

# STUDIU REGIONAL

## Situația forței de muncă în Regiunea Centru și nevoile de dezvoltare ale sistemului de formare profesională



# 2016

**Situația forței de muncă în Regiunea Centru și nevoile de dezvoltare ale sistemului de formare profesională**



Agenția pentru Dezvoltare  
Regională Centru

## Cuprins

Introducere.....	3
1. Abordări politice privind ocuparea și formarea profesională .....	6
1.1 Ocuparea și formarea profesională în politicile Uniunii Europene .....	6
1.2. Strategii și programe naționale în domeniile ocupării forței de muncă și al formării profesionale.....	10
1.3. Ocuparea și formarea profesională – priorități regionale pentru perioada 2014-2020 .....	16
2. Ocuparea și șomajul în perioada 2004-2014.....	22
2.1. Ocuparea și șomajul la nivel național.....	22
2.2. Ocuparea și șomajul la nivelul Regiunii Centru .....	33
2.3.Oferta și cererea pe piața regională a muncii – o balanță instabilă.....	42
2.4. Salariul – factor determinant pentru nivelul ocupării .....	47
3. Dificultăți și soluții privind ocuparea în fostele localități monoindustriale. Studii de caz: orașele Cugir și Bălan .....	54
3.1. Orașul Cugir .....	54
3.2.Orașul Bălan .....	61
4. Tinerii pe piața forței de muncă .....	66
4.1. Integrarea tinerilor pe piața muncii .....	66
4.2. Problema șomajului în rândul tinerilor .....	67
4.3. Inițiative europene pentru creșterea ocupării în rândul tinerilor.....	73
4.4 Aplicarea inițiativelor europene pentru creșterea ocupării în rândul tinerilor.....	75
5. Situația actuală a sistemului de formare profesională la nivelul Regiunii Centru .....	81
5.1.Cadrul general al formării profesionale în România și convergența sistemului educațional românesc cu formarea profesională la nivel european .....	81
5.2. Formarea profesională inițială la nivelul Regiunii Centru: învățământul preuniversitar .....	86
Învățământul profesional-dual.....	97
5.3. Formarea profesională inițială la nivelul Regiunii Centru: învățământul universitar .....	102
5.4. Aspecte privind formarea profesională continuă în Regiunea Centru.....	116
5.5. Un model european de succes în oglindă cu cel național: sistemul finlandez de educație .....	125
6. Provocări actuale în procesul de formare profesională .....	131
6.1. Atingerea echilibrului între formarea teoretică și formarea practică.....	135
6.2. Rolul angajatorilor în structurile regionale de formare profesională .....	147
6.3. Flexibilizarea formării profesionale în acord cu cerințele pieței regionale a muncii .....	161
Concluzii .....	175
ANEXE .....	177

## Introducere

Uniunea Europeană se află la o importantă răscruce în ce privește viitorul său economic. Fenomenul globalizării face ca efectele schimbărilor de natură politică, economică, financiară sau tehnologică să fie resimțite rapid la nivelul regiunilor europene. Pe de altă parte, circulația rapidă a fluxurilor internaționale de capital și mobilitatea ridicată a forței de muncă sunt factori care au și-au pus puternic amprenta asupra unora din economiile U.E. Confruntate în perioada 2008-2010 cu o severă criză financiară care le-a fragilizat economiile și le-a amplificat dezechilibrele latente, țările europene au încercat să dea un răspuns coerent și cuprinzător la provocările economice și sociale actuale. Astfel, în luna martie 2010, Comisia Europeană a dat publicității **Strategia Europa 2020**, document programatic european ce fixează ca obiective centrale realizarea unei creșteri economice inteligente și durabile și creșterea incluziunii sociale. Acest document de referință se află la baza întregii politici de dezvoltare a Uniunii Europene în perioada 2014-2020, ghidând totodată politicile naționale în cele 28 state membre.

Deși, în prezent, România nu se confruntă cu o problemă gravă a șomajului (rata șomajului în 2015 la nivel național era de 6,8% comparativ cu media europeană de 9,4%), rata de activitate și rata de ocupare a populației în vârstă de muncă înregistrate în țara noastră continuă să fie printre cele mai scăzute din Europa și la 4 puncte procentuale de valoarea-țintă națională stabilită pentru atingerea obiectivelor Strategiei Europa 2020<sup>1</sup>. În plus, persistă sau chiar se adâncesc disparitățile între mediul urban și mediul rural, între orașele mici și orașele mari și între diversele grupuri sociale. Sunt binecunoscute problema nivelului scăzut al ocupării în mediul rural sau cea a ratei ridicate a șomajului în rândul tinerilor și al persoanelor de etnie romă, ca să menționăm doar câteva situații ce afectează un număr mare de persoane.

Una din provocările capitale cu care se confruntă actualmente România este problema pregătirii forței de muncă. Reformele în domeniul formării profesionale aplicate după 1989 nu au fost întotdeauna ancorate în realitățile economice și nu au avut coerența necesară unui domeniu cheie care orientează și asigură dezvoltarea economică pe termen mediu și lung. În consecință, rezultatele evoluțiilor din sistemul educațional românesc au început să fie din ce în ce mai vizibile în ultimii ani, când tot mai mulți tineri au dificultăți la intrarea pe piața muncii sau sunt nevoiți să practice profesii fără legătură cu studiile absolvite. Regândirea și reconstrucția pe alte principii a sistemului de învățământ profesional din țara noastră este unul din obiectivele majore ale României, de a cărui realizare depinde asigurarea dezvoltării economice pe termen lung. Recent, a intrat în dezbatere publică **Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020**<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup>[http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1)

<sup>2</sup><http://edu.ro/index.php/articles/24340>

document ce abordează în mod integrat educația și formarea profesională inițială și continuă din țara noastră.

Pornind de la analiza datelor statistice oficiale din ultimii 10-15 ani în privința ocupării și a educației profesionale și prezentând câteva aspecte importante de natură cantitativă rezultate din prelucrarea rezultatelor unei cercetări sociologice în rândul angajatorilor privați din Regiunea Centru, studiul de față intitulat „**Situația forței de muncă în Regiunea Centru și nevoile de dezvoltare ale sistemului de formare profesională**” pune în evidență legătura intrinsecă între domeniul educației și cel al ocupării și modul în care această relație a evoluat după anul 2000.

Regiunea Centru se confruntă cu o rată relativ ridicată a șomajului (conform datelor statistice, rata șomajului, definită conform criteriilor Biroului Internațional al Muncii, era de 9,3% în anul 2014, plasând Regiunea Centru pe a 3-a poziție la nivel național) atât în perioadele de recesiune cât și în perioadele de creștere economică, indicând faptul că avem de-a face cu un nivel relativ ridicat al **șomajului structural**, iar cauza principală a șomajului structural este nepotrivirea între oferta de forță de muncă și oferta de locuri de muncă disponibile („skills gap”). Dispariția unor mari întreprinderi care ofereau mii de locuri de muncă înainte de 1989 se resimte chiar și în prezent în multe orașe mici ale Regiunii Centru. Stimularea mobilității profesionale și geografice, sprijinirea reconversiei profesionale și adaptarea mai bună a sistemului de pregătire profesională la cerințele mereu în schimbare ale pieței muncii sunt principalele căi de reducere a șomajului structural.

Tinerii se numără printre categoriile sociale cel mai puternic afectate de șomaj în Uniunea Europeană. Datele statistice privind ocuparea și șomajul arată că tinerii din regiunea noastră își găsesc mai greu un loc de muncă. Conform **Eurostat**, în anul 2015, rata șomajului în rândul populației de 15-29 ani din Regiunea Centru se ridică la 17,1%, regiunea noastră ocupând locul al 4-lea la nivel național în ce privește valoarea acestui indicator. Pe de altă parte, angajatorii găsesc din ce în ce mai greu forță de muncă specializată. În mod evident, această situație are drept principală cauză neconcordanța între ceea ce oferă ca rezultate sistemul de pregătire profesională și profesiile și specializările cerute de piața muncii. Discrepanțele despre care vorbim sunt atât de natură **cantitativă**, reflectându-se într-un dezechilibru structural între cererea și oferta de pe piața muncii (funcționează încă anumite secții sau chiar unități școlare care sunt considerate „fabrici de șomeri cu diplomă”) cât și de natură **calitativă**, și aici avem în vedere nivelul de pregătire profesională considerat necorespunzător de către angajatori în cazul unui număr important de tineri absolvenți. Utilizând toate pârghiile disponibile, sistemul actual de învățământ profesional din Regiunea Centru, atât cel de nivel secundar cât și cel de nivel terțiar, trebuie să devină capabil în cel mai scurt timp să se adapteze rapid la cerințele mereu în schimbare ale pieței muncii și să anticipeze viitoarele tendințe. Atingerea acestui obiectiv impune o cunoaștere „în timp real” a cererii pieței muncii la nivel local și stabilirea prin mecanisme mai flexibile a

structurii planurilor anuale de școlarizare în concordanță cu structura cererii de locuri de muncă.

Un loc important în cadrul studiului de față este ocupat de analiza situației dificile a învățământului tehnic și profesional din Regiunea Centru privit în contextul național mai larg. O deficiență mai veche a sistemului românesc de formare profesională, semnalată atât de către tinerii absolvenți cât și de către angajatori, este cea a ariilor curriculare pentru profilurile tehnologice care nu țin întotdeauna seama de necesitățile reale pentru dobândirea competențelor profesionale. De asemenea, o altă problemă a învățământului tehnic și profesional este cea a conținutului depășit al unora dintre materiile tehnice predate.

Perioada și calitatea stagiilor efective de practică pe care le realizează elevii și studenții din instituțiile de învățământ tehnic și profesional din România reprezintă un punct slab al sistemului nostru de învățământ. Conform unui recent elaborat **Ghid al Comisiei Europene privind Ucenicia**<sup>3</sup>, schemele de sprijin privind ucenicia la locul de muncă nu funcționează eficient în România, problemele apărând chiar de la definirea insuficient de clară a statutului ucenicului. Lipsa specialiștilor în consiliere și orientare profesională a elevilor afectează într-o măsură considerabilă buna funcționare a învățământului profesional din România. Devine astfel tot mai necesară încheierea de parteneriate sau de alte forme de colaborare eficientă între inspectoratele școlare și universitățile tehnice, pe de o parte și angajatorii locali, pe de altă parte, pentru fundamentarea corectă a cifrelor din planurile anuale de școlarizare și pentru desfășurarea stagiilor de practică.

Studiul abordează, de asemenea, situația din punct de vedere statistic a formării profesionale continue în Regiunea Centru și provocările cu care se confruntă regiunea noastră din perspectiva nevoilor de învățare pe parcursul întregii vieți. Sunt avute în vedere atât nevoile de reconversie profesională apărute ca urmare a declinului sau dispariției unor ramuri economice cât și nevoile de perfecționare și de specializare profesională rezultate ca urmare a progreselor tehnologice rapide.

Sperăm că studiul de față va reprezenta o contribuție semnificativă din perspectiva regională la cunoașterea mai bună a relației complexe între domeniul educației și domeniul ocupării, putând servi la definirea rolului strategic al formării profesionale și la fundamentarea și direcționarea viitoarelor politici regionale privind ocuparea și pregătirea profesională.

---

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf)

# 1. Abordări politice privind ocuparea și formarea profesională

## 1.1 Ocuparea și formarea profesională în politicile Uniunii Europene

În decursul timpului **Comisia Europeană a elaborat o serie de programe și strategii privind ocuparea și formarea profesională** în Uniunea Europeană. Este o prioritate ca la nivel european să existe o abordare integrată în domeniul ocupării și formării profesionale care să asigure o convergență dezvoltării economice durabile și creșterii calității vieții în rândul populației, dar și o divergență dezvoltării teritoriale, asigurând astfel o dezvoltare sustenabilă la nivelul regiunilor .

De pildă, Strategia europeană de ocupare (EES) datează din 1997, când statele membre ale Uniunii Europene s-au angajat să stabilească un set de obiective și ținte comune pentru politica de ocupare. Scopul său principal a fost crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune în întreaga Uniune Europeană. Aceasta constituie în prezent o parte a strategiei de creștere Europa 2020

Responsabilitatea pentru ocuparea forței de muncă și a formării profesionale îi revine, în primul rând, administrațiilor naționale. Finanțarea Uniunii Europene sprijină și completează eforturile acestora.

Comisia Europeană încurajează guvernele țărilor membre să: creeze locuri de muncă, reducă disparitățile de pe piața forței de muncă, sprijine competitivitatea economică și să monitorizeze punerea în aplicare a politicilor vizând ocuparea forței de muncă.

### ***Politica Uniunii Europene de ocupare a forței de muncă***

Politica europeană de ocupare a forței de muncă datează din momentul constituirii Uniunii Europene dorind să sprijine eforturile de creștere durabilă a economiei și calității vieții în rândul populației. În acest sens, Comisia Europeană încurajează guvernele țărilor membre: să creeze locuri de muncă, să reducă disparitățile de pe piața forței de muncă, să sprijine competitivitatea economică și să monitorizeze punerea în aplicare a politicilor vizând ocuparea forței de muncă. Astfel, principalele documente strategice în acest sens sunt:

- *Cartea albă privind creșterea economică, competitivitatea și ocuparea forței de muncă (1993)*

În contextul unor rate ridicate ale șomajului în majoritatea statelor membre ale UE, cartea albă a lansat o dezbatere dedicată strategiei Europei privind economia și ocuparea forței de muncă, stabilind pentru prima dată ocuparea forței de muncă drept cea dintâi prioritate a agendei europene.

- *Tratatului de la Amsterdam (1997)*

Tratatul a constituit baza pentru Strategia europeană de ocupare a forței de muncă și a condus la crearea, în baza tratatului, a Comitetului permanent pentru ocuparea forței de

muncă, cu caracter consultativ, având ca rol promovarea coordonării politicilor statelor membre în domeniul ocupării forței de muncă și al pieței forței de muncă.

- *Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă 1997-2004 rezultată în urma Summitului extraordinar de la Luxemburg*

Strategia a fost construită în jurul următoarelor componente:

- ✓ orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă, elaborate de Comisie și adoptate de Consiliu;
- ✓ planurile naționale de acțiune (PNA);
- ✓ raportul comun privind ocuparea forței de muncă, publicat de Comisie și adoptat de Consiliu;
- ✓ recomandările specifice fiecărei țări (CSR), elaborate de Comisie și adoptate de Consiliu.

- *Strategia de la Lisabona (2000-2010)*

Strategia a fost adoptată de Consiliul European la Lisabona în martie 2000 pe o perioadă de 10 ani. Obiectivul strategiei a fost ca până în 2010 Uniunea Europeană să devină cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă să genereze creștere economică susținută de o rată mare de ocupare a forței de muncă și o coeziune socială.

Strict legat de procesul de formare profesională și creșterea accesului pe piața muncii, Strategia de la Lisabona are câteva obiective principale printre care amintim: Creșterea numărului locurilor de muncă, Creșterea ratei de angajare a tinerilor, femeilor, Încurajarea spiritului antreprenorial și a competiției corecte, Elaborarea de politici sănătoase macroeconomice pentru susținerea procesului de creștere economică și ocuparea forței de muncă, Promovarea competitivității și dinamismul economic prin majorarea investițiilor capitalului uman, Continuarea și intensificarea reformelor pe piața muncii, etc.

- *Strategia Europa 2020 (2010-2020)*

La 3 martie 2010 Consiliul European a prezentat proiectul unei noi strategii economice a Uniunii Europene pe următorii 10 ani care să înlocuiască Strategia de la Lisabona (2000-2010). Acest document strategic este cunoscut sub denumirea de Strategia Europa 2020 - O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii.

Uniunea Europeană și-a propus ca până la sfârșitul anului 2020 să își îndeplinească o serie de obiective în cinci domenii esențiale: ocuparea forței de muncă, cercetare și dezvoltare, energie/climă, educație, incluziune socială și reducerea sărăciei.

Strategia Europa 2020 are în vedere 3 noi forme de creștere economică:



1. Creșterea economică inteligentă (consolidarea cunoașterii, inovație, educație, informatizare);
2. Creșterea economică durabilă (creșterea eficienței și a competitivității);
3. Creșterea economică inclusivă (participarea sporită pe piețele mici, noi abilități profesionale, diminuarea sărăciei)

Cele 5 obiective stabilite prin Strategia Europa 2020 vizează domenii precum: ocuparea forței de muncă, cercetare și dezvoltare, schimbări climatice și utilizarea durabilă a energiei, educația și lupta împotriva sărăciei și a excluziunii sociale. În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, Uniunea Europeană are ca obiectiv o rată de ocupare a forței de muncă de 75% în rândul populației cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani.

Prin Raportul comun al Comisiei și al Consiliului European privind ocuparea forței de muncă elaborat în 2015, ***principalele tendințe și provocări sociale în Uniunea Europeană privind ocuparea forței de muncă și piața muncii sunt:***

- Ocuparea forței de muncă și situația socială constituie în continuare motive de îngrijorare
- Reformele care vizează susținerea bunei funcționării a piețelor muncii trebuie să continue
- Investițiile în capitalul uman prin educație și formare profesională vor crește productivitatea
- Sistemele de impozite și de prestații sociale ar trebui să sprijine crearea de locuri de muncă
- Șomajul este în ușoară scădere, însă rămâne la un nivel ridicat în UE- 28
- Evoluția șomajului la nivelul Uniunii Europene încă variază foarte mult, însă divergențele au încetat să se mărească
- Șomajul de lungă durată este încă în creștere
- Șomajul în rândul tinerilor rămâne la niveluri foarte ridicate, însă prezintă semne de îmbunătățire
- Proportia tinerilor (15-24) care nu lucrează și nu urmează nicio formă de învățământ sau program de formare (NEET) a rămas ridicată
- Fenomenul părăsirii timpurii a școlii se află pe o pantă progresiv descendentă, evoluând către obiectivul unei rate de abandon școlar de sub 10 % până în 2020
- Europa face progrese mari către obiectivul unei rate de absolvenți ai învățământului terțiar de cel puțin 40% până în 2020
- Ratele de participare la forța de muncă s-au menținut în perioada de criză în cele mai multe state membre
- Rata ocupării forței de muncă în Uniunea Europeană continuă să prezinte o tendință negativă și ar fi necesară o inversare puternică pentru a atinge obiectivul principal al Strategiei Europa 2020 de 75 % pentru bărbații și femeile cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani

- Este posibil ca gradul de ocupare a forței de muncă să crească ușor în viitor, în principal ca urmare a creșterii estimate a PIB-ului
- Întreprinderile mici și mijlocii sunt în mod tradițional considerate motorul creșterii ocupării forței de muncă
- Segmentarea de pe piața muncii este în continuare considerabilă în mai multe state membre
- Corelarea cererii și a ofertei pe piața muncii a cunoscut o divergență în mai multe state membre
- Mobilitatea forței de muncă în interiorul Uniunii Europene rămâne limitată
- Oferta de competențe trebuie să fie îmbunătățită în continuare
- Evoluțiile salariale au început să fie în concordanță cu nevoile de reechilibrare
- Combaterea muncii nedeclarate reprezintă o provocare pentru unele state membre
- Deși evoluțiile economice afectează, în general, diferite segmente ale populației în moduri diferite, nivelurile de inegalitate au crescut în multe state membre

Referitor la formarea profesională, Uniunea Europeană a elaborat o serie de inițiative având în vedere faptul în mare parte competențele și calificările necesare se schimbă de-a lungul timpului, acestea fiind: să dezvolte competențele necesare; să gestioneze disponibilitatea competențelor necesare pentru a preveni lacunele și neconcordanțele; să faciliteze recunoașterea oficială a calificărilor în străinătate, pentru a le permite cetățenilor să locuiască, să studieze și să muncească în orice țară din Uniunea Europeană.

De-a lungul timpului Comisia Europeană a avut mai multe inițiative și direcții strategice în domeniul formării profesionale și a ocupării forței de muncă.

**„Educație și formare 2020” (ET 2020)** este un nou cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale, creat pe baza predecesorului său, programul de lucru „Educație și formare 2010” (ET 2010). Acest cadru prevede obiective strategice comune pentru statele membre, inclusiv un set de principii pentru atingerea acestor obiective, precum și metode de lucru comune cu domeniile prioritare pentru fiecare ciclu de lucru periodic. Principalul scop al cadrului este de a sprijini statele membre în ceea ce privește dezvoltarea în continuare a sistemelor lor de educație și formare. Cele patru obiective strategice ale cadrului sunt:

- O1. Realizarea în practică a învățării pe tot parcursul vieții și a mobilității
- O2. Îmbunătățirea calității și a eficienței educației și formării
- O3. Promovarea echității, a coeziunii sociale și a cetățeniei active
- O4. Stimularea creativității și a inovării, inclusiv a spiritului întreprinzător, la toate nivelurile de educație și formare

**Politica Uniunii Europene în domeniul formării profesionale continue:**

- Formarea adulților reprezintă o componentă vitală a politicilor Comisiei Europene în domeniul învățării pe tot parcursul vieții.

- Este esențială pentru stimularea competitivității și a capacității de inserție profesională, pentru promovarea incluziunii sociale, a cetățeniei active și a dezvoltării personale în toată Europa. Provocarea constă în a oferi posibilități de învățare pentru toți, în special pentru categoriile sociale defavorizate, care au cea mai mare nevoie de ele.
- Cuprinde învățarea formală, non-formală și informală pentru dezvoltarea competențelor de bază, obținerea de noi calificări, perfecționare sau reconversie profesională.

## 1.2. Strategii și programe naționale în domeniile ocupării forței de muncă și al formării profesionale

La nivelul României, de-a lungul timpului s-au elaborat o serie de programe și strategii ce vizează dezvoltarea durabilă printr-o abordare integrată în domeniile ocupării forței de muncă și a formării profesionale.

La nivel național principalul document în domeniul ocupării forței de muncă este **Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020**, aprobată prin H.G. nr. 1071/2013.

Viziunea strategiei pentru anul 2020 a fost: "Piața muncii din România va fi o piață performantă, dinamică și flexibilă, în care minim 70% din persoanele cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 ani vor avea acces la un loc de muncă de calitate, conform cu capacitatea și competența lor și venituri care să le asigure un trai decent."

Obiectiv general este: "Atingerea unui nivel sustenabil de ocupare a forței de muncă susținut de competitivitate economică, coeziune socială și dezvoltare durabilă."

Ținta cheie pentru 2020 este: 70% - rata de ocupare a forței de muncă pentru grupa de vârstă 20–64 ani.

Cele patru obiective specifice sunt:

- ✓ O1. Creșterea ocupării în rândul tinerilor și prelungirea vieții active a persoanelor în vârstă
- ✓ O2. Îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile
- ✓ O3. Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii
- ✓ O4. Îmbunătățirea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii

Cunoașterea reprezintă motorul creșterii durabile. Într-o lume confruntată cu schimbări rapide, elementele care fac diferența sunt educația și cercetarea, inovarea și creativitatea.

**Educația și formarea profesională a tinerilor și adulților** au ca finalitate principală formarea competențelor, înțelese ca ansamblu multifuncțional și transferabil de cunoștințe, deprinderi/abilități și atitudini, necesare pentru:

- împlinirea și dezvoltarea personală, prin realizarea propriilor obiective în viață, conform intereselor și aspirațiilor fiecăruia și dorinței de a învăța pe tot parcursul vieții;
- integrarea socială și participarea cetățenească activă în societate;
- ocuparea unui loc de muncă și participarea la funcționarea și dezvoltarea unei economii durabile;
- formarea unei concepții de viață, bazate pe valorile umaniste și științifice, pe cultura națională și universală și pe stimularea dialogului intercultural;
- educarea în spiritul demnității, toleranței și respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
- cultivarea sensibilității față de problematica umană, față de valorile moral-civice și a respectului pentru natură și mediul înconjurător natural, social și cultural.

**Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020** propune o abordare coerentă a formării profesionale inițiale și a formării profesionale continue, care să conducă la dezvoltarea unui sistem de formare profesională accesibil, atractiv, competitiv și relevant pentru cerințele pieței muncii. Acest document strategic este complementar Strategiei Naționale de Învățare pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020 și Strategiei privind reducerea părăsirii timpurii a școlii și propune o viziune globală asupra dezvoltării/consolidării întregului sistem de educație și formare profesională adresat participanților la învățarea pe tot parcursul vieții. Totodată, din perspectiva calificărilor și competențelor, prezenta strategie propune o abordare conexată cu strategiile elaborate de Ministerul Muncii, Protecției Sociale, Familiei și Persoanelor Vârstnice în domeniul ocupării și echității sociale.

Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020 a fost aprobată prin HG 317 din 27 aprilie 2016 și publicată în Monitorul Oficial nr. 347 din 6 mai 2016.

Viziunea privind educația și formarea profesională din România: "În 2020, sistemul de educație și formare profesională din România va răspunde cerințelor pieței muncii și nevoilor beneficiarilor direcți prin capitalizarea competențelor și abilităților resursei umane"

Cele patru obiective specifice sunt:

- ✓ O1. Îmbunătățirea atractivității și relevanței sistemelor de formare profesională pentru piața muncii
- ✓ O2. Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională
- ✓ O3. Îmbunătățirea calității formării profesionale

- ✓ O4.Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale

Costul total estimat al implementării strategiei pentru perioada 2016-2020 este de 1,8 mld. lei. Costurile totale pentru fiecare direcție de acțiune au fost estimate pe baza informațiilor privind disponibilitatea Fondurilor Europene Structurale și de Investiții, a proiecțiilor privind beneficiarii acestor fonduri în perioada 2016 -2020, precum și a previziunilor bugetului național.

Implementarea Strategiei EFP necesită o monitorizare și evaluare continuă în ceea ce privește obiectivele, direcțiile de acțiune și acțiunile specifice împreună cu indicatorii asociați.

Informativ, prin graficul de mai jos este prezentat sintetic sistemul de educație și formare profesională inițială din România. Precizăm că începând cu anul școlar 2016/2017 sistemul național de învățământ nu va mai cuprinde învățământul profesional cu durata de 2 ani.

