în carieră a absolvenților și studenților ([11], p. 203). O astfel de situație se mai regăsește în Germania, Belgia, Estonia, Letonia, Bulgaria, Bosnia și Herțegovina și Bulgaria. De altfel, fonduri publice destinate dezvoltării în carieră a studenților și absolvenților există doar în Polonia și Grecia. În schimb, în Ungaria și Croația astfel de fonduri publice sunt destinate exclusiv studenților, dar nu și absolvenților (a se vedea Harta 13).

3.1.3. Situația generală a inserției studenților pe piața forței de muncă la nivel național

Date privind rata de angajare pe parcursul anilor de studiu au fost colectate prin cercetarea Eurostudent V (citată de [18]). După cum se poate observa din Figura 2, în Franța s-a constatat că există o pondere mai mare de studenți care nu lucrează în timpul studiilor prin comparație cu România. În timp ce în Franța 10,8% dintre studenți au lucrat mai mult de 5 ore pe săptămână pe parcursul ultimului semestru, în România procentul respectiv este de două ori mai mare. Studiul din care au fost preluate aceste date a fost realizat în perioada 2012-2015 și a inclus un eșantion reprezentativ de studenți înmatriculați la un program de studiu universitar în perioada respectivă.

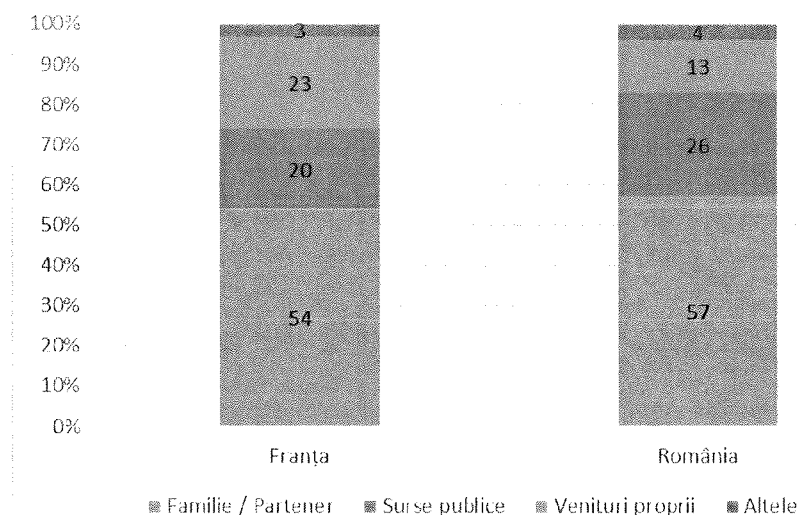
Figura 2. Rata de angajare a studenților: comparație Franța și România



Sursa datelor: Studiul Eurostudent V (date preluate din [18], p. 139 – prelucrări proprii)

Studiile care și-au propus să măsoare rata de angajare în rândul studenților au avut în vedere totodată identificarea surselor principale de venit [18]. Chiar dacă în România există un procent mai ridicat de studenți care lucrează pe parcursul studiilor universitare prin comparație cu Franța, procentul persoanelor care au ca sursă principală de venit contribuțiile familiei, rudelor sau partenerului de viață este mai ridicat în România prin comparație cu Franța. De exemplu, în Franța 23% dintre studenți se întrețin din venituri proprii, în timp ce procentul este de 26% în România. Încadrându-se în marja de eroare a studiului, putem considera totuși că această diferență nu este una considerabilă. Un alt aspect care diferențiază Franța de România este legat de procentul studenților care se întrețin din surse publice: acest procent este 26% în România și 20% în Franța.

Figura 3. Surse principale de venit ale studenților: comparație Franța și România



Sursa datelor: Studiul Eurostudent V (date preluate din [18], p. 140 – prelucrări proprii)

3.1.4. Situația generală a inserției absolvenților pe piața forței de muncă la nivel național

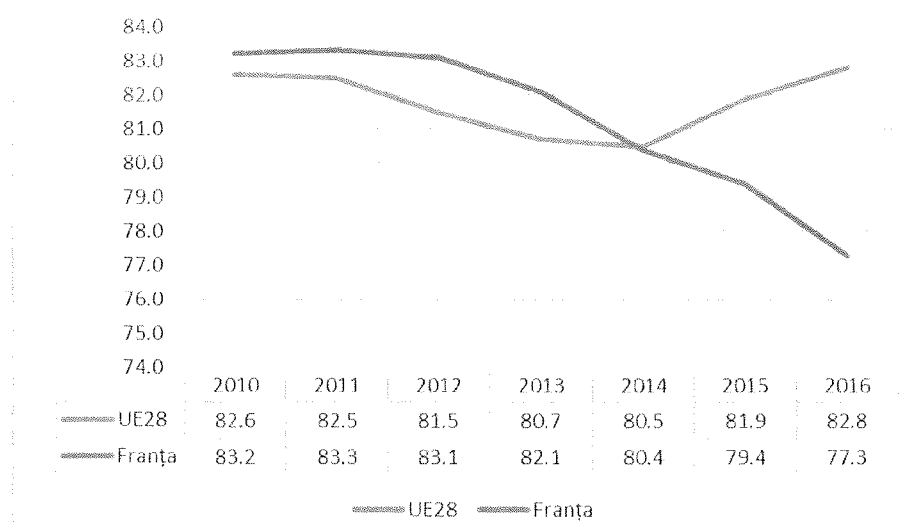
Conform rezultatelor studiului „Global University Employability Ranking”, descrise de Minsky în anul 2016, Franța ocupă o poziție fruntașă în rândul țărilor europene, alături de Germania și Elveția, cu privire la angajabilitatea absolvenților studiilor universitare [19], cărora le este mai ușor să se angajeze decât celor cu educație mai scăzută, conform datelor OECD din 2014 ([20], p. 3), iar absolvenții de doctorat sunt angajați în procent majoritar în funcții de conducere, conform datelor CEREQ ([21], pp. 48-49). Bothwell raportează rezultatele din anul 2015 ale aceluiași studiu, plasând Franța în topul mondial după Statele Unite ale Americii și Marea Britanie [22]. Acest studiu a fost realizat de compania de cercetare germană Trendence la cererea companiei franceze Emerging [19], intrând în zona de benchmarking comparativ la nivel internațional, însă realizat la cererea mediului privat și nu a celui public. Potrivit Eurostat, rata de angajare a absolvenților din Franța anului 2016 este 71.7%, mai mare decât în România unde exista o rată de 69.3%, însă mai mică decât în Germania unde rata era de 90.2% ([23], a se vedea Harta 6).

Potrivit studiului realizat de Sciences Po, Services Carrieres, în anul 2014 „69% dintre absolvenți angajați au un loc de muncă în mediul privat, 23,5% în sectorul public și 7,5% au intrat într-o organizație internațională sau o instituție europeană” [14].

În Franța, în general, rata de angajare a tinerilor între 20-34 de ani rezultă a fi mică, mai exact rata de angajare la trei ani de la absolvire este între 69.3% și 76.6%. Situația este valabilă în cazul absolvenților de învățământ secundar superior (ISCED3). În această privință, Franța se diferențiază de majoritatea țărilor occidentale, dar și de cele vestice, asemănându-se cu țări precum Bulgaria, Croația, Slovenia și Portugalia (a se vedea Harta 6).

Conform datelor din Figura 4, se poate observa faptul că în perioada 2010-2014 rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar era deasupra mediei europene. Aceasta înseamnă că peste 80% dintre absolvenții unei instituții de învățământ superior aveau un loc de muncă la trei ani de la absolvire. Trebuie ținut cont de faptul că pentru calcul procentului s-a luat în considerare absolvenții de învățământ superior care nu erau incluși într-o formă de învățare formală. Ceea ce se poate observa după anul 2014 în Franța este o scădere semnificativă a ratei de angajare la trei ani de la absolvire. O astfel de situație ar trebui interpretată în relație cu diferite fenomene care au afectat contextul economic și social al acestei țări în perioada 2013-2014, ceea ce face ca promoțiile de absolvenți perioada respectivă să întâmpine dificultăți de integrare pe piața forței de muncă. Ceea ce apare și mai surprinzător este faptul că, în timp ce rata de angajare a absolvenților în Franța a scăzut începând cu 2014, la nivelul Uniunii Europene se observă o tendință contrară. Aceasta sugerează faptul că fluctuațiile observate în rata de angajare la nivelul societății franceze se datorează unor configurații existente pe plan național și nu unor procese care au avut loc pe scena globală. Dacă în Franța anului 2010, 83,2% dintre absolvenții promoțiilor 2007, 2008 și 2009 se angajau la cel mult trei ani de la finalizarea studiilor, în Franța anului 2016 doar 77,3% dintre absolvenții promoțiilor 2013, 2014 și 2015 erau integrați pe piața muncii.

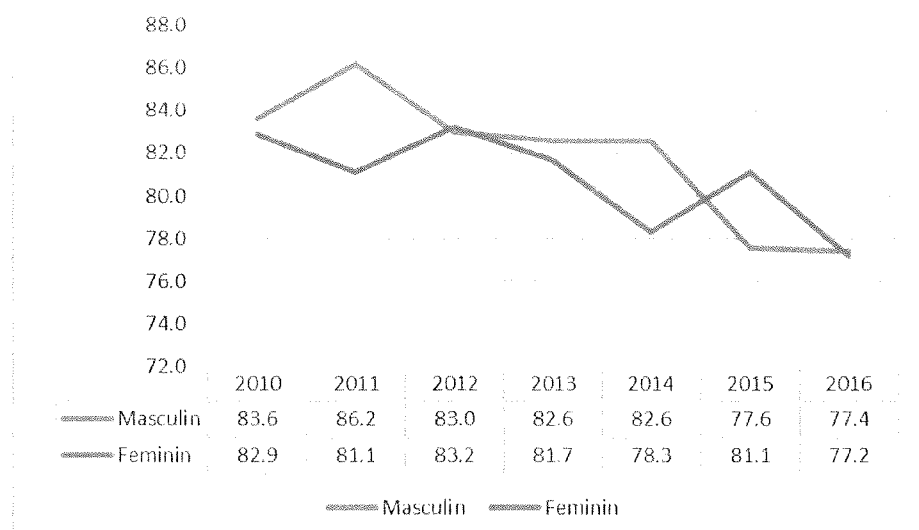
Figura 4. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 3 ani (Franța)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_32): Prelucrări proprii

Din Figura 5 se poate observa că nu există o tendință generală în ceea ce privește evoluția ratei de angajare în funcție de gen, dacă analizăm situația la nivelul a cel mult trei ani de la finalizarea studiilor. Există diferite oscilații care nu indică diferențe sistematice între absolvenții de gen feminin și absolvenții de gen masculin. În anii 2010 și 2014, rata de angajare era mai ridicată în rândul persoanelor de gen masculin, în timp ce în anul 2015 s-a înregistrat o rata mai mare de angajare în rândul persoanelor de gen feminin. În 2012, 2013 și 2016, rata de angajare era similară pentru absolvenții de gen masculin și absolvenții de gen feminin. În ceea ce privește rata de angajare a ultimelor trei promoții prin raportare la anul de referință se poate constata că o perioadă de accentuare a inegalităților de gen este urmată de o perioadă de reducere a acestora.

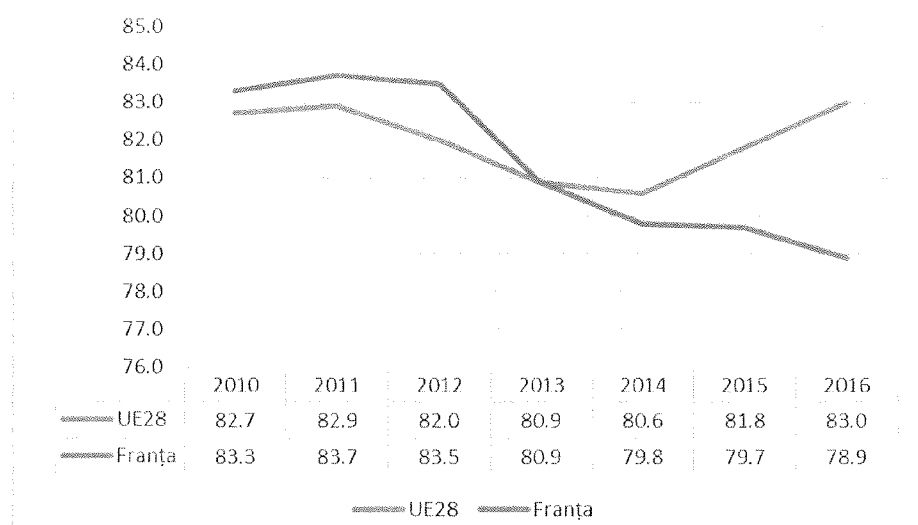
Figura 5. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 3 ani, în funcție de gen (Franța)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_32): Prelucrări proprii

Figura 6 este menită să accentueze observațiile anterioare privind faptul că în perioada 2012-2014 diferite procese socio-economice au avut un impact asupra pieței forței de muncă sau asupra mediului universitar. Chiar și dacă raportăm perioada de angajare la 5 ani, se poate observa o scădere drastică a ratei de angajare în Franța prin comparație cu media europeană. Dacă în perioada 2010-2013, în Franța, rata de angajare a ultimelor 5 promoții depășea media țărilor Uniunii Europene, începând cu anul 2013 rata de angajare urmează o tendință descendentă care este contrară tendinței generale observate la nivelul Uniunii Europene. Mai exact, în Franța, 78,9% dintre absolvenții promoțiilor 2011-2015 ocupau un loc de muncă, în timp ce la nivelul Uniunii Europene același procent este de 83%.

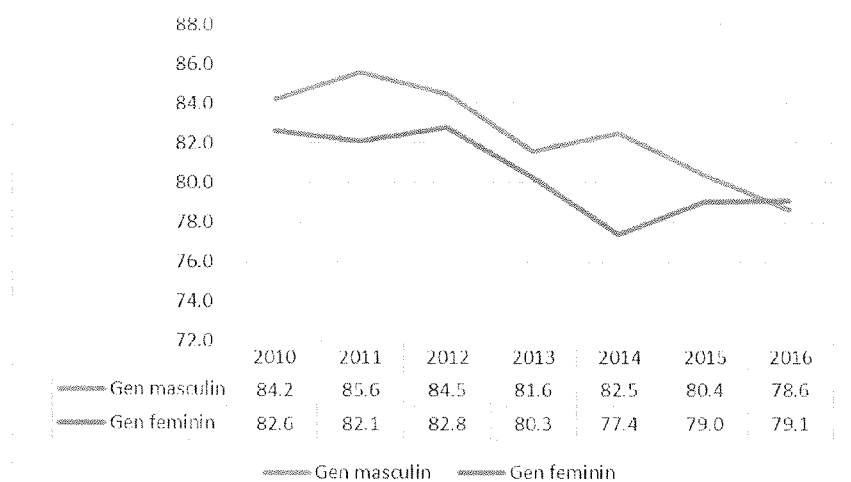
Figura 6. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 5 ani (Franța)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_32): Prelucrări proprii

Analiza ratei de angajare a ultimelor cinci promoții pune în evidență diferențe considerabile de gen în comparație cu analiza ratei de angajare a ultimelor trei promoții. În intervalul 2010-2015, rata de angajare calculată în rândul absolvenților de gen feminin era mai mică decât cea a absolvenților de gen masculin. De remarcat este totuși faptul că rata de angajare în rândul femeilor nu urmează o tendință de scădere începând cu anul 2014. În orice caz, se poate observa că în anul 2016, aproximativ 79% dintre absolvenții promoțiilor 2011-2015 erau integrați pe piața forței de muncă.

Figura 7. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 5 ani, în funcție de gen (Letonia)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_32): Prelucrări proprii

3.1.5. Descrierea procedurilor și instrumentelor de monitorizare a situației absolvenților pe piața muncii

Cu privire la gradul de instruire a unor sisteme de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților universitari, în anul 2012 în multe instituții de învățământ superior din Franța exista o astfel de instruire (situație similară și în România), însă în Marea Britanie, de exemplu, exista o acoperire completă a instituțiilor (a se vedea Harta 7). În anul 2016, în Franța erau organizate în mod regulat studii la nivel național și/ sau regional privind inserția absolvenților pe piața muncii, situație diferită față de România, unde existau studii „ad hoc” (a se vedea Harta 8). Atât în România, cât și în Franța anului 2016, informațiile rezultate din studiile de monitorizare a inserției absolvenților pe piața forței de muncă nu erau utilizate în mod sistematic pentru politicile publice în domeniul educației (a se vedea Harta 9).

3.2. Estonia

3.2.1. Situația sistemului național centralizat de monitorizare a parcursului profesional al studenților și absolvenților

Raportul asupra studiilor despre absolvenți realizat de Frawley și Harvey în anul 2015 arată că au fost realizate trei studii (în anii 2005, 2006 și 2009) în această direcție în Estonia până la momentul respectiv. Deși aceste studii nu au fost realizat în mod regulat, Ministerul Educației și Cercetării a fost implicat și există un sistem de monitorizare a tuturor studenților numit „Eesti Hariduse Infosüsteem” și o bază de date pentru monitorizarea absolvenților a Consiliului fiscal și vamal din Estonia [24].

3.2.2. Demersuri guvernamentale de facilitare a integrării absolvenților pe piața muncii

Studiile ESF pentru privind situația pieței muncii din perspectiva abilităților și nevoilor pentru dezvoltarea sistemului OSKA de monitorizare a pieței muncii în raport cu abilitățile furnizate de universitate sunt implementate în perioada 2015-2018 cu finanțare europeană prin European Social Fund [25].

3.2.3. Situația generală a inserției studenților pe piața forței de muncă la nivel național

Sistemul național actual de gestionare a informațiilor despre studenți se numește EHS ([8], p. 23), iar actualizarea sistemului de către instituțiile de învățământ superior este obligatorie ([8], p. 25).

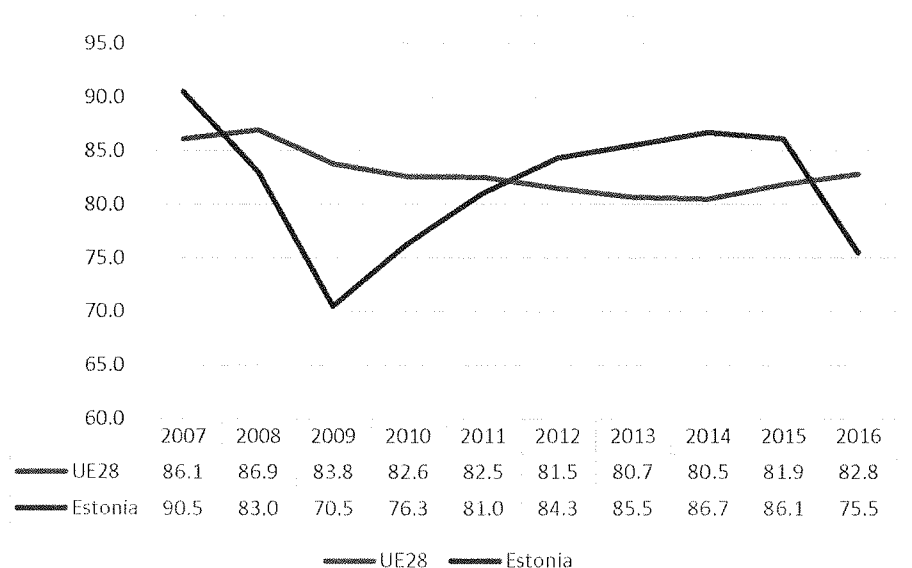
3.2.4. Situația generală a inserției absolvenților pe piața forței de muncă la nivel național

Potrivit raportului Comisiei Europene din anul 2015 privind monitorizarea educației și studiilor din Estonia, rata inserției pe piața muncii a absolvenților din ultimii trei ani cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani a fost puțin sub media europeană în anul 2011 (pentru Estonia de 81.0%, față de UE cu 82.5%), însă peste media europeană în anul 2014 (pentru Estonia de 82.5%, față de UE cu 80.5%), considerând nivelul de educație ISCED 5-8 [26].

Indicatorul Eurostat privind ratele de angajabilitate ale tinerilor cu educație superioară și vârste cuprinse între 20 și 34 de ani nu conține date disponibile pentru Estonia [27]. Având în vedere datele din

Figura 8, între anii 2007 și 2016 cei mai mulți dintre absolvenții învățământului terțiar, între 7 și 9 din 10 absolvenți, erau angajați între 1 an și 3 ani de la absolvire. Observăm că linia Estoniei este aproximată de linia situației la nivel mediei țărilor europene, însă pentru Estonia există fluctuații astfel: o scădere a ratei în perioada 2007-2009, în timpul crizei economice, apoi o creștere între 2010 și 2015, ca apoi să scadă în 2016. Cea mai mare valoare o atinge în anul 2007, de aproximativ 90%, iar aproape în anul 2016 tinde să atingă valorile cele mai mici din timpul crizei economice din 2008.

Figura 8. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) între 1 an și 3 ani după absolvire (Estonia)

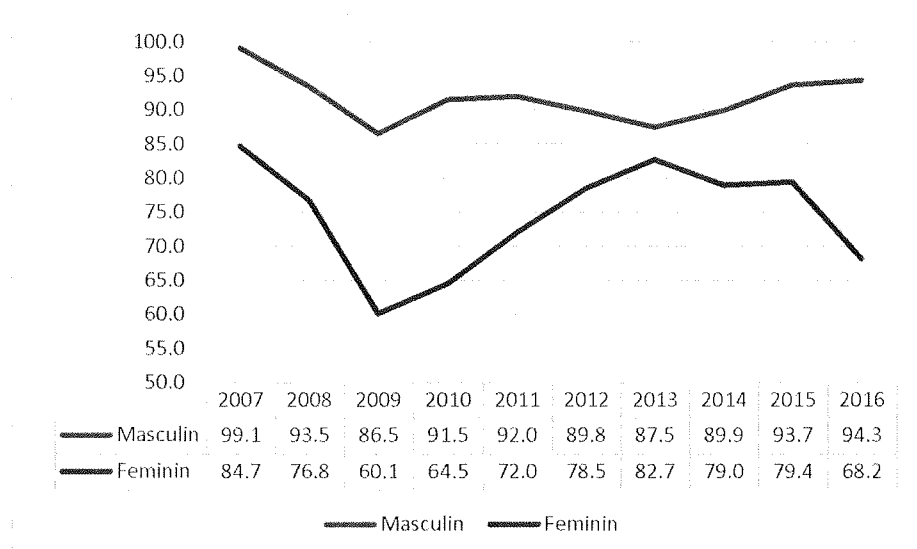


Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_24): Prelucrări proprii

Rata de angajare din ultimii 3 ani a absolvenților de gen masculin este vizibil mai mare decât rata de angajare a absolvenților de gen feminin (a se vedea Figura 9). Dacă pentru bărbați rata variază între 85% și 100%, pentru femei variația este între 60% și 85%, în perioada 2007 – 2016. Cel mai mic prag se regăsește în perioada 2008-2009, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, iar către prezent pentru bărbați se observă o creștere constantă, iar

pentru femei o descreștere către cele mai mici valori. Disparitățile de gen sunt vizibile în această situație.

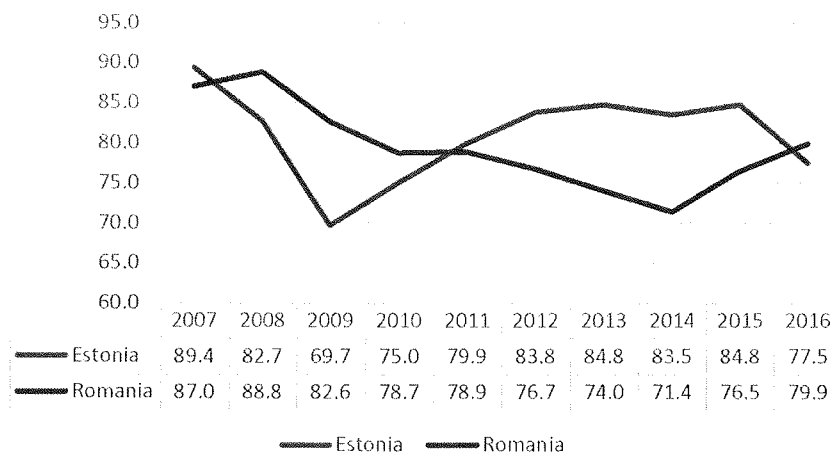
Figura 9. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 3 ani, în funcție de gen (Estonia)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_24): Prelucrări proprii

Comparativ cu România, Estonia obține valori ale ratei de angajare mai mici în perioada crizei economice, însă în perioada ulterioară, până în prezent, se menține cu valori mai mari (a se vedea Figura 10). În anul 2016, Estonia înregistra valori puțin mai mici decât România. În perioada analizată, 2007-2016, valorile se află între 70% și 90%.