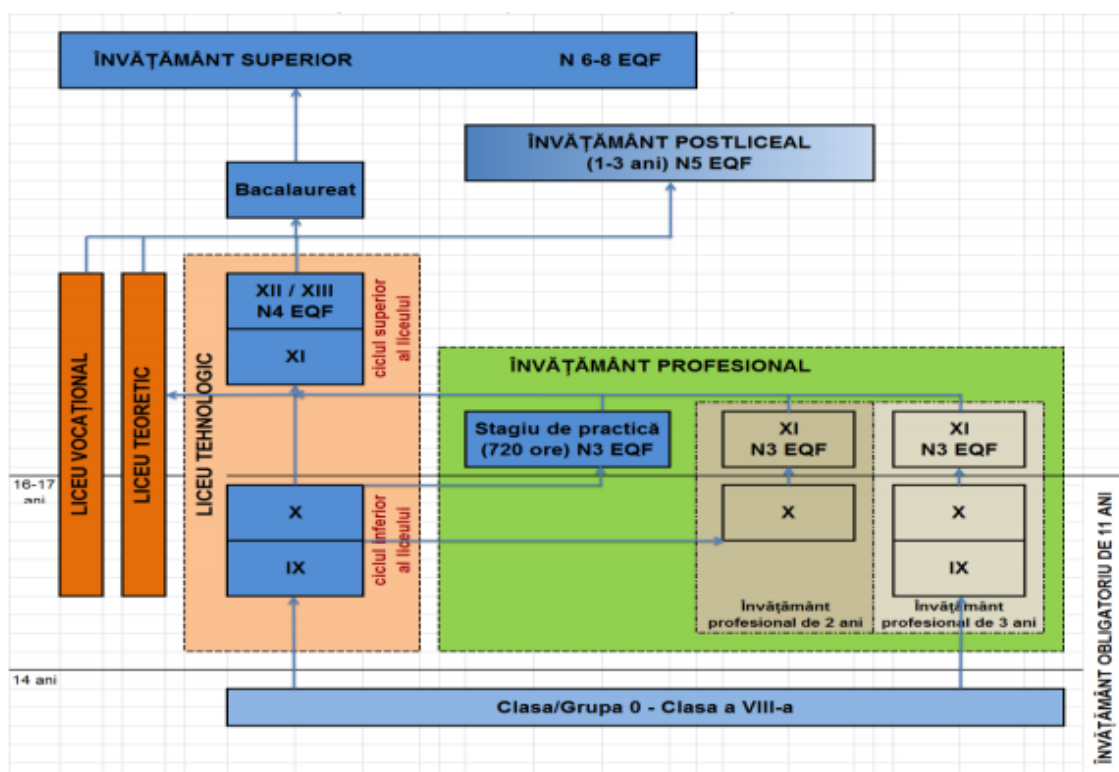


Fig. 1.2.1 Schema sistemului de educație și formare profesională inițială (Sursa: Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020<sup>4</sup>)

La nivelul României principalul program de finanțare a investițiilor în dezvoltarea resurselor umane în mod special în formare profesională și sprijinirea inserției pe piața muncii a fost **Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 (POS DRU 2007-2013)**

<sup>4</sup>[http://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategia\\_VET%2027%2004%202016.pdf](http://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategia_VET%2027%2004%202016.pdf)

Obiectivul general al POS DRU 2007-2013 a fost dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin corelarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare pe o piață a muncii modernă, flexibilă și inclusivă a 1.650.000 de persoane.

**Obiectivele specifice ale POS DRU 2007-2013** au fost:

- Promovarea calității sistemului de educație și formare profesională inițială și continuă, inclusiv a învățământului superior și a cercetării
- Promovarea culturii antreprenoriale și îmbunătățirea calității și productivității muncii
- Facilitarea inserției tinerilor și a șomerilor de lungă durată pe piața muncii
- Dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și incluzive
- Promovarea (re)inserției pe piața muncii a persoanelor inactive, inclusiv în zonele rurale
- Îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare
- Facilitarea accesului la educație și pe piața muncii a grupurilor vulnerabile

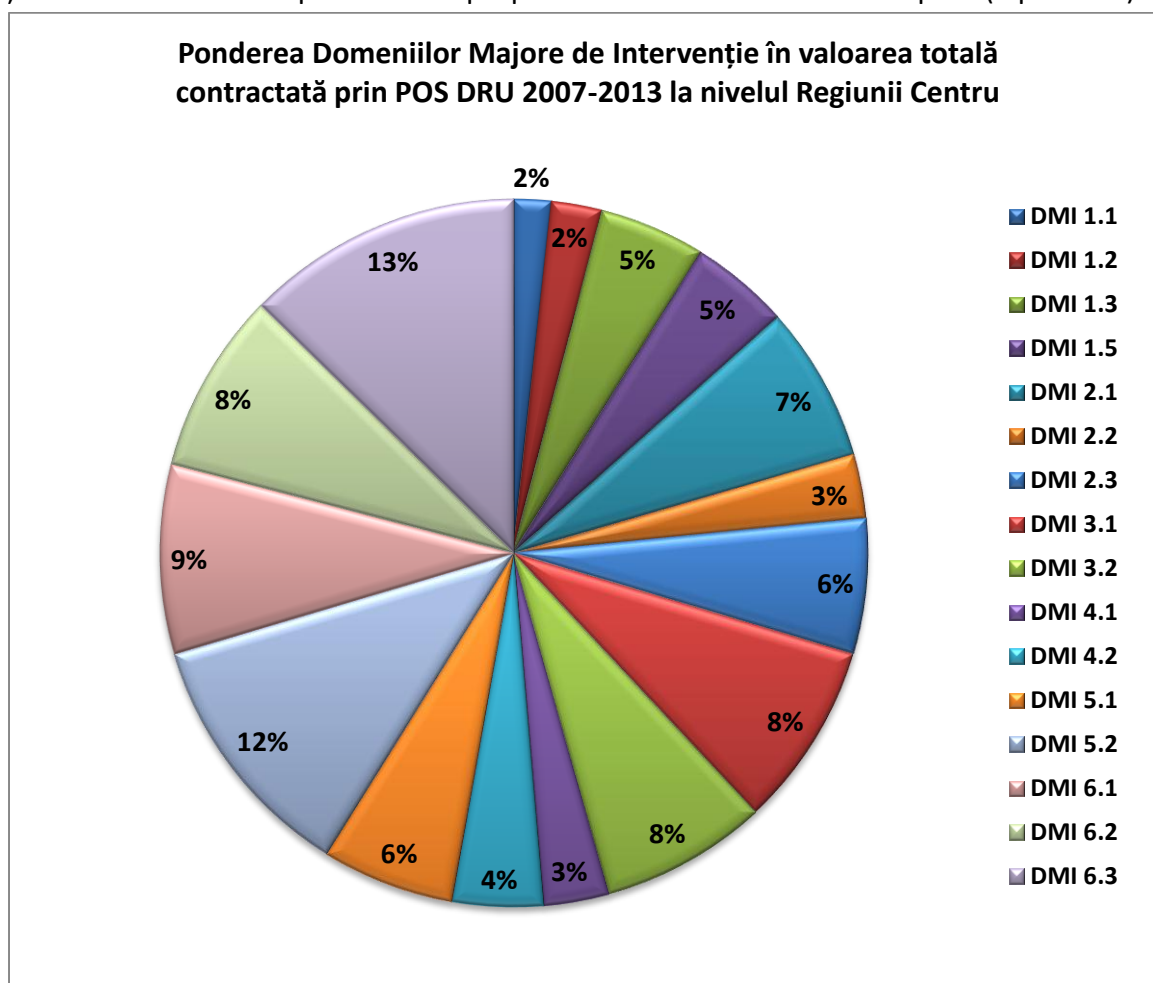
**Alocarea financiară** a POS DRU 2007-2013 a fost de 4,253 miliarde euro, din care: 3,476 miliarde euro cofinanțare FSE, 0,613 miliarde euro contribuție națională publică și 0,164 miliarde euro contribuție națională privată. POS DRU 2006-2013 a deținut 18,1% din totalul alocării financiare pentru obiectivul Convergență al Fondurilor Structurale.

Cele 7 axe prioritare ale POS DRU 2007-2013 au fost:

- **Axa Prioritară 1:** Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere
- **Axa Prioritară 2:** Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii
- **Axa Prioritară 3:** Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor
- **Axa Prioritară 4:** Modernizarea Serviciului Public de Ocupare
- **Axa Prioritară 5:** Promovarea măsurilor active de ocupare
- **Axa Prioritară 6:** Promovarea incluziunii sociale
- **Axa Prioritară 7:** Asistență tehnică

La nivelul **Regiunii Centru**, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane POS DRU 2007-2013 au fost contractate 289 de proiecte în valoare totală de 2,190,587,226.76 de lei. Din valoarea totală contractată cea mai mare pondere a fost pe DMI 6.3. Promovarea egalității de șanse pe piața muncii (12,7%), urmat de DMI 5.2. Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă (11,5%), la polul opus fiind DMI 1.1. Acces la educație și formare profesională inițială de calitate (1,7%). Cel mai mare număr de proiecte contractate a fost pe DMI 2.1. Tranziția de la școală la viața activă (46 proiecte), urmat de DMI 2.3. Acces și participare la formarea profesională continuă (40 proiecte) și DMI 5.2. Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor

umane și ocuparea forței de muncă (31 proiecte), la polul opus fiind DMI 1.1. Acces la educație și formare profesională inițială de calitate (5 proiecte) urmat de DMI 4.1. Întărirea capacității Serviciului Public de Ocupare pentru furnizarea serviciilor de ocupare (6 proiecte) și DMI 4.2. Formarea personalului propriu al Serviciului Public de Ocupare (7 proiecte).



**Fig. 1.2.1.**

În ceea ce privește principalele rezultate obținute în urma implementării POS DRU 2007-2013 la nivelul României în domeniul educației, a formării profesionale și a învățării pe tot parcursul vieții (inclusiv corelarea acestora cu piața muncii) menționăm câteva informații privind progresul fizic la nivel de axe prioritare la momentul anului 2014<sup>5</sup>:

- **AP 1 Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societăților bazate pe cunoaștere**
  - ✓ Numărul unităților școlare sprijinite: 3921
  - ✓ Personal din educație și formare instruit/perfecționat: 187.659

<sup>5</sup> Informațiile au fost preluate din Raportul anual de implementare pe anul 2014, Programul Operațional Sectorial "Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013", Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, Ministerul Fondurilor Europene, Guvernul României, <http://www.fonduri-ue.ro/images/files/programe/OLD/POSDRU/rai.posdru.30.06.2015.pdf>

- ✓ Numărul de doctoranzi sprijiniți: 6808
  - ✓ Număr de furnizori de FPC sprijiniți pentru introducerea standardelor de asigurare a calității: 187
  - ✓ Număr de calificări profesionale dezvoltate în FPC: 111
  - ✓ Ponderea unităților școlare sprijinite care au primit acreditare prin prisma noilor standarde de asigurare a calității: 29
  - ✓ Ponderea universităților sprijinite care au primit acreditare prin prisma noilor standarde de asigurare a calității: 100
  - ✓ Ponderea doctoranzilor sprijiniți care au obținut titlul de doctor: 33
  - ✓ Rata personalului din educație și formare pregătit care a fost certificat: 60
  - ✓ Ponderea furnizorilor de FPC sprijiniți care au fost autorizați/certificați prin prisma standardelor de asigurare a calității: 2,65
- **AP 2 Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii**
    - ✓ Număr de persoane sprijinite în tranziția de la școală la viața activă: 94.218
    - ✓ Numărul beneficiarilor serviciilor de consiliere în carieră: 65.247
    - ✓ Număr de participanți la programe de tipul educație „de a doua șansă”: 5.864
    - ✓ Numărul participanți la programe de FPC (calificare și recalificare): 55.029
    - ✓ Ponderea elevilor/studentilor sprijiniți în tranziția de la școală la viața activă care au obținut un loc de muncă sau au participat activ la cursuri ulterioare: 24
    - ✓ Ponderea absolvenților de programe de educație de tip „a doua șansă”: 17
    - ✓ Ponderea întreprinderilor care furnizează FPC pentru personalul propriu: 24,12
    - ✓ Ponderea participanților la programe de FPC certificați: 34

**Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 (POCU 2014-2020)** stabilește **prioritățile de investiții, obiectivele specifice și acțiunile asumate de către România în domeniul resurselor umane**, continuând astfel investițiile realizate prin Fondul Social European în perioada 2007-2013 și contribuind, totodată, la atingerea obiectivului general al Acordului de Parteneriat 2014-2020, implicit al fondurilor Europene Structurale și de Investiții din România, și anume, de a reduce disparitățile de dezvoltare economică și socială dintre România și Statele Membre ale Uniunii Europene.

Cu intervenții integrate planificate în domeniul ocupării forței de muncă, al incluziunii sociale și educației, **POCU 2014-2020 funcționează ca un mijloc de stimulare a creșterii economice și a coeziunii**. De asemenea, susține atingerea obiectivelor stabilite în cadrul altor provocări de dezvoltare precum competitivitate, infrastructură, administrație și guvernare, contribuind la îndeplinirea obiectivelor asumate de România în contextul Strategiei Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii.

Programul aprobat de către Comisia Europeană la data de 25 februarie 2015 are o **alocare financiară nerambursabilă** în valoare de 4,326 miliarde euro din care 4,220 miliarde euro



provin din FSE, iar 105,9 milioane euro prin ILMT, noul instrument european dedicat regiunilor cu rata șomajului în rândul tinerilor de peste 25%.

Cele șapte axe prioritare ale Programului Operațional Capital Uman 2014-2020 sunt:

- **Axa Prioritară 1** – Inițiativa locuri de muncă pentru tineri
- **Axa Prioritară 2** – Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs
- **Axa Prioritară 3** – Locuri de muncă pentru toți
- **Axa Prioritară 4** – Incluziunea socială și combaterea sărăciei
- **Axa Prioritară 5** – Dezvoltare locală plasată sub responsabilitatea comunității (DLRC)
- **Axa Prioritară 6** – Educație și competențe
- **Axa Prioritară 7** – Asistență Tehnică

### 1.3. Ocuparea și formarea profesională – priorități regionale pentru perioada 2014-2020

La nivelul Regiunii Centru se acordă o atenție deosebită domeniilor ocupării forței de muncă și formării profesionale atât în rândul tinerilor cât și adulților. În acest sens, principalele documente strategice la nivelul Regiunii Centru sunt Planul de Dezvoltare a Regiunii Centru 2014-2020 (PDR Centru) și Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii Centru 2014-2020. Având la bază studii și analize cu accent pe participarea populației la activitatea economică, situația ocupării (în special forța de muncă salariată și situația ocupării în mediul rural din regiune), situația șomajului, particularități ale pieței muncii în ultimele două decenii, raportul de dependență economică, infrastructura de învățământ, aspecte privind populația școlară, etc. s-a elaborat o diagnoză suport pentru identificarea celor mai bune soluții și oportunități în domeniul ocupării și formării profesionale la nivelul Regiunii Centru. Pe baza acestor documente s-au conturat principalele direcții strategice, priorități și măsuri pentru creșterea competențelor profesionale, îmbunătățirea situației ocupării, creșterea calității infrastructurii de învățământ, dezvoltarea resurselor umane, etc.

#### ➤ **Planul de Dezvoltare a Regiunii Centru 2014-2020 (PDR Centru)**

**Planul de Dezvoltare a Regiunii Centru 2014-2020 (PDR Centru)** reprezintă principalul document de planificare și programare elaborat la nivel regional și asumat de către factorii de decizie din Regiunea Centru, fiind aprobat prin Consiliul de Dezvoltare Regională în iulie 2014. PDR Centru își propune să răspundă nevoii de a avea la dispoziție un document - cadru la nivel regional prin care se stabilește viziunea de dezvoltare,obiectivul global și obiectivele specifice de atins la finalul perioadei de programare,propunând direcțiile de acțiune și măsurile necesare pentru atingerea obiectivelor.

**Strategia de Dezvoltare a Regiunii Centru pentru perioada 2014-2020** este parte a Planului de Dezvoltare a Regiunii Centru 2014-2020, principalul document de planificare și programare la nivel regional. Strategia de Dezvoltare a Regiunii Centru și-a definit ca obiectiv global „dezvoltarea echilibrată a Regiunii Centru prin stimularea creșterii economice

bazate pe cunoaștere, protecția mediului înconjurător și valorificarea durabilă a resurselor naturale precum și întărirea coeziunii sociale”.

Strategia de Dezvoltare a Regiunii Centru cuprinde 6 domenii strategice de dezvoltare, fiecare dintre acestea grupând un număr de priorități și măsuri specifice:

1. Dezvoltare urbană, dezvoltarea infrastructurii tehnice și sociale regionale
2. Creșterea competitivității economice, stimularea cercetării și inovării
3. Protecția mediului înconjurător, creșterea eficienței energetice, stimularea utilizării surselor alternative de energie
4. Dezvoltarea zonelor rurale, sprijinirea agriculturii și silviculturii
5. Creșterea atractivității turistice regionale, sprijinirea activităților culturale și recreative
6. Dezvoltarea resurselor umane, creșterea incluziunii sociale

**Domeniul Strategic 6. "Dezvoltarea resurselor umane, creșterea incluziunii sociale"** are ca obiectiv strategic: "Dezvoltarea resurselor umane în special prin îmbunătățirea accesului la formare profesională și educație, creșterea ocupării și calității forței de muncă, creșterea incluziunii sociale și a calității vieții, precum și contracararea efectelor declinului demografic”.

În societatea românească există o largă recunoaștere a faptului că **educația reprezintă factorul strategic al dezvoltării viitoare** a țării, prin contribuția sa esențială la modelarea multidimensională și anticipativă a capitalului uman. Educația trebuie percepută ca o cale spre dezvoltarea durabilă care, de fapt, este un proces de învățare în căutarea de soluții inovative. În același timp, promovarea principiului educației permanente prin învățarea pe tot parcursul întregii vieți, ar trebui să reprezinte pentru Regiunea Centru o direcție de acțiune prioritară.

Formarea de calitate a resurselor umane este o condiție a unei performanțe într-un mediu competitiv pe piața muncii. O forță de muncă înalt calificată este esențială pentru o economie bazată pe cunoaștere, competitivă și durabilă.

Investiția constantă în individ pe parcursul întregii vieți va permite dezvoltarea și creșterea calității unor resurse umane performante, de înaltă competență, capabile să susțină procesul de creștere durabilă a economiei precum și dezvoltarea socială și culturală. În altă ordine de idei, mediul de afaceri are nevoie de forță de muncă calificată pentru a face față competiției dure pe piața europeană și pentru a fi capabile să se adapteze continuu schimbărilor. Trebuie amintit faptul că la nivel național, lipsește atât o viziune integratoare cât și o lege specifică privind atât educația adulților precum și politici educaționale funcționale, menite să stimuleze participarea adulților la învățare. Nu trebuie neglijat faptul că în ultimul deceniu, la nivelul Regiunii Centru, ca de altfel la nivelul întregului teritoriu național, piața muncii se află într-un proces de continuă transformare. Astfel, pentru următoarea perioadă de programare, pe lângă investiții în educație și formare profesională, dezvoltarea resurselor

umane trebuie să se concentreze atât pe inserția și menținerea pe piața muncii a cât mai multor persoane, cât și pe creșterea calității ofertei de muncă.

***Prioritatea 6.1. Îmbunătățirea accesului la formare profesională și educație pe tot parcursul vieții în domeniile: educație, cercetare, social, sănătate, administrație publică, economie și antreprenariat***

**Măsuri:**

**6.1.1.** Facilitatea accesului la educație, perfecționare profesională și calificare a persoanelor care activează în special în domeniile: educație, cercetare, social, sănătate, administrație publică, economie și antreprenariat

**6.1.2.** Încurajarea și susținerea populației active în îmbunătățirea competențelor prin acces la formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții

**6.1.3.** Diversificarea și creșterea calității serviciilor oferite prin administrația publică și consolidarea bunei guvernante

***Prioritatea 6.2 Sprijinirea dezvoltării capitalului uman în vederea creșterii ocupării forței de muncă la nivel regional***

**Măsuri:**

**6.2.1.** Sprijinirea mobilității profesionale și teritoriale a forței de muncă

**6.2.2.** Dezvoltarea și diversificarea ofertei de muncă prin încurajarea și sprijinirea creării de noi locuri de muncă

**6.2.3.** Facilitarea accesului la oferta de locuri de muncă

➤ **Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii Centru 2014-2020**

***Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii Centru 2014-2020*** a fost aprobată de Consiliul Regional de Dezvoltare Regională (CDR Centru) în luna martie 2015. Acest document strategic urmărește identificarea caracteristicilor și atuurilor unice a Regiunii Centru, evidențierea avantajelor competitive la nivel regional, precum și cooptarea părților interesate și a resurselor de la nivel regional în jurul unei viziuni axate pe criteriul excelenței asupra viitorului acesteia.

Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii Centru a fost realizată printr-un puternic **parteneriat** care a adus împreună reprezentanți ai universităților, ai sectorului de cercetare-dezvoltare, ai mediului de afaceri și organizațiilor de sprijinire a afacerilor, autorități locale și ONG-uri interesate.

***Viziunea Strategiei de Specializare Inteligentă a Regiunii Centru 2014-2020*** este: "Regiunea Centru construiește inovativ o economie bazată pe cunoaștere și grijă față de mediul înconjurător, prin participarea activă a locuitorilor săi, respectând principiile cooperării și parteneriatului și valorificând atuurile economice și sociale și specificul său regional."

Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii Centru 2014-2020 are 5 direcții strategice:

- Direcția Strategică 1 Construirea unei culturi economice a inovării (direcție orizontală)
- Direcția strategică 2 Cercetarea în sprijinul afacerilor regionale (direcție orizontală)
- Direcția strategică 3 Domenii de excelență pentru o dezvoltare inteligentă (direcție verticală)
- Direcția Strategică 4 Competențe profesionale pentru o economie bazată pe cunoaștere (direcție verticală)
- Direcția strategică 5 Cooperare interregională la nivel european (direcție orizontală)

***Direcția Strategică 4 Competențe profesionale pentru o economie bazată pe cunoaștere (direcție verticală)***

***Educația și formarea profesională joacă un rol cheie*** în creșterea competitivității economice, iar investițiile în capitalul uman, în special în educație, cercetare și dezvoltare sunt investiții cu un randament ridicat pe termen lung.

În urma rezultatelor unor studii publicate de Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale se estimează că până în 2015, aproximativ 30% din locurile de muncă vor necesita calificări așa-zise „superioare”, iar cerințele vor crește chiar și pentru locurile de muncă care, în mod normal, necesită forță de muncă cu un grad scăzut de calificare. (Comisia Europeană, 2008)<sup>6</sup>. „Economia mondială este în continuă schimbare, la fel ca și competențele profesionale necesare pe piața muncii”<sup>7</sup>.

În societatea românească există o largă recunoaștere a faptului că educația reprezintă factorul strategic al dezvoltării viitoare a țării, prin contribuția sa esențială la modelarea multidimensională și anticipativă a capitalului uman. Educația trebuie percepută ca o cale spre dezvoltarea durabilă care, de fapt, este un proces de învățare în căutarea de soluții inovative. În același timp, ***promovarea principiului educației permanente*** prin învățarea pe tot parcursul întregii vieți, ar trebui să reprezinte pentru Regiunea Centru o direcție de acțiune prioritară.

Formarea de calitate a resurselor umane este o precondiție a unei participări competitive pe piața muncii. ***O forță de muncă înalt calificată este esențială pentru o economie bazată pe cunoaștere, competitivă și durabilă.***

***Investiția constantă în individ pe parcursul întregii vieți*** va permite dezvoltarea și creșterea calității unor resurse umane performante, de înaltă competență, capabile să susțină procesul de creștere durabilă a economiei precum și dezvoltarea socială și culturală. În altă ordine de idei, mediul de afaceri are nevoie de forță de muncă calificată pentru a face față competiției dure pe piața europeană și pentru a fi capabile să se adapteze continuu schimbărilor.