Figura 10. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) în ultimii 3 ani după absolvire (Estonia și România)

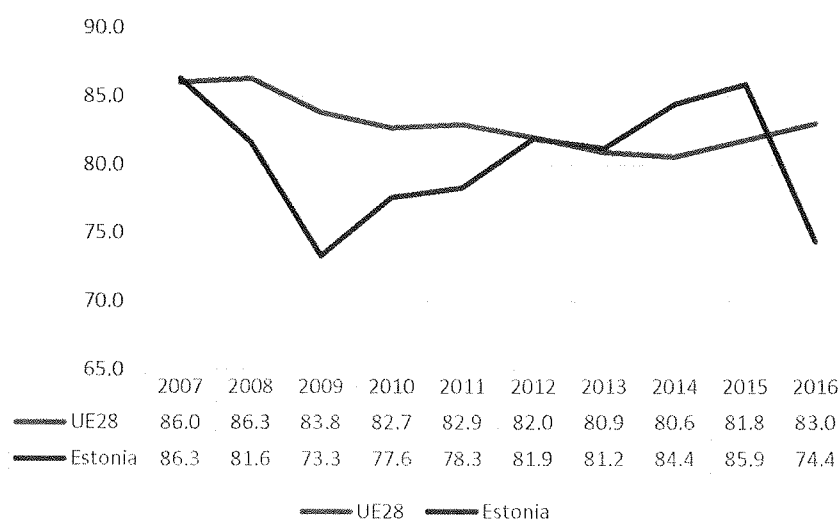


Sursa datelor: Eurostat (edat_ifse_24): Prelucrări proprii

Schimbând perioada de angajare de la absolvire, de la maximum 3 ani la maximum 5 ani, în cele ce urmează prezintă situația comparativ cu media europeană, împărțirea valorilor în funcție de gen și prezentarea situației comparativ cu România.

Estonia s-a aflat în perioada 2008 – 2011 sub media europeană, cu cea mai mică valoare în anul 2009, de 75%, valoare similară cu cea din prezent. În perioada 2012-2015, panta a fost ascendentă, peste media europeană (a se vedea Figura 11).

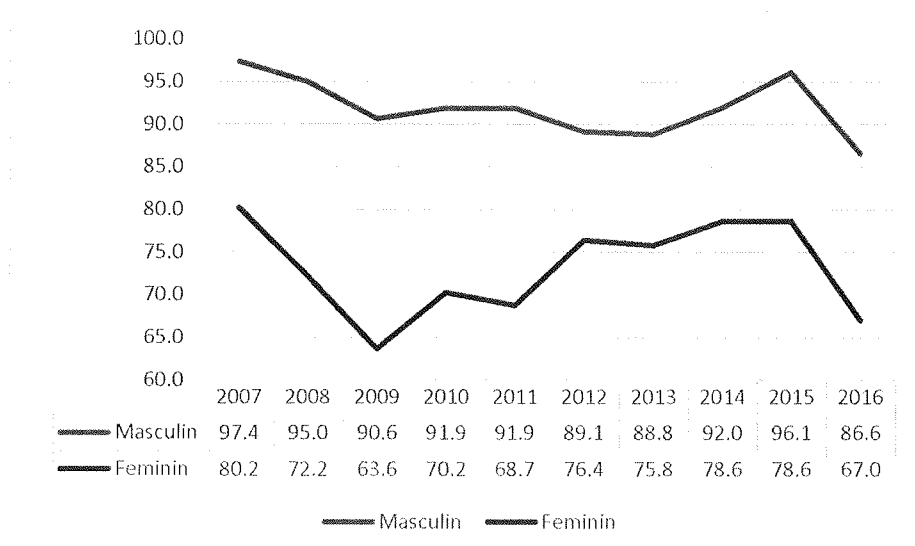
Figura 11. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) la cel mult 5 ani de la absolvire (Estonia)



Sursa datelor: Eurostat (edat_ifse_24): Prelucrări proprii

Disparitățile de gen existente pentru perioada de angajare de până la 3 ani de la absolvire se păstrează și pentru perioada de până la 5 ani, cu intervale similare de variație (a se vedea Figura 12). Dacă în perioada crizei economice se poate observa o diferență de până la 25%, în prezent diferențele se apropie de 10%. Atât reprezentatele genului feminin, cât și reprezentanții genului masculin au un interval de variație similar în perioada analizată, mai puțin în perioada 2009-2012, când pentru femei se observă o pantă ascendentă, iar pentru bărbați una relativ constantă.

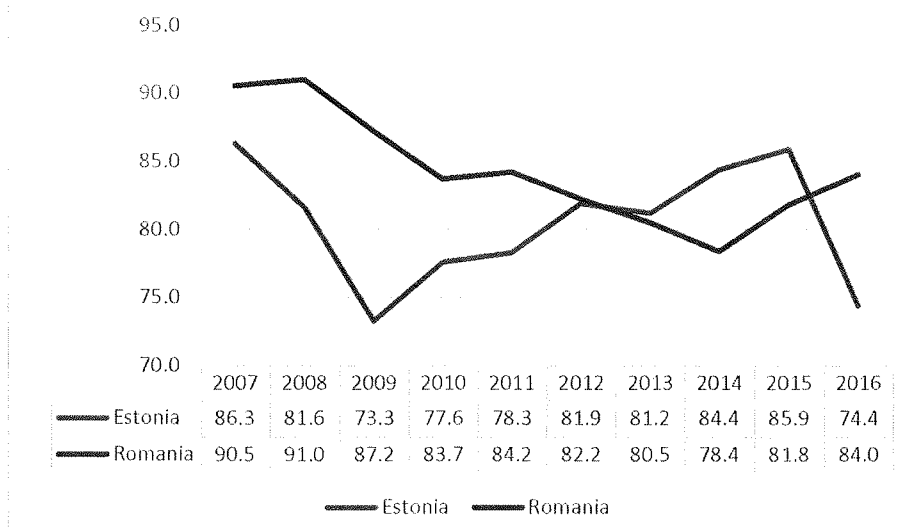
Figura 12. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 5 ani, în funcție de gen (Estonia)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_24): Prelucrări proprii

Comparativ cu România (a se vedea Figura 13), Estonia obține valori mai mici înainte de anul 2012, apoi mai mari până în 2015, iar în prezent România se menține pe o pantă ascendentă, cu valori mai mari decât Estonia.

Figura 13. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) în ultimii 5 ani după absolvire (Estonia și România)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_24): Prelucrări proprii

3.3. Letonia

3.3.1. Situația sistemului național centralizat de monitorizare a parcursului profesional al studenților și absolvenților

Conform studiului „Monitorizarea parcursului studenților și absolvenților”, realizat de Asociația Universităților Europene, este punctat faptul în anul 2012, în Letonia, nu erau fundamentate mecanisme instituționalizate de colectare a datelor despre studenții înmatriculați în diferite cicluri de studiu și cu atât mai puțin date privind rata de angajare a acestora ([8], p. 23). Situația, existentă în anul 2012, în Letonia era asemănătoare cu situația existentă la acea dată în țări precum România, Bulgaria, Grecia, Cipru (a se vedea Harta 1).

De asemenea, datele din același studiu ([8], p. 24) arată că în Letonia, în anul 2012, nu exista un mecanism național centralizat de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților (a se vedea Harta 2). Ca atare, eficacitatea privind procesul de învățământ nu putea fi măsurată consistent la nivel național prin metode care să ateste comparabilitatea între universități. Datele privind rata de angajare, fiind colectate sporadic, nu puteau fundamenta un proces decizional, așa cum era cazul Cehiei unde indicatorii de angajabilitate erau utilizați, încă din 2012, pentru finanțarea instituțiilor de învățământ superior ([8], p. 25). În schimb, o serie de date privind rata de angajare sunt approximate dinainte de 2005 la nivelul agențiilor regionale care au responsabilități în plasarea absolvenților pe piața forței de muncă. Cu toate acestea, demersul este realizat din perspectiva angajatorilor și nu a universităților.

Conform studiului Asociației Universităților Europene, începând cu anul 2011, instituțiile de învățământ superior au fost obligate să raporteze către Ministerul Educației și Științei date privind situația absolvenților la 3 ani de la finalizarea studiilor. Cu toate acestea, nu există o procedură unitară care să asigure obiectivitatea, relevanța sau aplicabilitatea acestor date. Astfel, raportul asumat de Asociația Universităților Europene descria situația existentă în anul 2012, la nivelul societății letone, după cum urmează:

„Nu există un sistem centralizat de monitorizare a parcursului profesional în cazul studenților și absolvenților de învățământ superior. Cu toate acestea, instituțiile de învățământ superior sunt obligate prin lege să colecteze date administrative privind studenții și absolvenții și să le raporteze anual către Institutul Național de Statistică din Letonia și către Ministerul Educației și Științei. Datele raportate includ numărul de studenți nou înmatriculați (în funcție de gen, program de studiu, ciclu de învățământ, forma de finanțare, anul nașterii), numărul total de studenți (în funcție de program de studiu, ciclu de învățământ, gen și anul nașterii), numărul de diplome / calificări acordate (în funcție de gen, program de studiu, formă de finanțare, anul nașterii). Cu toate acestea, datele respective nu conțin informații privind situația pe piața forței de muncă a studenților și absolvenților. Unele universități realizează studii suplimentare prin care să urmărească aceste aspecte. Sistemul de monitorizare este slab dezvoltat, dar prin prevederile legislative recente se așteaptă producerea unor schimbări în practicile de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților. Una dintre aceste inițiative prevede obligativitatea instituțiilor de învățământ superior să raporteze către Ministerul Educației și Cercetării date privind situația pe piața forței de muncă a absolvenților, la trei ani după finalizarea studiilor” ([8], p. 82).

În România, s-a instituit un sistem de tipul Registrului Matricol Unic pentru asigurarea unei evidențe mai obiective a studenților înmatriculați, iar în Letonia există evidențe ale inițierii unui proiect similar denumit „Registrul Studenților și Absolvenților” (RSA) [28].

La începutul anului 2016, au fost aduse în discuție o serie de prevederi guvernamentale care au stipulat gestionarea datelor despre situația profesională a studenților și absolvenților prin intermediul unui sistem denumit „Registrul Studenților și Absolvenților”, administrat de Sistemul Informatic Național de Educație [28]. Sistemul este conceput pentru a asigura date sistematice prin urmărirea parcursului profesional al studenților înscriși la diferite programe de studiu și a absolvenților (*ibidem*). Astfel, se urmărește colectarea și cunoașterea unor informații privind angajabilitatea studenților și absolvenților, alături de diferite alte informații precum postul ocupat și salariul (*ibidem*). Sistemul este conceput pentru a oferi date atât despre studenții înscriși la diferite cicluri de învățământ precum licență, master și doctorat, cât și despre studenții care au fost înscriși la programe de mobilitate în afara țării (*ibidem*). De asemenea, sistemul este prevăzut pentru a monitoriza situația absolvenților într-o perioadă de până la trei ani de la absolvire (*ibidem*). Deși datele vor fi colectate individual, se va asigura securizarea informațiilor personale astfel încât nu se va putea cunoaște situația concretă a unei persoane, ci datelor vor fi gestionate la nivel agregat (*ibidem*). Din punctul de vedere al reprezentanților guvernamentali, „Registrul Studenților și Absolvenților” este conceput pentru a permite evaluarea eficienței și eficacității educaționale, mai exact pentru a pune în evidență dacă fondurile alocate desfășurării unor programe de studiu se transpun în rezultate economice (*ibidem*). În ciuda faptului că în luna ianuarie 2017, era prevăzut ca toate universitățile să raporteze datele într-un astfel de sistem este puțin probabil ca situația actuală să corespundă așteptărilor întrucât universitățile nu au capacitatea instituțională pentru a realiza astfel de raportări (*ibidem*). Membrii Consiliului Rectorilor invită la negocierea parametrilor ce trebuie incluși într-un astfel de sistem, precizând faptul că raportările nu se pot face într-o formă complexă întrucât universitățile nu dispun de resursele necesare. În plus, administrarea și gestionarea unor astfel de date presupun costuri semnificative pe care universitățile nu le pot suporta (*ibidem*).

Necesitatea consolidării unui astfel de sistem a fost adusă în dezbatere publică încă din anul 2013, când Consiliul pentru Educație Superioară și Confederația Angajatorilor din Letonia au subliniat aspectele pozitive ale colectării unor date privind situația absolvenților pe piața muncii [29]. Cu toate acestea, universitățile private s-au numărat printre tipurile de actori sociali care s-au opus instituirii unui sistem național de monitorizare a situației profesionale a absolvenților. Reprezentanții universităților private au considerat un astfel de sistem ca având cu caracter mult prea intruziv (*ibidem*).

În țările în care există deja un sistem centralizat de monitorizare a situației profesionale a studenților și absolvenților, acesta se află în responsabilitate ministerelor care au atribuții în domeniul învățământului superior, iar universitățile (prin Departamentele de Management al Calității) administrează și raportează periodic datele solicitate (*ibidem*). Mai mult decât atât, în Danemarca datele colectate prin astfel de sisteme sunt disponibile public, după modelul de concepere a Registrului Matricol Unic din România (*ibidem*).

3.3.2. Demersuri guvernamentale de facilitare a integrării absolvenților pe piața muncii

Interesul pentru îmbunătățirea indicatorilor de angajabilitate s-a reflectat în unele țări prin reglementarea efectuării unui număr de ore de practică de către studenți în timpul perioadei de studiu ([10], p. 11). În Letonia, cerința efectuării orelor de practică profesională pe durata studiilor universitare se aplică doar pentru anumite programe de studiu, deși în țări precum România, Estonia, Italia și Franța reglementarea apare a fi stipulată pentru toate programele universitare (a se vedea Harta 3).

De remarcat este faptul că Letonia este una dintre puținele țări europene în care centrele de consiliere profesională și orientare în carieră există doar în anumite universități ([10], p. 13). În schimb, în toate celelalte țări europene astfel de structuri se regăsesc în cadrul tuturor universităților (a se vedea Harta 4). Datele din raportul Comisiei Europene [10] indică, de asemenea, faptul că în Letonia există dificultăți de acces a studenților și la serviciile de orientare profesională existente în afara universităților (a se vedea Harta 5). O astfel de situație pune în evidență faptul că, la nivelul societății letone, funcționează sisteme instabile care să asigure suport studenților în integrarea pe piața forței de muncă după finalizarea studiilor universitare.

În ceea ce privește situația Letoniei, putem observa că la fel ca în Franța nu există o obligativitate a angajatorilor de a se implica în dezvoltarea curriculum-ului, situație asemănătoare cu cea existentă în majoritatea țărilor occidentale și nordice. Singurele excepții în acest sens sunt Italia, Polonia, Ungaria, Bosnia și Herțegovina, Turcia și Rusia unde implicarea este reglementată formal și Grecia unde nu se stipulează nici un fel de implicare (a se vedea Harta 10).

În Letonia, consultarea angajatorilor de către universități în procesul decizional este posibilă, însă nu obligatorie ([11], p. 200). Această situație caracterizează majoritatea țărilor post-comuniste și o parte dintre țările nordice, printre care se numără Suedia, sau țările

occidentale, printre care se numără Marea Britanie (a se vedea Harta 11). De asemenea, în această privință, Letonia este similară României, dar și Lituaniei și Estoniei.

Autoritățile publice letone nu prevăd alocarea de fonduri directe pentru plasarea absolvenților pe piața forței de muncă ([11], p. 203). Această situație nu poziționează Letonia departe de țările occidentale sau nordice. Situația regăsită, în această privință în Letonia, caracterizează și alte țări printre care se numără Franța, Germania, Norvegia, Finlanda, dar și Austria, Lituania, Estonia sau Croația, Bosnia și Herțegovina, Slovenia, Albania și Macedonia (a se vedea Harta 12). În foarte puține țări din Europa, autoritățile publice prevăd alocarea de fonduri, direcționate direct facilitării accesului studenților și absolvenților pe piața forței de muncă. Excepțiile sunt Spania, Italia, Grecia, Ungaria, România și Suedia.

În Letonia, nu au fost identificate fonduri publice destinate consilierii și orientării în carieră a studenților și absolvenților ([11], p. 203). O astfel de situație se mai regăsește atât în țări mai dezvoltate precum Franța și Germania, dar și în alte țări post-comuniste printre care se numără Bulgaria și Estonia (a se vedea Harta 13). În schimb, consilierea și orientarea în carieră a studenților este finanțată din fonduri publice în Polonia, Grecia, Ungaria, Croația și Slovenia, iar a absolvenților în Poloni și Grecia.

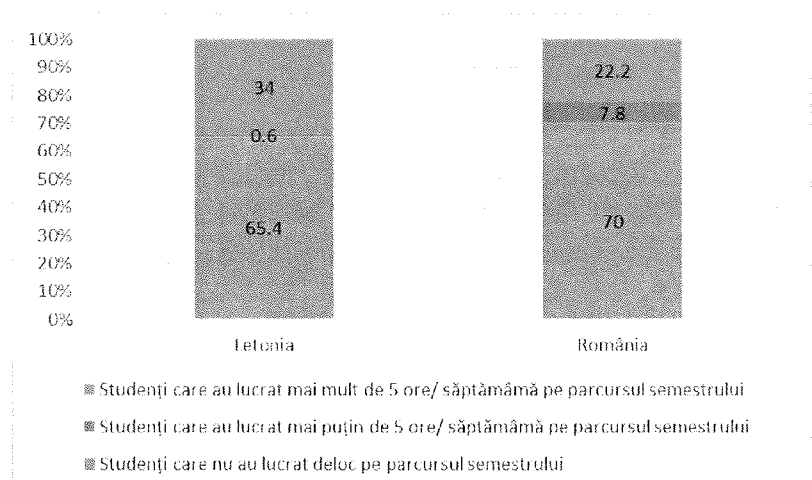
Deși în Letonia, în majoritatea instituțiilor de învățământ superior funcționează centre de consiliere și orientare în carieră, tema integrării pe piața forței de muncă a studenților sau absolvenților din grupuri minoritare nu este abordată distinct ([11], p. 204). Situația existentă în Letonia este, de altfel, asemănătoare cu cea regăsită în mare parte dintre țările europene (a se vedea Harta 14), inclusiv ce cea regăsită în țările nordice (Norvegia, Suedia, Finlanda, Danemarca), în țările dezvoltate (Germania, Belgia, Olanda, Elveția), în țările cu ieșire la Marea Mediterană (Portugalia și Italia), dar și cu cea regăsită în țări post-comuniste din centrul sau sud-estul Europei (Lituania, România, Bulgaria, Slovacia, Serbia, Albania, Macedonia, Bosnia și Herțegovina).

În Letonia, procedura de alocare a finanțării în învățământul superior nu ține cont de indicatorii de angajabilitate obținuți la nivelul universităților ([11], p. 207). O astfel de situație este general valabilă la nivelul țărilor europene, cu excepția Finlandei, Cehiei, Slovaciei, Italiei, Bulgariei și Greciei, țări în care rata de angajare este inclusă într-o formă sau alta în mecanismul de alocare a finanțării în învățământul superior (a se vedea Harta 15).

3.3.3. Situația generală a inserției absolvenților pe piața forței de muncă la nivel național

Așa cum reiese din datele colectate în cadrul studiului Eurostudent V, realizat în perioada 2012-2015, în Letonia există o rată de angajare în rândul studenților mai mare decât în România: 34% dintre studenții letoni au lucrat cel puțin 5 ore / săptămână pe parcursul ultimului semestru, iar în România procentul este de 22.2% (Figura 14).

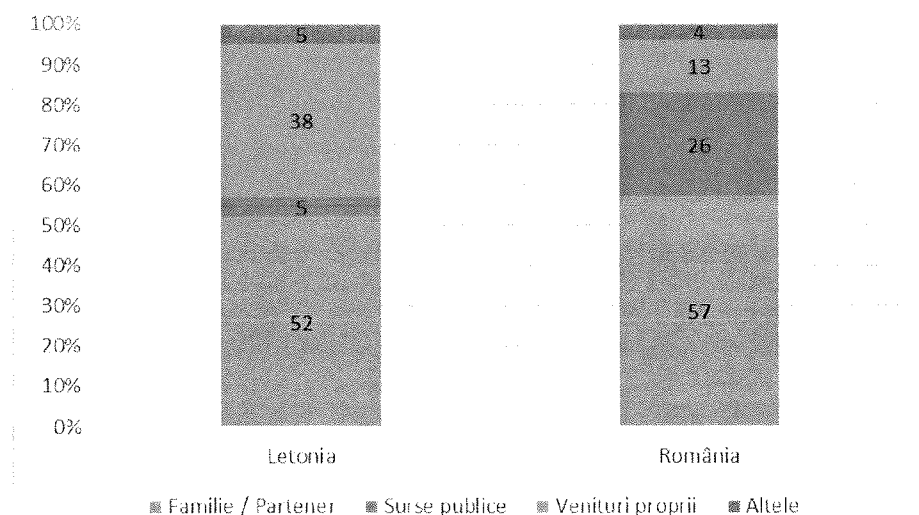
Figura 14. Rata de angajare a studenților: comparație Letonia și România



Sursa datelor: Studiul Eurostudent V (date preluate din [18], p. 140 – prelucrări proprii)

În plus, așa cum era de așteptat pe baza ratei generale de angajare, procentul studenților care se întrețin din venituri proprii este semnificativ mai mare în Letonia decât în România. De exemplu, 38% dintre studenții letoni au propriile câștiguri salariale ca principală sursă de venit, în timp ce același procent este de 13% pentru studenții români. Chiar dacă procentul studenților întreținuți de familie, rude sau alte persoane este similar în România și Letonia, ceea ce apare distinctiv este faptul că în România există o pondere mai mare se studenți care se întrețin din fonduri publice. Mai exact, se poate observa în România un procent de 26% de studenți care au ca principală sursă de venit fondurile publice și doar 5% de studenți în Letonia (Figura 15).

Figura 15. Surse de venit ale studenților: comparație Letonia și România

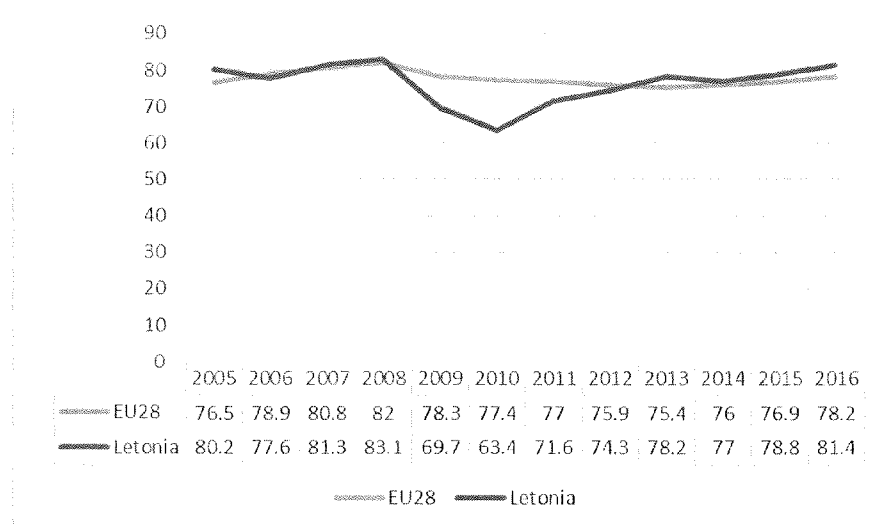


Sursa datelor: Studiul Eurostudent V (date preluate din [18], p. 140 – prelucrări proprii)

3.3.4. Situația generală a inserției absolvenților pe piața forței de muncă la nivel național

Datele la nivel național privind rata de angajare a absolvenților de învățământ secundar superior (ISCED3) sunt centralizate de Agenția Națională a Forței de Muncă (a se vedea Harta 6). Pe baza informațiilor furnizate de această autoritate, aflate în arhiva Eurostat se poate constata că, în general, rata de angajare a persoanelor care au absolvit cel puțin nivelul de învățământ secundar superior din Letonia este comparabilă cu media existentă la nivelul țărilor europene, excepție făcând anii 2009, 2010 și 2011, când rata de angajare scade considerabil, probabil ca urmare a crizei economice care a avut efecte directe asupra mediului economic (Figura 16).