---

<sup>6</sup> Comisia Europeană, [http://ec.europa.eu/news/culture/080227\\_1\\_ro.htm](http://ec.europa.eu/news/culture/080227_1_ro.htm)

<sup>7</sup>JánFigel', comisar european pentru educație

#### **Prioritatea 4.1 Modernizarea Infrastructurii de educație și formare profesională în domeniile de excelență**

- Măsura 4.1.1. Modernizarea, extinderea, amenajarea și reabilitarea infrastructurii de educație și formare profesională în domeniile de excelență
- Măsura 4.1.2. Creșterea calității sistemului de educație și formare profesională prin acces la dotări și servicii suport la standarde europene în domeniile de excelență
- Măsura 4.1.3. Crearea de noi tipuri de infrastructură și servicii ce permit o mai bună corelare a ofertei de formare profesională cu cererea pe piața muncii
- Măsura 4.1.4. Diversificarea și creșterea accesibilității la infrastructură educațională și de formare profesională în mediul online

#### **Prioritatea 4.2 Îmbunătățirea pregătirii profesionale în domeniile regionale de excelență**

- Măsura 4.2.1. Dezvoltarea parteneriatelor între instituțiile de învățământ tehnic și profesional și reprezentanții mediului de afaceri în vederea îmbunătățirii pregătirii profesionale
- Măsura 4.2.2. Promovarea domeniilor tehnice de învățământ în vederea creșterii atractivității acestora
- Măsura 4.2.3. Adaptarea curriculumului de studii în învățământul tehnic și profesional la evoluțiile tehnice și economice actuale și extinderea stagiilor de pregătire practică
- Măsura 4.2.4. Facilitatea accesului la formare continuă a personalului didactic care activează în domeniile de excelență
- Măsura 4.2.5. Facilitarea și sprijinirea mobilității profesionale a persoanelor care activează în domeniile de excelență în special a celor cu înaltă calificare

#### **Prioritatea 4.3 Creșterea competențelor antreprenoriale în domeniile regionale de excelență**

- Măsura 4.3.1. Extinderea programelor de formare antreprenorială în domeniile regionale de excelență
- Măsura 4.3.2. Facilitarea accesului la servicii de consultanță în afaceri a antreprenorilor din domeniile regionale de excelență
- Măsura 4.3.3. Creșterea adaptabilității antreprenorilor la provocările științei și tehnologiei în domeniile de excelență prin acces la stagii internaționale de formare profesională
- Măsura 4.3.4. Susținerea și consilierea antreprenorilor și a potențialilor antreprenori în dezvoltarea de afaceri inovatoare în domeniile de excelență

#### **Prioritatea 4.4 Îmbunătățirea abilităților de utilizare a tehnologiilor IT în domeniile de excelență**

- Măsura 4.4.1. Creșterea calității educației și formării profesionale prin utilizarea noilor tehnologii informaționale și de comunicare în domeniile de excelență
- Măsura 4.4.2. Dezvoltarea și creșterea accesibilității la formare profesională centrată pe dobândirea de competențe și abilități practice de înaltă calitate în domeniul IT

- Măsura 4.4.3. Îmbunătățirea abilităților profesionale de utilizare IT în dezvoltarea eficientă a activităților economice și de cercetare aplicată din domeniile de excelență
- Măsura 4.4.4. Sprijinirea parteneriatelor dintre furnizorii de formare profesională și mediul de afaceri din sectorul IT în domeniile de excelență

În altă ordine de idei, este foarte important de menționat câteva aspecte relevante în **procesul de planificare strategică în sistemul de educație și formare profesională**, care la rândul său este structurat pe patru niveluri: național, regional, județean și local. Documentele de planificare strategică corespunzătoare nivelurilor menționate sunt: (i) strategiile elaborate la nivel național în domeniul educației și formării profesionale, (ii) Planurile Regionale de Acțiune pentru Învățământ (PRAI), (iii) Planurile Locale de Acțiune pentru Învățământ (PLAI – la nivel județean) și (iv) Planurile de Acțiune ale Școlilor (PAS) realizate de unitățile de învățământ la nivelul comunității. Obiectivul major al planificării strategice a IPT constă în creșterea contribuției învățământului profesional și tehnic la tranziția rapidă și eficientă către o economie competitivă bazată pe inovare și cunoaștere, participativă și inclusivă.<sup>8</sup>

Structurile partenoriale la nivelul Regiunii Centru au elaborat **Planul Regional de Acțiune pentru Învățământul Tehnic și Profesional 2007-2013**. PRAI 2007-2013a fost un document de acțiune elaborat la nivel regional care oferea un cadru de referință pentru elaborarea și armonizarea planurilor locale de acțiune și a planurilor elaborate de fiecare școală și, contribuia, prin măsuri coordonate cu celelalte niveluri de planificare, la îmbunătățirea corespondenței dintre oferta sistemului de educație și formare profesională și cererea socială, dintr-o perspectiva integrată a dezvoltării regionale. Varianta 2007-2013 a PRAI elaborată de Consorțiul pentru Dezvoltare Regională a fost aprobată în cursul lunii iunie 2007 de către Consiliul pentru Dezvoltare Regională Centru.

Planul Regional de Acțiune pentru Învățământul Tehnic și Profesional pentru perioada 2017-2025 este o continuare și o actualizare a PRAI 2007-2013. Este elaborat tot în cadrul Centrului Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic alături de consorțiul regional. Acest PRAI este în curs de elaborare, în decembrie 2016 acest document strategic fiind lansat în consultare publică, iar în februarie 2017 va fi adoptat de consorțiul regional. Consorțiul regional este o structură managerială consultativă care activează ca o interfață între Consiliul de Dezvoltare Regională (CDR) și instituțiile de la nivel județean cu atribuții în dezvoltarea resurselor umane.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Metodologie de actualizare a Planurilor Locale de Acțiune pentru Învățământ (PLAI), octombrie 2010, Proiectul „Corelarea ofertei educaționale a învățământului profesional și tehnic cu cerințele pieței muncii” Cod contract: POSDRU/55/1.1/S/37932

<sup>9</sup><http://www.gnac.ro/wp-content/uploads/downloads/2012/06/Metodologia-implementarii-EQAVET-in-Romania.pdf>

Este important să menționăm Ordinul MECS Nr. 4456 din 8 iulie 2015 privind aprobarea Cadrului general de organizare și funcționare a structurilor parteneriale consultative pentru învățământul profesional și tehnic, publicat în Monitorul Oficial Nr. 621 din 14 august 2015. Conform Art.1 se aprobă cadrul general de organizare și funcționare atât a comitetelor locale de dezvoltare a parteneriatului social, cât și a consorțiilor regionale.

În esență, rolul PRAI este de a furniza cadrul de referință și de a facilita documentarea pentru elaborarea și armonizarea documentelor strategice de la nivel județean și local (PLAI, PAS).

Un alt document strategic important este **Planul Local de Acțiune pentru Învățământ, PLAI**, care a avut ca scop îmbunătățirea corelării dintre oferta învățământului profesional și tehnic și nevoile de dezvoltare socio-economică la nivel județean. PLAI constituie document obligatoriu pentru fundamentarea planurilor de școlarizare anuale (PAS).<sup>10</sup>

În prezent la nivelul fiecărui județ din Regiunea Centru există **Planul Local de Acțiune pentru Învățământ 2013-2020**.

Acțiunile propuse (planul de măsuri) din cadrul PLAI-urilor pentru județele Alba, Brașov, Covasna, Harghita, Mureș și Sibiu pentru perioada 2013-2020 sunt sintetizate în 6 **priorități**:

- *Prioritatea 1 "Corelarea ofertei ÎPT din județ cu nevoile de calificare"*
- *Prioritatea 2 "Dezvoltarea serviciilor de orientare și consiliere"*
- *Prioritatea 3 "Reabilitarea și modernizarea infrastructurii și dotării școlilor din ÎPT"*
- *Prioritatea 4 "Dezvoltarea competențelor profesionale ale resurselor umane din ÎPT"*
- *Prioritatea 5 "Dezvoltarea și diversificarea parteneriatului social în ÎPT"*
- *Prioritatea 6 "Asigurarea accesului la ÎPT și creșterea gradului de cuprindere în educație"*

## 2. Ocuparea și șomajul în perioada 2004-2014

### 2.1. Ocuparea și șomajul la nivel național

Nivelul și calitatea ocupării sunt parametri importanți pentru societatea actuală, forța de muncă constituind motorul principal al dezvoltării oricărei economii moderne. Uniunea Europeană și-a stabilit ca țintă pentru anul 2020, atingerea la scară europeană a unui nivel al ocupării populației de 20-64 ani de 75%. România și-a propus ca obiectiv în domeniul ocupării atingerea pragului de 70% până în anul 2020 pentru aceeași categorie de populație. Înțelegerea mecanismelor pieței muncii se bazează însă pe analiza mai multor indicatori statistici obținuți fie direct prin măsurare precum: resursele de muncă, populația activă,

---

<sup>10</sup> Metodologie de actualizare a Planurilor Locale de Acțiune pentru Învățământ (PLAI), octombrie 2010, Proiectul „Corelarea ofertei educaționale a învățământului profesional și tehnic cu cerințele pieței muncii” Cod contract: POSDRU/55/1.1/S/37932

populația ocupată, efectivul de salariați numărul șomerilor sau prin calcularea unor indicatori derivați precum: rata de activitate, rata de ocupare, rata șomajului, rata de dependență economică etc.

**Populația activă civilă** caracterizează oferta potențială de forță de muncă și gradul de ocupare a populației cuprinzând populația ocupată civilă și șomerii înregistrați. În România populația activă a crescut în anul 2013 cu 246,7 mii persoane față de anul 2004. Repartizarea pe sexe a populației active la nivel național relevă că, în perioada 2004-2013, populația ocupată de sex masculin a înregistrat o creștere de aproape 3 ori mai mare decât cea de sex feminin, din cele 246,7 mii persoane 180 mii fiind bărbați și doar 66,7 mii fiind femei.

În aceeași perioadă, populația activă a crescut în următoarele regiuni: Regiunea NORD-VEST, Regiunea CENTRU, Regiunea BUCUREȘTI-ILFOV și Regiunea VEST, cea mai mare creștere înregistrându-se în Regiunea BUCUREȘTI – ILFOV(273,2 mii persoane). În timp ce în regiunile NORD-EST, SUD-EST, SUD-MUNTENIA și SUD-VEST OLTENIA populația activă a scăzut, cea mai mare scădere înregistrându-se în Regiunea NORD-EST (70,5 mii persoane).

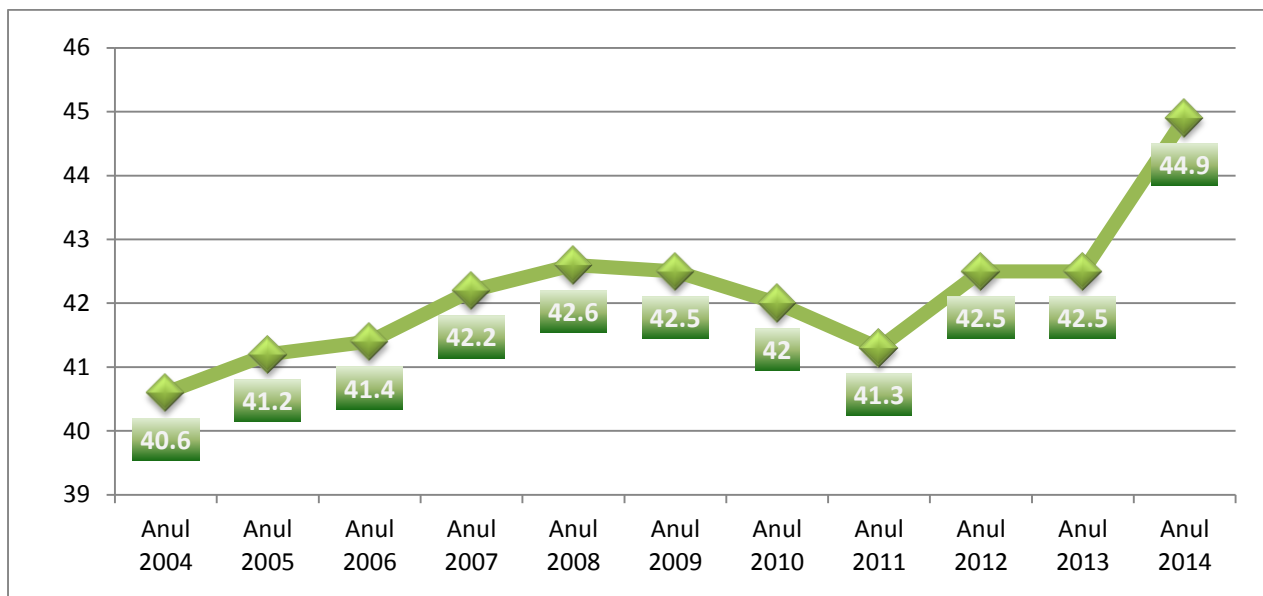
**Tabel 2.1.1 Populația activă civilă în România și în cele 8 regiuni de dezvoltare**

	Anul 2004	Anul 2005	Anul 2006	Anul 2007	Anul 2008	Anul 2009	Anul 2010	Anul 2011	Anul 2012	Anul 2013	Anul 2014
	<b>UM: Mii persoane</b>										
<b>România</b>	8796,2	8913,4	8929,8	9093,7	9150,4	9120,1	8998,3	8826,5	9063,4	9042,9	8910
<b>Regiunea NV</b>	1174	1193,6	1198,4	1222,4	1228,1	1240,6	1226,7	1209,7	1241,9	1239,2	1232,4
<b>Regiunea C</b>	1092,5	1087,2	1092	1103,3	1103,5	1107,2	1089,3	1071,8	1109,4	1110,6	1086,7
<b>Regiunea NE</b>	1359,5	1357,9	1329,1	1329,5	1319,4	1322,2	1309,5	1266	1302,9	1289	1263,1
<b>Regiunea SE</b>	1097,3	1098,6	1097	1105,1	1109,3	1104,1	1082,8	1050,7	1080,5	1076	1059,6
<b>Regiunea S</b>	1277,7	1282	1265,7	1280,3	1266,5	1280,3	1265,9	1234,7	1270,4	1263,6	1236,3
<b>Regiunea BI</b>	1009	1087,9	1155,5	1232,1	1302,1	1250,4	1244,1	1248,9	1264,1	1282,2	1278,6
<b>Regiunea SV</b>	917,3	926	917,3	922,3	931,5	933,7	917,4	898,2	923,7	911,1	886,7
<b>Regiunea V</b>	868,9	880,2	874,8	898,7	890	881,6	862,6	846,5	870,5	871,2	866,6

Sursă date: INS

**Grafic 2.1.1 Rata brută de activitate în România**





Sursă date: INS

**Rata brută de activitate** reprezintă raportul, exprimat procentual, dintre populația activă civilă și total populație a țării. Având în vedere că în România populația activă a rămas relativ aceeași în timp ce populația totală este în scădere, rata brută de activitate a crescut cu peste 4 puncte procentuale (de la 40,6% în 2004 la 44,9% în 2014) în perioada 2004-2014.

**Populația ocupată civilă**<sup>11</sup> cuprinde, potrivit metodologiei balanței forței de muncă, toate persoanele care au o ocupație aducătoare de venit, pe care o exercită în mod obișnuit în una din activitățile economiei naționale, fiind încadrate într-o activitate economică sau socială, în baza unui contract de muncă sau în mod independent (pe cont propriu) în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură etc. Populația ocupată civilă nu cuprinde cadrele militare și persoanele asimilate acestora (personalul MApN, MAI, SRI, militari în termen), deținuții și salariații organizațiilor politice și obștești.

Categoriile de persoane incluse sunt:

- salariați care lucrează în una din activitățile economiei naționale în unități din sectorul public (integral de stat și public de interes național), mixt, privat, cooperatist, obștesc;
- patroni - conducători de unități private - care utilizează pentru realizarea activității forță de muncă salariată;
- lucrători pe cont propriu;
- lucrători familiali neremunerați.

**Tabel 2.1.2 Populația ocupată civilă în România în perioada 2004-2014**

<sup>11</sup>Pentru datele INS privind anul 2014 resursele de muncă precum și categoria non-salariaților care fac parte din populația ocupată civilă au fost estimate pe baza populației rezidente la 1 ianuarie 2015. Datele pentru resursele de muncă, populația activă civilă și populația ocupată civilă nu sunt comparabile cu anii anteriori.

Vârstele de muncă sunt:

Pentru perioada 2001 - 2009: 16- 57 ani pentru femei, respectiv 16- 62 ani pentru bărbați;

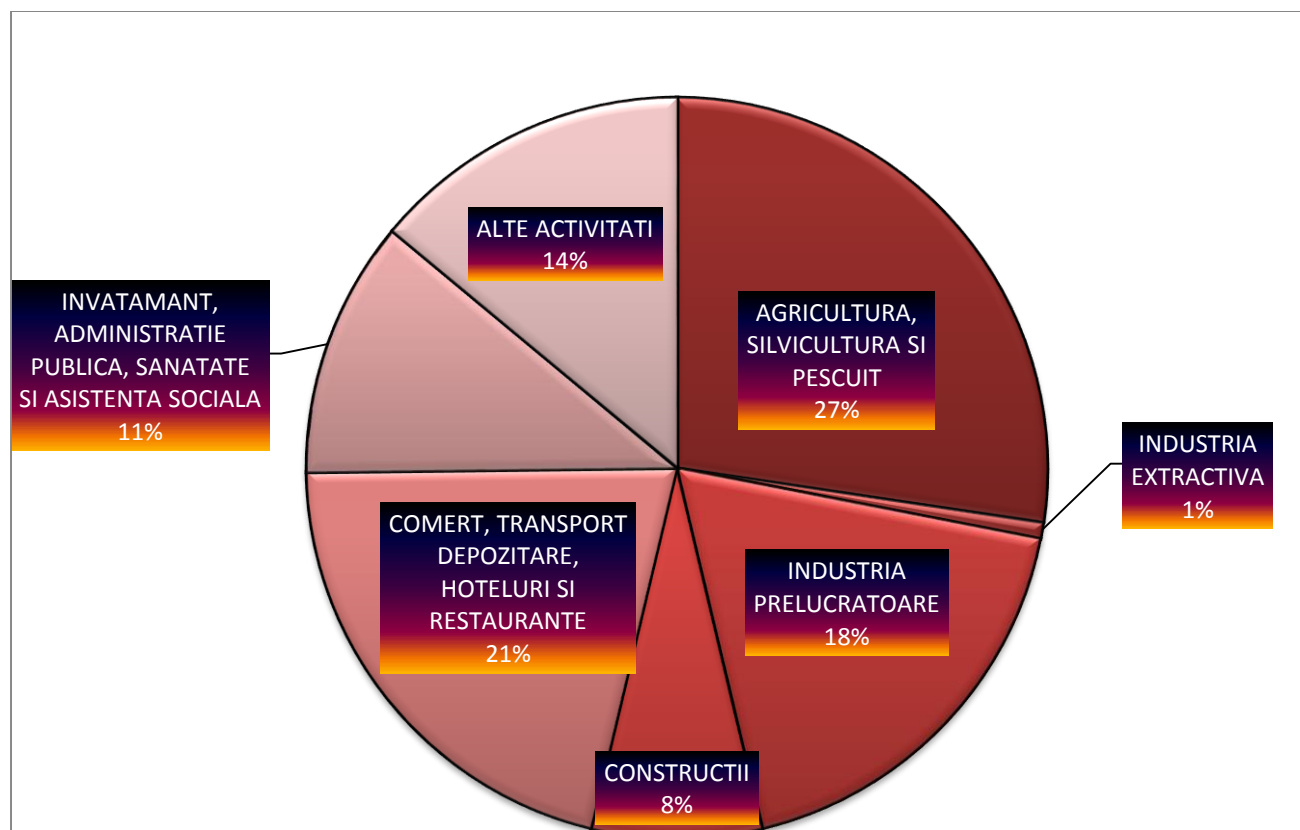
2010: 16-58 ani pentru femei și 16-63 ani pentru bărbați;

2011-2014: 16-59 ani pentru femei, respectiv bărbați pentru 16-64 ani.

Anul	Anul	Anul	Anul	Anul	Anul	Anul	Anul	Anul	Anul	Anul
2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UM: Mii persoane										
13701,9	13816,9	13801,6	13772,7	13747,4	13875,9	14047,6	14047,7	14033,7	13997,9	12597,7

Sursă date: INS

**Grafic 2.1.2 Populația ocupată pe categorii de activități ale economiei naționale în anul 2014**



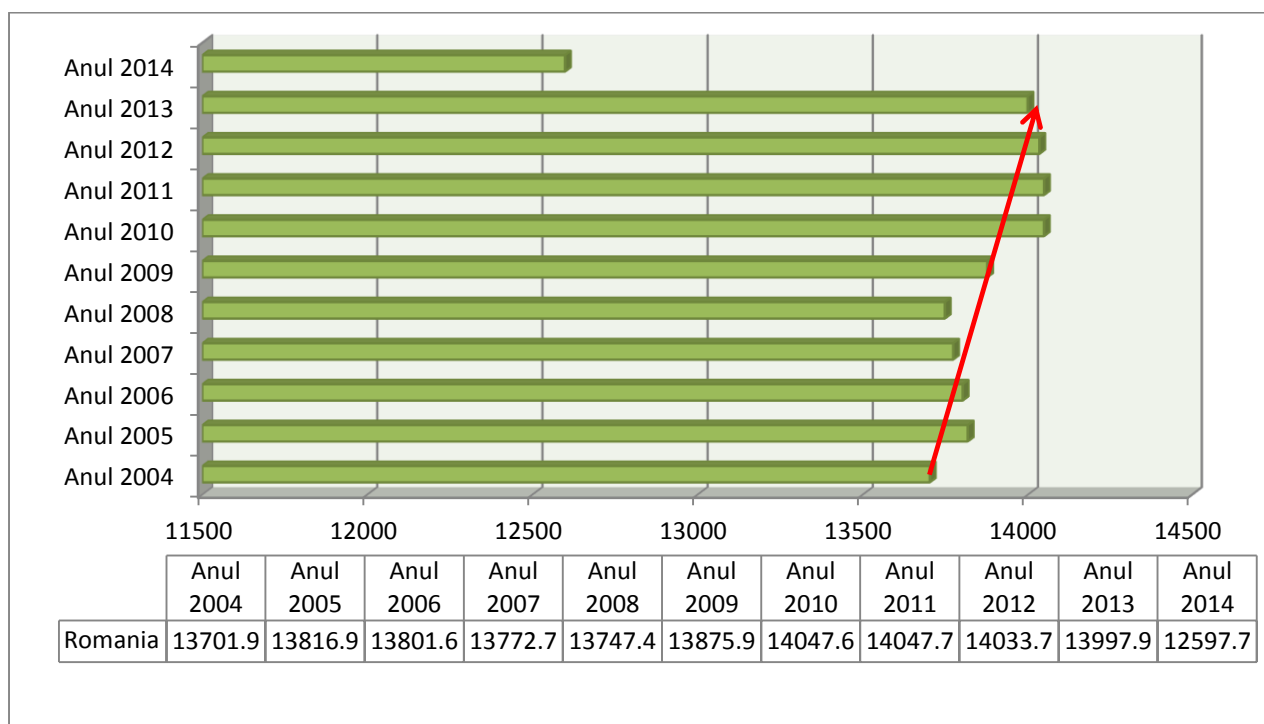
Sursă date: INS

De-a lungul perioadei 2004-2014, populația ocupată din România a cunoscut evoluții asemănătoare celor ale populației active, înscriindu-se pe un trend de scădere. Astfel, numărul persoanelor ocupate s-a redus în perioada 2004-2014 cu aproximativ 8% la nivelul țării. Față de anul 2004 ponderea populației ocupate în agricultură a scăzut de la 32% la 27% în 2014 iar ponderea populației ce activează în industria prelucrătoare a scăzut și ea cu 4 procente. Sectoarele care au înregistrat creșteri ale ponderii populației ocupate sunt cele ale serviciilor<sup>12</sup> și construcții, ponderea populației ocupate crescând cu 3% în ambele sectoare.

**Resursele de muncă** reprezintă acea categorie de populație care dispune de ansamblul capacităților fizice și intelectuale care îi permit să desfășoare o muncă utilă în una din activitățile economie naționale. Resursele de muncă includ: populația în vârstă de muncă, apta de a lucra, precum și persoanele sub și peste vârsta de muncă aflate în activitate.

<sup>12</sup> Comerț, Transport, Depozitare, Hoteluri și Restaurante

**Grafic 2.1.3 Resursele de muncă în România în perioada 2004-2014**

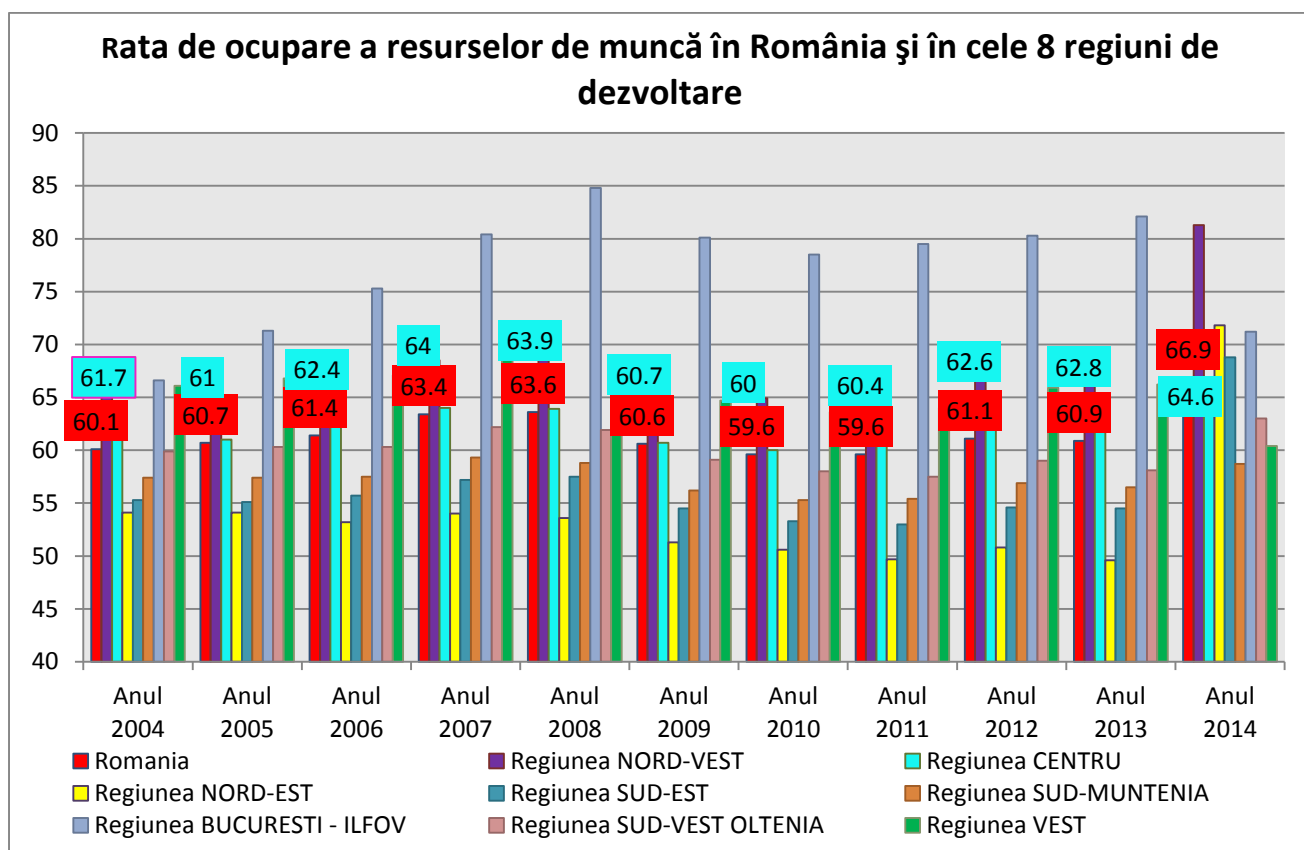


Sursă date: INS

Atât la nivel național cât și la nivelul fiecărei din cele 8 regiuni din România avem o evoluție asemănătoare a resurselor de muncă în perioada 2004-2014. Până în anul 2013 evoluția resurselor de muncă s-a situat pe un trend ascendent, la nivel național creșterea a fost de 296.000 persoane în 2013 față de 2004. În anul 2014 numărul resurselor de muncă a fost mai mic față de anul anterior atât la nivel național cât și regional, dar datele nu sunt comparabile cu anii anteriori, deoarece în metodologia INS resursele de muncă au fost estimate pe baza populației rezidente la 1 ianuarie 2015

**Rata de ocupare a resurselor de muncă** reprezintă raportul, exprimat procentual, dintre populația ocupată și resursele de muncă.

**Grafic 2.1.4 Rata de ocupare a resurselor de muncă în România și în cele 8 regiuni de dezvoltare**



Sursă date: INS

Rata de ocupare a resurselor de muncă în România în perioada 2004 – 2014 a înregistrat o creștere de aproape 7 puncte procentuale, de la 60,1% în 2004 la 66,9% în 2014. Și la nivel regional rata de ocupare a înregistrat creșteri, excepție făcând doar Regiunea Vest unde rata de ocupare a resurselor de muncă a scăzut de la 66,1% în 2004 la 60,4% în 2014. Regiunea cu cele mai mari rate de ocupare în perioada 2004 – 2013 a fost Regiunea București-Ilfov, în anul 2014 primul loc l-a ocupat Regiunea Nord-Vest, care a înregistrat o creștere semnificativă în perioada 2004 - 2014 de aproape 16 puncte procentuale. Pe ultimul loc în ceea ce privește rata de ocupare s-a clasat Regiunea Nord-Est până în anul 2013. Regiunea Centru nu a înregistrat creșteri semnificative ale ratei de ocupare în perioada 2004 – 2014 (creștere de doar aproximativ 3 puncte procentuale), dar s-a situat în aproape toată perioada peste media națională, excepție doar în anul 2014.

**Tabel 2.1.3 Rata de ocupare în România pe grupa de vârstă 20-64 ani**

anul	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>România</b>	63,5	63,6	64,8	64,4	64,4	63,5	64,8	63,8	64,8	64,7	65,7

Sursă date: Eurostat

Rata de ocupare a resurselor de muncă între 20 și 64 de ani la nivel național a oscilat în perioada 2004 – 2014 între 63,5% și 65,7%. În ultimii 4 ani s-a îmbunătățit constant de la 63,8% în 2011 crescând la 65,7% în 2014. Ținta propusă de Comisia Europeană pentru

România este ca în anul 2020 rata de ocupare să atingă 70%, potrivit datelor statistice o rată de ocupare atât de mare nu a mai fost atinsă din anul 1998.

Cu toate că nu există o definiție unanim acceptată, **șomajul** este definit de către cei mai mulți economiști și sociologi ca inactivitatea unei persoane care are dorința de a lucra. Din punct de vedere istoric, termenul de șomer a început să fie utilizat la sfârșitul secolului XIX, odată cu dezvoltarea societății industriale, fiind strâns legat de noțiunea de salariat și implică existența unui contract, formal sau neformal, între angajat, pe de o parte și angajator pe de altă parte. Șomerul este, deci, persoana care, în schimbul unei remunerații, dorește să-și ofere forța de muncă dar nu găsește un angajator dispus să s-o angajeze. Cu toată multitudinea de nuanțe între diversele definiții ale șomajului și ale șomerului, esența acestora se regăsește în toate: șomerul este persoana dornică și disponibilă să lucreze dar care, momentan, nu găsește de lucru. Ca fenomen macroeconomic cu implicații majore, șomajul reprezintă un dezechilibru între cererea și oferta de forță de muncă în defavoarea primului termen al relației (CFM < OFM) .

ANOFM definește **șomerul** ca persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;
- starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;
- nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare, respectiv 500 lei;
- este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă.

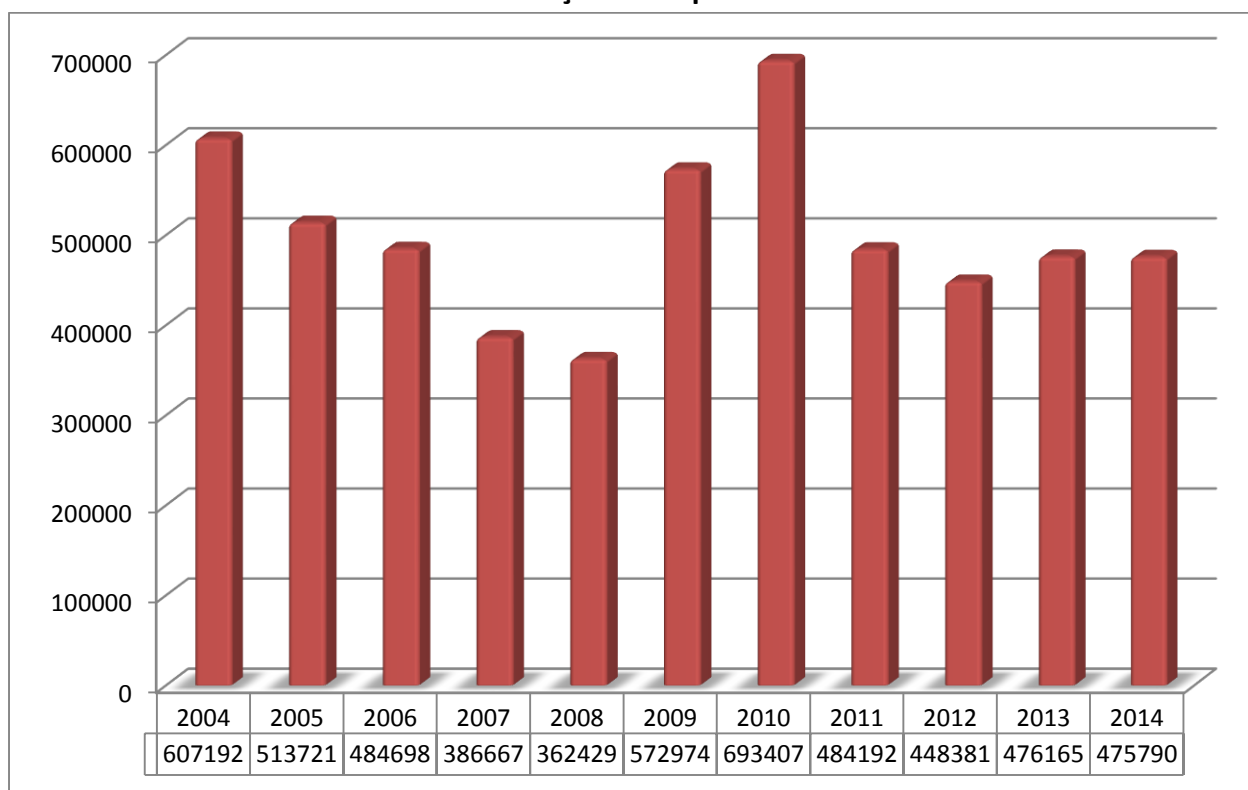
**Șomer înregistrat** este persoana care îndeplinește cumulativ condițiile prevăzute mai sus și se înregistrează la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcționează în condițiile prevăzute de lege, în vederea obținerii unui loc de muncă.

Datele referitoare la șomaj (număr de șomeri, rata șomajului) utilizate pe parcursul acestei lucrări sunt datele din evidențele ANOFM și se referă la șomerii înregistrați.

După cum se poate observa și din următoarele două grafice numărul șomerilor din România a scăzut cu 13140 persoane în 2014 față de 2004, iar rata șomajului cu 1,5 puncte procentuale. În anul 2010 s-a înregistrat cel mai mare număr de șomeri, 69340 persoane, urmat de anul 2009 când numărul șomerilor era de 57297 persoane, acesta fiind efectul crizei economice care a început la sfârșitul anului 2008. De atunci numărul șomerilor în România a scăzut continuu, în prezent ocupând o poziție favorabilă în rândul statelor din Uniunea Europeană, aflându-se pe locul opt în topul statelor cu cele mai mici rate ale șomajului. Deși, în general, țara noastră ocupă o poziție mai bună la capitolul șomaj decât state precum Franța, Polonia sau chiar Olanda, România este pe o poziție nefavorabilă atunci

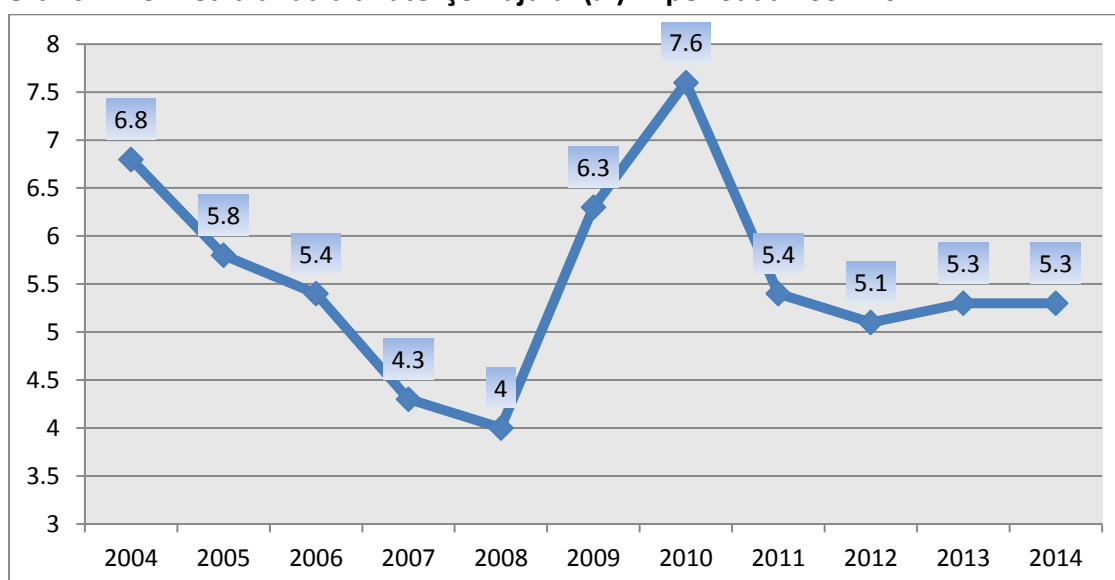
când vine vorba de șomajul în rândul tinerilor, dar această problemă va fi tratată separat în capitolul următor.

**Grafic 2.1.5 Media anuală a numărului de șomeri în perioada 2004-2014**



Sursă date: ANOFM

**Grafic 2.1.6 Media anuală a ratei șomajului (%) în perioada 2004-2014**

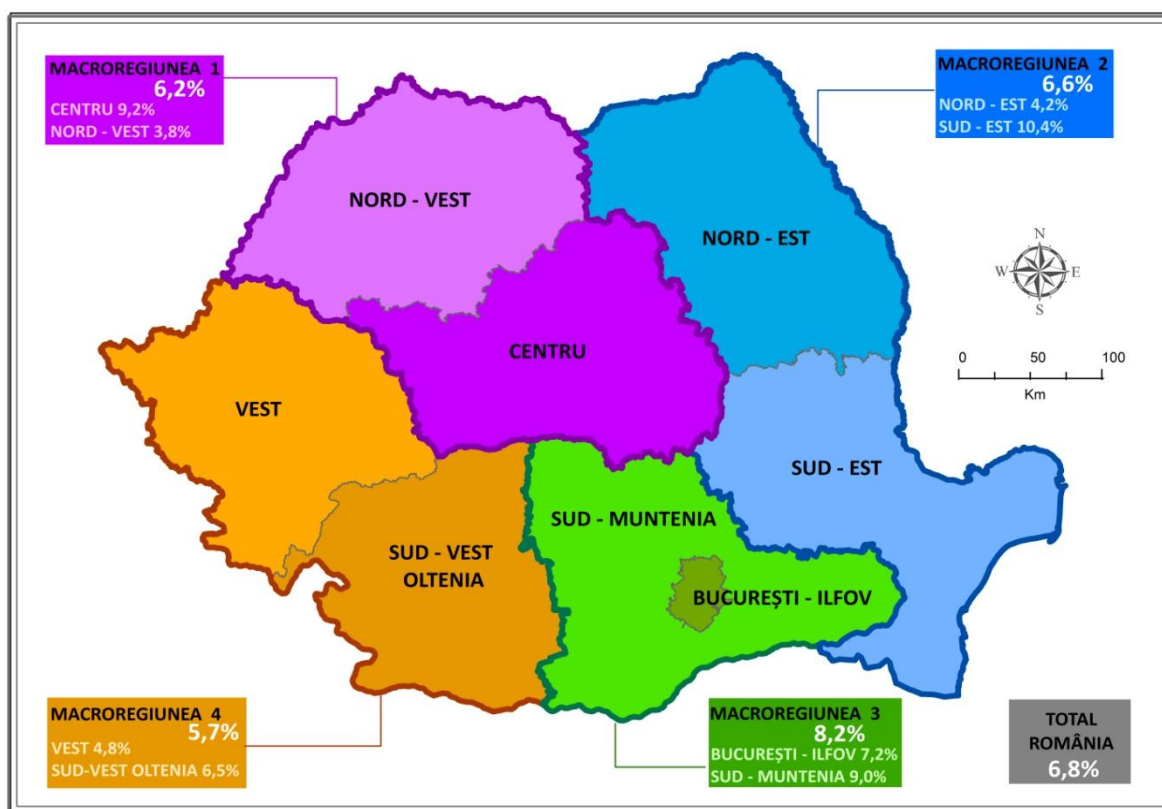


Sursă date: ANOFM

La nivel regional apar discrepanțe importante, astfel, există trei regiuni în România unde șomajul a sărit de 9%. Este vorba despre Regiunea Sud-Est (10,4%), Regiunea Centru (9,2%)

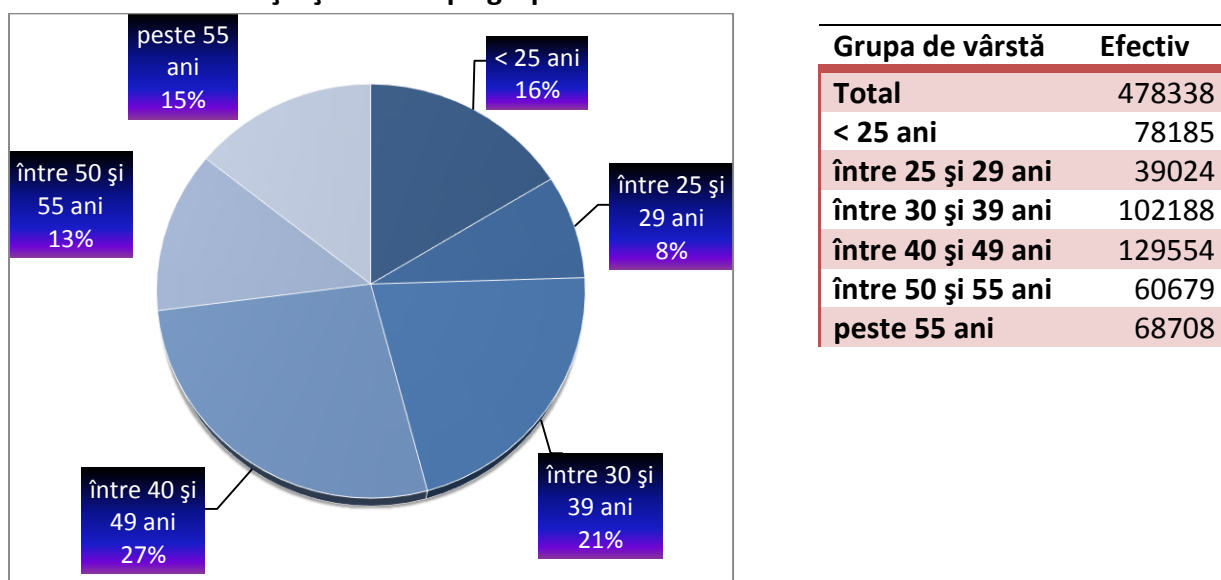
și Regiunea Sud-Muntenia (9%). Cea mai mică rată a șomajului este în Regiunea Nord-Vest, unde doar 3,8% din românii cu vârsta peste 15 ani nu au un loc de muncă.

**Grafic 2.1.7 Rata șomajului (%) în România în anul 2014**



Sursă date:EUROSTAT

**Grafic 2.1.8 Distribuția șomerilor pe grupe de vârstă în decembrie 2014**

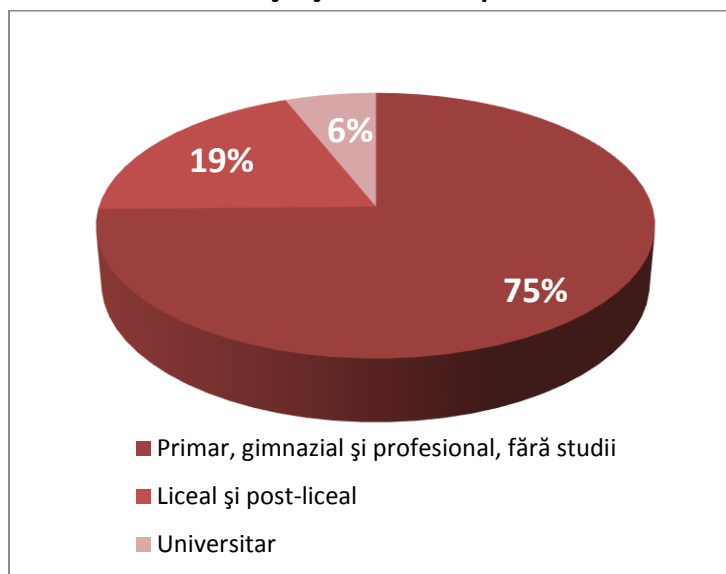


Sursă date: ANOFM

Referitor la structura șomajului după nivelul de instruire, șomerii fără studii și cei cu nivel de instruire primar, gimnazial și profesional au ponderea cea mai mare în totalul șomerilor

înregistrați în evidențele AJOFM (74,71%). Șomerii cu nivel de instruire liceal și post-liceal reprezintă 19,24% din totalul șomerilor înregistrați, iar cei cu studii universitare doar 6,05%.

**Grafic 2.1.9 Distribuția șomerilor după nivelul de instruire în decembrie 2014**



Nivel de educație	Efectiv
Total	478338
Primar, gimnazial și profesional, fără studii	357372
Liceal și post-liceal	92050
Universitar	28916

Sursă date: ANOFM

Ocupațiile care au înregistrat cel mai mare număr de șomeri la finele anului 2014 sunt: muncitori necalificați în agricultură (94.086 persoane), muncitori necalificați în ambalarea produselor solide și semisolide (56.860 persoane), muncitori necalificați la întreținerea de drumuri, șosele, poduri, baraje (34.532 persoane), muncitori necalificați la demolarea clădirilor, căptușeli zidărie, plăci mozaic, faianță, gresie, parchet (30.884 persoane), lăcătuș mecanic (15.443 persoane), încărcător-descărcător (13.676 persoane), manipulant mărfuri (10.914 persoane).

În ceea ce privește șomajul de lungă durată în România, la finele anului 2014, se aflau înregistrați în evidențele ANOFM **20.226 tineri sub 25 de ani aflați în șomaj de peste 6 luni** (ceea ce reprezintă 25,87% din totalul șomerilor de peste 25 de ani) și **147.931 adulți aflați în șomaj de peste 12 luni** (adică 36,87% din totalul șomerilor adulți). **Ponderea șomerilor de lungă durată** în numărul total de șomeri fiind de **35,15%**, în scădere față de anul precedent.

Prezentarea sintetică a celor mai importante aspecte care afectează domeniul ocupării forței de muncă sunt evidențiate în cele ce urmează în analiza SWOT.

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statutul României de Stat Membru al UE;</li> <li>• Creșterea ratei de activitate a populației în vârstă de muncă 15-64 de ani la nivel național</li> <li>• Tendința recentă de ameliorare a ratei ocupării pentru grupa de vârstă 20-64 ani</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rata de ocupare 20-64 ani scăzută 65,7% în 2014, față de ținta de 70%</li> <li>• Ritm înalt de distrugere a locurilor de muncă în activități care nu mai sunt solicitate pe piața muncii</li> <li>• Piața a muncii puțin dinamică, rigidă,</li> </ul>



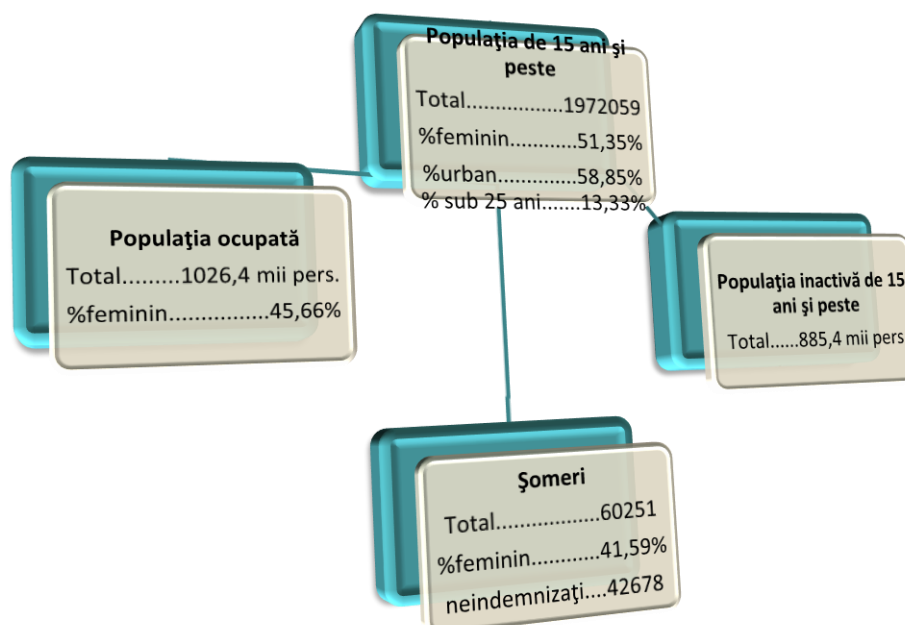
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creșterea ocupării temporare pentru grupa de vârstă 15-24 de ani</li> <li>• Tendință continuă de scădere a ponderii șomerilor de lungă durată</li> <li>• Îmbunătățirea structurii ocupaționale și creșterea productivității.</li> <li>• Îmbunătățirea statutului ocupațional prin reducerea ponderii populației ocupate în agricultură</li> <li>• Sporirea calității ocupării prin creșterea numărului de salariați (industria, construcțiile, intermediari financiare și administrație publică)</li> <li>• Creștere de productivitate în industrie, ramura cu pondere importantă în totalul populației ocupate</li> <li>• Capacitate mare de a crea valoare adăugată a sectorului servicii (comerț, telecomunicații, servicii financiare etc.)</li> </ul>	<p>segmentată</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiscalitate crescută</li> <li>• Participare redusă pe piața muncii a tinerilor, a femeilor, lucrătorilor vârstnici concomitent cu durată redusă a vieții profesionale</li> <li>• Integrarea dificilă pe piața muncii pentru anumite grupuri vulnerabile, în particular pentru romi</li> <li>• Acoperire și nivel inadecvat al indemnizației de șomaj, capcana sărăciei și salariilor mici</li> <li>• Neconcordanțe între calificările și competențele forței de muncă și cele solicitate de angajatori generate de o ofertă educațională inadecvată</li> <li>• Participare redusă la LLL (Life Long Learning)</li> <li>• Activitate economică puternic neomogenă la nivel regional, ceea ce induce disparități în privința ocupării și șomajului</li> <li>• Nivel relativ ridicat de abandon școlar/părăsire timpurie a școlii și a ratei NEET</li> <li>• Tranziție greoaie a tinerilor de la școala la viața activă</li> <li>• Rată mare de participare a populației în agricultură, mai ales în agricultura de subsistență</li> <li>• Mobilitatea redusă a forței de muncă</li> <li>• Cultura antreprenorială limitată</li> <li>• Ponderea ridicată a economiei informale ca procent din PIB</li> </ul>
<p><b>OPORTUNITĂȚI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforma coordonată a politicilor economice, educaționale, de ocupare, și asistență socială</li> <li>• Modernizarea funcționării pieței muncii prin îmbunătățirea cadrului legislativ de reglementare a acesteia</li> <li>• Reducerea fiscalității pentru angajatori concomitent cu acordarea de stimulente financiare pentru promovarea ocupării</li> <li>• Identificarea și stimularea sectoarelor</li> </ul>	<p><b>AMENINȚĂRI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menținerea finanțării măsurilor active destinate ocupării la un nivel insuficient</li> <li>• Capacitate instituțională și administrativă redusă a Serviciului Public de Ocupare</li> <li>• Rata de absorbție redusă a fondurilor structurale și de investiții din viitorul cadru financiar multianual (2014 – 2020)</li> <li>• Creșterea ratei de sărăcie în rândul salariaților</li> </ul>

<p>economice cu competitivitate crescuta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potențial de re tehnologizare și de modernizare a agriculturii</li> <li>• Finanțarea măsurilor active și crearea de locuri de muncă prin alocări adiționale din fonduri structurale și de investiții din viitorul cadru financiar multianual (2014 – 2020), inclusiv din cele sub Inițiativa privind ocuparea Tinerilor</li> <li>• Eficientizarea dialogului social la toate nivelurile</li> <li>• O rezervă importantă de forță de muncă neexploată</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accentuarea migrației externe în scopul găsirii de locuri de muncă mai bine plătite</li> <li>• Pondere ridicata a populației României în mediul rural cu acces limitat și oportunități de ocupare și formare profesionala</li> <li>• Adâncirea discrepanțelor urban-rural</li> <li>• Evoluțiile demografice, modificările structurale și de volum ale resurselor de muncă nefavorabile atingerii obiectivelor strategice</li> </ul>
---	--

## 2.2. Ocuparea și șomajul la nivelul Regiunii Centru

În Regiunea Centru, la începutul anului 2014, populația rezidentă era de 2 355 312 locuitori, densitatea acesteia fiind de 69 loc./kmp. Structura pe grupe de vârstă a populației regiunii este similară cu cea înregistrată la nivel național : 0-14 ani (16,2%), 15-64 ani (67,9%), 65 ani și peste (15,9%). În ce privește participarea populației la viața economică, datele statistice evidențiază că din 1972,1 mii persoane cu vârstă de peste 15 ani, 1026,4 mii persoane reprezintă populația ocupată, 885,4 mii persoane sunt inactive și 60,3 mii persoane sunt șomeri.