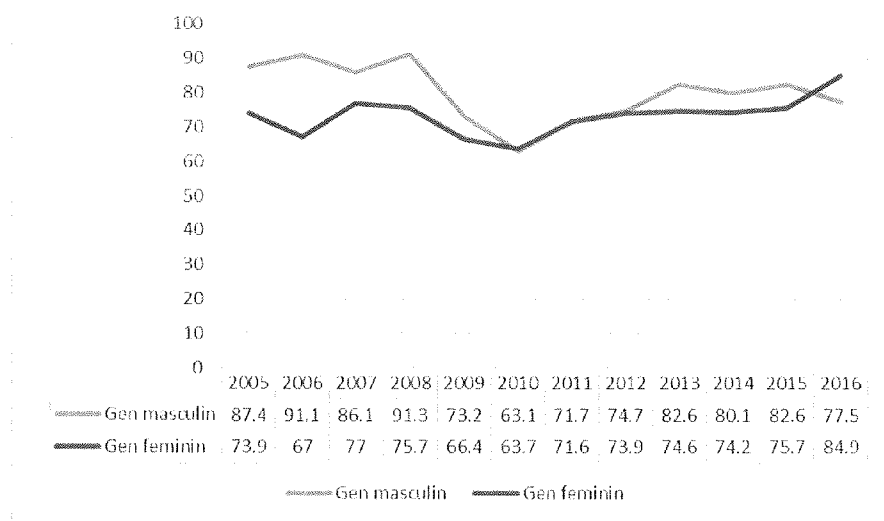
Figura 16. Evoluția ratei de angajare a persoanelor care au absolvit cel puțin nivelul de învățământ secundar superior în ultimii trei ani (Letonia)



Sursa datelor: Eurostat (tps00053): Prelucrări proprii

Analizând rata de inserție pe piața forței de muncă în funcție de gen, se pot constata anumite discrepanțe privind inserția pe piața forței de muncă a absolvenților de gen feminin, comparativ cu situația absolvenților de gen masculin (Figura 17). Mai exact, în Letonia, se poate constata că, prin raportare la persoanele care au absolvit cel puțin învățământul secundar superior, rata de angajare a absolvenților de gen feminin, în ultimii 12 ani, a fost semnificativ mai mică decât rata de angajare regăsită în rândul absolvenților de gen masculin. Uneori diferențele între cele două sexe depășesc 10 puncte procentuale (pentru anii 2005 și 2006). Cu toate acestea, nu trebuie trecut cu vederea faptul că discrepanța de gen în privința angajabilității la nivelul absolvenților de învățământ secundar superior s-a redus considerabil, odată cu trecerea timpului, ceea ce poate pune în evidență faptul că Letonia a făcut progrese considerabile în politicile de egalitate de șanse. Mai mult decât atât, în anul 2016, rata de angajare a absolvenților de gen feminin este de 84.9%, iar cea regăsită în rândul absolvenților de gen masculin este de 77,5%. De asemenea, pe baza aceluiași grafic se poate constata că în anii 2010, 2011 și 2012, când s-a înregistrat o rată mică generalizată de angajare, nu au existat diferențe de gen în privința ratei de angajare.

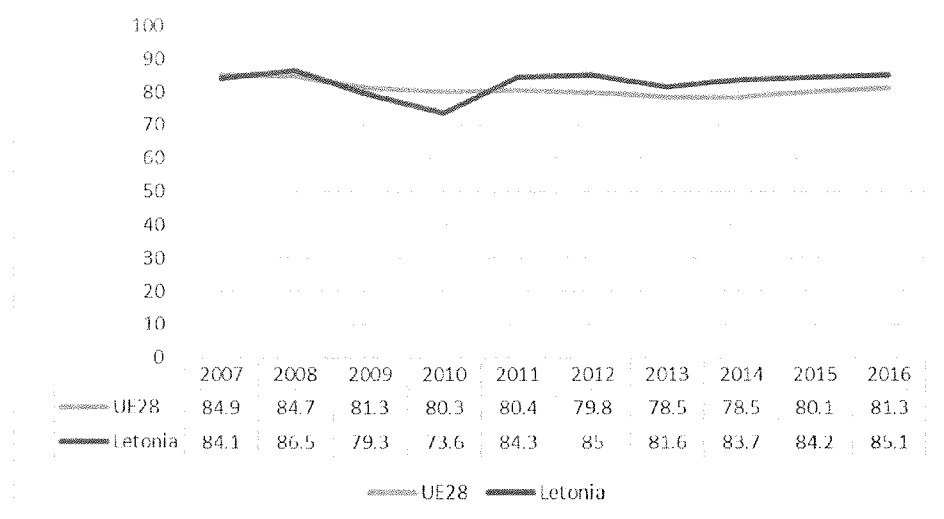
Figura 17. Evoluția ratei de angajare a persoanelor care au absolvit cel puțin nivelul de învățământ secundar superior în ultimii trei ani, în funcție de gen (Letonia)



Sursa datelor: Eurostat (tps00053): Prelucrări proprii

În Figura 18 este prezentată situația pe piața forței de muncă a persoanelor care au absolvit o instituție de învățământ terțiar în ultimii trei ani, raportat la perioada de referință. De exemplu, pe baza respectivului grafic se poate constata că, în anul 2005, 84.1% din totalul absolvenților promoțiilor 2002, 2003 și 2004 și-au găsit un loc de muncă. Conform aceleiași modalități de citire, se poate constata că, în anul 2016, 85.1% din totalul absolvenților promoțiilor 2013, 2014 și 2015 și-au găsit un loc de muncă. De remarcat este faptul că, în Letonia, rata generală de angajare a absolvenților de învățământ terțiar depășește media regăsită la nivel european, începând cu anul 2011. Ca efect imediat al crizei economice, rata de inserție pe piața muncii absolvenților învățământului terțiar a scăzut (în perioada 2008-2010), dar a cunoscut o creștere între anii 2010-2011.

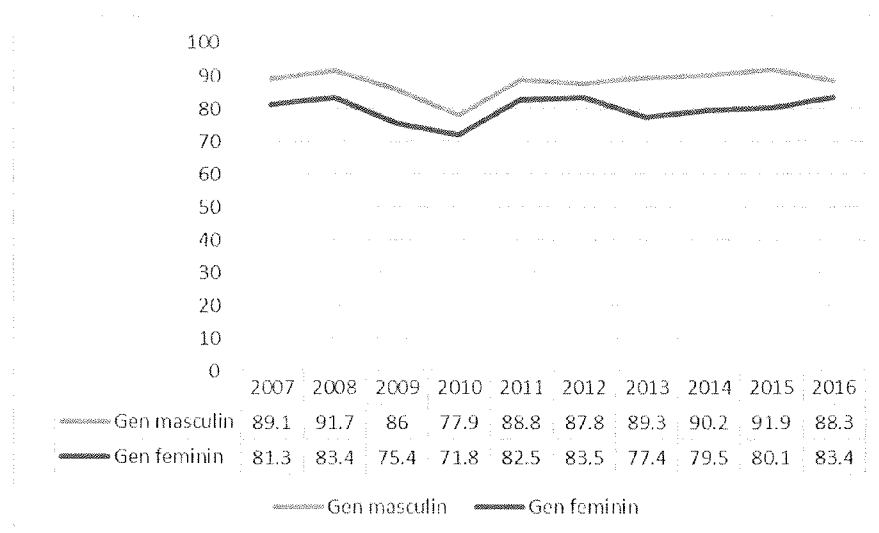
Figura 18. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 3 ani (Letonia)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_32): Prelucrări proprii

Figura 19 prezintă situația inserției pe piața forței de muncă a promoțiilor care au absolvit în ultimii trei ani prin raportare la anul de referință. Urmând modalitatea de citire a graficului, se poate constata că 81.3% dintre absolvenții de gen feminin ai promoțiilor 2004, 2005 și 2006 erau angajați în 2007. Aceasta înseamnă că procentul respectiv include atât persoane care și-au găsit un loc de muncă la mai puțin de un an de la absolvire (absolvenții promoției 2006), dar și persoane care și-au găsit un loc de muncă la trei ani de la absolvire (absolvenții promoției 2004). Având în considerare acest mod de raportare la datele centralizate în Figura 19, se poate observa că, în Letonia, există diferențieri de gen în ceea ce privește rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar. Aceste decalaje deși, în medie, mai mici decât în cazul persoanelor care au absolvit cel puțin învățământul secundar superior sunt mai persistente în timp. Mai exact, dacă în cazul ratei de angajare a persoanelor care au absolvit cel puțin o formă de învățământ secundar superior diferențele de gen se reduc odată cu trecerea timpului, în cazul ratei de angajare a absolvenților învățământului secundar diferențierile între absolvenții de gen feminin și cei de gen masculin se mențin constante. Diferențierile de gen în rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar sunt prezente atât la debutul crizei economice, cât și în anii următori. Cele mai mari decalaje de gen s-au înregistrat în anii 2013 și 2015 (diferență procentuală de peste 10%), iar cele mai mici în anii 2012 și 2016 (diferență procentuală sub 5%).

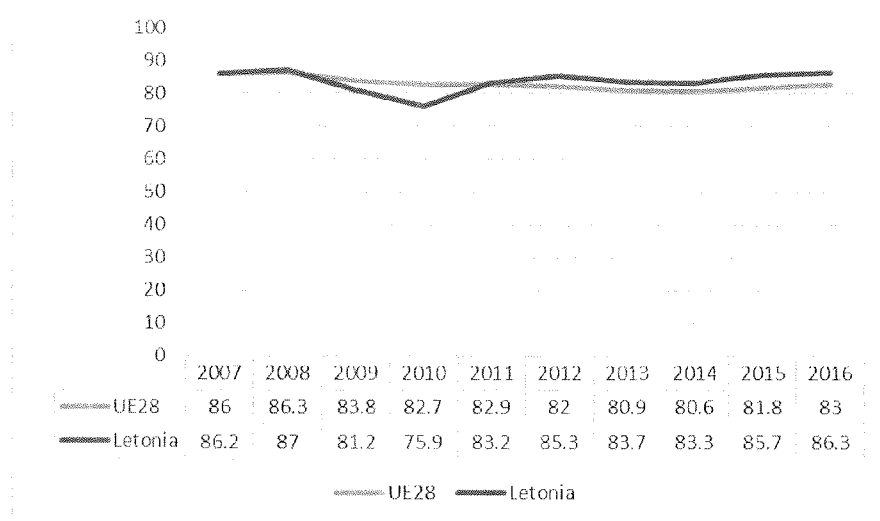
Figura 19. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 3 ani, în funcție de gen (Letonia)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_32): Prelucrări proprii

Rata de angajare în rândul promoțiilor care au finalizat studiile terțiare în urmă cu 5 ani, raportat la anul de referință, se situează în jurul mediei europene (Figura 20). De exemplu, 86.2% dintre absolvenții promoțiilor 2002-2006 aveau un loc de muncă în 2007. Această situație caracterizează absolvenții instituțiilor de nivel terțiar, indiferent de forma de învățământ finalizată. Cea mai redusă rată de angajare a fost înregistrată în anul 2010, an în care tinerii absolvenți au întâmpinat dificultăți de integrare pe piața muncii. Un astfel de rezultat sugerează faptul că efectele crizei economice s-au răsfrâns asupra gradului de inserție a absolvenților pe piața muncii în mai mare măsură în Letonia decât în alte țări europene.

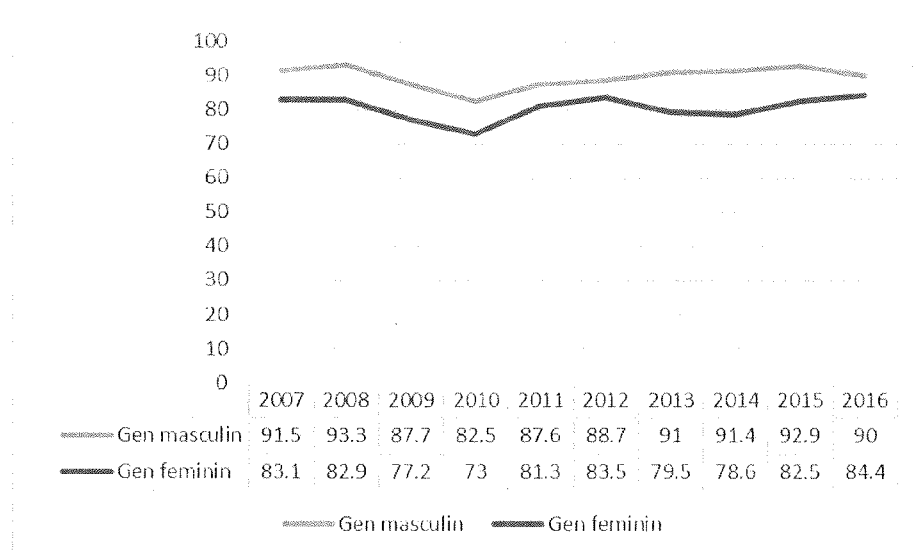
Figura 20. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 5 ani (Letonia)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_32): Prelucrări proprii

În Figura 21 este prezentată rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar în ultimii cinci ani de la finalizarea studiilor. Modalitatea de citire a graficului este asemănătoare cu cea utilizată anterior. Astfel, se poate constata că 83.1% dintre absolvenții de gen feminin care aparțin promoțiilor 2002-2006 ocupau un loc de muncă în 2007. Datele ilustrează faptul că diferențele de gen în rata de angajare se mențin odată cu trecerea timpului, nefiind caracteristice doar primilor ani după absolvire. Cele mai mari decalaje între categoriile de gen în privința ratei de angajare caracterizează anii 2013, 2014 și 2015, precum și 2008 și 2009. În toți acești cinci ani rata de absolvire a persoanelor de gen masculin a fost cu peste 10% mai mare decât rata de angajare a persoanelor de gen feminin. De asemenea, se poate observa că evoluția ratei de angajare în cazul celor două categorii de gen nu urmează o traiectorie liniară. Sunt perioade în care rata de angajare a absolvenților de gen feminin scade, în timp ce cea a absolvenților de gen masculin crește, și invers.

Figura 21. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 5 ani, în funcție de gen (Letonia)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_32): Prelucrări proprii

3.3.5. Descrierea procedurilor și instrumentelor de monitorizare a situației absolvenților pe piața muncii

După cum am prezentat anterior, Agenția de Ocupare a Forței de Muncă (AOFM) din Letonia oferă date sistematice privind indicatorii de angajabilitate la nivelul diferitelor cicluri de învățământ, inclusiv în cazul absolvenților de învățământ superior. Modalitatea de colectare a acestor date urmează exigențele Comisiei Europene și se realizează pe baza unei metodologii de colectare unitare la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene. Pe lângă datele furnizate de Agenția de Ocupare a Forței de Muncă mai sunt disponibile o serie de date privind situația absolvenților învățământului superior din Letonia colectate în cadrul unor studii particulare, unele dintre ele neasumate instituțional, ci realizate de cercetători independenți. Aceasta nu exclude însă realizarea unor studii interne de către universități, însă este foarte posibil ca rezultatele acestora să fie vehiculate într-un circuit închis și să nu aibă un caracter public (a se vedea Harta 7).

Conform Comisiei Uniunii Europene, în Letonia au loc o serie de cercetări ocazionale, la nivel național, privind situația absolvenților pe piața forței de muncă ([10], p. 14). Această situație regăsită în Letonia este asemănătoare cu cea regăsită în țări precum Cehia, Croația,

Malta, Austria și România (a se vedea Harta 8). Cu toate acestea, caracterul contingent al studiilor face ca Letonia să nu fie comparabilă cu țările occidentale unde au loc cercetări naționale periodice privind situația absolvenților pe piața forței de muncă. În ciuda faptului că sunt realizate astfel de studii, nu se observă eforturi sistematice de a utiliza rezultatele acestora în procesul de luare a deciziei la nivel guvernamental (a se vedea Harta 9).

Conform raportului „Monitorizarea parcursului studenților și absolvenților”, realizat în 2012 de Asociația Universităților Europene, în Letonia, foarte puține universități realizau demersuri de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților ([8], p. 27). Situația era asemănătoare cu cea existentă în Estonia, Polonia și Slovacia (*ibidem*). În general, datele despre parcursul profesional al absolvenților unei universități sunt colectate prin anchete sociologie realizate prin metoda chestionarului. Cu toate acestea, în unele țări există demersuri de a utiliza datele din sistemul de protecție socială (pe baza cotizațiilor și taxelor plătite de absolvenți).

În 2009, Centrul de Cercetare a Pieței și Opiniei Publice din Letonia a realizat un studiu, prin metoda de eșantionare stratificată, la nivelul a 2000 de studenți înmatriculați într-una din instituțiile de învățământ superior [30]. Traducerea în limba română a titlului acestui studiu este „Condițiile sociale și economice ale studenților din Letonia”. Prin intermediul studiului au fost colectate mai multe informații privind diferite aspecte ale vieții de student printre care se numără diferite elemente ce descriu situația profesională a studenților. Rezultatele acestui studiu au indicat faptul că 55% dintre studenți lucrează în perioada studiilor, 32% ocupă un loc de muncă stabil, iar 13% lucrează ocazional ([30], p. 44). De asemenea, aceleași date au arătat că cel mai mare număr de absolvenți angajați poate fi identificat în următoarele domenii: Educație, Științe Sociale, Administrarea Afacerilor și Drept. Rata de angajare în rândul studenților de master a reieșit a fi mai mare decât cea regăsită în rândul studenților de licență (*ibidem*). Conform studiului respectiv, 27% dintre studenți ocupă un loc de muncă în domeniul de pregătire, 30% ocupă un loc de muncă într-un domeniu care este semnificativ diferit de domeniul de studiu, iar restul respondenților angajați dețin un loc de muncă într-un domeniu parțial asociat ariei de pregătire, dar la nivelul căruia aplică o serie de competențe dobândite la facultate (*ibidem*). Specializările care au înregistrat cel mai mare procent de studenți angajați în domeniul de pregătire au fost Educație, Servicii, Inginerie și Construcții (*ibidem*). Pe lângă situația concretă a studenților pe piața forței de muncă, studiul a mai colectat date privind planurile studenților pentru viitoarea carieră profesională. Domeniile pentru care se observă cel mai ridicat procent de absolvenți

care doresc să ocupe un loc de muncă în aria de specialitate sunt: Agricultură, Științe naturale, Matematică, Informatică, Medicină, Asistență socială și Servicii (*ibidem*). Dorința de a lucra într-un domeniu corespunzător studiilor apare mai pregnantă în rândul studenților din primii ani decât în rândul studenților din anii terminali. Pe lângă procedura de selecție a respondenților, capabilă de a asigura un eșantion reprezentativ la nivel național, studiul se remarcă prin prisma faptului că a colectat date privind intenția studenților de a lucra în cercetare. Conform studiului, studenții care își manifestă în mod special intenția de a lucra în cercetare provin din următoarele specializări: Științe Naturale, Matematică și Informatică ([30], p. 45).

În perioada Mai 2015 – Iunie 2015 în cadrul Universității din Letonia a fost organizat un studiu de monitorizare a situației pe piața forței de muncă a studenților universității. În cadrul acestui studiu au fost chestionați 953 de studenți. Studiul a fost realizat de Centrul de Consiliere în Carieră și a avut ca principal obiectiv identificarea problemelor cu care se confruntă studenții în găsirea unui loc de muncă astfel încât să poată fi îmbunătățite serviciile de consiliere în carieră furnizate de universitate [31]. Conform sursei anterior citate, rezultatele acestui studiu au constituit subiectul unei mese rotunde la care au participat reprezentanți ai sectorului non-guvernamental, reprezentanți ai principalilor angajatori ai absolvenților universității și reprezentanți ai studenților (*ibidem*). Pe baza rezultatelor studiului și a discuției din cadrul mesei rotunde a fost elaborat un raport care prezintă principalele [32]. Prin acest studiu s-au colectat următoarele tipuri de date:

- date privind procentul de studenți care sunt angajați cu normă întreagă sau cu normă redusă;
- procentul de studenți care sunt implicați într-un program de practică sau internship;
- procentul de studenți care ocupă un loc de muncă în domeniul de pregătire;
- dacă ofertele de muncă satisfac cerințele studenților și dacă studenții au acces facil la acestea;
- tipul de cerințe ale angajatorilor și exigențele care sunt cel mai dificil de satisfăcut în opinia studenților;
- gradul de satisfacție a studenților cu remunerația primită;
- perioada medie de timp care trece între momentul căutării unui loc de muncă și angajarea efectivă;

În cadrul Academiei de Formare Profesională a Cadrelor Didactice și Management Educațional sunt realizate o serie de studii care vizează trei categorii de persoane: absolvenții,

angajatorii și asociațiile profesionale [33]. Studiile sunt realizate pentru metoda anchetei pe bază de chestionar și urmăresc explorarea diferitelor aspecte printre care se numără: utilitatea cunoștințelor dobândite pe parcursul programelor de studiu la locul actual de muncă, disponibilitatea absolvenților de a consolida interacțiuni relevante cu universitatea, modul în care angajatorii evaluează calitatea pregătirii profesionale a absolvenților, identificarea dificultăților întâmpinate de respondenți și propunerea unor soluții de a facilita integrarea absolvenților pe piața muncii (*ibidem*).

Printre demersurile de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților poate fi punctată inițiativa Universității Tehnice din Riga de a conecta baza de date a absolvenților la Serviciul de Administrare a Veniturilor Statului [29]. Deși scopul unui astfel de demers a fost obținerea unor date cât mai obiective despre situația profesională a studenților, proiectul s-a soldat cu un eșec și nu a mai fost continuat. Cauzele stopării acestuia nu sunt precizate în documentele disponibile.

Situația Letoniei este asemănătoare, în cea mai mare parte, cu cea regăsită în țările sud-estice unde politicile publice și trasarea direcțiilor educaționale se face fără a ține cont de evidențe empirice (a se vedea Harta 9). De regulă, se poate observa că informațiile din studiile de monitorizare a situației profesionale a absolvenților sunt utilizate în elaborarea politicilor publice în țările în care colectarea datelor se realizează într-un mod sistematic și regulat, ceea ce nu este cazul Letoniei. Cu toate acestea, în foarte puține țări există dovezi ale unei utilizări concrete a indicatorilor de inserție a absolvenților pe piața forței de muncă pe plan guvernamental. Aceste țări sunt: Marea Britanie, Suedia, Italia, Portugalia, dar și Estonia, Polonia și Slovacia.

3.4. Lituania

3.4.1. Situația sistemului național centralizat de monitorizare a parcursului profesional al studenților și absolvenților

În anul 2015 Centrul de Analiză și Monitorizare a Cercetării și Educației Superioare din Lituania (MOSTA) a prezentat rezultatelor unui studiu de monitorizare a absolvenților ([34], p. 6).

3.4.2. Demersuri guvernamentale de facilitare a integrării absolvenților pe piața muncii

Instituțiile de învățământ superior din Lituania au centre de consiliere și orientare în carieră, iar în anul 2006, Ministerul Educației și Științei din Lituania, împreună cu reprezentanți ai studenților, au realizat un studiu de evaluare a acestor centre [35].

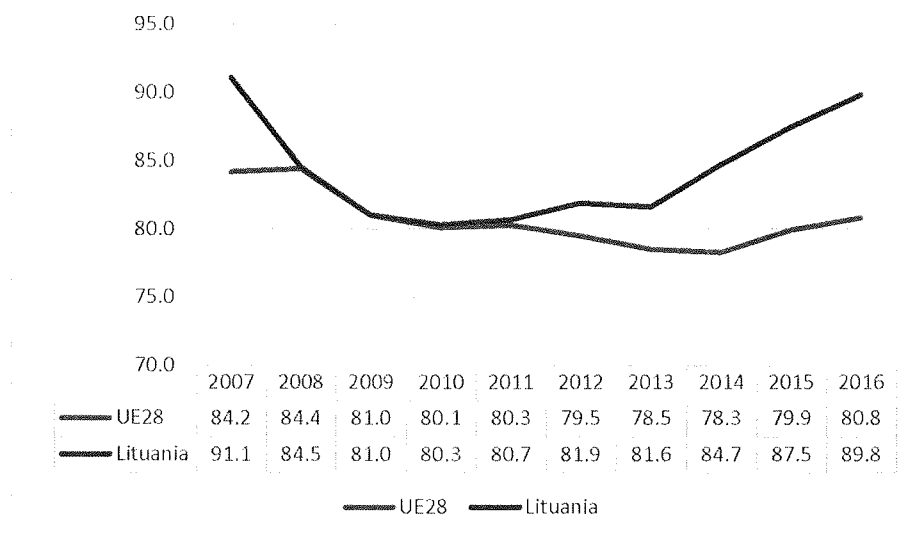
3.4.3. Situația generală a inserției absolvenților pe piața forței de muncă la nivel național

Absolvenții din Lituania beneficiază de platforme, unde pot găsi locuri de muncă, de exemplu GraduateLand [36] și University Admissions [37].