**Grafic 2.2.1 Populația Regiunii Centru 2014**



**Tabel 2.2.1 Populația ocupată civilă în perioada 2004 – 2014**

-mii persoane-

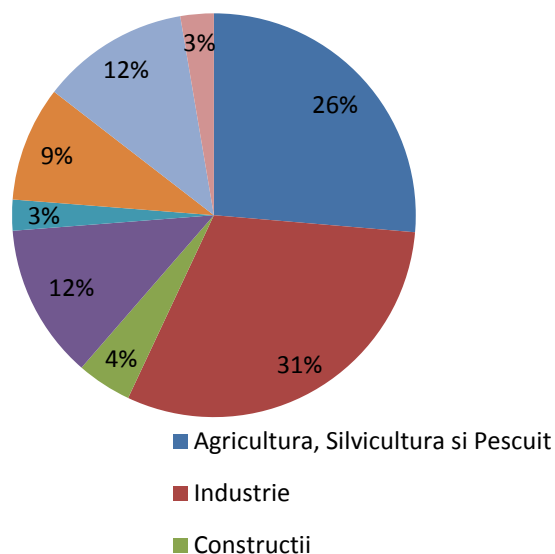
	Anul 2004	Anul 2005	Anul 2006	Anul 2007	Anul 2008	Anul 2009	Anul 2010	Anul 2011	Anul 2012	Anul 2013	Anul 2014
<b>Regiunea CENTRU</b>	1007,3	1008,1	1024,9	1049,9	1046,5	1001,8	1001,8	1006,8	1040,7	1040,8	1026,4
<b>Alba</b>	167,8	168,6	170,9	173,5	168,6	160	156,8	158,1	163,4	163,3	159,6
<b>Brașov</b>	229	227	230,9	237,2	239,6	229,5	228,1	229,2	237,6	241,7	240,5
<b>Covasna</b>	86,7	85,3	85,2	88,3	87	83,1	80,7	81,9	84,4	83,2	83
<b>Harghita</b>	123,4	126,1	129,5	133,1	134	129,6	132,4	132	134,9	134,2	130,5
<b>Mureș</b>	234,4	236	236,2	238,1	236,8	229,4	228,2	229	235,6	233,4	230,2
<b>Sibiu</b>	166	165,1	172,2	179,7	180,5	170,2	175,6	176,6	184,8	185	182,6

Sursă date: INS

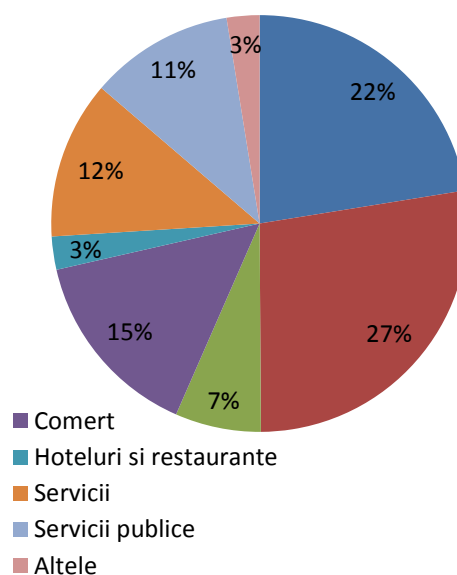
În perioada 2004 – 2014 populația ocupată din Regiunea Centru a crescut de la 1007,3 mii persoane în 2004 la 1026,4 mii persoane în anul 2014. O evoluție pozitivă a mai fost și în județele Brașov, Harghita și Sibiu în timp ce în celelalte 3 județe (Alba, Covasna și Mureș) populația ocupată a scăzut.

**Grafic 2.2.2 Populația ocupată pe activități ale economiei naționale în Regiunea Centru**

**2004**



**2014**



Sursă date: INS

În Regiunea Centru ponderea populației ocupate în agricultură a scăzut în 2014 față de 2004 cu 4%, la fel și ponderea populației ocupate în industrie, în timp ce domeniile precum construcțiile, comerțul și serviciile s-au dezvoltat, ponderea populației ocupate crescând cu 3% în fiecare din aceste domenii în 2014 față de 2004.

**Tabel 2.2.2 Populația ocupată pe activități ale economiei naționale în anul 2014**

-mii persoane și %-

	Alba	Brașov	Covasna	Harghita	Mureș	Sibiu
<b>Agricultură, Silvicultură și Pescuit</b>	45.3 <b>28.4%</b>	29.3 <b>12.2%</b>	23.1 <b>27.8%</b>	40.7 <b>31.2%</b>	65.5 <b>28.5%</b>	26.6 <b>14.6%</b>
<b>Industrie</b>	46.1 <b>28.9%</b>	65.7 <b>27.3%</b>	24.6 <b>29.6%</b>	31.6 <b>24.2%</b>	55.1 <b>23.9%</b>	58.6 <b>32.1%</b>
<b>Construcții</b>	7.6 <b>4.8%</b>	24.4 <b>10.1%</b>	3.7 <b>4.5%</b>	6.6 <b>5.1%</b>	13.9 <b>6%</b>	12.2 <b>6.7%</b>
<b>Comerț</b>	22.9 <b>14.3%</b>	39.6 <b>16.5%</b>	11.8 <b>14.2%</b>	19.3 <b>14.8%</b>	33.8 <b>14.7%</b>	25.2 <b>13.8%</b>
<b>Hoteluri si restaurante</b>	2.9 <b>1.8%</b>	8.8 <b>3.7%</b>	1.8 <b>2.2%</b>	3 <b>2.3%</b>	4.8 <b>2.1%</b>	5.1 <b>2.8%</b>
<b>Servicii</b>	14.5 <b>9.1%</b>	39.8 <b>16.5%</b>	7.4 <b>8.9%</b>	11.9 <b>9.1%</b>	23.8 <b>10.3%</b>	28.5 <b>15.6%</b>
<b>Servicii publice</b>	16.6 <b>10.4%</b>	26.3 <b>10.9%</b>	9.2 <b>11.1%</b>	15 <b>11.5%</b>	26.9 <b>11.7%</b>	20.8 <b>11.4%</b>
<b>Altele</b>	3.7 <b>2.3%</b>	6.6 <b>2.7%</b>	1.4 <b>1.7%</b>	2.4 <b>1.8%</b>	6.4 <b>2.8%</b>	5.6 <b>3.1%</b>

Sursă date: INS

Agricultura, silvicultura și pescuitul este domeniul principal de activitate pentru județele Harghita și Mureș unde lucrează 31,2% respectiv 28,5% din persoanele ocupate. Și pentru județul Alba este un domeniu important, populația ocupată în acest domeniu reprezentând 28,4% din populația totală a județului. Ponderea cea mai mare a persoanelor ocupate în industrie este în județul Sibiu (32,1%) urmat de județele Covasna (29,6%) și Alba (28,9%), pentru aceste județe industria fiind și domeniul principal de activitate. Chiar dacă și pentru județul Brașov tot industria este principalul domeniu de activitate, cu o pondere de 27,3% din populația ocupată, sectorul serviciilor este destul de important, 16,5% din persoanele ocupate lucrând în acest domeniu. La fel și pentru județul Sibiu, unde populația ocupată în sectorul serviciilor este de 28,5 mii persoane, adică 15,6% din populația ocupată a județului.

**Tabel 2.2.3 Rata de ocupare în Regiunea Centru pe grupa de vârstă 20-64 ani** %

anul	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Regiunea Centru</b>	60,6	59,9	61,9	60,6	62	60	58,4	57,2	58	58,5	59,2

Sursă date: Eurostat

Rata de ocupare a populației între 20 și 64 de ani la nivelul Regiunii Centru a oscilat în perioada 2004 – 2014 între valorile 57,2% și 62%. În ultimii 4 ani s-a îmbunătățit constant de la 57,2% în 2011 crescând la 59,2% în 2014, aceeași evoluție fiind și la nivel național: o creștere de 2 puncte procentuale, doar că rata de ocupare a resurselor de muncă între 20 și 64 de ani în Regiunea Centru este sub nivelul național.

**Tabel 2.2.4 Rata de ocupare pentru populația de peste 15 ani** -%-

	România			REGIUNEA CENTRU		
	Total	Urban	Rural	Total	Urban	Rural
Anul 2004	51,7%	50%	53,8%	47%	50,7%	41,4%
Anul 2014	51,1%	50,7%	51,7%	44,8%	48,6%	39,2%

Sursă date: INS

Situația ocupării este diferită în Regiunea Centru față de cea la nivel național. Chiar dacă rata de ocupare a scăzut atât la nivel național cât și regional în 2014 față de 2004, scăderea a fost mult mai semnificativă în Regiunea Centru decât la nivel național. Și în ceea ce privește rata de ocupare în funcție de mediile de rezidență sunt diferențe, în Regiunea Centru fiind mai mare în mediul urban decât în mediul rural iar la nivel național este invers, rata de ocupare din mediul rural depășește rata de ocupare din mediul urban.

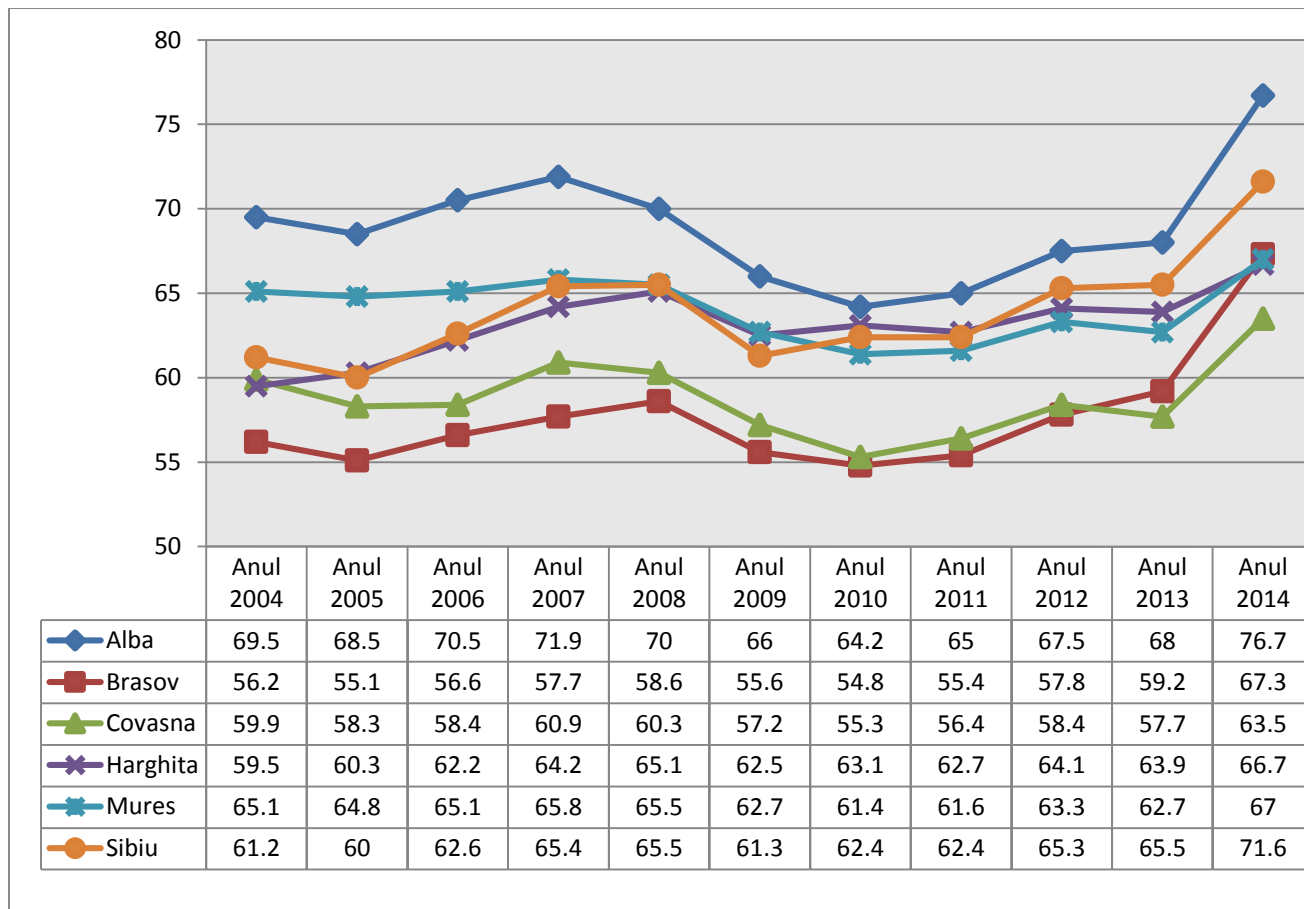
**Tabel 2.2.5 Resursele de muncă<sup>13</sup> în perioada 2004-2014** -mii persoane-

	Anul 2004	Anul 2005	Anul 2006	Anul 2007	Anul 2008	Anul 2009	Anul 2010	Anul 2011	Anul 2012	Anul 2013	Anul 2014
<b>Regiunea CENTRU</b>	<b>1632,4</b>	<b>1652,8</b>	<b>1643</b>	<b>1641,3</b>	<b>1637,3</b>	<b>1651,5</b>	<b>1669,4</b>	<b>1667,4</b>	<b>1662,9</b>	<b>1657,1</b>	<b>1490,9</b>
Alba	241,6	246,1	242,5	241,2	241	242,6	244,3	243,4	242	240,3	208
Brașov	407,4	411,8	408,2	410,8	409,1	412,6	415,9	413,4	410,9	408,4	357,5
Covasna	144,7	146,4	146	145,1	144,3	145,2	145,9	145,3	144,6	144,2	130,8
Harghita	207,5	209,2	208,3	207,4	205,9	207,5	209,9	210,6	210,3	209,9	195,6
Mureș	359,8	364,2	363	362	361,3	366	371,8	371,7	372,3	372	343,8
Sibiu	271,4	275,1	275	274,8	275,7	277,6	281,6	283	282,8	282,3	255,2

Sursă date: INS

<sup>13</sup>Vârstele de muncă sunt: Pentru **perioada 2004 - 2009**: 16- 57 ani pentru femei, respectiv 16- 62 ani pentru bărbați; **2010**: 16-58 ani pentru femei și 16-63 ani pentru bărbați; **2011-2014**: 16-59 ani pentru femei, respectiv bărbați pentru 16-64 ani.

**Grafic 2.2.3 Rata de ocupare a resurselor de muncă din județele Regiunii Centru** %

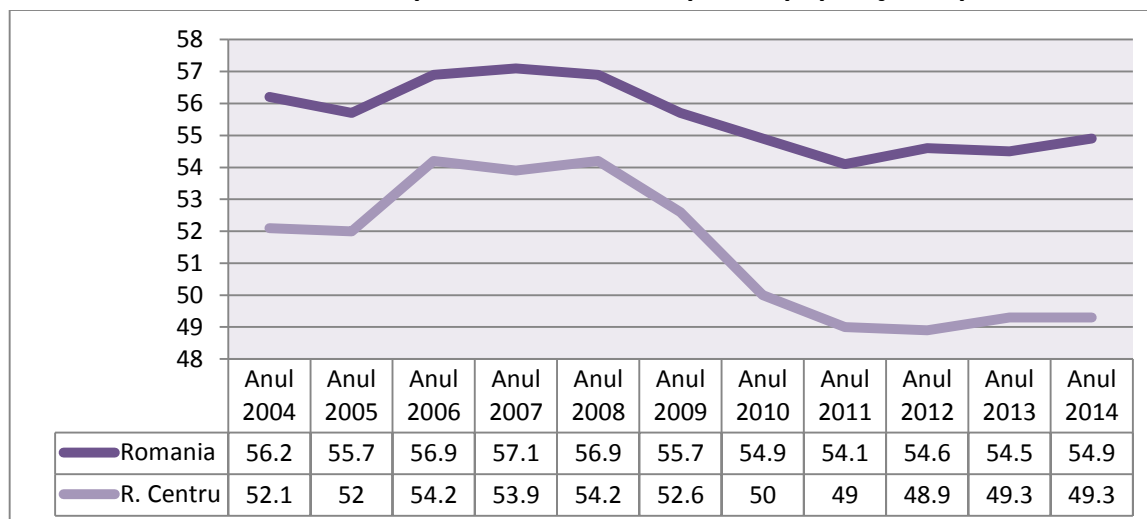


Sursă date: INS

În ceea ce privește ocuparea, în ultimii 10 ani, în Regiunea Centru rata de ocupare a resurselor de muncă a depășit media națională, excepție anul 2014. Analizând rata de ocupare a resurselor de muncă la nivelul județelor Regiunii Centru în perioada 2004 - 2014 se constată o îmbunătățire la nivelul tuturor județelor, cele mai mari creșteri fiind înregistrate în judele Brașov (peste 11 puncte procentuale) și Sibiu (aproximativ 10,5 puncte procentuale). Județul cu ratele de ocupare cele mai mari din Regiunea Centru este Alba iar la polul opus, județul în care s-au înregistrat cele mai mici rate de ocupare este Brașov. Conform datelor statistice INS la nivelul județului Alba numărul lucrătorilor pe cont propriu și numărul lucrătorilor familiali neremunerați este mult mai mare comparativ cu celelalte județe.

A nu se confunda **rata de ocupare**, care reprezintă ponderea populației ocupate în populația totală, cu rata de **ocupare a resurselor de muncă**, care reprezintă raportul, exprimat procentual, dintre populația ocupată civilă și resursele de muncă.

**Grafic 2.2.4 Rata de activitate în perioada 2004-2014 pentru populația de peste 15 ani**



Sursă date: INS

În ultimii 20 de ani rata de activitate în Regiunea Centru s-a diminuat cu peste 10 puncte procentuale, în 1996 era aproximativ 61%. În perioada 2004 – 2014 a înregistrat fluctuații minore, dar trendul este descendent atât la nivel național cât și în Regiunea Centru. Pe toată perioada rata de activitate de la nivel regional este sub media națională ceea ce relevă importantul potențial uman în prezent nevalorificat, lucru ce s-ar putea schimba în următorii ani prin atragerea în sfera activă a unor categorii de populație cu rate scăzute de activitate.

Cu o economie cu un marcat specific industrial, având al doilea centru industrial al țării (Brașovul) și o veche zonă minieră în partea sa de vest (Munții Apuseni), Regiunea Centru a suferit transformări importante în ultimii 20 ani, cu consecințe majore pe piața muncii. Dacă în anii 90 rata șomajului la nivel regional a fost inferioară celei înregistrate la nivel național, începând cu anul 2002 situația s-a modificat, rata șomajului regional depășind rata la nivel național. Este perioada când în Regiunea Centru procesele de restructurare economică s-au accelerat, subvențiile directe sau indirecte acordate unor ramuri industriale precum industria extractivă, industria de armament, industria metalurgică, industria chimică și unor mari societăți comerciale, considerate strategice, s-au redus progresiv. Aceste măsuri au determinat reducerea drastică a sectoarelor menționate, reorganizarea sau dispariția unor mari întreprinderi industriale, generând creșterea semnificativă a șomajului în zonele afectate de restructurările industriale. În primii ani diferența între rata șomajului de la nivel național și cea de la nivel regional era nesemnificativă (doar 0,1% în 2003) dar în timp discrepanța e tot mai mare.

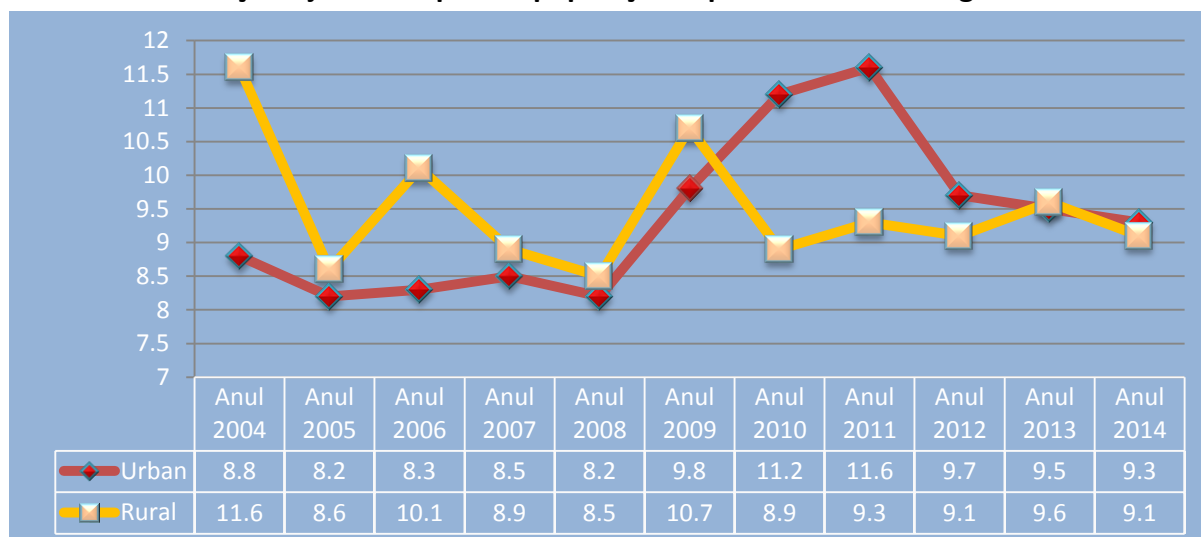
**Tabel 2.2.6 Rata șomajului BIM pentru populația de peste 15 ani**

	Anul 2004	Anul 2005	Anul 2006	Anul 2007	Anul 2008	Anul 2009	Anul 2010	Anul 2011	Anul 2012	Anul 2013	Anul 2014
<b>România</b>	8%	7,1%	7,2%	6,4%	5,6%	6,5%	7%	7,2%	6,8%	7,1%	6,8%
<b>Regiunea Centru</b>	9,8%	8,3%	8,9%	8,6%	8,3%	10,1%	10,3%	10,8%	9,5%	9,5%	9,2%

Sursă date: INS

Și în ceea ce privește rata șomajului în funcție de mediile de rezidență erau diferențe între nivelul național și cel regional până în anul 2008 când au început să se resimtă efectele crizei economice, în Regiunea Centru rata șomajului fiind mai mare în mediul rural decât în mediul urban iar la nivel național era invers, după anul 2008 atât în Regiunea Centru cât și la nivel național rata șomajului din mediul rural depășește rata șomajului din mediul urban.

**Grafic 2.2.5 Rata șomajului BIM pentru populația de peste 15 ani din Regiunea Centru -%-**



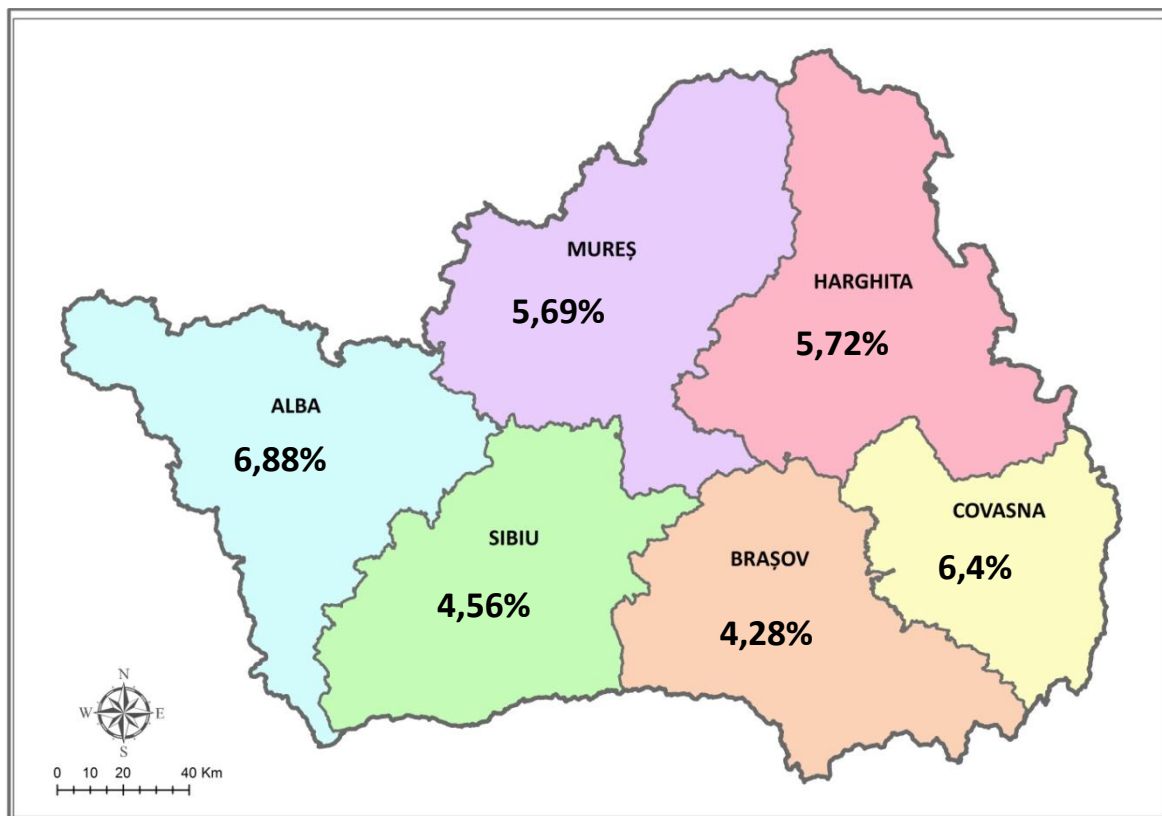
Sursă date: INS

La începutul perioadei analizate, în Regiunea Centru era o diferență sesizabilă între rata șomajului din mediul rural și rata șomajului din mediul urban (în mediul rural era cu aproape 3% mai mare decât în mediul urban în 2004) iar la sfârșitul perioadei datorită faptului că rata șomajului în mediul urban a crescut depășind-o pe cea din mediul rural, diferența dintre ele a ajuns nesemnificativă.



**Figura 2.2.5 Rata șomajului în județele Regiunii Centru la sfârșitul anului 2014**

-%-



Sursă date: ANOFM

În decembrie 2014 rata șomerilor înregistrați la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă din Regiunea Centru era de 5,59% iar la nivelul celor șase județe oscila între 4,28% în județul Brașov și 6,88% în județul Alba.

Cuquantumul indemnizației de șomaj este o sumă acordată lunar și în mod diferențiat, în funcție de stagiul de cotizare, după cum urmează:

- 75% din valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data stabilirii acestuia, pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin un an;
- la suma de mai sus se adaugă o sumă calculată prin aplicarea asupra mediei salariului de bază lunar brut pe ultimele 12 luni de stagiul de cotizare, a unei cote procentuale diferențiate în funcție de stagiul de cotizare:

- 3% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 3 ani;
- 5% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 5 ani;
- 7% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 10 ani;
- 10% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 20 ani;

Pentru absolvenți, indemnizația de șomaj este o sumă fixă, lunară, al cărei cuantumul reprezintă 50% din valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data stabilirii acesteia.

Nu beneficiază de indemnizație de șomaj:

- persoanele care, la data solicitării dreptului refuza un loc de munca potrivit pregătirii sau nivelului studiilor;
- persoanele care refuză participarea la servicii pentru stimularea ocupării și de formare profesională oferite de agențiile pentru ocuparea forței de muncă;
- absolvenții care, la data solicitării dreptului urmează o formă de învățământ;
- absolvenții licențiați ai facultăților de medicină, medicină dentară și farmacie care, la data solicitării dreptului, au promovat concursul național de rezidențiat pe locuri sau pe posturi, în condițiile legii;
- persoanele care au încetat raporturile de muncă sau de serviciu prin acordul părților sau prin demisie.

**Tabel 2.2.6 Șomerii înregistrați în Regiunea Centru la sfârșitul anului 2014**

	Șomeri	Ind. 75%	Ind. 50%	Neindemnizați
<b>Regiunea Centru</b>	<b>60251</b>	<b>14673</b>	<b>2810</b>	<b>42678</b>
Alba	12508	3674	692	8142
Brașov	10850	2224	400	8226
Covasna	5746	913	435	4398
Harghita	8256	2554	834	4868
Mureș	14039	2743	21	11275
Sibiu	8852	2565	428	5859

Sursă date: ANOFM

La sfârșitul anului 2014 în Regiunea Centru erau 60251 șomeri din care peste 70% sunt neindemnizați. Dintre cele șase județe ale Regiunii Centru, Mureșul deține cea mai mare pondere a șomerilor neindemnizați, unde din 14039 șomeri, 80% nu beneficiază de indemnizație. Cu toate că în județul Alba este un număr foarte mare de șomeri aproape 30% dintre aceștia beneficiază de indemnizație 75%.

**Tabel 2.2.6 Șomajul de lungă durată<sup>14</sup> înregistrat în Regiunea Centru la sfârșitul anului 2014**

	Șomeri	% în total șomeri
<b>Regiunea Centru</b>	<b>19642</b>	<b>33%</b>
Alba	3288	26%
Brașov	5652	52%
Covasna	1458	25%
Harghita	4717	57%
Mureș	2478	18%
Sibiu	2049	23%

Sursă date: ANOFM

<sup>14</sup> Șomerul de lungă durată este persoana care este șomer pe o perioadă mai mare de 12 luni, în cazul persoanelor cu vârsta de minimum 25 de ani și pe o perioadă de 6 luni, în cazul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 25 de ani.

În Regiunea Centru la finele anului 2014 la ANOFM erau înregistrate 19642 persoane în șomaj de lungă durată, adică un procent de 33% din totalul șomerilor din regiune. La nivelul județelor din regiune cea mai mare pondere a șomerilor de lungă durată este înregistrată în județul Harghita, 57%, iar cea mai mică în județul Mureș, 18%.

Mai îngrijorătoare decât problema șomajului de lungă durată, în Regiunea Centru pare a fi problema șomajului în rândul tinerilor, de aceea Regiunea Centru se numără printre cele 3 regiuni din România unde șomajul în rândul tinerilor depășește 25% astfel îndeplinind criteriile de eligibilitate stabilite de ILMT (Inițiativa „Locuri de muncă pentru tineri”), acțiune planificată în cadrul Axei Prioritare 1 din Program Operațional Capital Uman, dar acest subiect va fi tratat separat în alt capitol dedicat special problemelor cu care se confruntă tineretul pe piața muncii.

Ținând cont de cele prezentate anterior șomajul ridică probleme atât la nivelul Regiunii Centru cât și la nivelul României, principalul factor ar fi criza economică ale cărei efecte negative s-au manifestat prin reducerea numărului de locuri de muncă prin limitarea și încetinirea creării de locuri de muncă, cu consecințe directe în blocarea intrării tinerilor pe piața muncii și ieșirea de pe piața muncii a persoanelor cu o poziție vulnerabilă (persoane angajate cu contracte temporare, vârstnici, persoane cu nivel scăzut de educație, persoane cu dizabilități etc.) la care se adaugă progresul tehnologic și, nu în ultimul rând, îmbătrânirea populației. Pentru ca țara noastră să poată fi capabilă să îndeplinească obiectivele asumate în contextul Strategiei Europa 2020 sunt necesare intervenții integrate planificate în domeniul ocupării forței de muncă și educației folosindu-ne cât putem de mult de fondurile europene de care dispunem prin intermediul Programelor Operaționale din noul ciclu de programare 2014 – 2020.

### **2.3.Oferta și cererea pe piața regională a muncii – o balanță instabilă**

Ciclurile economice din ultimii 25 ani au influențat semnificativ echilibrul cerere – ofertă pe piața regională a muncii. În perioada 1990-2000, Regiunea Centru a traversat o perioadă dificilă, de declin economic, marcată de un începutul greoi al transferului de proprietate și al restructurării activităților economice ineficiente, pierderea piețelor tradiționale de desfacere din Europa de Est, pe fondul deteriorării principalelor echilibre macroeconomice și a inflației galopante. Procesul de restructurare economică a fost însoțit de o restrângere semnificativă sau de închidere a capacităților existente de producție, mineritul, chimia și metalurgia neferoasă fiind cele mai afectate ramuri economice. Începând cu anii 2000-2001 climatul economic s-a ameliorat, economia și-a reluat creșterea, iar anii 2006-2008 au adus consolidarea creșterii economice. Criza economică și financiară ce a debutat în a doua jumătate a anului 2008 a avut un impact negativ semnificativ asupra economiei regionale atât în ce privește nivelul produsului intern brut cât și în ce privește nivelul ocupării (numărul salariaților a scăzut în perioada 2008-2011 cu 14%). Volumul investițiilor atât străine cât și

autohtone s-a redus, iar unele companii străine s-au retras sau și-au redus prezența în Regiunea Centru.

Deschiderea pieței europene a muncii pentru lucrătorii români odată cu aderarea țării noastre la Uniunea Europeană a fost un factor deosebit de important care a acționat pozitiv în primii ani, moderând discrepanțele existente pe piața regională a muncii și contribuind la reducerea ratei șomajului. În ultimii ani se resimt însă din ce în ce mai puternic și efectele negative ale liberalizării pieței muncii pentru români, una dintre consecințele majore cu care se confruntă regiunea noastră fiind penuria de competențe profesionale în diferite sectoare economice.

După integrarea României în Uniunea Europeană, a crescut importanța identificării și tratării problemelor de ocupare a forței de muncă la nivel regional. Politica comunitară în domeniu asigura încă de pe atunci sprijin, prin măsuri active de îmbunătățire a ocupării și de reducere a șomajului. Astfel au ajuns să se elaboreze planuri și strategii de dezvoltare județene iar principalul instrument de finanțare a obiectivelor strategice ale politicii de ocupare este FSE.

Planurile și strategiile de dezvoltare județene din județele Regiunii Centru (Alba, Brașov, Covasna, Harghita, Mureș și Sibiu) au fost adoptate de Consiliile Județene. Obiectivele și măsurile strategice de îmbunătățire a ocupării forței de muncă descrise de acestea se refereau la prevenirea șomajului (Alba și Sibiu), crearea locurilor de muncă prin promovarea antreprenoriatului (Alba, Brașov, Covasna și Mureș) promovarea adaptabilității și mobilității pe piața forței de muncă (Alba, Covasna, Mureș și Sibiu), dezvoltarea capitalului uman și formarea profesională (Alba, Mureș și Sibiu). Mai multe strategii județene subliniază importanța parteneriatului cu instituțiile de stat, în special cu Agențiile Județene de Ocuparea a Forței de Muncă.

Anual, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă întocmește Programul de ocupare a forței de muncă având în vedere atribuțiile conferite de legislația în vigoare. Pentru anul 2015, proiectarea programului de ocupare a avut la bază obiectivele Programului de Guvernare 2013-2016, precum și obiectivele strategice ale Uniunii Europene în materie de ocupare în perspectiva Europa 2020, inclusiv acțiuni subscrise schemei de Garanție pentru tineri pentru perioada 2014 – 2015. Programul de ocupare a forței de muncă pentru anul 2015 s-a elaborat pe baza propunerilor agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă și a agenției municipiului București, propuneri fundamentate pe baza analizei situației economico – sociale înregistrate la nivel teritorial.

Ciclurile economice și modificările structurale în economie au determinat schimbări notabile și în ce privește structura ofertei regionale de locuri de muncă. Pentru a vedea modificările în oferta de pe piața regională a muncii vom prezenta în cele ce urmează situația locurilor de muncă vacante în ultimii 10 ani.

Numărul locurilor de muncă vacante include numărul posturilor plătite, nou create, neocupate, sau care vor deveni vacante, pentru care:

- Perioada 2005-2008:
  - angajatorul întreprinde acțiuni concrete spre a găsi un candidat potrivit pentru ocuparea postului respectiv (exemple de acțiuni concrete întreprinse de angajator: anunțarea existenței locului vacant prin serviciile de ocupare a forței de muncă, publicitate prin ziare, media, Internet, contactare directă a posibililor candidați etc.);
  - angajatorul dorește sa îl ocupe imediat sau în viitorul apropiat (maxim 3 luni după luna de referință).
- Începând cu anul 2009:
  - angajatorul întreprinde acțiuni concrete spre a găsi un candidat potrivit pentru ocuparea postului respectiv (exemple de acțiuni concrete întreprinse de angajator: anunțarea existenței locului vacant prin serviciile de ocupare a forței de muncă, publicitate prin ziare, media, internet, contactare directă a posibililor candidați etc.);
  - angajatorul dorește ocuparea imediată sau într-o perioadă specifică de timp stabilită de angajator. Perioada specifică de timp se refera la perioada maximă necesară ocupării locului de muncă vacant.

Sunt considerate locuri vacante posturile destinate persoanelor din afara întreprinderii (dar pe care pot concura și persoane din interiorul întreprinderii), indiferent dacă sunt posturi pe durată determinată sau nedeterminată, în program de lucru normal sau parțial.

Posturile ocupate de persoanele care absentează o anumită perioadă de timp (concedii de maternitate, pentru îngrijirea copilului, concedii medicale, concedii fără plată, alte absențe), se consideră vacante, dacă angajatorul dorește substituirea pe perioada determinată (temporară) și dacă întreprinde acțiuni de găsire a candidaților.

Nu se consideră vacante, posturile neocupate:

- destinate exclusiv promovării persoanelor din interiorul întreprinderii sau instituției;
- din unitățile administrației publice, blocate printr-un act normativ.

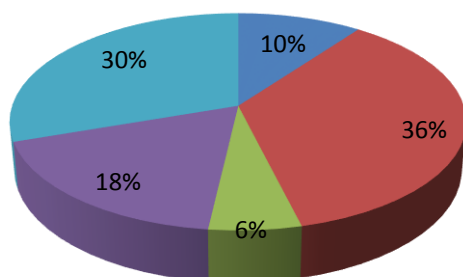
**Tabel 2.3.1 Locurile de muncă vacante în Regiunea Centru**

	2005	2008	2011	2015
<b>Total</b>	<b>8496</b>	<b>10495</b>	<b>3291</b>	<b>5189</b>
<b>Agricultură, vânătoare și silvicultură</b>	862	391	71	102
<b>Industrie</b>	3058	3126	1309	2278
<b>Construcții</b>	483	309	120	145
<b>Servicii</b>	1524	1513	771	1220
<b>Celelalte activități ale economiei naționale</b>	2569	5156	1020	1444

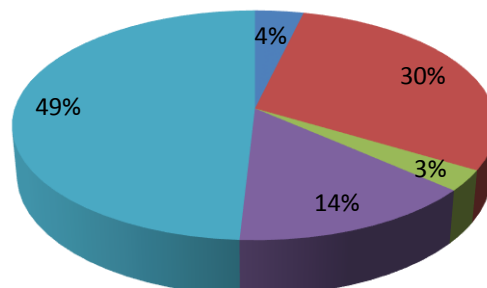
Sursă date: INS

**Grafic 2.3.1 Ponderea locurilor de muncă vacante din principalele sectoare economice în Regiunea Centru**

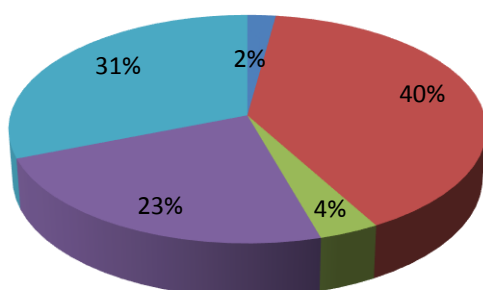
**2005**



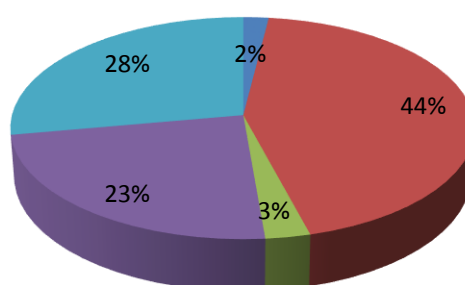
**2008**



**2011**



**2015**



■ Agricultura, vanatoare si silvicultura

■ Industrie

■ Constructii

■ Servicii

■ Celelalte activitati ale economiei nationale

Sursă date: INS

Din anul 2005 până la începutul crizei economice numărul locurilor de muncă vacante a fost în continuă creștere, apoi reducându-se dramatic pe perioada crizei. Dar în ultimii 4 ani numărul locurilor de muncă vacante a început din nou să crească, de la 3291 locuri de muncă vacante în 2011 la 5189 în 2015.

În perioada analizată, în domeniul serviciilor numărul de locuri de muncă vacante din Regiunea centru s-a redus de la 1524 de locuri de muncă vacante în anul 2005 la doar 771 în 2011 și crescând apoi la 1220 de locuri de muncă vacante în 2015, dar ponderea locurilor de muncă vacante din domeniul serviciilor în total a crescut de la 18% în 2005 la 23% în 2015.

Numărul locurilor de muncă vacante din construcții au scăzut cu aproximativ 70% în perioada analizată de la 483 câte erau disponibile în anul 2005 la doar 145 de locuri de muncă vacante în 2015. În anul 2008 erau vacante 309 locuri de muncă în construcții reprezentând 3% din locurile de muncă vacante din Regiunea Centru, în anul 2015 numărul acestora scade la jumătate dar ponderea lor în totalul locurilor de muncă vacante din regiunea noastră rămâne aceeași.

Cele mai multe locuri de muncă vacante sunt în industrie 2278 în 2015, mai puține decât în 2005 cu 780 dar ponderea acestora în total locuri vacante din regiune a crescut în această perioadă cu 8% de la 36% în 2005 la 44% în 2015.

Un al doilea indicator prin care se poate analiza oferta de muncă este **rata locurilor de muncă vacante**. Rata anuală a locurilor de muncă vacante reprezintă raportul dintre numărul mediu anual al locurilor de muncă vacante și numărul mediu anual al locurilor de muncă (ocupate și vacante, exclusiv cele blocate sau destinate numai promovării în interiorul întreprinderii sau instituției), exprimat procentual.

**Tabel 2.3.2 Rata locurilor de muncă vacante în cele 8 regiuni ale României (%)**

	Anul 2005	Anul 2015
<b>România</b>	1,65	1,12
<b>Regiunea NORD-VEST</b>	1,58	1,31
<b>Regiunea CENTRU</b>	<b>1,55</b>	<b>0,9</b>
<b>Regiunea NORD-EST</b>	1,69	1,04
<b>Regiunea SUD-EST</b>	1,22	0,6
<b>Regiunea SUD-MUNTENIA</b>	1,76	1,26
<b>Regiunea BUCUREȘTI - ILFOV</b>	2,08	1,26
<b>Regiunea SUD-VEST OLTENIA</b>	1,14	0,44
<b>Regiunea VEST</b>	1,89	1,78

Sursă date: INS

În anul 2005 cea mai mare rată a locurilor de muncă vacante era în Regiunea București – Ilfov (2,08%) iar media națională era de 1,65%. Făcând abstracție de la Regiunea București – Ilfov diferențele intraregionale nu erau foarte mari în ceea ce privește acest indicator, cea mai mică rată a locurilor de muncă era în Regiunea Sud – Vest Oltenia (1,14%) iar la polul opus era Regiunea Vest cu o rată a locurilor de muncă de 1,89%. Zece ani mai târziu, în 2015, diferențele intraregionale se măresc și rata locurilor de muncă vacante scade atât la nivelul României cât și la nivelul fiecărei regiuni. Cea mai mică scădere a acestei rate se înregistrează în Regiunea Vest, care acum devine regiunea cu cea mai mare rată a locurilor de muncă vacante din România (1,78%). În 2015, rata locurilor de muncă vacante în România era 1,12%, iar regiunea cu cea mai mică rată este, la fel ca și în anul 2005, Regiunea Sud – Vest Oltenia.

Rata locurilor de muncă vacante din Regiunea Centru s-a aflat sub media națională în perioada analizată în 2005 fiind de 1,55% iar până în anul 2015 a scăzut la 0,9%.

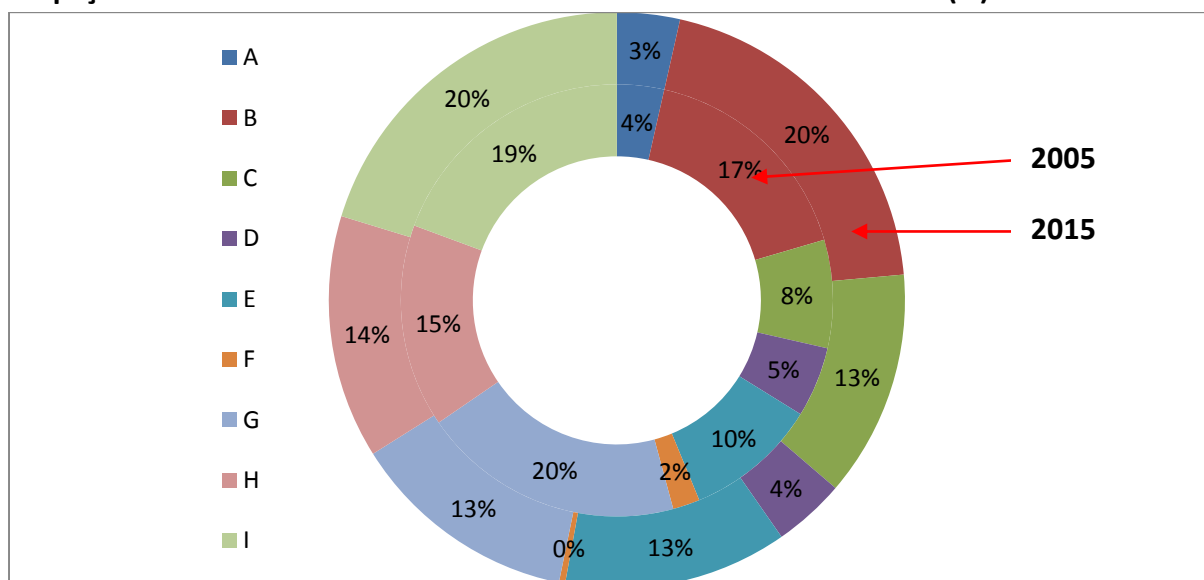
**Tabel 2.3.3 Locurile de muncă vacante din Regiunea Centru pe grupe majore de ocupații**

	2005	2015
<b>Total</b>	8494	5189
<b>A. Membri ai corpului legislativ, ai executivului, inalti conducatori ai</b>	299	183

administratiei publice, conducatori si functionari superiori		
B. Specialisti in diverse domenii de activitate	1440	1040
C. Tehnicienii si alti specialisti din domeniul tehnic	687	660
D. Functionari administrativi	447	209
E. Lucratori in domeniul serviciilor	845	652
F. Lucratori calificati in agricultura, silvicultura si pescuit	172	18
G. Muncitori calificati si asimilati	1668	666
H. Operatori la instalatii si masini; asamblori de masini si echipamente	1291	709
I. Muncitori necalificati	1645	1052

Sursă date: INS

**Grafic 2.3.2 Ponderea locurilor de muncă vacante din Regiunea Centru pe grupe majore de ocupații în totalul locurilor de muncă vacante (%)**



Sursă date: INS

După cum am mai menționat anterior numărul total locurilor de muncă vacante din Regiunea Centru a scăzut în 2015 comparativ cu 2005 și același trend a fost înregistrat pe fiecare dintre grupele majore de ocupații în parte. În Regiunea Centru cele mai multe locuri de muncă vacante erau destinate, în anul 2005, pentru muncitorii calificați iar în 2015 pentru cei necalificați.

#### 2.4. Salariul – factor determinant pentru nivelul ocupării

Sunt banii unul dintre factorii motivatori și principali care sunt luați în calcul când ne căutam un loc de muncă? Răspunsul este dintotdeauna în discuție și bineînțeles că fiecare poate avea câte o părere, mai mult sau mai puțin apropiată una de alta ca și conținut. Mai mulți psihologi cum ar fi Herzberg, F.Taylor, Hawthorne dar și economiști prestigioși precum J. M.



Keynes<sup>15</sup> sau cei aparținând Școlii neoclase au dezvoltat modele teoretice privind legătura salariu - nivel de ocupare a forței de muncă.

Chiar dacă unii îi acordă o importanță mai mare în timp ce alții consideră că salariul nu este chiar cel mai important factor când se pune problema ocupării unui loc de muncă, cu toții sunt de acord ca este unul dintre factorii determinanți pentru nivelul ocupării.

Un salariu prea mare nu asigură întotdeauna o creștere a motivării unei persoane pentru a opta pentru un anumit loc de muncă. Spre exemplu un angajat care ocupă un post care presupune condiții de lucru riscante va fi mai degrabă motivat de o îmbunătățire a siguranței postului decât de o creștere salarială. În plus, peste un anumit nivel (în special în cazul salarizării personalului de conducere), suma de bani primită încetează să mai constituie principala preocupare, ci mai degrabă cât de solicitantă este ziua de lucru și efectiv munca pe care o desfășoară. Dar având în vedere că funcțiile de conducere sunt cu mult mai puține decât cele de execuție putem afirma că majoritatea persoanelor își caută un loc de muncă, unde salariul să fie suficient de mare încât să le acopere cheltuielile medii lunare. De aceea în cele ce urmează vor fi prezentate veniturile și cheltuielile lunare medii ale populației din Regiunea Centru.

**Tabel 2.4.1 Veniturile totale medii lunare pe o gospodărie în 2014 (UM: lei)**

Venituri totale		Venituri bănești		Salarii brute și alte drepturi salariale	
România	Regiunea CENTRU	România	Regiunea CENTRU	România	Regiunea CENTRU
2500,72	2522,63	2104,31	2149,33	1278,91	1289,27

Sursă date: INS

Media anuală a veniturilor medii lunare pe o gospodărie din Regiunea Centru erau în anul 2014 de 2522,63 lei din care 1289,27 de lei erau venituri din salarii brute. Din punctul de vedere al veniturilor totale cât și a veniturilor bănești și al salariilor brute pe o gospodărie nivelul celor din Regiunea Centru depășește în anul 2014 nivelul național.

Comparându-ne cu celelalte regiuni din România, în anul 2014, Regiunea Centru era a patra regiune din țară după mărimea veniturilor totale medii lunare pe o gospodărie, prima regiune fiind Regiunea BUCUREȘTI – ILFOV (3420,17 lei/gospodărie), urmată de Regiunea NORD-VEST (2641,9 lei/gospodărie) respectiv Regiunea VEST (2587,56 lei/gospodărie).

<sup>15</sup>*Teoria generală a ocupării forței de muncă, a dobânzii și a banilor*

**Tabel 2.4.2 Cheltuielile totale medii lunare pe o gospodărie în 2014 (UM: lei)**

<b>Total</b>	România	2269,25
	Regiunea CENTRU	2277,2
<b>Cheltuieli bănești</b>	România	1914,17
	Regiunea CENTRU	1945,03
<b>Cumpărarea produselor alimentare</b>	România	475,49
	Regiunea CENTRU	505,54
<b>Cheltuieli pentru plata serviciilor</b>	România	432,2
	Regiunea CENTRU	448,24
<b>Impozite, contribuții, cotizații, taxe</b>	România	378,32
	Regiunea CENTRU	381,83
<b>Sold în numerar la sfârșitul perioadei</b>	România	429,73
	Regiunea CENTRU	383,74

Sursă date: INS

Media cheltuielilor totale lunare dintr-o gospodărie din Regiunea Centru era în anul 2014 de 2277,2 lei, puțin peste nivelul național. Chiar dacă după cum am menționat anterior media anuală a veniturilor medii lunare pe o gospodărie din Regiunea Centru erau în anul 2014 mai mari decât media națională, soldul în numerar rămas într-o gospodărie la sfârșitul perioadei este mai mic.