Cu privire la situația Lituaniei, indicatorul Eurostat cu privire la nivelul de angajare al absolvenților de învățământ superior cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani nu conține date în niciunul dintre anii considerați [27].

Considerând rata de angajare a absolvenților universitari cu vârsta între 20 și 34 de ani, în ultimii trei ani după absolvire, se poate observa un procent similar sau mai mare decât media europeană pentru perioada 2007-2016 (a se vedea Figura 22).

Figura 22. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) în ultimii 3 ani după absolvire (Lituania)

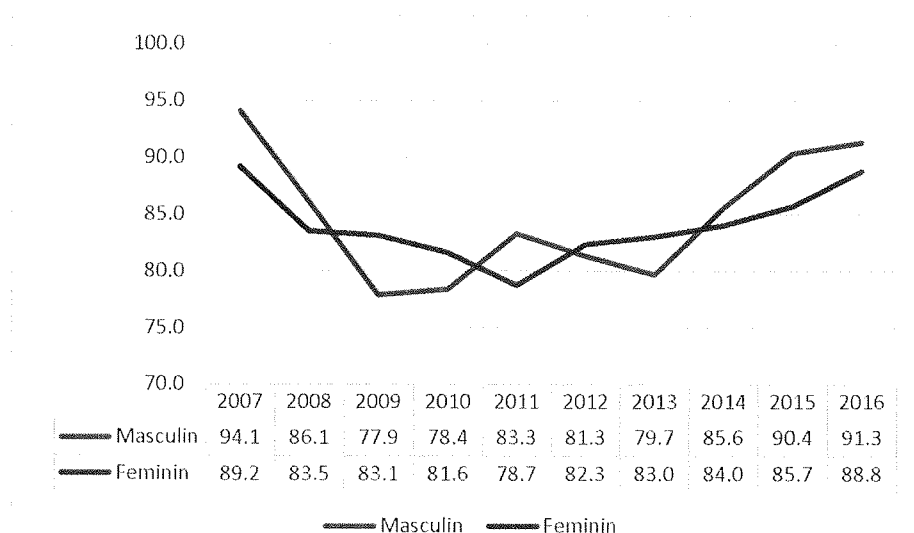


Sursa datelor: Eurostat (edat_ifse_24): Prelucrări proprii

Procentele înregistrate de Lituania cu privire la situația absolvenților de gen masculin comparativ cu situația absolvenților de gen feminin sunt fluctuante, fără a se observa disparități considerabile între cele două genuri (a se vedea

Figura 23). În perioada crizei economice, femeile obțin procente mai mari decât bărbații, situația fiind similară și în momentul 2012-2013. În anii 2007, 2011 și 2015-2016, valorile sunt mai mari pentru bărbați, păstrându-se inegalități de gen.

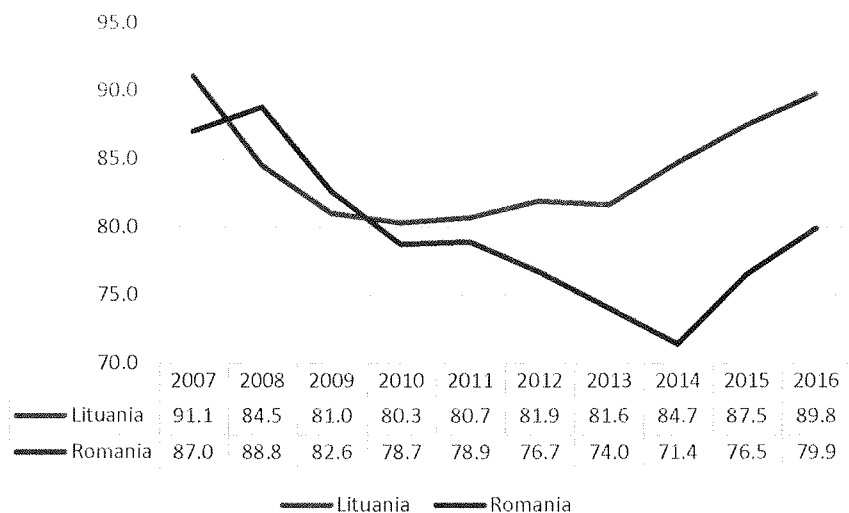
Figura 23. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 3 ani, în funcție de gen (Lituania)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_24): Prelucrări proprii

Comparativ cu România (a se vedea Figura 24), Lituania obține procente mai mari pe toată perioada, mai puțin în intervalul crizei economice. În prezent, diferența de procente a ajuns la 10% în favoarea Lituaniei. Intervalul de variație este între 70% și 92%.

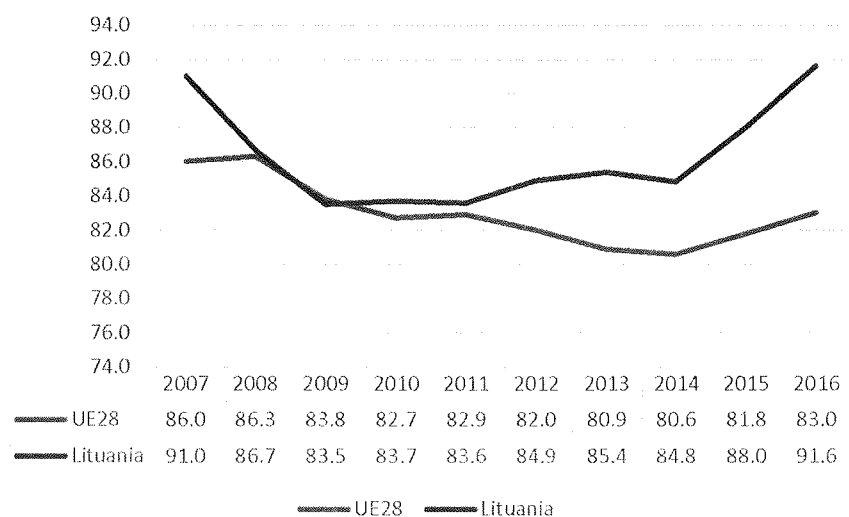
Figura 24. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) în ultimii 3 ani după absolvire (Lituania și România)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_24): Prelucrări proprii

Luând în considerare valorile obținute de țări la 5 ani după absolvirea învățământului terțiar, situația Lituaniei comparativ cu media europeană se păstrează similară, diferența de timp nefăcând o atenuare sau o modificare a situației (a se vedea Figura 25).

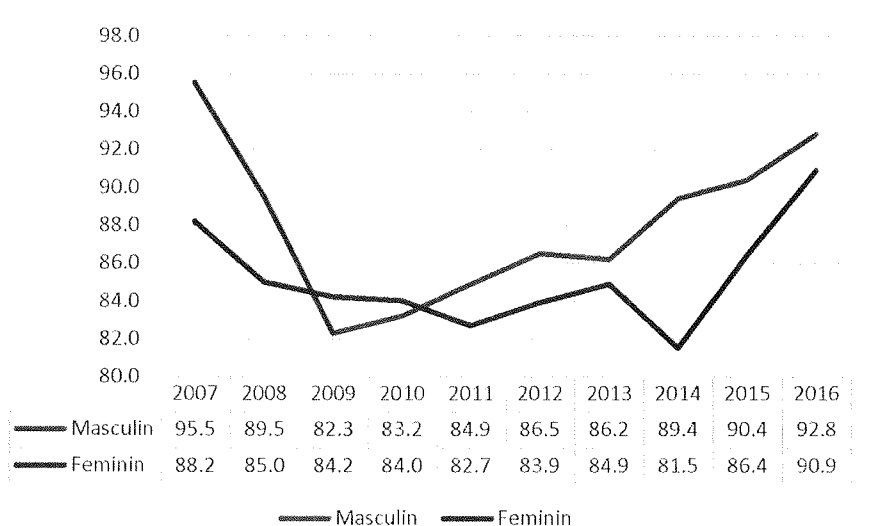
Figura 25. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) în ultimii 5 ani după absolvire (Lituania)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_24): Prelucrări proprii

Cu privire la comparația între situația genului feminin și situația genului masculin, diferențele sunt mai accentuate odată cu trecerea timpului, femeile având procente puțin mai mari doar în perioada 2009-2010. Inegalitățile de gen se pot observa în Figura 26.

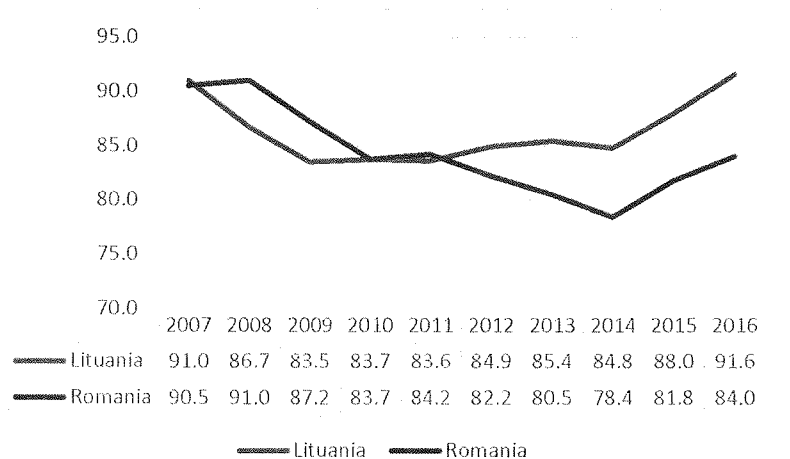
Figura 26. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) din ultimii 5 ani, în funcție de gen (Lituania)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_24): Prelucrări proprii

România are valori similare sau mai mari decât Lituania în prima perioadă, 2007-2011, apoi valori descresc și ajung la diferențe de 10% (a se vedea Figura 27).

Figura 27. Rata de angajare a absolvenților învățământului terțiar (de vârstă 20-34 ani) în ultimii 5 ani după absolvire (Lituania și România)



Sursa datelor: Eurostat (edat_lfse_24): Prelucrări proprii

3.5. Serbia

3.5.1. Situația sistemului național centralizat de monitorizare a parcursului profesional al studenților și absolvenților

Conform studiului „Monitorizarea parcursului studenților și absolvenților”, realizat de Asociația Universităților Europene, este punctat faptul în anul 2012, în Serbia, nu erau fundamentate la nivel național mecanisme de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților ([8], p. 27). Situația pare să fie similară în toată zona de vest a Peninsulei Balcanice. În această privință situația din Serbia este asemănătoare cu cea din Croația, Slovenia, Bosnia și Herțegovina, Macedonia sau Albania (a se vedea Harta 7). Inexistența unor indicatori privind rata de angajare a absolvenților universităților din Serbia este susținută și de studiul „Consolidarea integrității și lupta împotriva corupției în domeniul educațional din Serbia”, realizat de OECD ([22], p. 125).

Datele unui studiu mai recent realizat de Comisia Europeană („Indicatori Structurali ai angajabilității în Europa”) arată că, în Serbia, există doar demersuri particulare de monitorizare a situației absolvenților pe piața muncii, realizate pe plan intern de către universități. În această privință, Serbia se aseamănă cu Croația, Bosnia și Herțegovina și Albania (a se vedea Harta 8). Probabil că în raportul mai sus amintit a fost luată în considerare realizarea unor studii sistematice sub umbrela guvernamentală și finanțate din fondurile publice naționale. Aceasta întrucât Serbia a participat la studii internaționale care au avut ca tematică relația dintre absolvenți și piața forței de muncă. Unul dintre aceste studii este „De la universitate la angajare: oferta de programe de studiu și nevoile pieței muncii în Balcani”, studiu în care se realizează o anchetă sociologică atât la nivelul absolvenților, cât și la nivelul angajatorilor cu scopul de a realiza o predicție asupra situației care va caracteriza relația dintre universitate și piața forței de muncă în viitor.

Dat fiind faptul că nu există un sistem centralizat de monitorizare a absolvenților și pentru că nu se realizează studii sistematice la nivel național, deciziile luate la nivel guvernamental țin cont doar în mică măsură de studiile instituționale ([10], p. 15). Situația este asemănătoare cu cea regăsită în majoritatea țărilor europene, printre care și România (a se vedea Harta 9).

Probabil și ca urmare a faptului că nu există o evidență sistematică și validă a gradului de integrare a absolvenților pe piața forței de muncă, indicatorii de angajabilitate nu sunt luați

în considerare pentru distribuirea finanțării în învățământul superior ([11], p. 207). În foarte puține cazuri se poate vorbi de un impact al indicatorilor de angajare în vederea alocării fondurilor la nivelul universităților publice. Doar trei țări realizează un astfel de demers și acestea sunt Italia, Bulgaria și Grecia (a se vedea Harta 15).

3.5.2. Demersuri guvernamentale de facilitare a integrării absolvenților pe piața muncii

În Serbia nu există reglementări privind includerea obligatorie a orelor de practică în cadrul programelor de învățământ cu scopul de a facilita consolidarea unei relații între absolvenți și potențialii angajatori ([10], p. 11). Acest lucru face ca Serbia să se asemeze Turciei, Ungariei și Croației (a se vedea Harta 3).

Ceea ce apare surprinzător este faptul că, în ceea ce privește situația centrelor de consiliere și orientare profesională existente în exteriorul mediului universitar, Serbia se aseamănă țărilor occidentale. Mai exact, aceasta înseamnă că serviciile externe de consiliere și orientare în carieră sunt disponibile pentru toți studenții pe parcursul întregului ciclu de învățământ ([10], p. 13). De remarcat este și faptul că Serbia nu este singura țară din Peninsula Balcanică la nivelul căreia funcționează centre extra-universitare de consiliere profesională. O astfel de situație se mai regăsește și în Croația, Bosnia și Herțegovina și Slovenia (a se vedea

Harta 5).

În ceea ce privește implicarea angajatorilor în dezvoltarea curriculum-ului universitar se poate remarca faptul că aceasta nu este o practică obișnuită ([11], p. 199). Există, în schimb, posibilitatea ca angajatorii să se implice în viața universitară. Cu toate acestea, în Serbia, acest lucru nu este obligatoriu cum se întâmplă în Italia, Polonia, Ungaria, și chiar în Bosnia și Herțegovina sau Macedonia (a se vedea Harta 10).

Un alt aspect care poate fi punctat este următorul: chiar dacă, în Serbia, nu este obligatoriu ca angajatorii să se implice în dezvoltarea curriculum-ului, în schimb este obligatoriu ca angajatorii să ia parte la procesul decizional la nivelul universităților ([11], p. 200). Chiar și astfel, nu apare evident care este rolul angajatorilor și unde se limitează intervenția acestora. În această privință, Serbia se aseamănă cu Bosnia și Herțegovina, Macedonia, dar și cu Ungaria, Austria sau Italia, Spania Portugalia și Franța (a se vedea Harta 11).

Spre deosebire de situația existentă în majoritatea țărilor din Europa, în Serbia autoritățile publice oferă sprijin universităților pentru a facilita plasarea absolvenților pe piața

forței de muncă ([11], p. 203), însă acest sprijin se acordă doar anumitor instituții și nu corespunde unei situații generalizate. În cele mai multe cazuri, acest sprijin vine sub forma finanțării publice, iar în alte cazuri sub forma unor programe guvernamentale. O situație asemănătoare se mai poate observa în Bulgaria, Slovacia, Cehia și Polonia (a se vedea Harta 12).

În Serbia, centrele de consiliere și orientare în carieră din interiorul universităților sunt susținute indirect de către aparatul guvernamental, după modelul utilizat și în societatea românească ([11], p. 203). Aceasta înseamnă că universitățile primesc finanțare publică și că prin aceste fonduri sunt susținute și centrele respective ca departamente cu atribuții bine delimitate în cadrul instituțiilor de învățământ. În schimb, printre țările europene există și cazuri în care centrele de consiliere și orientare în carieră sunt susținute direct de către guvernele statelor respective în mod independent. Acesta este cazul următoarelor țări: Lituania, Ungaria, Slovenia și Croația (a se vedea Harta 13).

De remarcat este și faptul că Guvernul Serbiei a realizat „Strategia de consiliere și orientare în carieră a Republicii din Serbia” [39]. Aceasta a fost publicată în Monitorul Oficial și include menționarea activităților în domeniu, cadrul legal de funcționare, principii de funcționare, elemente de organizare, modele de lucru în funcție de vârstă, planuri de acțiune, moduri de finanțare.

În plus, în cadrul proiectului „Consolidarea dimensiunii sociale pentru un învățământ superior de calitate” au fost înființate centre pentru dezvoltarea în carieră, centre de consiliere, centre pentru învățarea de lungă durată, centre pentru studenții cu dizabilități, centre pentru transfer tehnologic și departamente de managementul calității ([24], p. 13). Cu toate acestea, unele studii au pus în evidență că simpla înființare a acestor centre nu este suficientă. Studenților trebuie să li se dezvolte o cultură a interesului pentru aceste centre, mai exact utilitatea lor ar trebui să le fie explicată beneficiarilor direcți [41]. Aceasta se poate realiza și prin introducerea unor cursuri de management al carierei în programa universitară, prin înființarea unor centre de alumni ai căror membri să contribuie cu feedback pentru îmbunătățirea programelor de studiu absolvite, implementarea unor proiecte în colaborare cu angajatorii, monitorizarea activității centrelor de consiliere în carieră prin indicatori specifici și evaluarea programelor în funcție de măsura în care acestea au oferit oportunități de angajare absolvenților.

La fel ca în majoritatea țărilor europene, în Serbia nu funcționează centre de consiliere și orientarea în carieră destinate în mod special studenților sau absolvenților care fac parte din

categoriile minoritare ([11], p. 204). În Peninsula Balcanică astfel de centre se regăsesc doar în Croația și Grecia. În plus, se mai regăsesc în Ungaria, Austria, Croația, dar și în Spania, Franța sau Marea Britanie (a se vedea Harta 14).

În Serbia a fost dezvoltată Strategia Națională pentru Angajabilitate în conținutul căreia au fost formulate trei obiective: obținerea unei rate de angajare a absolvenților de 100%, îmbunătățirea calității și productivității muncii și creșterea gradului de incluziune pe piața forței de muncă ([26], p. 3). Ca urmare a acestei strategii și prin Fondul de muncă (engl. Labou Fund) au fost implementate diferite măsuri printre care și înființarea centrelor de consiliere și orientare în carieră în cadrul universităților. Ca urmare a acestei strategii, au fost organizate târguri de job-uri pentru a facilita integrarea absolvenților pe piața forței de muncă. În cadrul primei ediții, din 2008, au fost organizate 30 de târguri de carieră la care au participat 932 de angajatori și 41.610 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, printre care și absolvenți ([42], p. 10).

Tabelul 1. Numărul de beneficiari ai activităților întreprinse prin Strategia Națională pentru Angajabilitate (Serbia)

Tip de intervenție	Număr de beneficiari	% de tineri sub 25 de ani	% de tineri între 26 și 30 de ani
<i>Evaluarea profesională și întocmirea planurilor individuale de orientare în carieră</i>	642.771	20.3	17.1
<i>Asistență în căutarea locurilor de muncă, servicii de consiliere și orientare în carieră</i>			
a) Târguri de locuri de muncă	53.825	20.5	20.9
b) Cluburi de locuri de muncă	3.385	37.4	28.2
c) Formare în managementul carierei	30.701	39.8	22.4
d) Campanii de informare	4.255	75.6	5.4
e) Consiliere	10.211	50.4	12.3
f) Formare în dezvoltare personală	2.000	4.9	9.1
<i>Educație non-formală</i>			
a) Programe de mentorat	17.175	58.2	41.8
b) Ateliere	4.697	21.0	20.8
<i>Programe de antreprenoriat și de creștere a</i>			

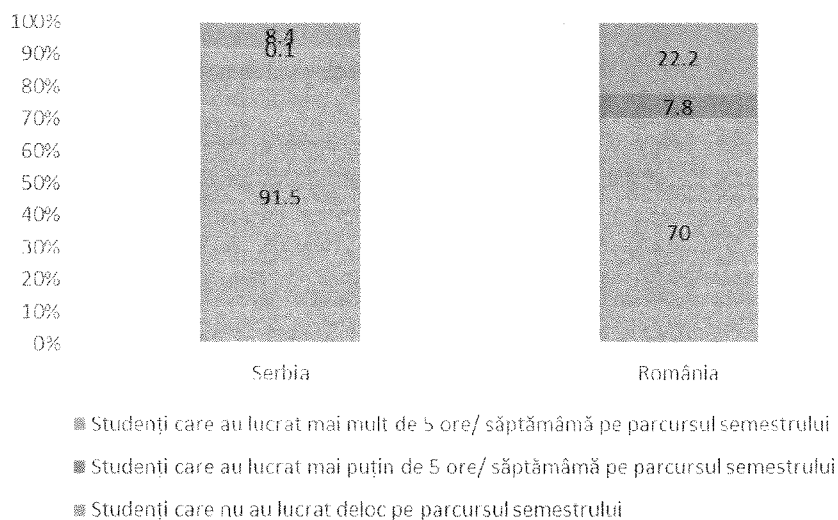
<i>angajabilității</i>			
a) Informare și consiliere în centre de afaceri	24.468	13.5	15.5
b) Instruire în centre de afaceri	13.510	12.0	14.8
c) Subvenții pentru lucrul pe cont propriu	2.089	9.8	14.9
d) Subvenții sub formă forfetară pentru lucrul pe cont propriu	485	0.2	2.5
e) Subvenții pentru ocuparea primului loc de muncă	4.705	20.4	16.9

Sursa datelor: Tabel tradus din [27], p. 69.

3.5.3. Situația generală a inserției studenților pe piața forței de muncă la nivel național

Pe baza datelor din Figura 28 preluate din studiul Eurostudent V, se poate remarca faptul că rata de angajare în rândul studenților este mai mare în România decât în Serbia. Dacă în România, 70% dintre studenți nu au lucrat pe parcursul ultimului semestru, în Serbia procentul studenților care nu au un loc de muncă pe parcursul studiilor este de 91,5%. Mai mult decât atât, procentul studenților care au lucrat cel puțin 5 ore/ săptămână este de 22.2% în România și de doar 8.4% în Serbia.

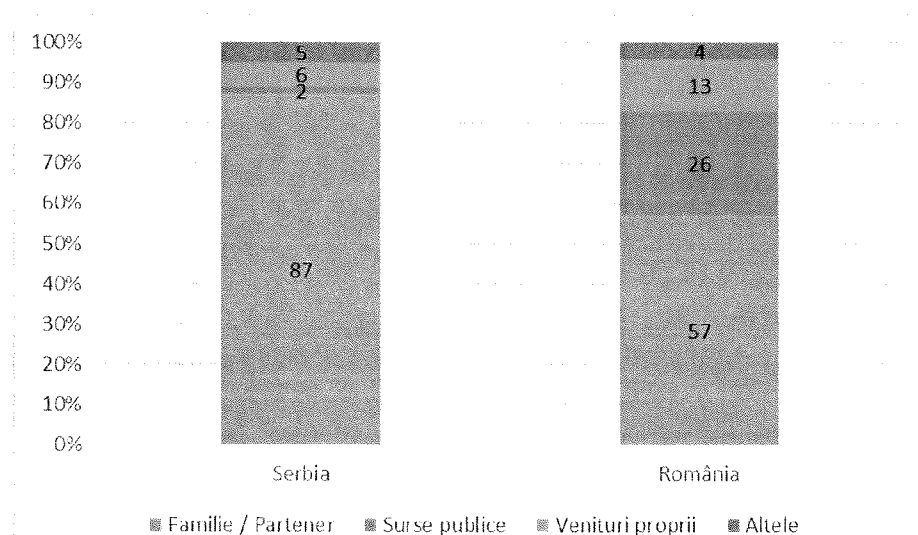
Figura 28. Rata de angajare a studenților: comparație Serbia și România



Sursa datelor: Studiul Eurostudent V (date preluate din [18], p. 139 – prelucrări proprii)

Rezultatele de mai sus se reflectă și în faptul că procentul studenților care se află în întreținerea altor persoane este mai mare în Serbia, comparativ cu România (Figura 29): procentul respectiv este de 87% în Serbia și de 57% în România. Și de această dată, România se remarcă prin procentul mai ridicat de studenți care utilizează sursele publice ca principală sursă de venit (26% comparativ cu 2% în Serbia), dar și prin procentul mai mare de studenți care se întrețin din veniturile proprii (13% comparativ cu 6% în Serbia).