**Tabel 2.4.3 Câștigul salarial nominal mediu net lunar în anul 2014 (UM: lei)**

	<b>Total</b>	<b>Masculin</b>	<b>Feminin</b>
<b>România</b>	1697	1761	1627
<b>Regiunea CENTRU</b>	1501	1570	1423
<b>Alba</b>	1433	1479	1382
<b>Brașov</b>	1604	1699	1490
<b>Covasna</b>	1267	1261	1272
<b>Harghita</b>	1251	1285	1218
<b>Mureș</b>	1509	1575	1430
<b>Sibiu</b>	1616	1688	1535

Sursă date: INS

În anul 2014 câștigul salarial nominal mediu era de 1501 lei în Regiunea Centru, cu aproape 200 de lei mai mic decât la nivel național. Județele Sibiu și Brașov dețin primele locuri din punctul de vedere al câștigului net lunar din Regiunea noastră, salariul nominal mediu net lunar era de 1616 lei în județul Sibiu, respectiv 1604 lei în județul Brașov, dar nici măcar în aceste județe nu se depășește media națională.

În medie în județele Regiunii Centru câștigul salarial nominal mediu net lunar este mai mare în rândul persoanelor de sex masculin cu aproximativ 8% decât în rândul persoanelor de sex feminin, singurul județ din regiune unde câștigul salarial nominal mediu net lunar al populației feminine este mai mare decât al celei masculine era, în anul 2014, Covasna.

**Tabel 2.4.4 Câștigul salarial nominal mediu net lunar în anul 2014 pe activități ale economiei naționale (UM: lei)**

	România	Regiunea CENTRU
Total	1697	1501
Agricultură, silvicultură și pescuit	1270	1224
Industrie	1720	1606
Industria extractivă	3260	3054
Industria prelucrătoare	1578	1507
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	3093	3006
Distribuția apei: salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	1509	1508
Construcții	1240	1199
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor	1412	1236
Transport și depozitare	1707	1460
Hoteluri și restaurante	958	878
Informații și comunicații	3357	2757
Intermedieri financiare și asigurări	3708	2605
Tranzacții imobiliare	1344	1301
Activități profesionale, științifice și tehnice	2442	1818
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	1261	1169
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	2754	2397
Învățământ	1733	1593
Sănătate și asistență socială	1496	1465
Activități de spectacole, culturale și recreative	1249	1099
Alte activități de servicii	1141	1019

Sursă date: INS

Privind datele statistice prezentate în tabelul anterior se poate observa că pe fiecare dintre activitățile economiei naționale salarial nominal mediu net din Regiunea Centru este sub nivelul național.

În ceea ce privește domeniile cele mai atractive din Regiunea Centru din punct de vedere salarial în 2014 erau:

- **Industria extractivă** (câștigul salarial nominal mediu net era de 3054 lei);
- **Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat** (câștigul salarial nominal mediu net era de 3006 lei);
- **Informații și comunicații** (câștigul salarial nominal mediu net era de 2757 lei).

La polul opus, domeniile cu cel mai scăzut câștig salarial nominal mediu net din regiunea noastră în anul 2014 erau:

- **Hoteluri și restaurante** (câștigul salarial nominal mediu net era de 878 lei);
- **Activități de spectacole, culturale și recreative** (câștigul salarial nominal mediu net era de 1099 lei);
- **Activități de servicii administrative și activități de servicii suport** (câștigul salarial nominal mediu net era de 1169 lei).

Pentru ca i-am tratat separat în ceea ce privește ocuparea, șomajul și programele menite să îi ajute în ocuparea unui loc de muncă, vom evidenția și așteptările salariale ale tinerilor. Potrivit unui studiu realizat de Artic și Synovate în rândul studenților de la cele mai importante universități de stat și particulare din România principalele concluzii privind așteptările tinerilor referitoare la viitorul lor loc de muncă sunt următoarele:

- ✓ Pachetul salarial avantajos este principalul criteriu de selecție a unui loc de muncă pentru 77% dintre studenți, 54% sunt interesați de oportunitățile de avansare în carieră, 47% de dezvoltarea profesională, 19% de o organizație puternică și doar 10% sunt interesați de un colectiv agreabil.
- ✓ La capitolul domeniului de interes pentru angajare, 16% dintre tineri ar dori să lucreze în sectorul bancar, același procent orientându-se spre marketing. Resursele umane și informatica sunt, de asemenea, pe lista de preferințe când vine vorba de carieră, la fel ca publicitatea, finanțele și turismul. De remarcat că 6% dintre studenții care au participat la această cercetare nu știu în ce domeniu ar dori să lucreze, deși urmează o facultate.
- ✓ În ceea ce privește tipul de companie, preferința este clară, mai bine de jumătate dintre studenți vor să muncească într-o companie multinațională cu capital majoritar străin și doar 16% ar lucra într-o companie românească, chiar dacă aceasta este dintre cele mai mari. Pentru firmele de stat ori instituții publice au optat numai 11% dintre tinerii intervievați, iar 10% încă nu știu spre ce tip de firmă se vor orienta.

Potrivit altui studiu realizat de Inspire Group și Mercury Research cei mai mulți dintre candidații fără experiență au răspuns, în 2013, că așteptările lor salariale sunt de 1.200 lei și aproximativ 20% se încumetau să sere la 1.500 de lei, sau peste. După 2 ani studiul a fost reluat. În anul 2015, 35% din tinerii fără experiență cer 1500 de lei și 40% dintre aceștia își doresc un salariu de 1600 de lei sau peste.

În ceea ce privește domeniile atractive pentru tineri, Mercury Research a concluzionat că 73% dintre respondenți și-ar dori să lucreze în domeniul IT, urmat de un procent de 68% pentru auto și de 54% pentru energie și industrie. În termeni de atractivitate, cel mai mult teren au pierdut industriile bunurilor de larg consum, Comerț cu amănuntul și Agricultură, înregistrând scăderi de până la 13% în 2015, comparativ cu 2013.

Până acum ne-am referit la nivelul salarial din prisma angajatului, dacă privim problema din punctul de vedere al angajatorului, costurile angajatorului în cazul unui salariat nu se rezumă doar la salariul plătit lunar către angajat la care se adaugă taxele și contribuțiile plătite către

stat, care în anul 2014 erau de aproximativ 76% din salariul net, mai există o serie de costuri asociate cu angajații care nu țin doar de salariu și care, la prima vedere, pot fi neglijate. Pe lângă costurile salariale, angajatorul va trebui să aloce costuri suplimentare în legătură cu:

- recrutarea, fie că este internă sau externalizată;
- formarea profesională – conform art. 194 din Codul muncii, angajatorul este obligat să asigure participarea tuturor salariaților la programe de formare profesională la anumite perioade de timp: 2 sau 3 ani, în funcție de numărul de salariați;
- echipamente asociate muncii respectivului salariat: echipamente de protecție, calculatoare/laptopuri, echipamente de birotică, aparatura etc., în funcție de specificul locului de muncă;
- beneficii care se pot acorda pentru a stimula angajatul: bonificațiile pentru depășirea targetului, primele de merit, tichetele masa, participarea angajaților la profit, tichete cadou, al 13-lea salariu, prima de vacanță, prima de sărbători, etc.

Având în vedere costurile menționate anterior este de la sine înțeles că un angajat prin munca sa trebuie să aducă beneficii financiare angajatorului care să depășească toate aceste costuri nu doar cel a salariului pe care el îl primește.

În vederea elaborării studiului de față a fost organizată o consultare a firmelor mici și mijlocii din regiunea noastră privind criteriile de selectare și problemele pe care le întâmpină în procesul de recrutare a forței de muncă. Potrivit răspunsurilor oferite, principalele aspecte pe care firmele le urmăresc în procesul de recrutare ar fi: experiența practică în domeniul solicitat, urmată de nivelul educației deținut de candidat și de faptul dacă a mai fost angajat anterior (experiența de muncă în general, nu neapărat în domeniul solicitat).

O treime dintre firme nu au angajat proaspăt absolvenți iar din aceștia mai mult de jumătate susțin ca și-ar dori să angajeze tineri proaspăt absolvenți doar că nu s-a prezentat nici unul la interviuri, de asemenea unele firme au susținut că sunt dispuse să îi sprijine pe partea practică în cazul în care aceștia sunt interesați de posturile vacante din organizația respectivă.

Motivele pentru care celelalte firme care nu au angajat tineri proaspăt absolvenți, nu își doresc să o facă sunt următoarele: se adaptează greu la program și lipsesc nemotivat, instabilitate (nu rămân în firmă pe o perioadă mai lungă de timp), profilul ocupațiilor n care sunt pregătiți nu corespunde necesităților lor, consideră că posturile oferite nu sunt pe placul generației tinere, nu au dorit să își asume răspunderile aferente posturilor vacante, au pretenții salariale nejustificate, solicită program flexibil, doresc concedii în perioade de vârf și astfel firma nu poate să își desfășoare activitatea în condiții normale, nu acceptă condiții mai dificile de muncă.

Dintre firmele care au angajat proaspăt absolvenți aproape 60% se declară mulțumite de aceștia și chiar dacă unii angajatori au considerat că experiența teoretică nu era extraordinară la angajare tinerii au avut abilitatea de a învăța repede. De asemenea

angajatorii apreciază faptul că tinerii au abilități de a lucra în echipă și abilitatea de a înțelege și a executa sarcinile aferente postului său. De asemenea aceste firme consideră că tinerii ar trebui să participe cu mai multe idei noi și să își folosească timpul de lucru mai eficient.

Celelalte, peste 40% din firmele care au angajat tineri proaspăt absolvenți nu sunt deloc mulțumite de aceștia. Angajatorii susțin că tinerilor le lipsește disciplina, tratează munca cu superficialitate, nu au baza teoretică pentru a putea învăța practic, necesită supraveghere mai atentă, pretenții salariale prea mari, lipsă de punctualitate, cei care reușesc să deprindă repede abilități practice pleacă din firmă pentru salarii mai mari, implicare scăzută în activitatea firmei și altele. Chiar și aceste firme, care în general au fost nemulțumite de tinerii absolvenți, consideră că au abilitatea de a învăța repede iar faptul ce îi nemulțumește cel mai tare este că tinerii nu își folosesc eficient timpul.

Din cele 57 de firme din Regiunea Centru care au participat la consultarea publică 56 au făcut angajări în ultimul an, în 42 de firme s-au angajat persoane cu nivel de pregătire primar, gimnazial, profesional sau fără studii, 40 de firme au avut nevoie de angajați cu nivel de pregătire liceal și post-liceal și doar 33 dintre firme au avut nevoie de absolvenți de studii universitare.

În ceea ce privește ușurința în a găsi persoanele cu calificare adecvată cerințelor posturilor vacante din firmă de-a lungul timpului, angajatorii au susținut că nu le-a fost tocmai ușor să își găsească candidații potriviți, cel mai greu a fost să găsească persoane cu studii universitare, urmate de persoane cu studii medii (gimnazial și profesional sau liceal și post-liceal) iar cel mai ușor le-a fost să găsească persoane fără studii sau cu studii primare.

În 20 dintre firme nu s-au făcut angajări în ultimul an pentru persoane fără studii sau cu studii primare, 15 dintre firme nu au avut nevoie de persoane cu studii superioare, iar de angajați cu studii medii n-au avut nevoie 10 firme (gimnazial și profesional) respectiv 11 firme (liceal și post-liceal).

### **3. Dificultăți și soluții privind ocuparea în fostele localități monoindustriale.**

#### **Studii de caz: orașele Cugir și Bălan**

Toate fostele zone monoindustriale din România au avut de suferit. Procesul socialist de industrializare a creat centre urbane construite în jurul unei singure industrii, ba chiar în jurul unei singure firme. Chiar dacă după 1990, localitățile monoindustriale au beneficiat de subvenții și diferite ajutoare din partea statului, impactul restructurării industriale s-a resimțit atât în plan economic cât și social. Rezultatele aplicării diferitelor programe de revitalizare economică au fost diferite de la o localitate la alta, la aceste rezultate contribuind în proporții variabile o multitudine de factori locali. În studiul de față sunt prezentate evoluțiile socioeconomice în cazul a două orașe monoindustriale din Regiunea Centru: orașul Cugir, axat în trecut pe producția de armament și orașul Bălan, fostă localitate minieră până la începutul anilor 2000.

#### **3.1. Orașul Cugir**

Cugirul este un oraș de mărime medie din județul Alba, Regiunea Centru, având o suprafață de 354,1 km<sup>2</sup> și 26865 locuitori, densitate 76 loc/km<sup>2</sup> (2015). Este un vechi centru industrial, care după o perioadă în care au avut loc o serie de disponibilizări colective, a reușit să atragă atât investitori străini cât și autohtoni și să intre într-un proces de regenerare economică.

Cu toate problemele economice generate de restructurarea industriei de armament, Cugirul are în prezent o situație mai bună față de alte localități anterior monoindustriale, la această evoluție contribuind existența pe plan local a forței calificate de muncă și șansa de a fi reușit atragerea unor investitori străini și autohtoni importanți. Parcul Industrial Cugir este un alt factor ce a contribuit la dezvoltarea economică a orașului, mai multe exemple de succes în revitalizare urbană din UE susțin că parcurile industriale produc un impact pozitiv real în economie.

O problemă ce necesită la fel de multă atenție ca și cea economică este viața socială și culturală, deoarece migrația tinerilor spre alte orașe este influențată și de faptul că în Cugir viața socială este puțin diversificată.

În ceea ce privește învățământul, instituțiile din orașul Cugir au înțeles că modificarea/completarea sistemului clasic de învățământ aduce multiple beneficii elevilor, aceștia adaptându-se mai ușor cerințelor actuale ale pieței muncii.

## Restructurarea industriei cugirene – un succes parțial

Până la revoluția din 1989 Cugirul era un oraș monoindustrial fiind cunoscut la nivel național datorită producției de arme și muniție, mașini de spălat și mașini de cusut. Înainte de 1989 Uzina Mecanică Cugir a fost una dintre cele mai importante societăți comerciale din județul Alba, având peste 18.000 de angajați, după acest an activitatea intensă a mai durat doar 4-5 ani. După ce a trecut printr-o serie de probleme economice, principala fabrică a orașului, a fost nevoită să își restrângă activitatea, astfel încât în anul 2008 avea doar 1000 de angajați.

Odată cu programele și măsurile de restructurare economică derulate după 1996, Guvernul României a pus în practică măsuri acompaniatoare pentru localitățile puternic afectate din punct de vedere economic și social. În rândul măsurilor sus amintite se numără acordarea prin lege a unor pachete de facilități fiscale pe o perioadă mai lungă pentru agenții economici care își desfășurau activitatea în localitățile cel mai puternic afectate economic. Orașul Cugir a fost declarat în anul 2000 *zonă defavorizată* prin Hotărârea nr. 1249/2000 pentru o perioadă de 10 ani și prin urmare, societățile comerciale cu capital majoritar privat, persoane juridice române, precum și întreprinzătorii particulari sau asociațiile familiale care își desfășurau activitatea în orașul Cugir au beneficiat de importante facilități fiscale precum:

- scutirea de la plata:
  - taxelor vamale și a taxei pe valoarea adăugată pentru mașinile, utilajele, instalațiile, echipamentele, mijloacele de transport, alte bunuri amortizabile, care se importă în vederea efectuării de investiții în zonă;
  - taxei pe valoarea adăugată pentru mașinile, utilajele, instalațiile, echipamentele, mijloacele de transport, alte bunuri amortizabile, produse în țară, în vederea efectuării și derulării de investiții în zonă;
- scutirea de la plata taxelor vamale pentru materiile prime importate, necesare în vederea realizării producției proprii în zonă;
- scutirea de la plata impozitului pe profit pe durata de existență a zonei defavorizate;
- scutirea de la plata taxelor percepute pentru modificarea destinației sau scoaterea din circuitul agricol a unor terenuri destinate realizării investiției;
- acordarea din Fondul special de dezvoltare aflat la dispoziția Guvernului, constituit potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 59/1997 privind destinația sumelor încasate de Fondul Proprietății de Stat în cadrul procesului de privatizare a societăților comerciale la care statul este acționar, sau din alte surse aflate la dispoziția Guvernului, alocate anual, a unor sume pentru finanțarea unor programe speciale, aprobate prin hotărâre a Guvernului.

Atât *investitori străini cât și autohtoni* au beneficiat de prevederile mai sus menționate și de disponibilitatea de *forță de muncă calificată* și astfel au apărut noi unități de producție, majoritatea păstrând tradiția orașului de prelucrare a metalului. Cea mai reprezentativă în



acest sens este "S.C. STAR TRANSMISSION", născută în urma colaborării uzinei cugirene cu concernul "Daimler Chrysler", colaborare începută încă din anul 1996.

Un alt factor ce a contribuit la dezvoltarea economică a orașului Cugir este *Parcul Industrial Cugir*, înființat în data de 29 septembrie 2002, fiind singurul parc industrial din județul Alba până în anul 2015. Începând cu anul 2012, SC Parcul Industrial Cugir SA a devenit *membru partener în rețeaua BVMW*, cea mai mare uniune interprofesională și politic independentă a IMM-urilor din Germania și Europa. Făcând parte din această rețea, membrii au acces la o platformă colaborativă unde pot obține sprijin și pot genera și dezvolta inițiative antreprenoriale, proiecte concrete, noi idei de afaceri, recomandări și consilieri permanentă pe toată durata apartenenței la uniune. La începutul anului 2016, în Parcul Industrial Cugir își desfășoară activitatea 38 de societăți care totalizează un număr de aproximativ 400 de angajați. Principalele domenii în care aceste societăți activează sunt: prelucrări mecanice, prelucrarea lemnului, prelucrare mase plastice, telefonie, execuție instalații electrice și altele.

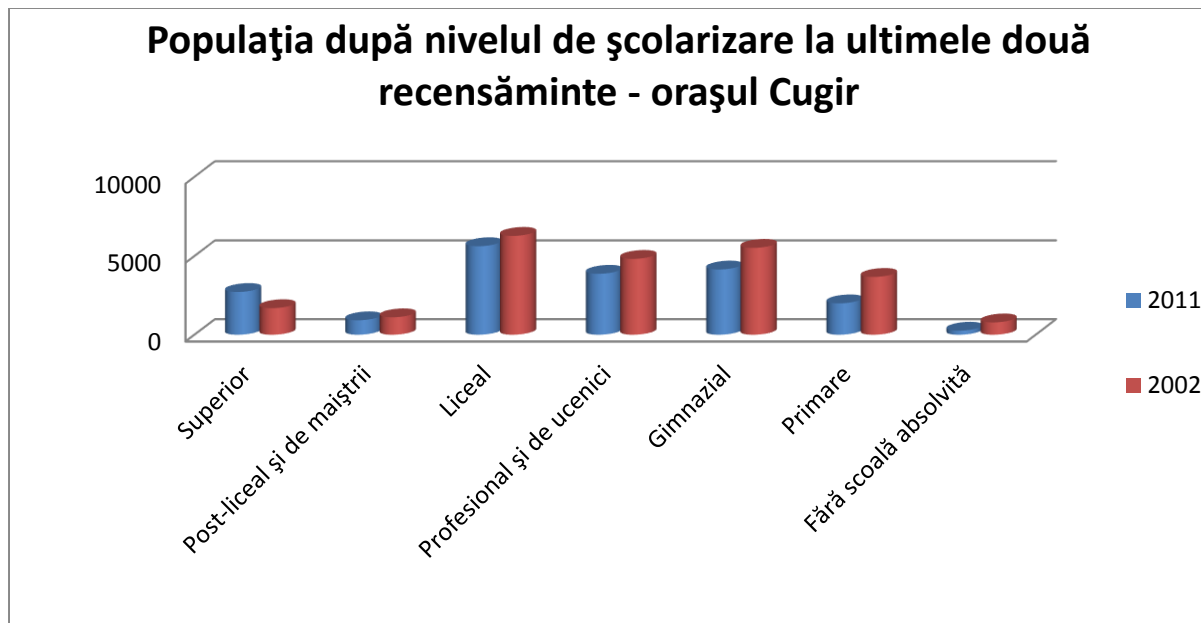
Deoarece încă există potențial de dezvoltare economică nevalorificat în zonă se dorește de asemenea realizarea unui proiect pentru *conectarea orașului Cugir la rețeaua TEN-T*. Odată cu creșterea accesibilității prin conectarea orașului Cugir la Autostrada A1, acesta ar deveni și mai atractiv pentru investitori.

#### **Calitatea pregătirii profesionale – factor de atracție a investitorilor**

Învățământul cu profil tehnic are la Cugir o istorie îndelungată datorită profilului tehnologic pe care l-a dezvoltat orașul pe parcursul anilor. În anul 1973, la Cugir, se înființează primul institut universitar de subingineri din județul Alba care a funcționat până la sfârșitul anilor 90. În prezent se găsesc doar unități de învățământ preuniversitar: preșcolar, școli cu învățământ primar și gimnazial, licee, școli postliceale.

Începând cu anul universitar 2013-2014 la Cugir funcționează pe lângă învățământul profesional clasic și învățământul profesional dual după modelul școlii profesionale germane, Kronstadt din Brașov. Această școală în sistem dual combină partea teoretică, din școală și laboratoare, cu partea practică, aplicată în firmele partenere programului. Astfel, în 2 ani de pregătire atât teoretică cât și practică, elevii vor dobândi competențele necesare începerii carierei profesionale și de asemenea vor avea prioritate la angajare pentru agenții economici implicați în acest proiect.

Grafic 3.1



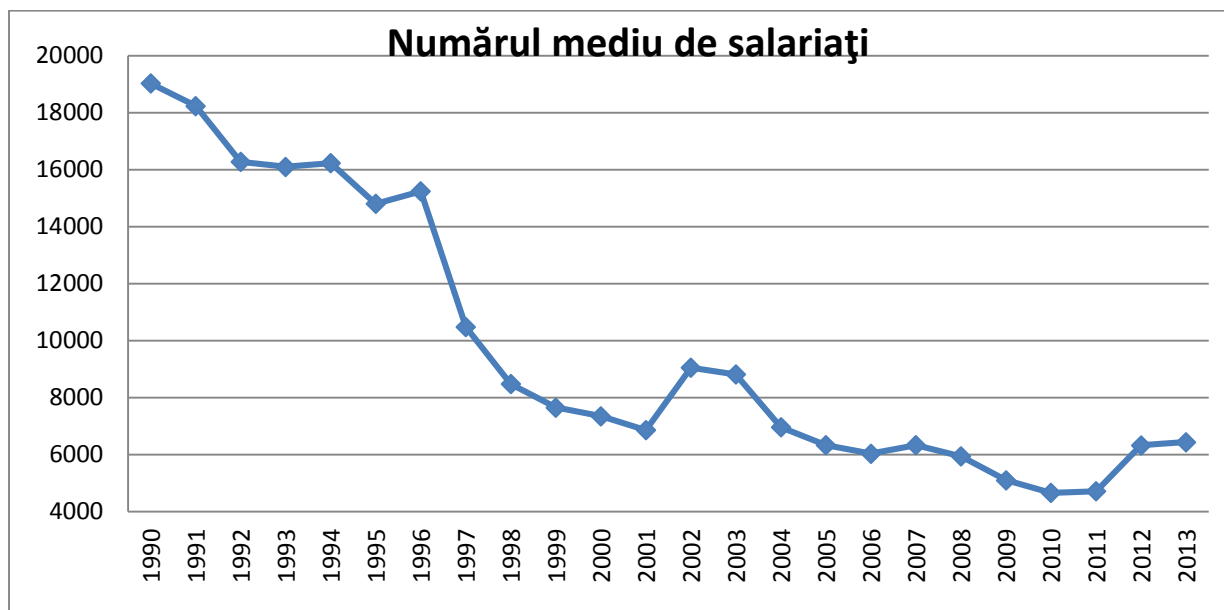
Sursă date: INS

Comparând datele de la recensământul din 2002 cu cele din anul 2011 cu toate că populația la nivelul orașului Cugir a scăzut, în ceea ce privește nivelul educațional, numărul persoanelor cu studii superioare a înregistrat o creștere. Un factor semnificativ în acest caz este și faptul că învățământul universitar a devenit mai accesibil.

### Ocupare și șomaj

După cum am precizat anterior, Uzina Mecanică Cugir a jucat un rol important în economia orașului, după cum se poate observa din graficul 2 problemele sale economice au avut un impact major asupra numărului mediu de salariați ai orașului Cugir.