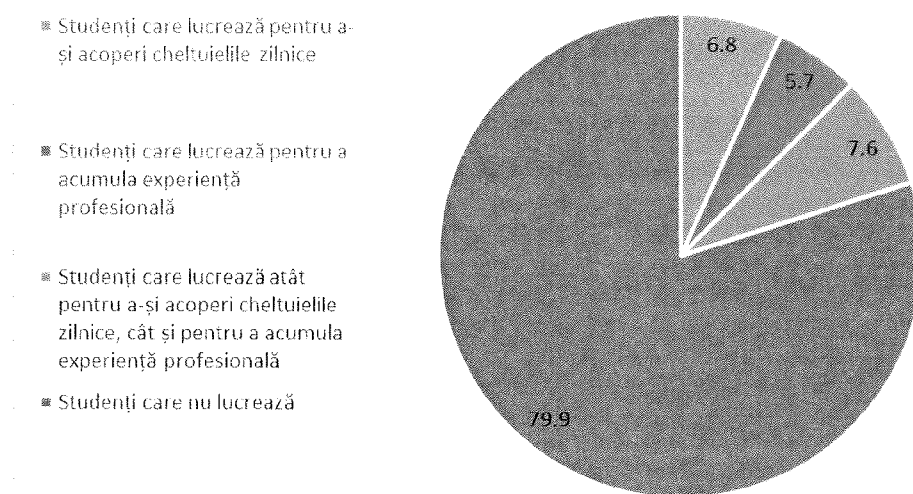
Figura 29. Surse de venit ale studenților: comparație Serbia și România



Sursa datelor: Studiul Eurostudent V (date preluate din [18], p. 140 – prelucrări proprii)

La momentul realizării studiului, s-a putut remarca faptul că 79.9% dintre studenții sârbi nu erau angajați pe parcursul ciclului de învățământ (Figura 30). De asemenea, aceleași date indică ponderi similare ale motivațiilor care au determinat studenții să se angajeze pe durata anilor de studiu. Aproximativ o treime dintre studenții care lucrează o fac pentru a-și acoperi cheltuielile zilnice, aproximativ o treime pentru a acumula experiență profesională și o altă treime din ambele rațiuni.

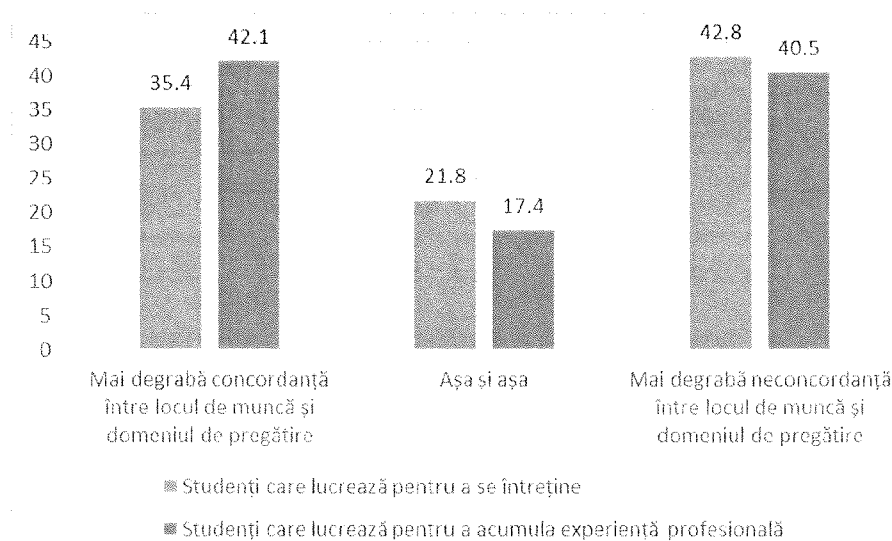
Figura 30. Motivația studenților pentru a se angaja din timpul facultății (Serbia)



Sursa datelor: Studiul Eurostudent V (date preluate din [18], p. 141 – prelucrări proprii)

Pe baza datelor din Figura 31, poate fi punctat faptul că studenți sârbi care lucrează pentru a acumula experiență ocupă mai degrabă un loc de muncă în domeniul de specialitate (42,1%), comparativ cu studenții sârbi care lucrează pentru a se întreține (35,5%).

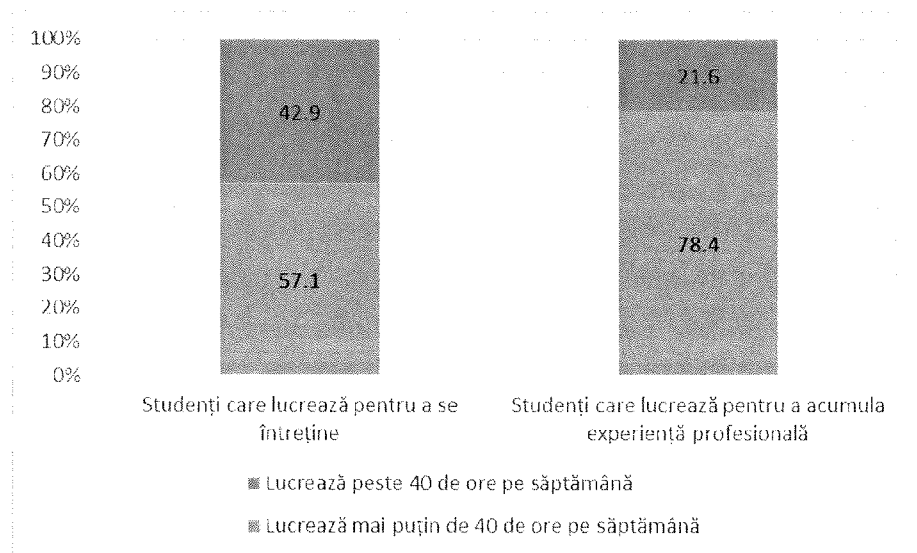
Figura 31. Măsura în care locul de muncă este în domeniul de specialitate (Serbia)



Sursa datelor: Studiul Eurostudent V (date preluate din [18], p. 151 – prelucrări proprii)

Studiul privind poziționarea pe piața forței de muncă a studenților sârbi (Eurostudent V) a luat în considerare și timpul petrecut la locul de muncă. Astfel, a reieșit că timpul petrecut la locul de muncă diferă semnificativ în funcție de motivația angajării. Mai exact, studenții care lucrează pentru a acumula experiență petrec mai puțin timp la locul de muncă decât studenții care lucrează pentru a se întreține (Figura 32 și Tabelul 2).

Figura 32. Timpul de lucru în funcție de motivația angajării (Serbia)



Sursa datelor: Studiul Eurostudent V (date preluate din [18], p. 153)

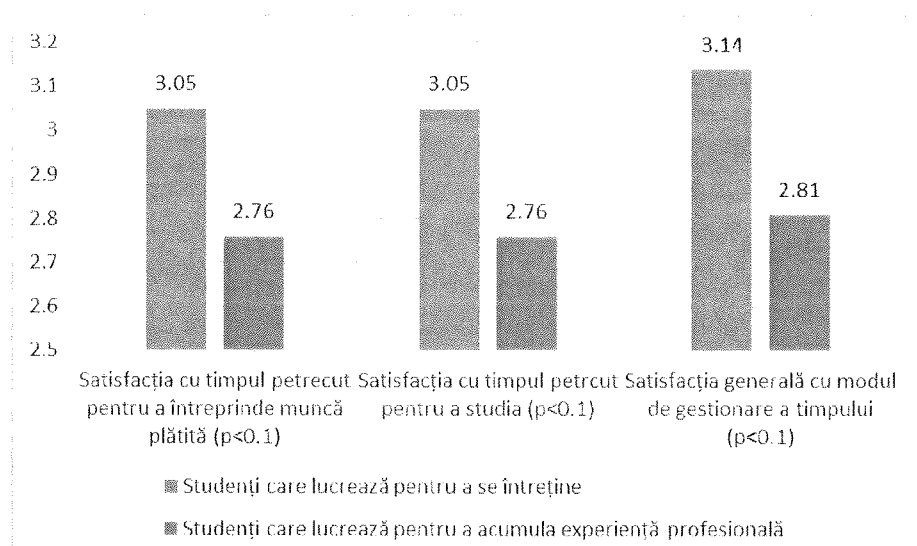
Tabelul 2. Numărul mediu de ore petrecute săptămânal la locul de muncă în funcție de motivația angajării (Serbia)

	Medie	Abatere standard	Nivel de încredere 95%
Studenți care lucrează pentru a se întreține	30.02	15.8	± 2.12
Studenți care lucrează pentru a acumula experiență profesională	22.57	13.59	± 2.02

Sursa datelor: Studiul Eurostudent V (date preluate din [18], p. 152)

Interesant de remarcat pe baza aceluiași studiu privind poziționarea studenților pe piața forței de muncă este faptul că studenții sârbi care lucrează pentru a se întreține sunt, în medie, mai satisfăcuți cu mai multe aspecte ale vieții profesionale și ale vieții academice decât studenții care lucrează pentru a acumula experiență (Figura 33).

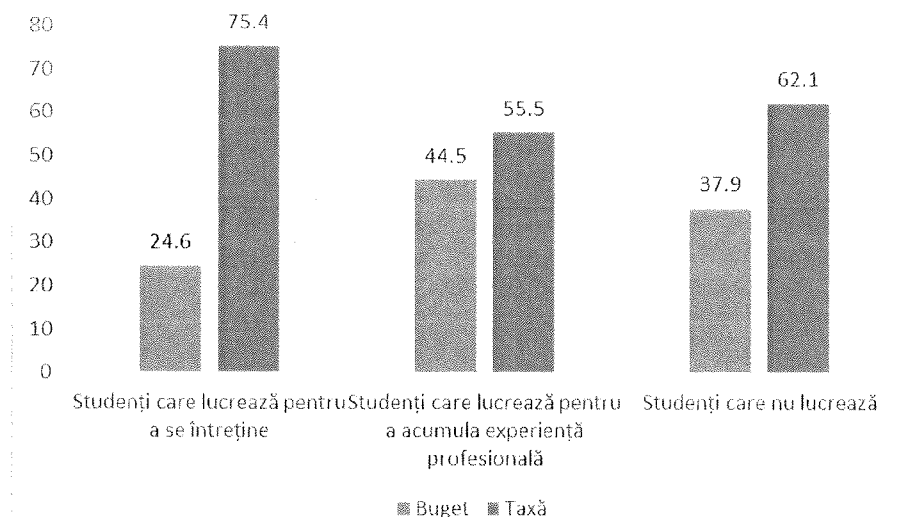
Figura 33. Satisfacția cu modul de gestionare a timpului în funcție de motivația angajării (Serbia)



Sursa datelor: Studiul Eurostudent V (date preluate din [18], p. 153) – satisfacția a fost măsurată pe o scală de la 1 la 5, unde 1 a corespuns răspunsului „deloc satisfăcut/ă”, iar 5 răspunsului „foarte satisfăcut/ă”

De asemenea, performanța educațională măsurată prin forma de învățământ a reieșit a fi mai ridicată în rândul studenților sârbi care lucrează pentru a acumula experiență profesională decât în rândul studenților care lucrează pentru a se întreține (Figura 34). De exemplu, dintre studenții care lucrează pentru a se întreține 75,4% își plătesc singuri studiile, iar dintre studenții care nu lucrează doar 62,1%. De asemenea, se poate observa că procentul cel mai ridicat pe studenți care ocupă un loc finanțat de la bugetul de stat se înregistrează în rândul studenților care lucrează pentru a acumula experiență.

Figura 34. Performanța educațională în funcție de motivația angajării (Serbia)



Sursa datelor: Studiul Eurostudent V (date preluate din [18], p. 155)

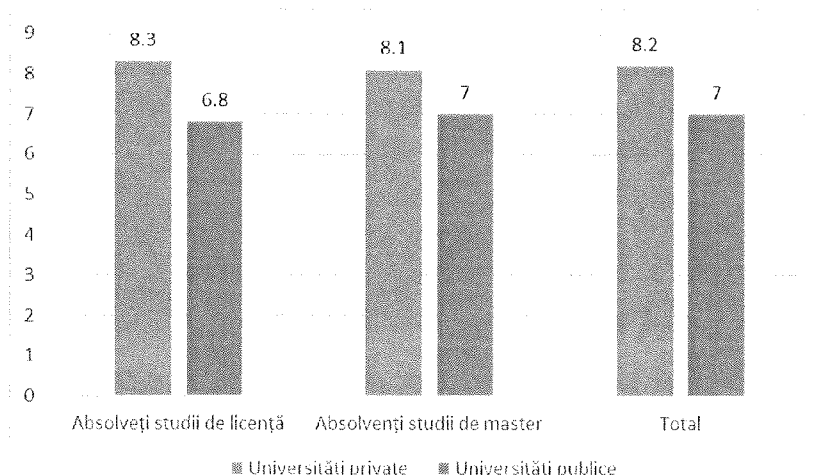
3.5.4. Situația generală a inserției absolvenților pe piața forței de muncă la nivel național

Spre deosebire de majoritatea țărilor din Uniunea Europeană, în Serbia doar o parte dintre studenți beneficiază de centre de consiliere și orientarea în carieră la nivelul universităților ([10], p. 13). Singura țară care se aseamănă Serbiei în această privință este Letonia. Cu toate acestea, în Serbia situația este mai bună decât în Croația și în Bosnia și Herțegovina unde nu există astfel de centre universitare de consiliere și orientare în carieră (a se vedea Harta 4).

Serbia a participat la studiul „De la universitate la angajare: oferta de programe de studiu și nevoile pieței muncii în Balcani”, realizat de Comisia Europeană în anul 2016 [44]. Studiul a avut la bază o metodologie elaborată care a urmărit studierea mai multor aspecte privind monitorizarea parcursului profesional al absolvenților și integrarea acestora pe piața forței de muncă. În Serbia studiul a fost realizat la nivelul a 11 universități pe un eșantion de 1438 de absolvenți de diferite specializări și din diferite promoții. De asemenea, în cadrul studiului au fost intervievați și principalii angajatori. Cu toate acestea, studiul nu și-a propus să realizeze o radiografiere a situației și traiectoriei profesionale a absolvenților, ci a urmărit să colecteze o serie de date pe care să le pună în context astfel încât să poată fi elaborate o serie de recomandări pentru universități. Studiul a urmărit să sprijine universitățile în procesul lor de adaptare la cerințele existente pe piața forței de muncă.

După cum se poate observa din Figura 35, studiul a urmărit să exploreze modul în care absolvenții unei instituții de învățământ superior se raportează retroactiv la perioada de studiu. Ceea ce se poate remarca este faptul că universitățile private din Serbia au înregistrat evaluări mai bune decât universitățile publice atât în cazul studiilor de licență, cât și de master, iar diferența între evaluări este cu atât mai mare pentru primul ciclu de învățământ superior. În plus, satisfacția cu educația universitară a absolvenților de universități private a fost mai ridicată și când au fost ținuți sub control factori precum participarea la internship-uri și stagii de practică, notele obținute pe parcursul anilor de studiu sau numărul de studenți care făceau parte dintr-o grupă.

Figura 35. Nivelul de satisfacție a absolvenților cu educația universitară (Serbia)

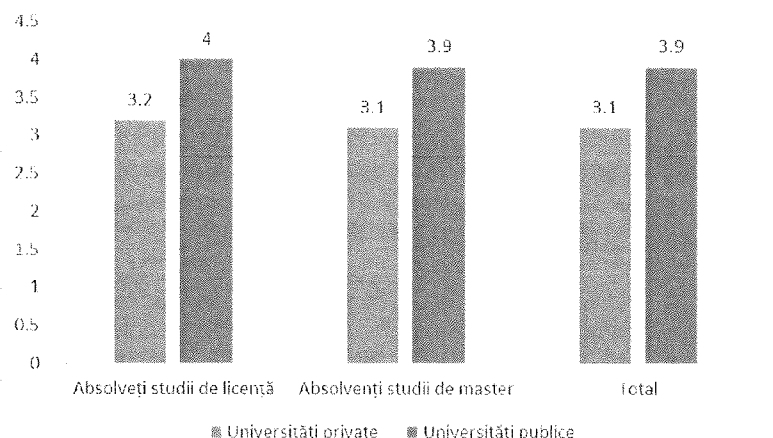


Sursa datelor: Comisia Europeană (studiul: „From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in the Western Balkans”, 2016)

Notă: Nivelul de satisfacție a fost măsurat pe o scală de la 1 la 10 (unde 1 reprezintă „Deloc satisfăcut/ă”, iar 10 „Foarte satisfăcut/ă”).

Conform studiului menționat anterior [44], se poate constata faptul că absolvenții realizează o conexiune între calitatea actului educațional și situația viitoare pe piața forței de muncă. Îndeosebi absolvenții universităților publice consideră că șansele de acces pe piața muncii ar fi crescut dacă tehnicile de predare ar fi fost mai atractive (Figura 36). În schimb, nu există diferențe de percepții între studenții din ciclul I de învățământ și ciclul al II-lea.

Figura 36. Percepții asupra măsurii în care utilizarea unor metode de predare mai bune ar fi crescut șansele absolvenților pentru un loc de muncă (Serbia)

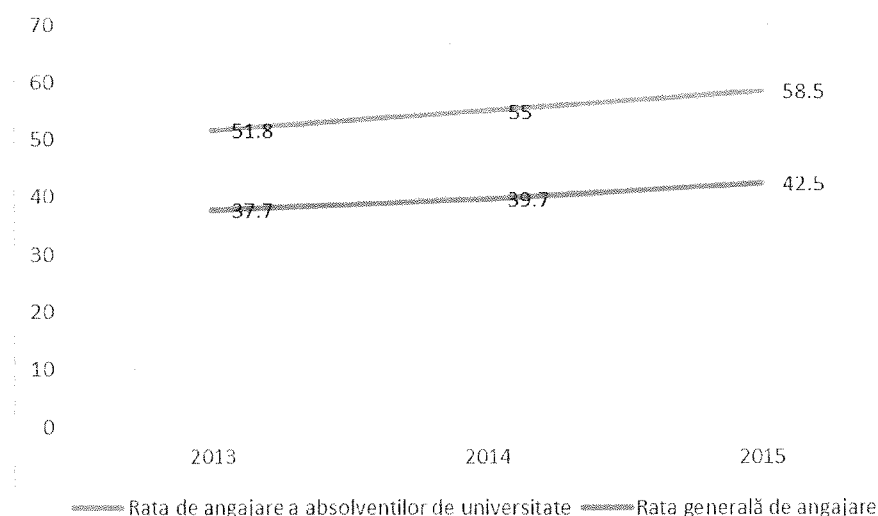


Sursa datelor: Comisia Europeană (studiul: „From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in the Western Balkans”, 2016)

Notă: A fost folosită o scală pentru a măsura acordul cu afirmația „Utilizarea unor metode mai eficiente de predare ar fi crescut șansele găsirii unui loc mai bun de muncă” (unde 1 reprezenta „Dezacord complet”, iar 5 „Acord complet”)

La nivelul datelor furnizate de Institutul Național de Statistică din Serbia (citată în [44]), se poate constata faptul că rata de angajare a absolvenților de universitate este mai mare decât rata generală de angajare, ambii indicatori urmând o tendință crescătoare de evoluție, cel puțin începând cu anul 2013 (Figura 37).

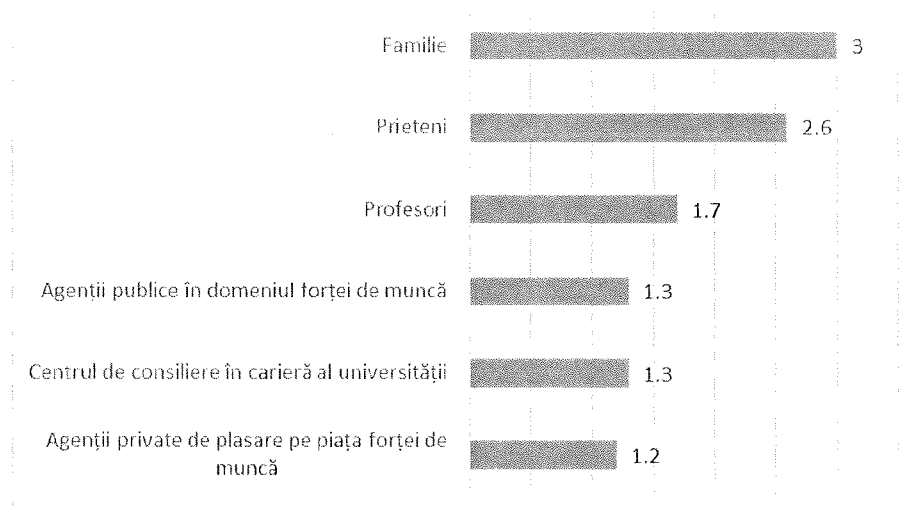
Figura 37. Rata de angajare a absolvenților de universitate, comparativ cu rata generală de angajare (Serbia)



Sursa datelor: Comisia Europeană (studiul: „From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in the Western Balkans”, 2016), Prelucrări proprii

Tot același studiu a arătat că rețelele personale sunt percepute, de către absolvenții din Serbia, ca fiind mai eficiente în facilitarea accesului la un loc de muncă prin comparație cu serviciile specializate (Figura 38). Interesant de subliniat este și faptul că utilitatea percepută a centrelor de consiliere în carieră din universități este foarte mică. Același este și cazul agențiilor publice sau private de plasare pe piața muncii [44].

Figura 38. Sursele de la care absolvenții primesc suport în găsirea unui loc de muncă (Serbia)



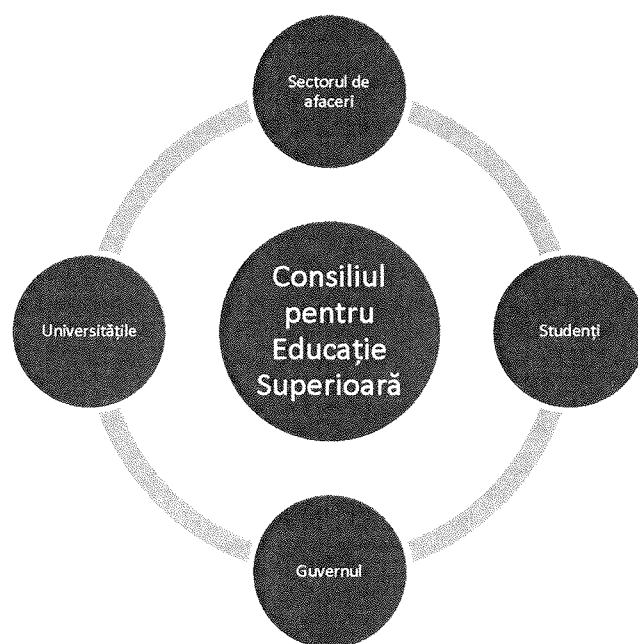
Sursa datelor: Comisia Europeană (studiul: „From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in the Western Balkans”, 2016)

Notă: Datele prezintă măsura în care absolvenții percep că instituția le-a oferit suport și asistență în găsirea unui loc de muncă (unde 1 reprezintă „nu mi-a oferit suport și asistență”, iar 5 reprezintă „mi-a oferit în foarte mare măsură suport și asistență”)

Unele studii indică faptul că, în general, instituțiile de învățământ superior din Serbia, prin programele de studiu pe care le organizează, nu le furnizează absolvenților competențele care sunt necesare în momentul actual pe piața forței de muncă [45]. Astfel, se poate observa existența unei neconcordanțe între oferta de studiu și cerințele angajatorilor. Același studiu arată că Serbia se confruntă cu fenomenul emigrației persoanelor înalt calificate, ceea ce amplifică problemele care apar pe piața forței de muncă ca urmare a unui deficit observabil de competențe. Cu toate acestea, astfel de fenomene sunt privite ca inevitabile pentru orice societate [46]. Obținerea unei potriviri între competențele oferite prin programele de studiu și cerințele angajatorilor este considerată a se datora unei lipse de informare ce caracterizează ambele părți. Aceasta pentru că universitățile nu au resursele de a comunica în timp real cu potențialii angajatori, iar fenomenele care caracterizează piața forței de muncă sunt dificil de prevăzut astfel încât universitățile să se poată adapta în concordanță ([46], p. 185).

Pentru a rezolva această problemă, Rakocevic, Milanovic & Milosevic propun înființarea la nivel național a Consiliului pentru Educație Superioară care să funcționeze ca for central cu responsabilități în menținerea comunicării și coordonării între diferiți actori ce activează în sectorul învățământului superior [47]. Conform autorilor mai sus menționați, această instituție este propusă pentru a facilita crearea legăturilor între universități, guvern, sectorul de afaceri și studenți. Crearea unei astfel de entități se consideră a fi un mijloc de a crea valoare adăugată în procesul de învățământ și de a îmbunătăți rezultatele procesului de învățare.

Schema 1. Model pentru a facilita integrarea absolvenților pe piața forței de muncă



Sursă: Modelul este adoptat după Rakocevic, Milanovic & Milosevic ([47], p. 65).

Alte cercetări arată faptul că universitățile care desfășoară programe în domeniul antreprenoriatului oferă mai multe șanse absolvenților de a acumula un set de competențe necesare integrării pe piața forței de muncă [48]. Aceasta este valabil și pentru universitățile care desfășoară programe sau proiecte în parteneriat cu diferite corporații. În concluzie, din studiul respectiv reiese faptul că, în Serbia, universitățile care au rata cea mai mare de angajabilitate sunt cele care se caracterizează prin următoarele atribute: includerea tematicilor antreprenorial în curriculum, colaborarea cu persoane din industrie pentru organizarea cursurilor, opțiuni de a lucra în proiecte comune în care să se stabilească parteneriate între

universități și organizații private, oferirea oportunităților studenților de a desfășura de internship-uri în cadrul companiilor încă din perioada studiilor, munca inter-sectorială colaborativă, participarea la proiecte de cercetare comune care să se soldeze cu rapoarte și prezentări ([48], p. 151).

3.5.5. Descrierea procedurilor și instrumentelor de monitorizare a situației absolvenților pe piața muncii

Universitatea din Belgrad este una dintre universitățile care realizează periodic studii prin care să poată pune în evidență nivelul de integrare al absolvenților pe piața forței de muncă [40]. În perioada 2009-2010, această instituție a pilotat o variantă de a obține date despre domeniul de interes. Studiul s-a numit „First Destination Data” și și-a propus să măsoare următorii în special următorii indicatori: procentul de absolvenți care s-au angajat la 6 luni de la absolvire și specializările cu cea mai mare pondere de absolvenți angajați. Datele obținute în cadrul studiului realizat pe planul intern al universității s-au dovedit a fi diferite de cele raportate de către Serviciul Național de Angajare ([40], p. 13), fapt ce pune sub semnul întrebării validitatea și acuratețea datelor obținute prin astfel de studii.

Pentru a gestiona situația în care ar putea apărea o rata scăzută de angajare, unele universități din Serbia au inițiat cursuri de conversie profesională pentru absolvenții care nu și-au putut găsi un loc de muncă [49].

Unul dintre proiectele relevante pentru tematica acestui raport este proiectul „Dezvoltarea și consolidarea măsurilor de inițiere îmbunătățire și susținere a cooperării în învățământul superior (Interface). Prin intermediul acestui proiect s-a încercat, printre altele, proiectarea unor măsuri care se crească nivelul de angajabilitate al absolvenților universităților sârbe. Una dintre inițiative a fost înființarea unor Centre „Interface” la nivelul universităților care să mențină relația dintre absolvenți, angajatori și societate. Scopul acestor departamente ar fi concilierea în carieră, învățarea pe tot parcursul vieții, organizarea de activități la care să participe absolvenți și implementare unor proiecte pilot sub egida Centrelor „Interface” ([34], p. 1). În mod concret, prin intermediul acestui proiect au fost implementate următoarele activități direct relevante pentru inițiativele de menținere a legăturii cu absolvenții a căror implementare s-a urmărit a se realiza într-o formă pilot în cadrul Universității din Novi Sad în perioada 2010-2013:

- a) Buletine informative lunare: Activitatea a inclus distribuirea unor buletine informative privind locuri de muncă vacante, ateliere, burse, competiții, târguri de job-uri și cursuri pentru studenți și absolvenți ([50], p. 8).
- b) Baza de date cu angajatorii: Un astfel de demers a fost realizat pentru a facilita comunicarea cu potențialii angajatori, ceea ce a implicat și obținerea unor informații privind locurile de muncă vacante, obținerea de informații privind competențele căutate, informații despre internship-urile deschise, organizarea de întâlniri între angajatori și studenți ([50], p. 8).
- c) Baza de date cu alumnii: Această bază de date incluse informații despre absolvenții programelor universitare. După 90 de zile de la primirea diplomei, absolvenții sunt invitați să devină membri ai asociației de alumni și să se bucure de drepturile pe care statutul de membru îl oferă ([50], p. 8).

În anul 2002 și 2005 a fost întreprinsă o anchetă sociologică ale cărei date arată că 25% dintre absolvenți nu și-au putut găsi un loc de muncă la doi ani de la absolvire ([35], p. 29). De aceea, mulți dintre absolvenți desfășoară activități în cadrul economiei informale astfel încât „nu beneficiază de servicii sociale, de protecția a muncii și sunt vulnerabili exploatării prin muncă” (*ibidem*). În cadrul acestui studiu, s-a constatat că absolvenților le lipsesc informațiile necesare pentru a fi competitivi pe piața forței de muncă. Una dintre soluțiile propuse de autorii studiului, care s-a dovedit de altfel și eficientă, ține de implicarea organizațiilor neguvernamentale în susținerea educației non-formale în domeniul pregătirii în carieră.

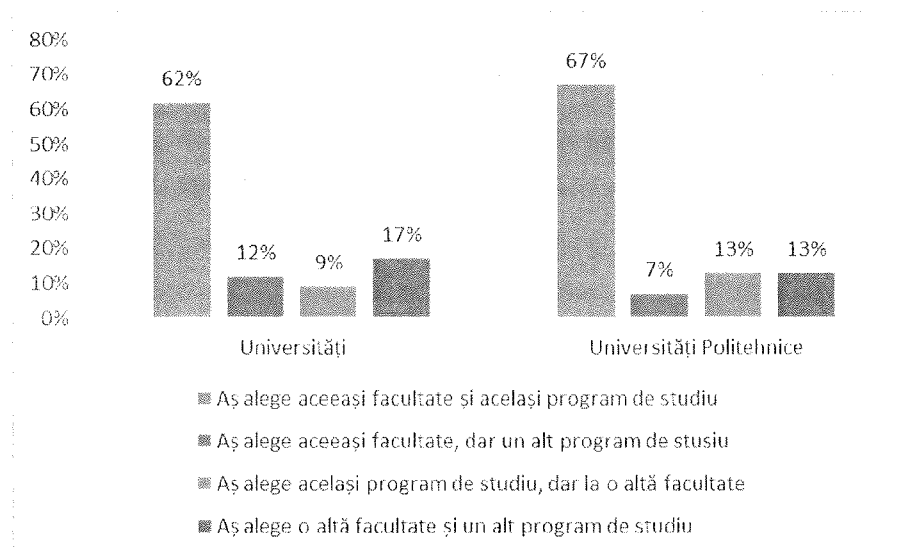
Un alt studiu reprezentativ realizat în domeniul angajabilității absolvenților îl reprezintă studiul „Monitorizarea absolvenților și îmbunătățirea serviciilor destinate alumni pentru îmbunătățirea managementului strategic și creșterea calității - Congrad”. Studiul și-a propus să „ajute universitățile în procesul de evaluare internă prin colectarea unor informații sistematice și valide despre legătura dintre oferta de studii și situația absolvenților pe piața forței de muncă, precum și să facă posibilă evaluarea bazată pe evidențe a reformelor educaționale și a schimbărilor de curriculum în ultima decadă” ([36], p. 5). În consorțiul de implementare a proiectului au făcut parte 8 universități din Serbia. Proiectul și-a propus să se soldeze cu implementarea unor sisteme de colectare sistematică a datelor.

În cadrul acestui studiu, a fost explorat gradul de satisfacție a absolvenților cu programul de studiu printr-o întrebare ce viza o re-evaluare a deciziei privind studiile universitare. În acest sens, 62% dintre absolvenții sârbi participanți la studiul Congrad au

precizat că ar opta din nou pentru același program de studiu în cadrul aceleiași facultăți.

Procentul este ceva mai mare în rândul Universităților Politehnice, la nivelul cărora tinde să se regăsească un procent mai mare de absolvenți mulțumiți de programul de studiu pe care l-au urmat (Figura 39).

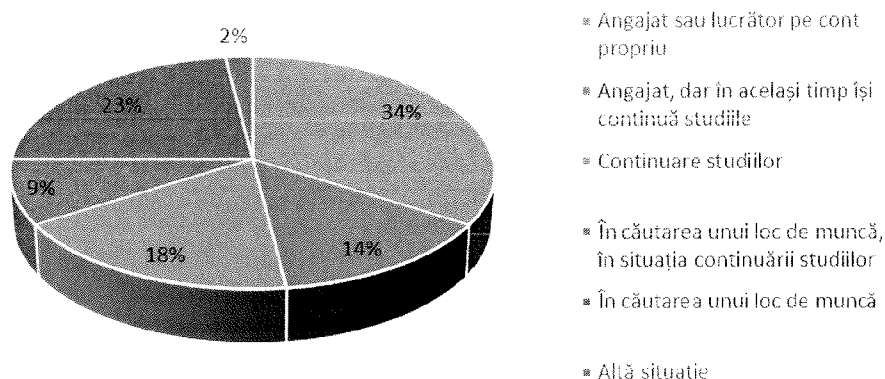
Figura 39. Gradul de satisfacție al absolvenților cu programul de studiu (Serbia)



Sursa datelor: studiul: „From Student to (Un)Employed Professional ConGrad”, 2014 [52], p. 24 – prelucrări proprii

Datele din cercetarea citată anterior arată că 23% dintre absolvenții sârbi erau în căutarea unui loc de muncă la finalizarea studiilor, iar 18% urmăreau să-și continue exclusiv studiile, fără a avea intenția de angajare (Figura 40). Pe de altă parte, se poate remarca și faptul că peste o treime dintre persoanele chestionate au precizat că încă de la finalizarea studiilor erau implicate într-o activitate profesională.

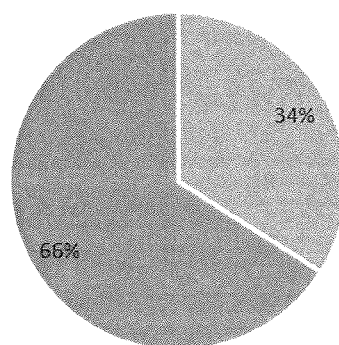
Figura 40. Situația pe piața forței de muncă la finalizarea studiilor (Serbia)



Sursa datelor: studiul: „From Student to (Un)Employed Professional ConGrad”, 2014 [52], p. 38 – prelucrări proprii

Cea mai mare parte dintre absolvenții sârbi chestionați în proiectul ConGrad au precizat că și-au restructurat cariera profesională după absolvire, ceea ce înseamnă că finalizarea studiilor a avut un impact în viața profesională a acestora (Figura 41), oferindu-le așadar valoare adăugată pe piața forței de muncă.

Figura 41. Restructurarea carierei profesionale după absolvire (Serbia)

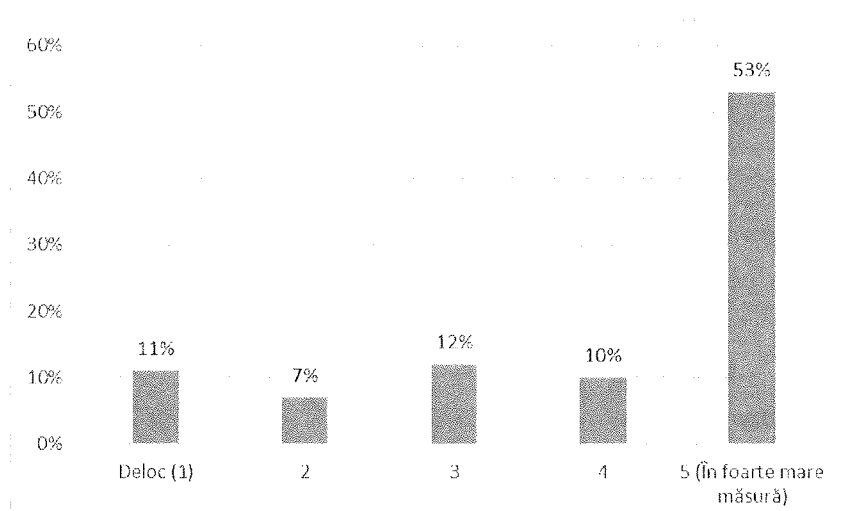


- Am continuat să lucrez pe postul ocupat înaintea finalizării studiilor
- Am început un (nou) job după absolvire

Sursa datelor: studiul: „From Student to (Un)Employed Professional ConGrad”, 2014 [52],
p. 40 – prelucrări proprii

De remarcat este și faptul că pentru mai bine de jumătate dintre absolvenții sârbi primul loc de muncă a reieșit a fi corespunzător domeniului de pregătire universitară (Figura 42).

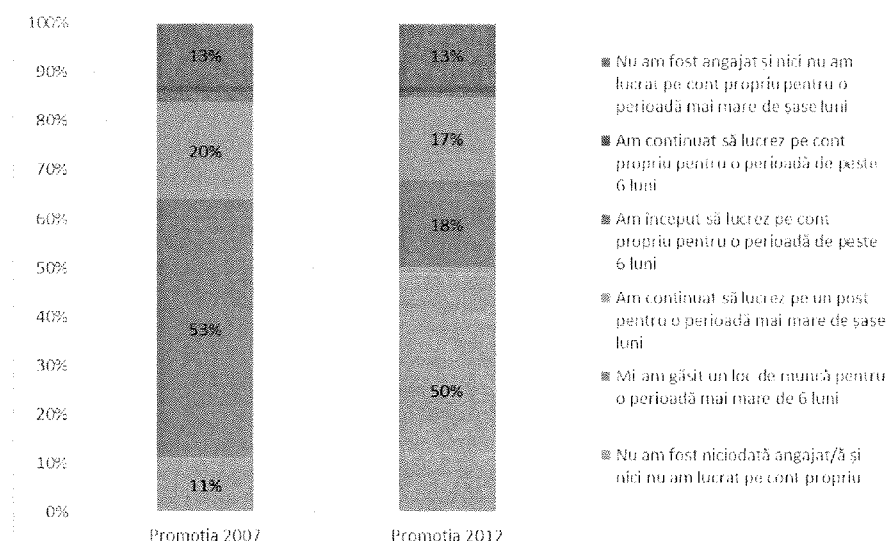
Figura 42. Măsura în care primul loc de muncă avut după absolvire corespunde domeniului de pregătire (Serbia)



Sursa datelor: studiul: „From Student to (Un)Employed Professional ConGrad”, 2014 [52],
p. 42 – prelucrări proprii

Comparând absolvenții promoțiilor 2007 și 2012, promoții care au constituit obiectul studiului ConGrad, poate fi punctat faptul că integrarea pe piața forței de muncă a absolvenților unei universități din Serbia pare să se producă după ce trece o anumită perioadă de timp de la absolvire (Figura 43). De exemplu, în anul 2013, 11% dintre absolvenții promoției 2007 nu aveau încă un loc de muncă, iar 50% dintre absolvenții promoției 2012 nu s-au angajat la un an de la absolvire. Cu toate acestea, nu trebuie trecut cu vederea faptul că în general, odată cu trecerea timpului, absolvenții sârbi au o poziție stabilă pe piața forței de muncă: peste jumătate dintre absolvenții sârbi ocupă un loc de muncă pentru o perioadă mai mare de șase luni.

Figura 43. Caracteristicile primului post avut imediat după absolvire: Serbia (anul de referință 2013)



Sursa datelor: studiul: „From Student to (Un)Employed Professional ConGrad”, 2014 [52], p. 49 – prelucrări proprii

Datele din Tabelul 3 pun în evidență o oarecare dificultate a absolvenților sârbi în găsirea unui loc de muncă. De exemplu, absolvenții sârbi de universitate au contactat în medie 7 angajatori înainte de ocuparea unui loc de muncă. Situația este ceva mai bună în rândul Universităților Politehnice unde numărul mediu de angajați contactați este mai mic.

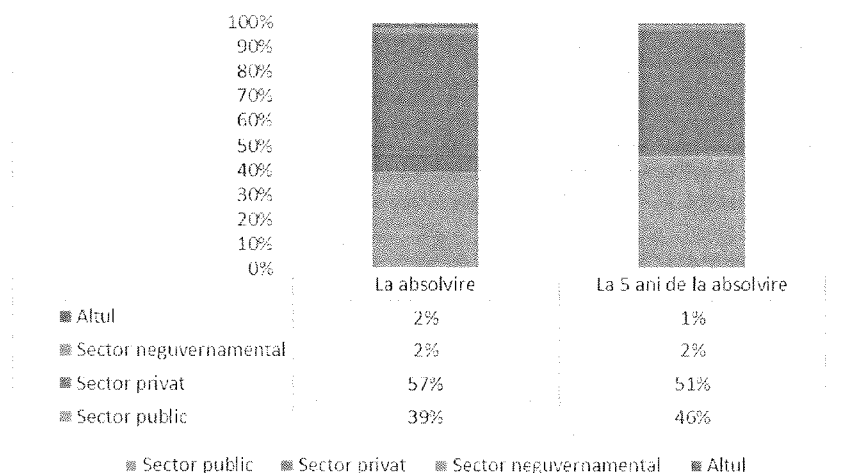
Tabelul 3. Numărul mediu de angajatori contactați până la ocuparea primului loc de muncă (Serbia)

	Universități	Universități Politehnice
Medie	7.62	5.03
Abatere Standard	12.01	7.2

Sursa datelor: studiul: „From Student to (Un)Employed Professional ConGrad”, 2014 [52], p. 54 – prelucrări proprii

Datele din același studiu au pus în evidență și o posibilă restructurare a sectorului de activitate odată cu trecerea timpului, fapt ce sugerează o potențială fluctuație a absolvenților dinspre sectorul privat spre cel public: dacă la absolvire 39% dintre absolvenți lucrau în sectorul public, la 5 ani de la absolvire procentul acestora a crescut la 46% (Figura 44)

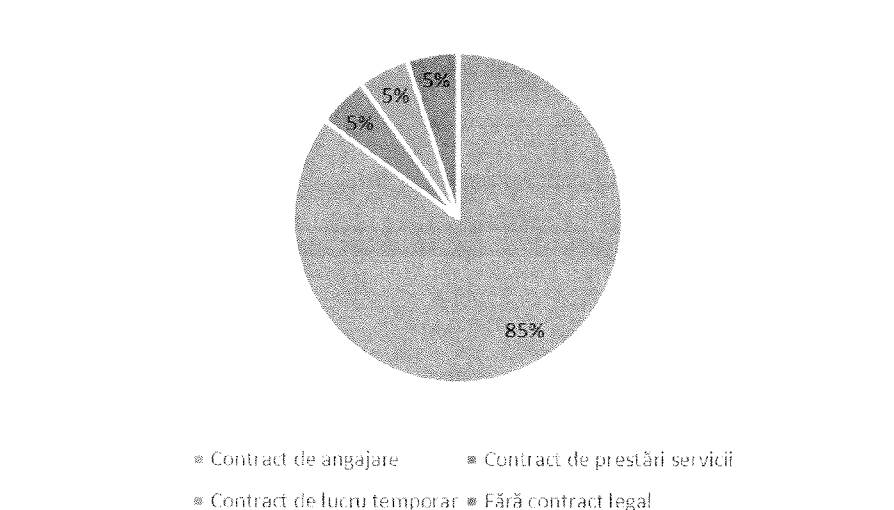
Figura 44. Sectorul de activitate ce a caracterizat primul loc de muncă ocupat, comparativ cu locul de muncă deținut la 5 ani de la absolvire (Serbia)



Sursa datelor: studiul: „From Student to (Un)Employed Professional ConGrad”, 2014 [52], p. 57 – prelucrări proprii

În ceea ce privește tipul de contract ce a caracterizat primul loc de muncă, se poate remarca faptul că acesta a fost realizat în baza unui contract formal, fie pe durată determinată sau nedeterminată, fie pe baza unui contract de prestări servicii (Figura 45).

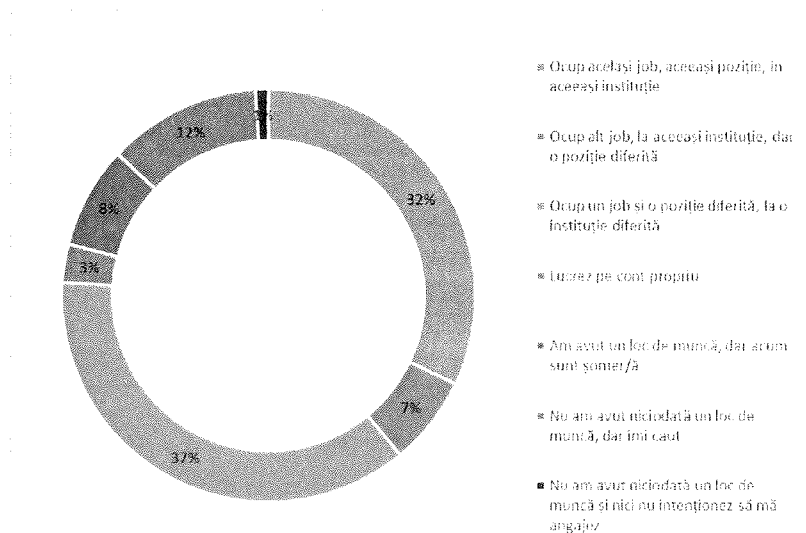
Figura 45. Tipul de contract ce a caracterizat primul loc de muncă ocupat (Serbia)



Sursa datelor: studiul: „From Student to (Un)Employed Professional ConGrad”, 2014 [52], p. 64 – prelucrări proprii

Studiul ConGrad, unul dintre cele mai riguroase studii realizate la nivel național în Serbia, pune în evidență o mobilitate scăzută a absolvenților pe piața forței de muncă. Astfel, datele colectate arată că 32% dintre absolvenți, la 5 ani de la finalizarea studiilor, nu și-au schimbat locul de muncă avut imediat după finalizarea studiilor, iar 7% lucrează în aceeași instituție, dar pe un alt post. În schimb, 37% ocupă o poziție diferită în cadrul unei alte instituții.

Figura 46. Caracteristicile locului de muncă la 5 ani de la absolvire (promoția 2007) (Serbia)



Sursa datelor: studiul: „From Student to (Un)Employed Professional ConGrad”, 2014 [52], p. 73 – prelucrări proprii

4. Concluzii

În primul rând, poate fi observată o preocupare comună regăsită la nivelul tuturor țărilor care au făcut obiectul acestui studiu de a consolida legătura cu angajatorii și de a oferi absolvenților, prin programele pe care le desfășoară, un loc competitiv pe piața forței de muncă. De exemplu, angajatorilor li se oferă posibilitatea de a se implica în dezvoltarea curriculum-ului universitar și în procesul decizional care se realizează la nivelul universității.

Tendința este aceea de a defini performanța universităților prin măsura în care absolvenții sunt integrați pe piața forței de muncă. Această preocupare reușește să se transpună în crearea unor sisteme de monitorizare, la nivel național, a parcursului profesional al studenților sau absolvenților mai degrabă în țările occidentale (ex. Franța) decât în țările post-comuniste din Uniunea Europeană (ex. Letonia) sau decât în țările care nu sunt integrate în Uniunea Europeană (ex. Serbia). Cu toate că în cultura prezentă performanța universităților este definită, printre altele, în relație cu gradul de integrare a absolvenților pe piața muncii, indicatorii de angajabilitate nu constituie un reper în funcție de care se alocă finanțarea la nivelul instituțiilor de învățământ. Probabil că acest lucru se va realiza în măsura în care vor exista resursele unei monitorizări uniforme și obiective a situației absolvenților fiecărei universități.

Datele privind situația integrării pe piața forței de muncă a studenților și absolvenților sunt dispersate și relativ eterogene. Acestea sunt colectate, în foarte puține cazuri, de autorități guvernamentale. De cele mai multe ori, o evidență a parcursului profesional este realizată prin mecanisme interne, la nivelul universităților, sau prin studii internaționale realizate prin intermediul unor consorții din care fac parte universități din diferite țări. De asemenea, date privind gradul de angajare a absolvenților în funcție de promoție sunt înregistrate de către institute sau agenții naționale, însă aceste date nu pot oferi o situație diferențiată la nivelul universităților, ci este raportată la totalul absolvenților, și nu la absolvenții unui anumit program de studiu sau ai unei universități. În multe dintre țări, inclusiv în cele poziționate în centrul sau sud-estul Europei, există un proces prin care se urmărește realizarea unui sistem mai complex de evidență a parcursului profesional al studenților și absolvenților care să permită și realizarea de evaluări comparative între universități. Ca atare, guvernele țărilor analizate finanțează mai degrabă consolidarea unui sistem național de monitorizare decât studii sau cercetări particulare, fie ele chiar bazate pe

un eșantion reprezentativ (cu toate că astfel de studii, până la consolidarea unui mecanism curent, ar putea oferi o imagine obiectivă a situației actuale) .

Un alt aspect care apare a fi generalizat la nivelul țărilor analizate îl reprezintă preocuparea pentru crearea și asigurarea funcționalității centrelor de orientare profesională și dezvoltare în carieră la nivelul instituțiilor de învățământ. Acestea sunt mai degrabă subordonate universităților, nu funcționează ca entități distincte, iar finanțarea lor se realizează mai degrabă din fondurile interne ale universităților, decât din fonduri distincte alocate de autoritățile guvernamentale. De remarcat este faptul că diferite centre de dezvoltare în carieră funcționează și în mediul extra-universitar, servicii de orientare profesională fiind oferite de instituții private sau organizații ne-guvernamentale. Toate aceste aspecte, alături de finanțarea unor programe în domeniu, pun în evidență existența unor politici publice de integrare a absolvenților pe piața forței de muncă.

Deși datele indică o discrepanță în ceea ce privește rata de angajare a absolvenților de sex feminin și de sex masculin, discrepanță care pare să se amplifice odată cu trecerea timpului, se poate observa faptul că la nivel universitar nu sunt consolidate mecanisme care să explice sau să gestioneze o astfel de situație. Fenomenul observat s-ar putea datora unei inegalități de șanse care nu este luată în considerare în cadrul centrelor de orientare și consiliere în carieră: în majoritatea cazurilor, acestea nu abordează în mod distinct tematica integrării pe piața forței de muncă a persoanelor din grupurile vulnerabile sau minoritare.

5. Bibliografie

- [1] L. Vlăsceanu, “Masă rotundă organizată de UNESCO-CEPES și Fundația Elias a Academiei Române pe tema „Noi politici în domeniul învățământului superior și cercetării științifice din România”. Asigurarea Calității în Educație. 22 martie 2005,” 2005. [Online]. Available: <http://www.ad-astra.ro/library/papers/vlasceanu.pdf>. [Accessed: 07-Jun-2017].
- [2] ARACIS, “Site-ul Agenției Române pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior,” 2017. [Online]. Available: <http://www.aracis.ro/>. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [3] ENQA, “Members ENQA,” 2017. [Online]. Available: <http://www.enqa.eu/index.php/enqa-agencies/members/full-members/>. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [4] Eurofound, “Living and working in Europe 2016,” 2016. [Online]. Available: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1708en.pdf. [Accessed: 07-Jun-2017].
- [5] G.-A. Vîiu and A. Miroiu, “The Quest for Quality in Higher Education: Is There Any Place Left for Equity and Access?,” in *Higher Education Reforms in Romania: Between the Bologna Process and National Challenges*, A. Curaj, L. Deca, E. Egron-Polak, and J. Salmi, Eds. Cham: Springer International Publishing, 2015, pp. 173–189.
- [6] ENQA, “Standards and Guidelines for Quality Assurance in European Higher Education Area,” 2009. [Online]. Available: http://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2013/06/ESG_3edition-2.pdf. [Accessed: 07-Jun-2017].
- [7] C. Campbell and M. van der Wende, “Trends in Quality Assurance for European Higher Education. Exploratory Trend Report of the ENQA,” 2000. [Online]. Available: <http://www.enqa.eu/indirme/papers-and-reports/occasional-papers/initiatives.pdf>. [Accessed: 07-Jun-2017].
- [8] M. Gaebel, K. Hauschildt, K. Mühleck, and H. Smidt, “Tracking Learners’ and Graduates’ Progression Paths,” European University Association, 2012.
- [9] J. Lecocq, H. Papin, F. Pernot, and S. Pisarz, “Quality Assurance of Cross-Border Higher Education. Qache Project. Country Report: France,” 2015. [Online]. Available: <http://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/02/QACHE-Country-Report-France.pdf>. [Accessed: 08-Jun-2017].

- [10] European Commission / EACEA / Eurydice, “Structural Indicators on Graduate Employability in Europe,” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.
- [11] European Commission / EACEA / Eurydice, “The European Higher Education Area in 2015 Bologna Process Implementation Report,” Luxembourg, 2015.
- [12] ICEF Monitor, “France looks to education to help solve youth unemployment woes,” 2014. [Online]. Available: <http://monitor.icef.com/2014/02/france-looks-to-education-to-help-solve-youth-unemployment-woes/>. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [13] Universite Grenoble Alpes, “Career guidance and employment,” 2017. [Online]. Available: <http://www.univ-grenoble-alpes.fr/en/main-missions/career-guidance/career-guidance-and-employment-128675.kjsp>. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [14] SciencesPo, “Survey on Young Graduates Employability,” 2014. [Online]. Available: <http://carrieres.sciencespo.fr/index.php/en/article/71/71-en-survey-on-young-graduates-employability>. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [15] GraduateLand, “Graduate Schemes in France,” 2017. [Online]. Available: <https://graduateland.com/s/graduate-programmes/france>. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [16] TargetJobs, “Working in France,” 2017. [Online]. Available: <https://targetjobs.co.uk/careers-advice/working-abroad/328051-working-in-france>. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [17] Erasmusu, “Student jobs Paris,” 2017. [Online]. Available: <https://erasmusu.com/en/erasmus-paris/student-jobs>. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [18] J. Č. Stanojević, Dragan Živadinović, Ivana Marković, “Studying and working: aspirations and needs of students in Bosnia and Herzegovina, Montenegro and Serbia,” in *Finding the right path. Higher education, financing and social dimension in the Western Balkan countries*, V. Bumbasirević, Ed. University of Belgrade, 2015, pp. 129–164.
- [19] C. Minsky, “Best universities for graduate jobs: Global University Employability Ranking 2016,” *Times Higher Education*, 2016. [Online]. Available: <https://www.timeshighereducation.com/student/news/best-universities-graduate-jobs-global-university-employability-ranking-2016>. [Accessed: 08-May-2017].
- [20] OECD, “Country Note: France (Education at a Glance),” 2014. [Online]. Available: <https://www.oecd.org/edu/France-EAG2014-Country-Note.pdf>. [Accessed: 08-Jun-2017].

- [21] Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, "Qualifications have never been so valuable and despite the crisis, the hierarchy of qualifications remains unchanged. For decades, possession of a baccalauréat + 5 has proven a greater asset in terms of access to employment, employment contract, profession," 2007. [Online]. Available: https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Publications/78/1/EESR10_EN_web_17-20_193781.pdf. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [22] E. Bothwell, "Global Employability University Ranking 2015 results: Top 150 universities for graduate employability revealed," *Times Higher Education*, 2015. [Online]. Available: <https://www.timeshighereducation.com/carousels/global-employability-university-ranking-2015-results#survey-answer>. [Accessed: 08-May-2017].
- [23] Eurostat, "Employment rates of recent graduates," 2016. [Online]. Available: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00053&plugin=1>. [Accessed: 08-May-2017].
- [24] D. Frawley and V. Harvey, "Graduate Surveys: Review of International Practice," *Higher Education Authority*, 2015. [Online]. Available: <http://www.heai.ie/sites/default/files/graduate-surveys-review-october-2015.pdf>. [Accessed: 08-May-2017].
- [25] OSKA, "ESF Programme," 2017. [Online]. Available: <http://oska.kutsekoda.ee/en/oska-management-methodology/esf-programme/>. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [26] European Commission, "Education and Training Monitor - Estonia," Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.
- [27] Eurostat, "Employment rates of young people not in education and training by sex, educational attainment level, years since completion of highest level of education and country of birth," 2017. .
- [28] L. Stude, "Studējošo un absolventu reģistrā apkopos datus arī par nodarbinātību un algām," 2016. [Online]. Available: <http://m.lvportals.lv/visi/likumi-prakse/282219-studejoso-un-absolventu-registra-apkopos-datus-ari-par-nodarbinatibu-un-algam/>. [Accessed: 08-May-2017].
- [29] A. Platpīre, "Vēlas veidot plašu absolventu nodarbinātības reģistru," 2013. [Online]. Available: <http://www.lsm.lv/raksts/latvija/zinas/velas-veidot-plashu-absolventu->

nodarbinatiibas-regjistru.a58847/. [Accessed: 08-May-2017].

- [30] Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs, “Studentu sociālie un ekonomiskie dzīves apstākļi Latvijā,” 2009. [Online]. Available: <http://www.izm.gov.lv/images/statistika/petijumi/15.pdf>. [Accessed: 08-May-2017].
- [31] A. Šmitiņa, “Publiskoti rezultāti augstskolu pētījumam par studentu pieredzi darba, prakses meklēšanā,” *Latvijas Universitate*, 2015. [Online]. Available: <https://www.lu.lv/zinas/t/37479/>. [Accessed: 08-May-2017].
- [32] Latvijas Universitātes Karjeras Centrs, “Pētījums ‘Studentu pieredze darba un prakses meklēšanā,’” 2015. [Online]. Available: http://www.karjera.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/projekti/karjera/petijumi/pieredze-darba-un-prakses-meklesana.pdf. [Accessed: 08-May-2017].
- [33] Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības akadēmija, “Survey Results,” 2014. [Online]. Available: http://www.rpiva.lv/index.php?mh=aptauju_rezultati. [Accessed: 08-May-2017].
- [34] European Commission, “Education and Training Monitor - Lithuania,” 2016. [Online]. Available: https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016-lt_en.pdf. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [35] Studentnews.eu, “16 - Lithuania - Educational/vocational guidance, education/employment links,” 2017. [Online]. Available: <http://tertiary-education.studentnews.eu/s/2328/57788-Tertiary-education/2908259-16-Lithuania-Educationalvocational-guidance-educationemployment-links.htm>. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [36] GraduateLand, “Graduate jobs in Lithuania,” 2017. [Online]. Available: <https://graduateland.com/s/jobs/lithuania>. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [37] UniversityAdmissions, “Jobs in Lithuania,” 2017. [Online]. Available: <http://universityadmissions.lt/work-in-lithuania.php?name=jobs>. [Accessed: 08-Jun-2017].
- [38] OECD, *Strengthening Integrity and Fighting Corruption in Education Serbia: Serbia*. 2012.
- [39] Guvernul Serbiei, “Strategy of career guidance and counselling in the Republic of Serbia,” *Official Journal of the Republic of Serbia, No 55/05, 71/05 - amendment, 101/07 and 65/08*, 2014. .
- [40] N. Bokan, P. Petrovik, and M. Živic, “How to improve the employability of

graduates,” Papers and Presentations from Ljubljana Conference, 2009.

- [41] L. Babić and B. Kordić, “Graduates beliefs about career management,” *Industrija*, vol. 40, no. 2, pp. 175–187, 2012.
- [42] J. Prokopenko, “The Role of Serbian Employers Association in Youth Employment Promotion through Better Partnership and Impact on Training Institutions,” in *Proceeding of the International Labour Conference, Geneva*, 2008.
- [43] K. Ognjenović, “Youth employment policies in Serbia: Framework, interventions, results,” in *New challenges in changing labour markets. Institute of Economic Sciences*, Institute of Economic Sciences, 2012, pp. 59–74.
- [44] Comisia Europeană, “From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in the Western Balkans,” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.
- [45] L. Smirnov, “Higher Education in Serbia: From Socialism to the Free Market Economy and Implications for the Labour Market,” *High. Educ. Eur.*, vol. 33, no. 437–436, 2008.
- [46] T. Hashimoto, “Transition towards Innovation-driven Economies in the Western Balkans: A Brief Survey on Graduate Employability and Job Mismatches,” *Eur. Perspect. – J. Eur. Perspect. West. Balk.*, vol. 5, no. 1, pp. 20–29, 2013.
- [47] S. Rakocevic Barjaktarovic, N. Milanovic, and N. Milosevic, “State and university responsibility for education outcomes - is there a need for a substantial change?,” in *Finding the right path. Higher education, financing and social dimension in the Western Balkan countries*, V. Bumbasirević, Ed. University of Belgrade, 2015, pp. 42–71.
- [48] S. O’Leary, “The role of enterprise and entrepreneurship within higher education and effective economic governance across Central and Eastern Europe,” *Econ. Sociol.*, vol. 8, no. 2, pp. 143–153, 2015.
- [49] University of Nis, “Review of project - Tempo,” 2008. [Online]. Available: <https://www.ni.ac.rs/en/international-cooperation/international-programs/tempus>. [Accessed: 07-Jun-2017].
- [50] P. Tumbas, A. Waxenegger, M. Sakal, and P. Matkovic, “University Interface Centre: Establishment and integrating services of lifelong learning centre, career centre and alumni net at the University,” in *5th International Conference on Education and New Learning Technologies*, 2013.



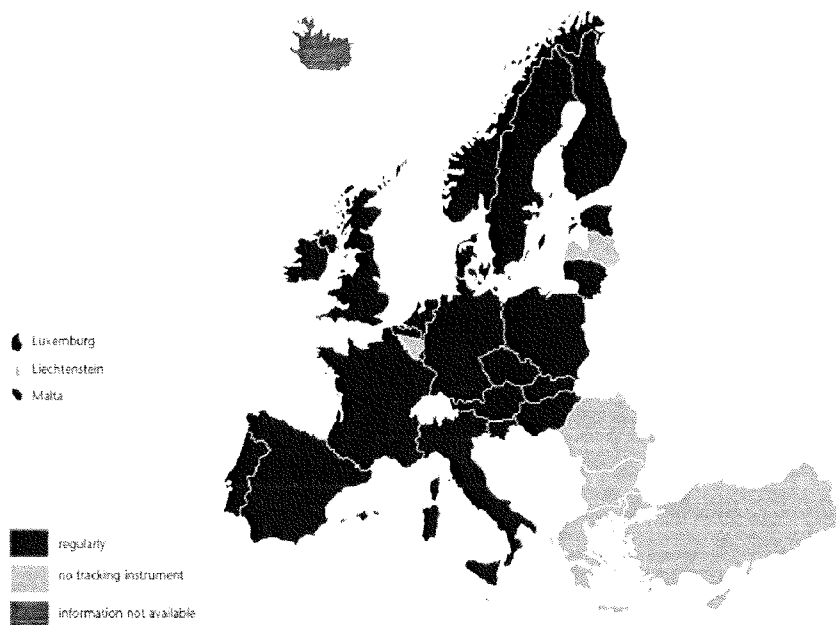
- [51] T. Azanjac, D. Bradic, D. Krivokapić, M. Spoerri, and T. Stojic, *Youth and Public Policy in Serbia*. iDebate Press, 2014.
- [52] CONGRAD Unit Analytical, *From Student to (Un)Employed Professional*. Bielefeld University, 2014.

6. Webografie

1. Baza de date Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat>
2. Baza de date Eurostudent V, <http://database.eurostudent.eu/>
3. Site-ul Asociației Europene a Universităților, <http://www.eua.be/>
4. Site-ul Centrului de Dezvoltare în Carieră a Universității Letoniei, <http://www.karjera.lu.lv/>
5. Site-ul Comisiei Europene, <https://ec.europa.eu>
6. Site-ul ENQA, <http://www.enqa.eu/>
7. Site-ul Eurostudent V, <http://www.eurostudent.eu/>
8. Site-ul Erasmusu, <https://erasmusu.com/>
9. Site-ul GraduateLand, <https://graduateland.com>
10. Site-ul Guvernului Serbiei, http://www.srbija.gov.rs/?change_lang=en
11. Site-ul Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/ro>
12. Site-ul Ministerului Educației și Științei din Letonia, <http://www.izm.gov.lv/en/>
13. Site-ul Ministerului Învățământului Superior, al Cercetării și Inovării din Franța [fr. Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation], www.enseignementsup-recherche.gouv.fr
14. Site-ul OECD, <http://www.oecd.org/>
15. Site-ul OSKA, <http://oska.kutsekoda.ee>
16. Site-ul Proiectului ConGrad, <http://www.congrad.org/>
17. Site-ul TargetJobs, <https://targetjobs.co.uk/>
18. Site-ul University Admissions, <http://universityadmissions.lt>
19. Site-ul Universității din Belgrad, <http://www.bg.ac.rs/en/>
20. Site-ul Universității Grenoble Alpes, <http://www.univ-grenoble-alpes.fr>
21. Site-ul Universității Letoniei, <https://www.lu.lv/eng/>
22. Site-ul Universității din Nis, <https://www.ni.ac.rs/en/>
23. Site-ul Universității SciencePo, <http://www.sciencespo.fr/en/home>

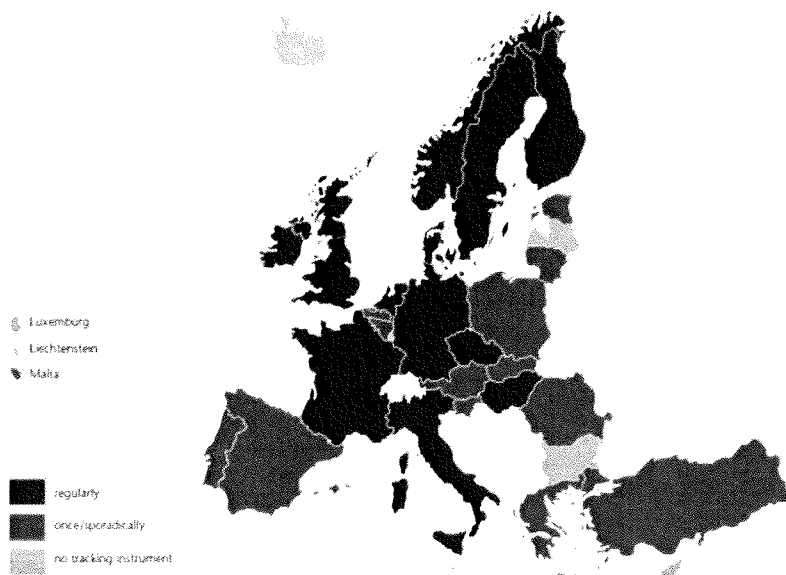
7. Anexe

Harta 1. Existența unui sistem național de monitorizare a parcursului studenților înmatriculați (anul 2012)



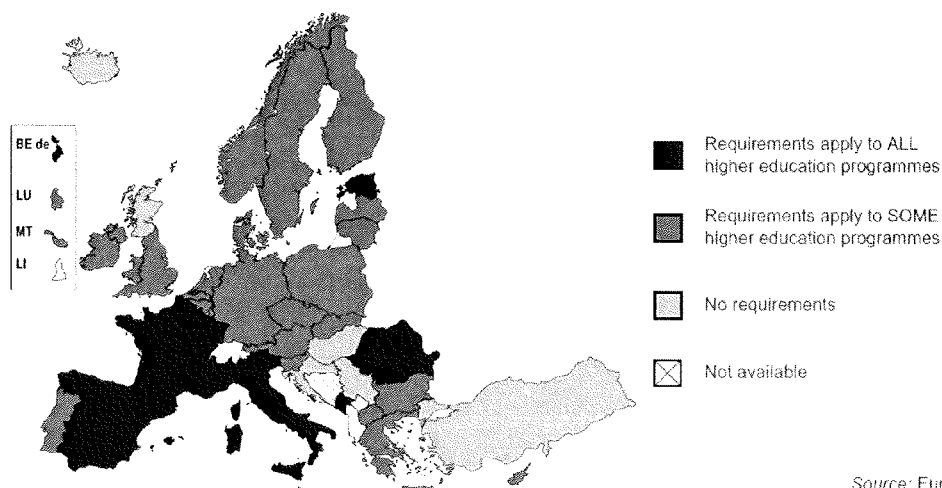
Sursa hărții: M. Gaebel, K. Hauschildt, K. Mühleck, and H. Smidt, "Tracking Learners' and Graduates' Progression Paths," European University Association, 2012 (p. 22)

Harta 2. Existența unui sistem național de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților de învățământ superior (anul 2012)



Sursa hărții: M. Gaebel, K. Hauschildt, K. Mühleck, and H. Smidt, “Tracking Learners’ and Graduates’ Progression Paths,” European University Association, 2012 (p. 24)

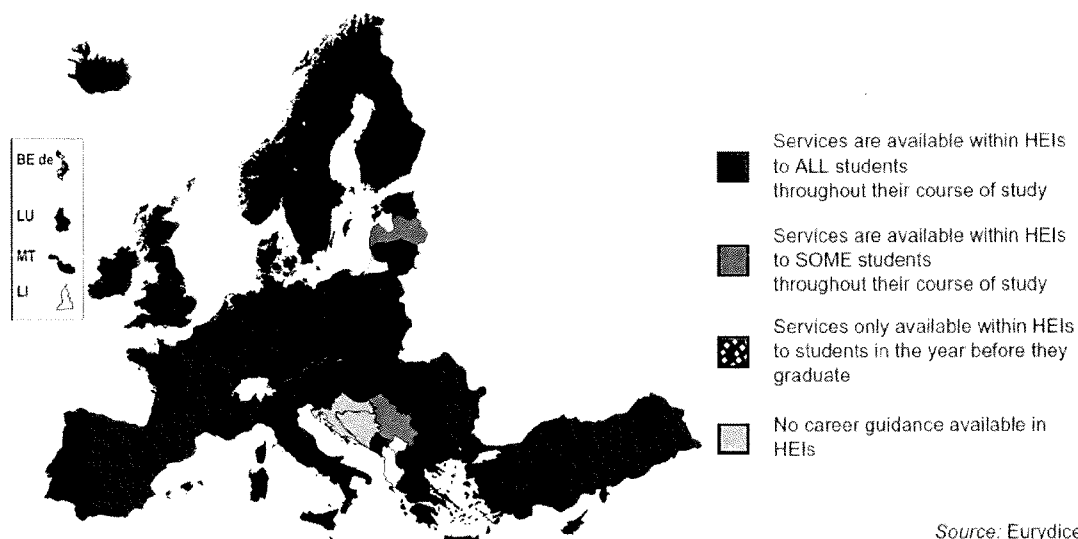
Harta 3. Reglementările privind includerea orelor de practică profesională în cadrul programelor de studiu (2015-2016)



Source: Eurydice.

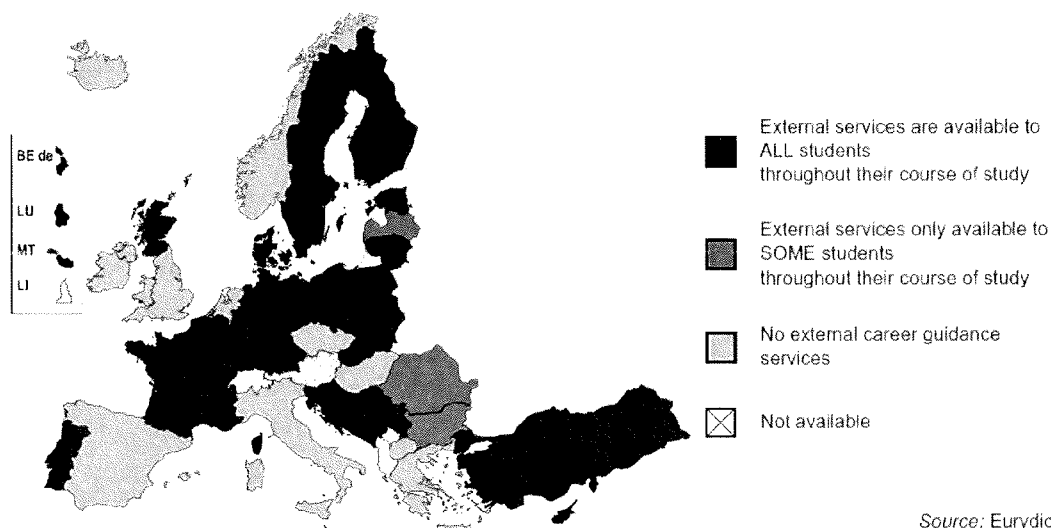
Sursa hărții: European Commission / EACEA / Eurydice, “Structural Indicators on Graduate Employability in Europe,” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016 (p. 11).

Harta 4. Existența centrelor de orientare profesională și consiliere în carieră în mediul universitar (anul 2016)



Sursa hărții: European Commission / EACEA / Eurydice, “Structural Indicators on Graduate Employability in Europe,” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016 (p. 13).

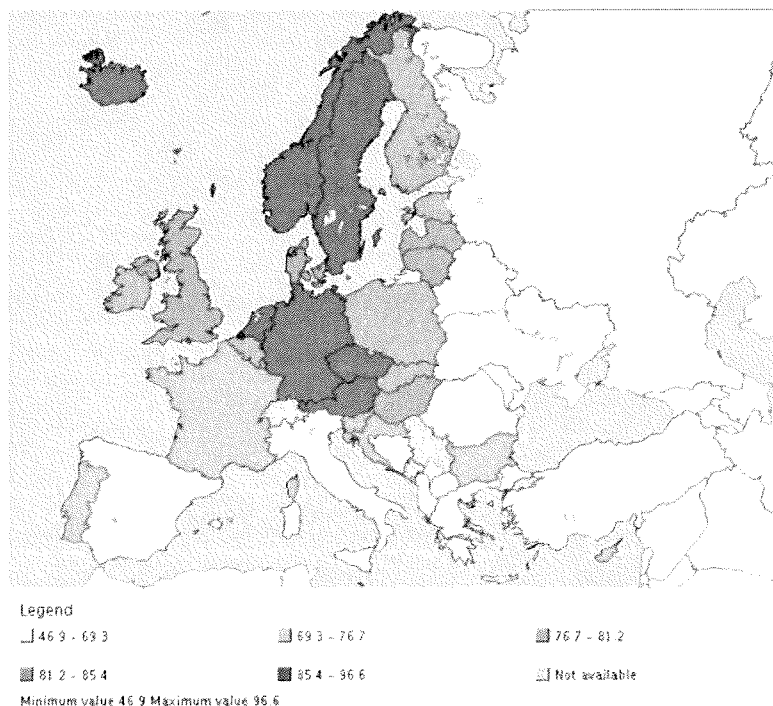
Harta 5. Existența centrelor de orientare profesională și consiliere în carieră în afara mediului universitar (anul 2016)



Source: Eurydice.

Sursa hărții: European Commission / EACEA / Eurydice, “Structural Indicators on Graduate Employability in Europe,” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016 (p. 13).

Harta 6. Rata de angajare a absolvenților la nivel European (anul 2016)

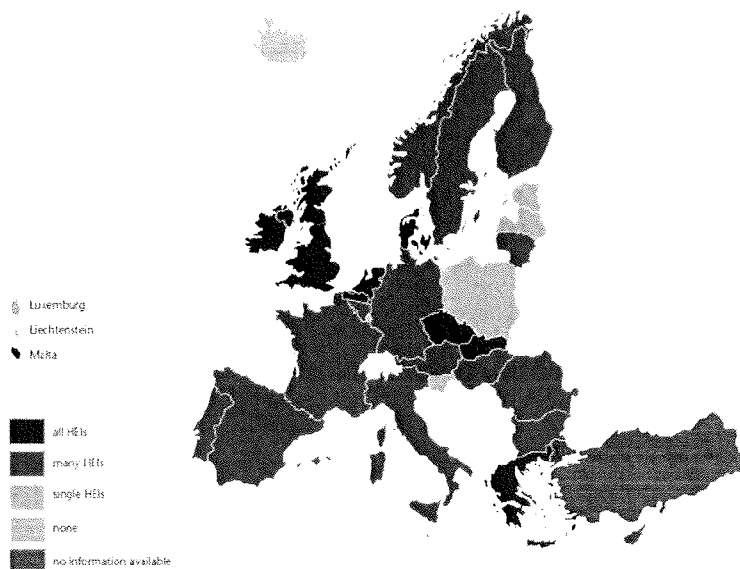


Descrierea generală a indicatorului: Short Description: The indicator ‘employment rates of recent graduates’ presents the employment rates of persons aged 20 to 34 fulfilling the following conditions:

first, being employed according to the ILO definition, second, having attained at least upper secondary education (ISCED 3) as the highest level of education, third, not having received any education or training in the four weeks preceding the survey and four, having successfully completed their highest educational attainment 1, 2 or 3 years before the survey.

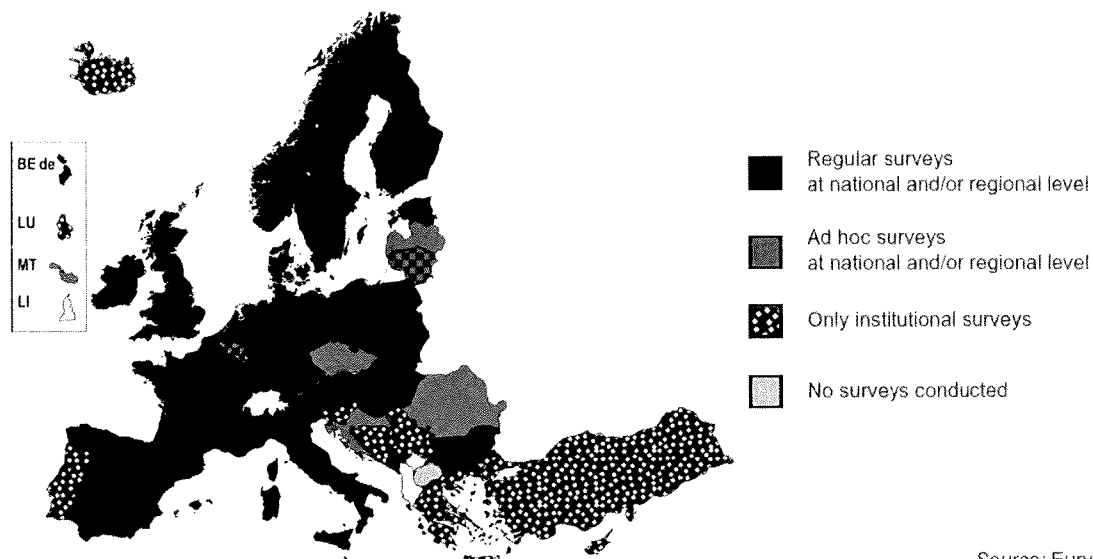
Sursa: baza de date EUROSTAT (<http://ec.europa.eu/eurostat>)

Harta 7. Gradul de instituire a unor sisteme de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților la nivelul instituțiilor de învățământ superior (anul 2012)



Sursa hărții: M. Gaebel, K. Hauschildt, K. Mühleck, and H. Smidt, "Tracking Learners' and Graduates' Progression Paths," European University Association, 2012 (p. 27)

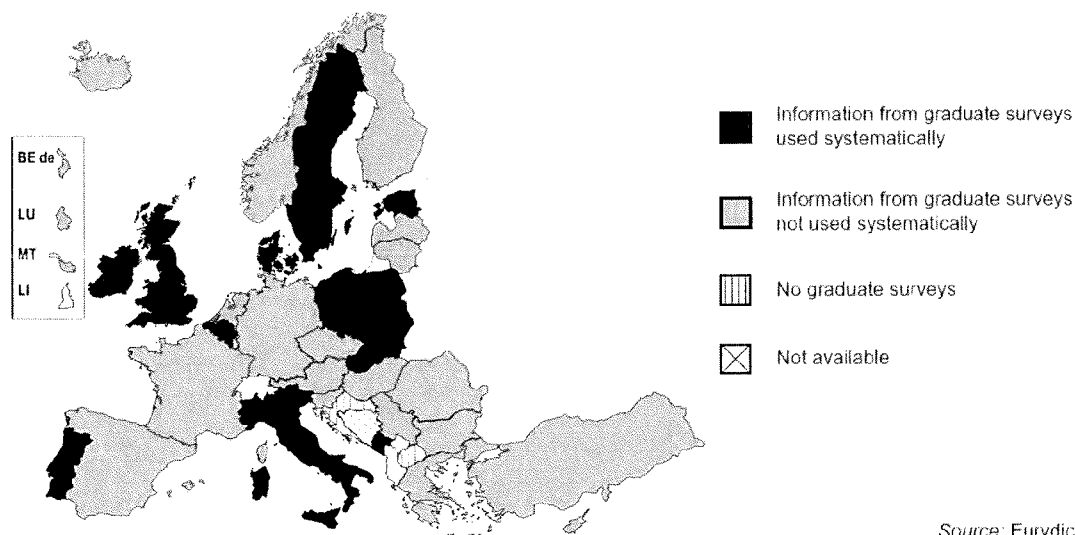
Harta 8. Efectuarea unor studii sistematice la nivel național sau regional privind situația profesională a absolvenților facultăților (2016)



Source: Eurydice.

Sursa hărții: European Commission / EACEA / Eurydice, "Structural Indicators on Graduate Employability in Europe," Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016 (p. 15).

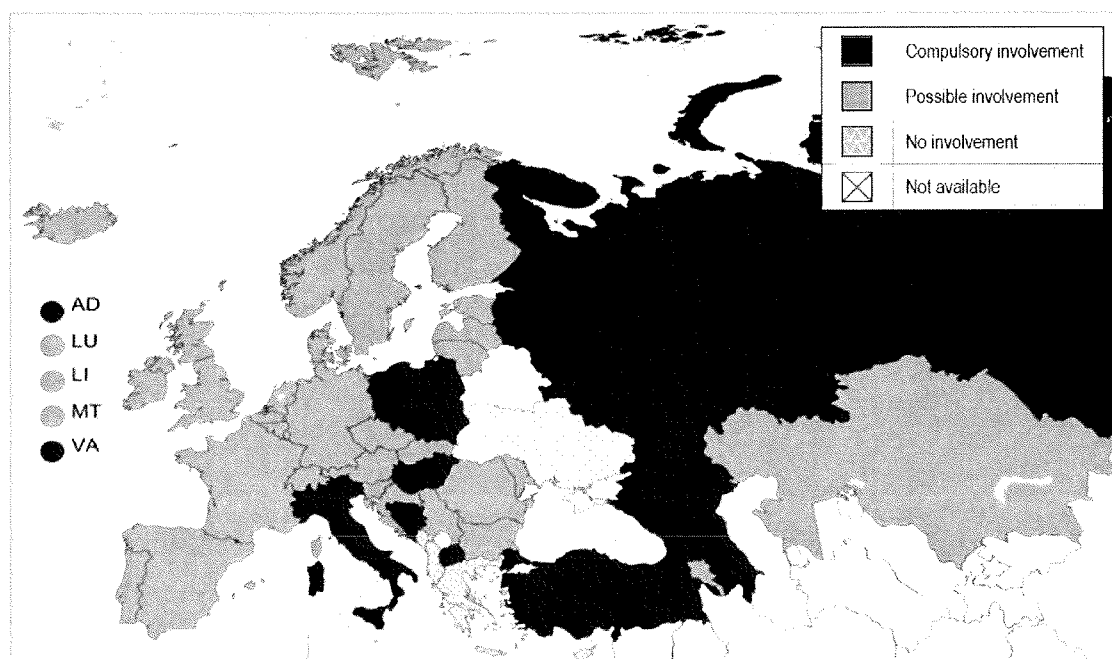
Harta 9. Utilizarea rezultatelor privind inserția absolvenților pe piața forței de muncă în procesul de luare a deciziilor la nivel guvernamental și în elaborarea politicilor publice (2016)



Source: Eurydice.

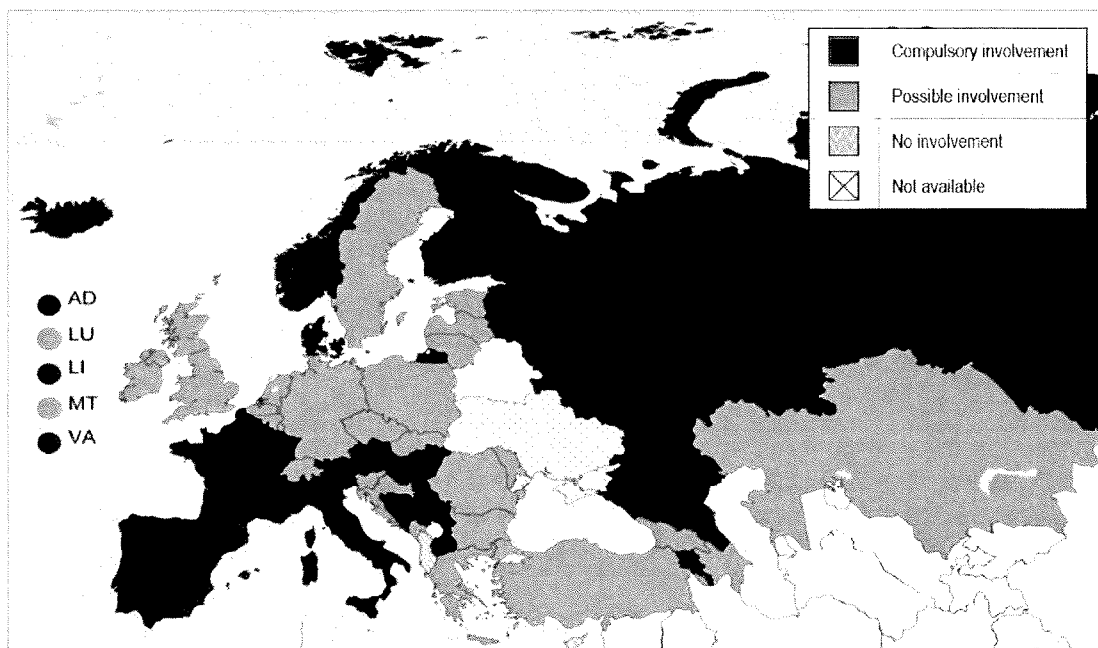
Sursa hărții: European Commission / EACEA / Eurydice, “Structural Indicators on Graduate Employability in Europe,” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016 (p. 15).

Harta 10. Implicarea angajatorilor în dezvoltarea curriculumului universitar



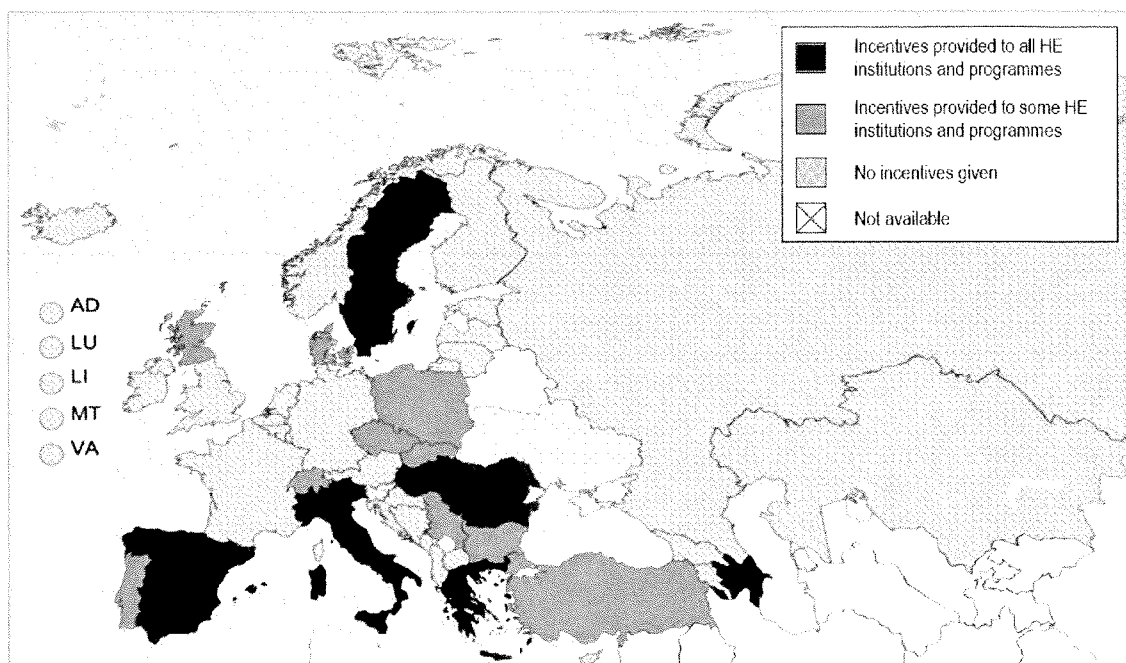
Sursa hărții: European Commission / EACEA / Eurydice „The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report,” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 (p. 199)

Harta 11. Implicarea angajatorilor în procesul decizional la nivelul universităților



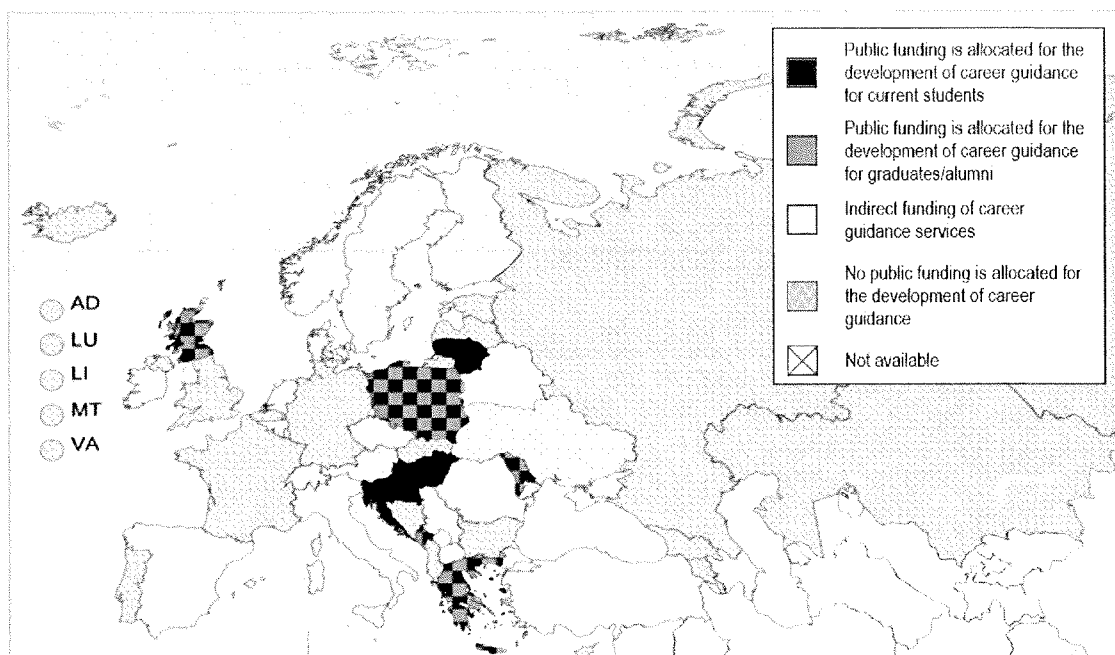
Sursa hărții: Sursa hărții: European Commission / EACEA / Eurydice „The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report,” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 (p. 200)

Harta 12. Suport primit din partea autorităților publice pentru plasarea absolvenților pe piața forței de muncă



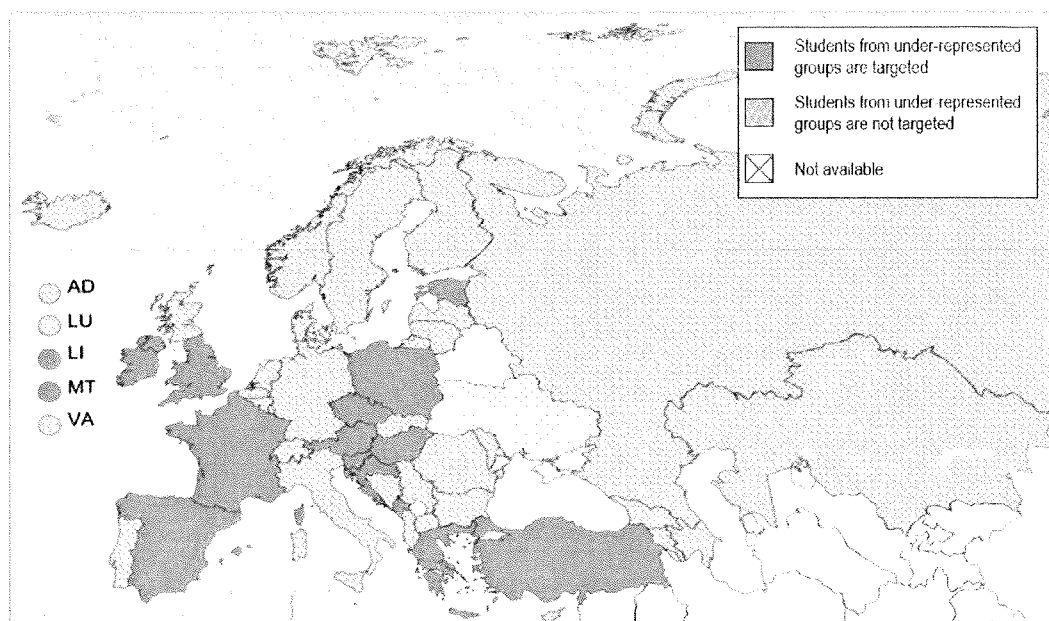
Sursa hărții: European Commission / EACEA / Eurydice „The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report,” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 (p. 203)

Harta 13. Alocarea fondurilor publice pentru dezvoltarea centrelor de consiliere și orientare în carieră



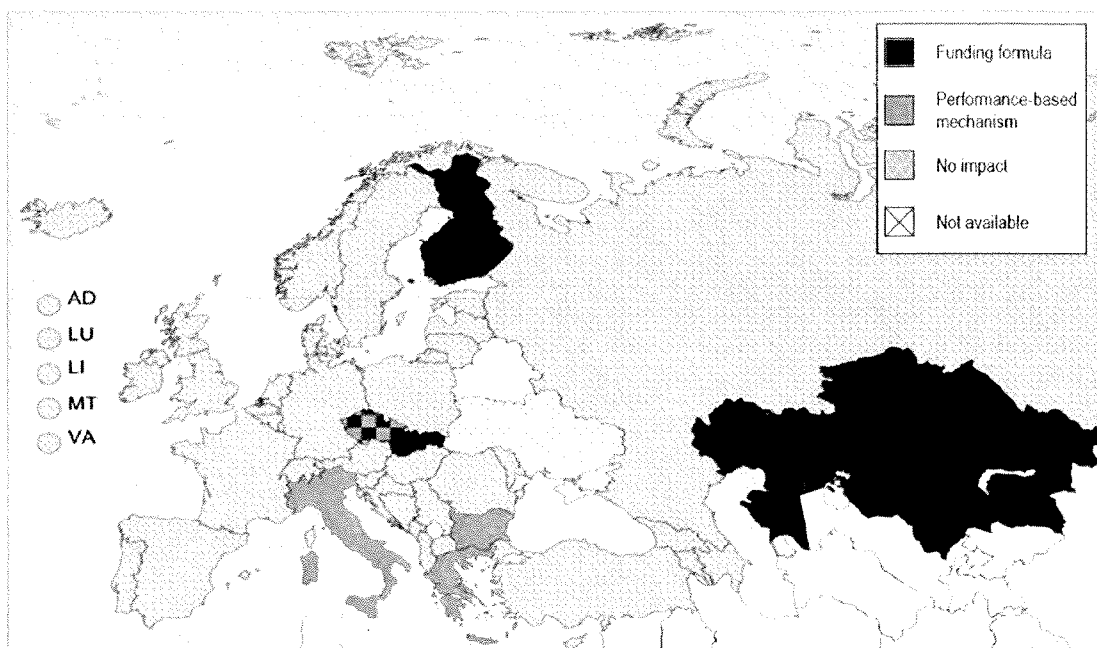
Sursa hărții: European Commission / EACEA / Eurydice „The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report,” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 (p. 203)

Harta 14. Existența centrelor de consiliere și orientare în carieră destinate studenților și absolvenților din categorii sociale minoritare



Sursa hărții: European Commission / EACEA / Eurydice „The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report,” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 (p. 204)

Harta 15. Impactul indicatorilor de angajare asupra alocării finanțării



Sursa hărții: European Commission / EACEA / Eurydice „The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report,” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 (p. 207)