Grafic 3.2

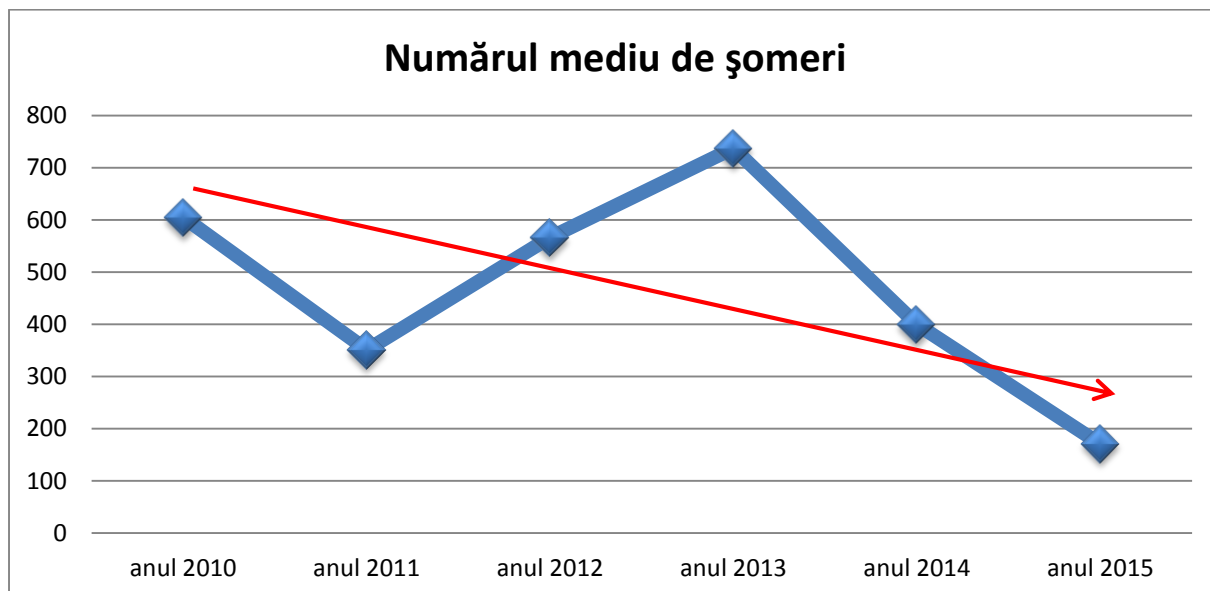


Sursă date: INS

Până în 1996 Cugirul absorbea forța de muncă și din localitățile din apropiere, de aceea numărul de salariați era atât de mare, după ce la Uzina Mecanică Cugir au început disponibilizările masive locurile de muncă au devenit insuficiente chiar și pentru populația Cugirului. Dacă raportăm numărul mediu de salariați la populația de vârstă activă<sup>16</sup> vedem că ponderea acestora este de 31,27%, cam aceeași situație fiind și la nivel național (31,78%), unde se iau în calcul și zonele rurale în care numărul mediu de salariați este relativ scăzut.

În ultimii 5 ani agenții economici cugireni au cunoscut o dezvoltare semnificativă ceea ce s-a reflectat și în oferta locurilor de muncă. Câteva exemple în acest sens sunt: Star Transmission de la 427 angajați în 2009 a ajuns la 1254 de angajați în 2014, Nova Grup de la 108 angajați în 2009 a ajuns la 170 în 2014, Fabrica de Arme Cugir de la 204 angajați în 2009 la 819 în 2014 și exemplele pot continua. Astfel, la nivelul orașului Cugir se poate observa o reducere semnificativă în ceea ce privește numărul mediu de șomeri în ultimii 6 ani, de la 605 persoane în 2010 la 171 în 2015.

**Grafic 3.3**

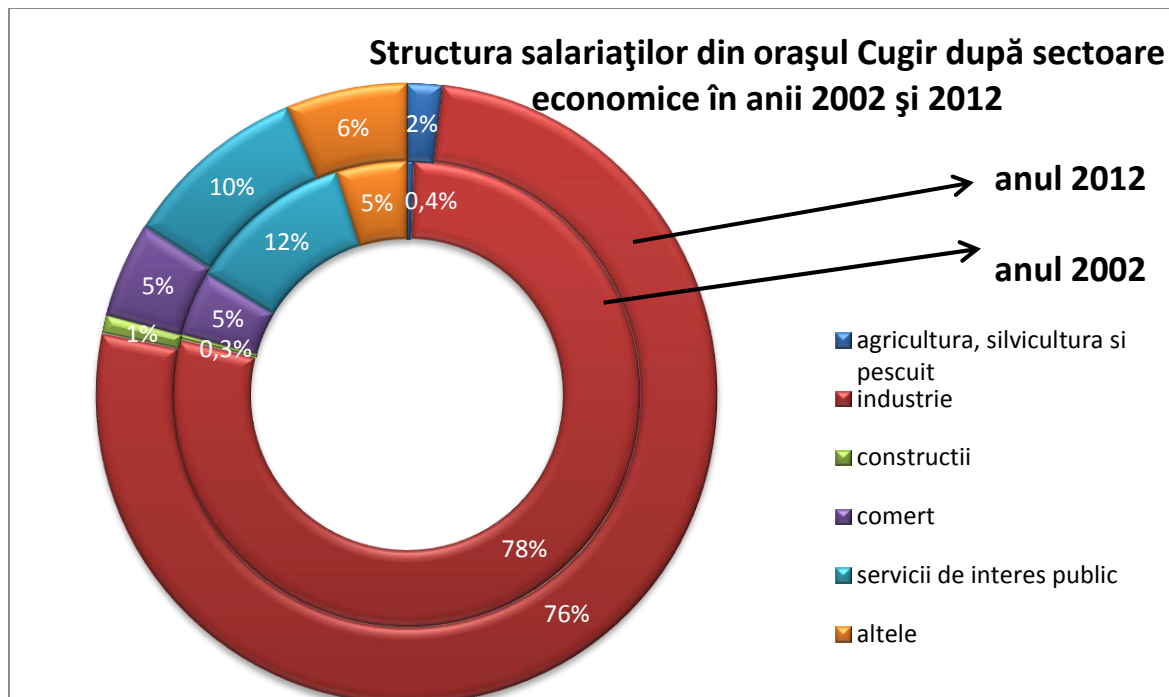


Sursă date: INS

Comparând structura salariaților după sectoare economice la un interval de timp de 10 ani, se poate remarca faptul că nu au fost schimbări majore, industria rămânând principalul sector economic al orașului, absorbind 76% din salariați în 2012 respectiv 78% în 2002. Deși numărul salariaților agricultură, silvicultură și al celor din construcții a crescut în 2012 față de 2002, aceste sectoare sunt în continuare slab dezvoltate la nivelul orașului Cugir.

<sup>16</sup> Persoanele cu vârstă cuprinsă între 15 și 64 ani conform recensământului din 2011

**Grafic 3.4**

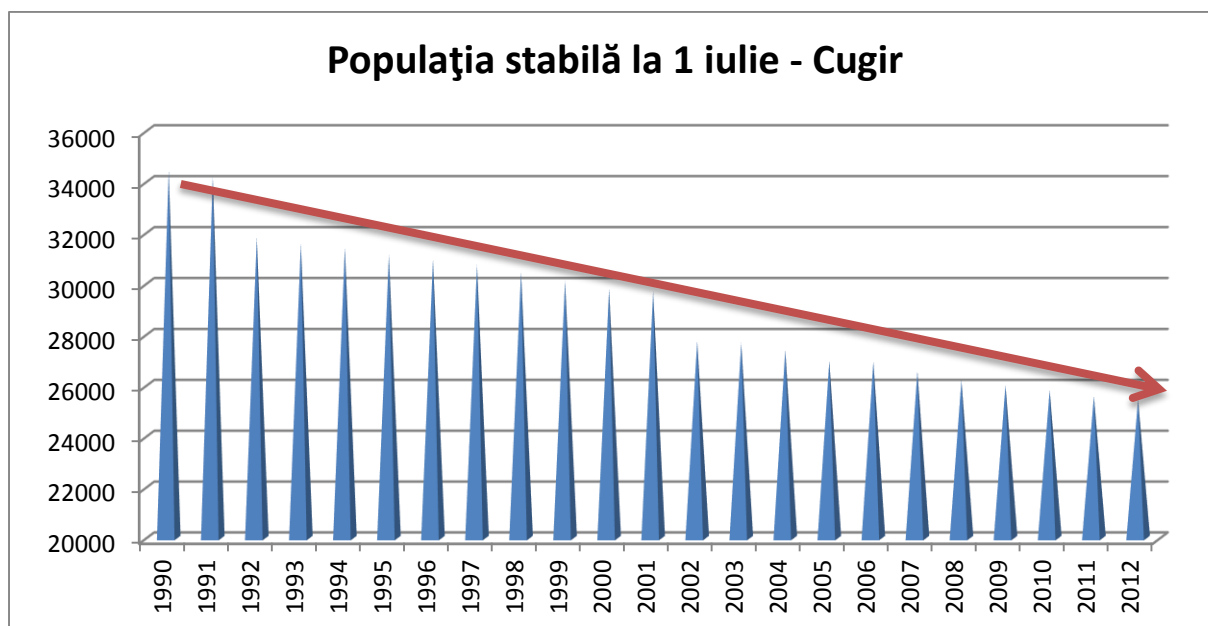


Sursă date: INS

### Efectele demografice ale restructurării economice

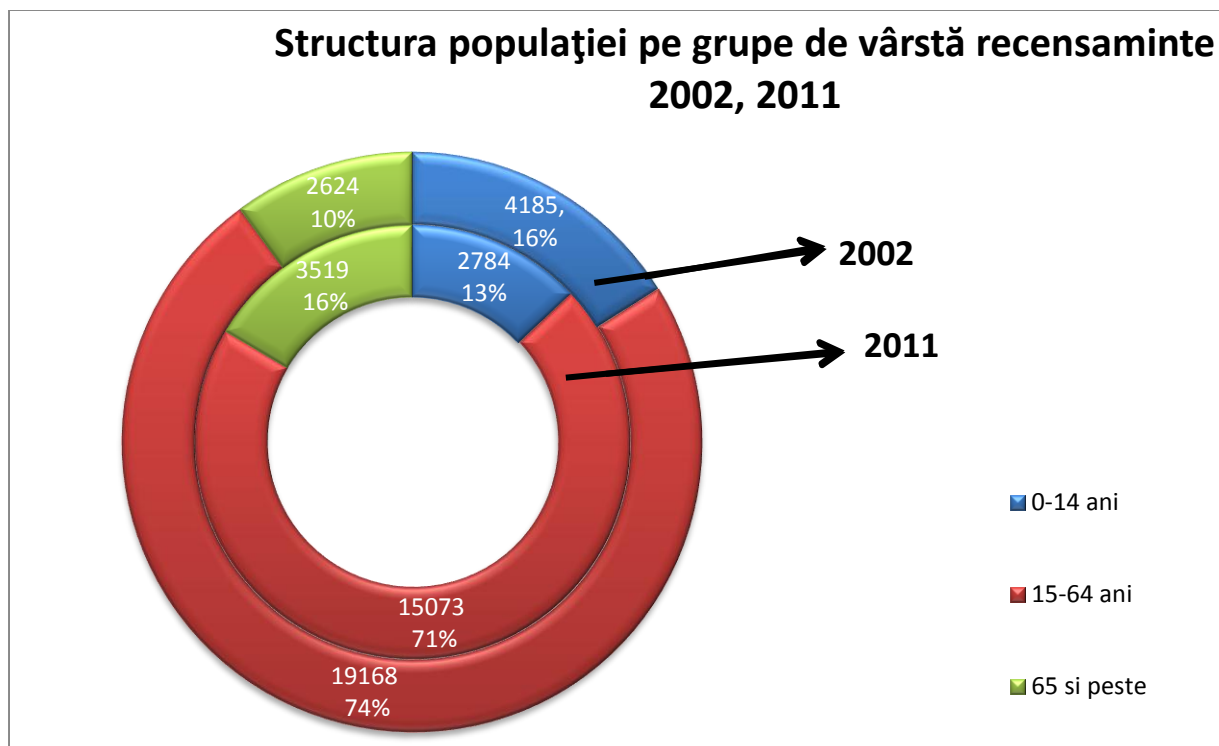
Urmărind evoluția populației la nivelul orașului Cugir se constată o scădere constantă. Trendul în scădere al populației este în mare parte datorat contextului economic și al locurilor de muncă insuficiente, dar motivele pentru care populația tânără părăsește orașul nu sunt doar de natură economică, viața socială și culturală este un alt factor semnificativ.

**Grafic 3.5**



Sursă date: INS

Grafic 3.6



Sursă date: INS

Scăderea populației nu este singura problema demografică cu care se confruntă Cugirul. Comparând structura populației pe grupe de vârstă de la ultimele două recensăminte, se poate observa că și îmbătrânirea populației este destul de accelerată. Ponderea persoanelor peste 65 de ani a crescut de la 10% în 2002 la 16% în 2011 iar ponderea tinerilor până la 14 ani a scăzut de la 16% în 2002 la 13% în 2011.

Tabel 3.1

%

Ponderea populației pe grupe de vârstă, recensământ 2011			
	0-14 ani	15-64 ani	65 și peste
România	16%	68%	16%
Regiunea Centru	16%	68%	15%
Județul Alba	15%	68%	17%
Orașul Cugir	13%	71%	16%

Sursă date: INS

Ponderea populației tinere din orașul Cugir este cu 2 procente sub nivelul județului Alba și 3 procente sub nivelul Regiunii Centru și nivelul național, dar comparând ponderile populației de vârstă activă situația este exact opusă.

## Continuarea dezvoltării oraşului Cugir – identificare oportunităţi

Pentru continuarea dezvoltării economice a oraşului Cugir, comunitatea locală trebuie să identifice oportunităţile existente, să valorifice siturile industriale şi să sprijine micii întreprinzători.

De asemenea, Parcul Industrial Cugir poate participa la dezvoltarea de parteneriate cu autorităţile publice, instituţii de învăţământ, agenţi economici devenind astfel mai competitiv din punct de vedere economic.

Nu în ultimul rând trebuie avută în vedere diversificarea ofertelor de petrecere a timpului liber pentru tineret şi derularea de activităţi cu caracter educaţional non-formal.

### Analiza SWOT a oraşului Cugir

<b>PUNCTE TARI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Investiţii străine semnificative în ultimii 15 ani</li><li>• Existenţa Parcului Industrial Cugir, primul din judeţul Alba</li><li>• Forţă de muncă calificată</li><li>• Imaginea de oraş industrial obţinută pe parcursul anilor</li><li>• Formare profesională de calitate</li></ul>	<b>PUNCTE SLABE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nivelul scăzut al salariilor</li><li>• Lipsa unui racord la autostrada A1</li><li>• Insuficienta amenajare a zonelor pentru petrecerea timpului liber (ex: bazine înot, terenuri sportive)</li><li>• Infrastructura de sănătate precară şi deficitul de medici specialişti</li><li>• Infrastructura de transport feroviar slab dezvoltată</li></ul>
<b>OPORTUNITĂŢI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Poziţia apropiată a localităţii în raport cu autostrada A1</li><li>• Facilităţile legislative pentru IMM-uri</li><li>• Existenţa unor suprafeţe industriale ce dispun de infrastructură de bază</li><li>• Posibilitatea accesării de finanţări nerambursabile</li><li>• Potenţial turistic natural</li></ul>	<b>AMENINŢĂRI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Migraţia tinerilor şi a specialiştilor spre alte oraşe/ţări</li><li>• Îmbătrânirea populaţiei</li><li>• Nivel relativ scăzut al diversificării economice</li><li>• Reorientarea investitorilor către zonele din apropiere ce au acces mai bun la reţelele internaţionale de transport</li><li>• Lipsa resurselor financiare pentru susţinerea cofinanţării proiectelor dezvoltate de agenţii economici din zonă</li><li>• Instabilitatea legislativă</li></ul>

### 3.2.Oraşul Bălan

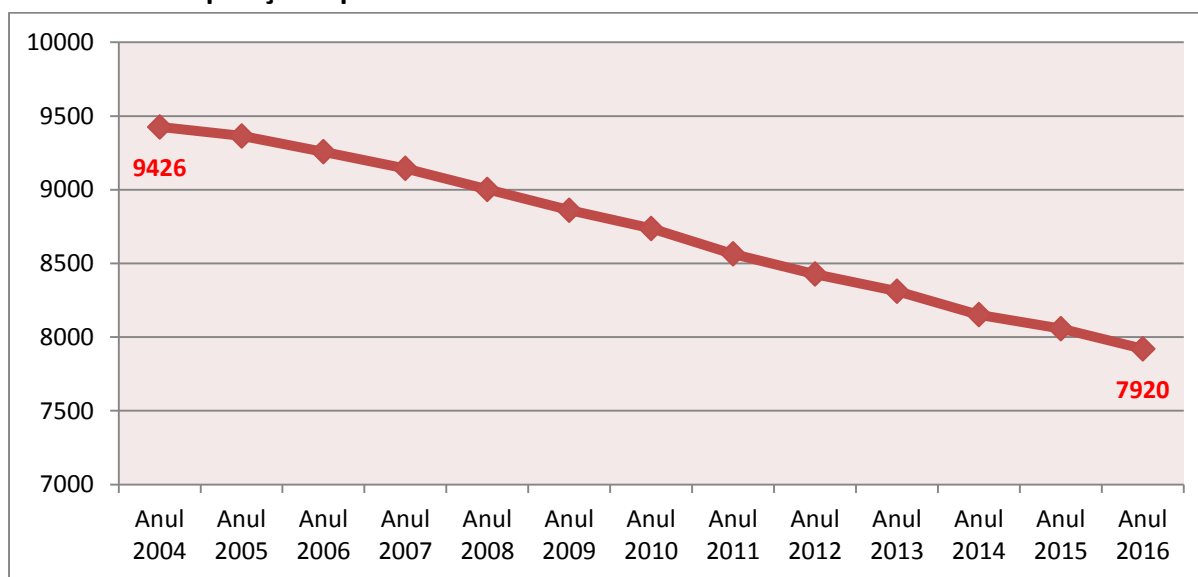
Bălan este un mic oraş situat în perimetrul Nord-Estic al judeţului Harghita, adică în zona centrală a Carpaţilor Orientali, la poalele Hăşmaşului Mare, având o suprafaţă de 233 ha şi

8057 locuitori. Se află în imediata vecinătate a comunei Sândominic, având acces la drumul național nr. 12 (Miercurea Ciuc - Gheorgheni). Miercurea Ciuc se află la 42 km, Gheorgheni se află la 19 km, (drumul inaccesibil circulației publice, oferă un traseu turistic de excepție, drumețiile putând fi făcute cu sănii trase de câini). Orașul Bălan se întinde pe firul râului Olt, pe o distanță de aproximativ 3 Km, relieful fiind alcătuit dintr-un mic bazin înconjurat de alte forme de relief spectaculoase, munți și coline de un farmec inedit. Este un vechi oraș minier în care au existat mine de fier și aramă dar aceste activități au fost oprite definitiv în 2006.

### Efectele demografice și economice ale restructurării industriei miniere

Exploatarea minieră fiind singura industrie din acest oraș, 83% din populația activă lucra acolo sau în activități legate indirect de mină. Închiderea exploatării a avut un efect catastrofal, numărul persoanelor angajate au scăzut cu aproape 90%, iar aproape jumătate din locuitori au părăsit orașul.

**Grafic 3.2.1 Populația după domiciliu la 1 ianuarie**



Sursă date: INS

Orașul Bălan, care înainte de anii 90 era orașul cu cea mai mare densitate a populației din România, o dată cu declinul minei a ajuns să se confrunte cu fenomenul de depopulare, populația scăzând în ultimii 25 de ani de la 16.000 de locuitori la mai puțin de 8.000. Pe lângă fenomenul de depopulare, orașul Bălan se confruntă și cu probleme severe de îmbătrânire a populației. În perioada 2004 – 2016 numărul persoanelor cu vârstă cuprinsă între 0 și 19 ani reducându-se la jumătate (de la 2896 persoane în 2004 la 1459 de persoane în 2016) iar numărul persoanelor cu vârstă peste 65 de ani a crescut de aproape 3 ori (de la 332 persoane în 2004 la 864 de persoane în 2016).

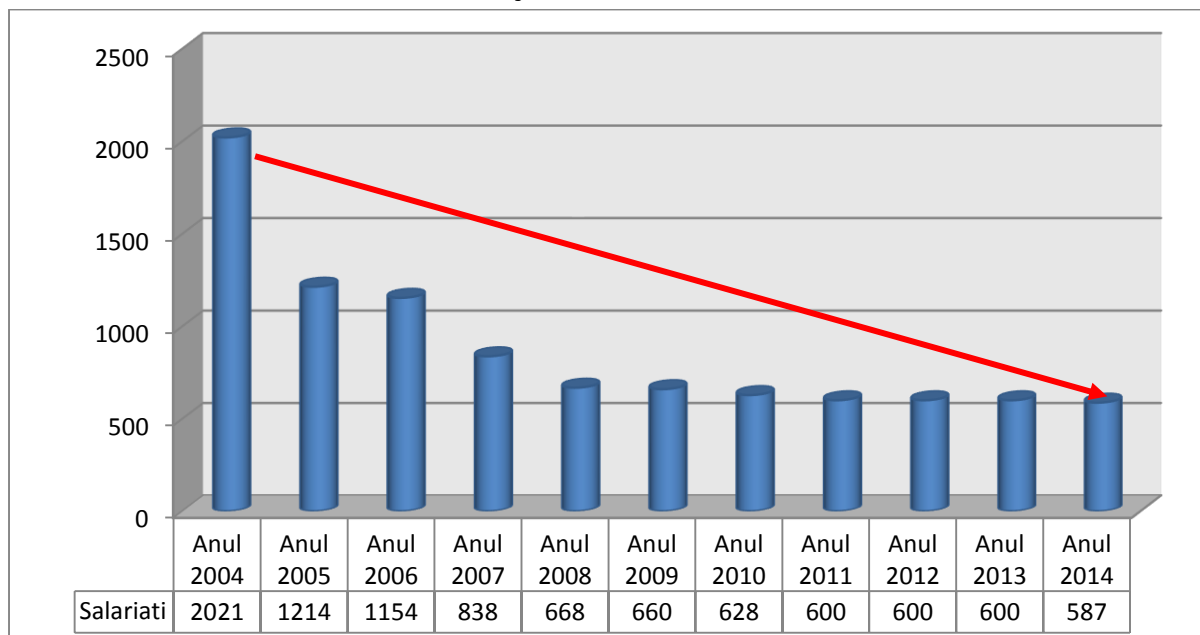
**Tabel 3.2.1 Structura populației pe grupe de vârstă la 1 ianuarie**

	Anul 2004	Anul 2006	Anul 2008	Anul 2010	Anul 2012	Anul 2014	Anul 2016
<b>Total</b>	9426	9257	9002	8737	8428	8152	7920
<b>0 - 19 ani</b>	2896	2644	2342	2057	1834	1619	1459
<b>20 - 64 ani</b>	6198	6203	6173	6105	5963	5808	5597
<b>65 ani și peste</b>	332	410	487	575	631	725	864

Sursă date: INS

Orașul Bălan a beneficiat de diverse facilități oferite de stat, fiind declarat **zonă defavorizată** conform Ordonanței 24/1998. Astfel, firmele beneficiau de diverse facilități fiscale pentru investiții noi, precum scutirea de taxe vamale și TVA pentru echipamente, restituire de taxe vamale pentru materii prime, scutiri de la plata impozitului pe profit pe durata de existență a zonei defavorizate etc. Teoretic, de aceste facilități beneficiau cei ale căror investiții duceau la crearea de noi locuri de muncă pentru populația din zonă. Inițial, au existat 38 de astfel de zone (1998 - 2003), apoi numărul lor a fost redus la 28, fiind eliminate integral o dată cu intrarea în UE deoarece avantajele fiscale afectează concurența în piața unică, astfel orașul Bălan nu a mai beneficiat de facilitățile oferite de stat din anul 2008.

**Grafic 3.2. 2 Numărul mediu al salariaților**



Sursă date: INS

În decursul anilor 2004 – 2014 numărul mediu al salariaților din orașul Bălan a scăzut de aproape 4 ori, de la 2021 de salariați în 2004 la doar 587 de salariați în 2014.



## Construirea alternativelor economice

Localnicii și autoritățile publice au dorit să mizeze pe turism pentru regenerarea economică a Bălanului, dar cu toate că orașul beneficiază de poziție geografică favorabilă și de potențialul turistic montan, ecologic sau de aventură, există anumite obstacole pentru a face din turism o alternativă economică viabilă pe termen lung și sustenabilă, cum ar fi:

- oamenii sunt departe de a avea pregătirea necesară și atitudinea corespunzătoare pentru a lucra în „industria ospitalității”, care reprezintă o întreagă cultură a serviciilor și relațiilor umane, foarte diferită de cea căpătată în mină;

- deși cadrul natural este atractiv, orașul este inestetic, blocurile și zonele aflate în paragină sau părăsite limitează categoriile de turism ce pot fi practicate;

- lipsa infrastructurii care să facă ușor accesibil orașul; deși în prezent există turiști, aceștia sunt în general dintre cei cu rucsacul în spate care nu consumă mult și care nu contribuie la dezvoltarea economiei locale;

- sunt multe localități cu caracteristici similare de relief, astfel concurența pentru atragerea unui număr limitat de vizitatori interesați de turismul montan este foarte mare.

O altă inițiativă a autorităților publice a fost drumul de acces construit în 2001-2002, având ca principal efect reducerea izolării dar și rezolvarea parțială a problemei locurilor de muncă deoarece o parte din populația neocupată a orașului și-a găsit de lucru în localități apropiate (Gheorgheni, Miercurea Ciuc).

### Analiza SWOT a orașului Bălan

<b>PUNCTE TARI</b>	<b>PUNCTE SLABE</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Existența zăcămintului cuprifer/ neferoase (aur, argint etc.)</li><li>• Existența resurselor forestiere</li><li>• Existența izvoarelor de apă plată</li><li>• Existența multor ONG-uri: asociații de tineret, asistența socială</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suprafețe insuficiente de teren, orașul nu are extravilan</li><li>• Infrastructura nemodernizată sau modernizată parțial</li><li>• Precaritatea sistemului sanitar</li><li>• Lipsa programelor/proiectelor în domeniul social (ex: proiecte care să vizeze copiii ai căror părinți sunt plecați din oraș)</li><li>• Îmbătrânirea populației</li><li>• Grad ridicat al sărăciei</li><li>• Probleme de mediu încă nerezolvate (nu există o stație de epurare a apei ce vine din minele conservate)</li><li>• Lipsa agenților economici puternici (în oraș nu sunt active firme mari)</li><li>• Lipsa terenurilor în</li></ul>

	<p>proprietatea administrației locale, pe care ar putea fi puse la dispoziția investitorilor</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veniturile scăzute ale bugetului local</li> <li>• Lipsa unităților de cazare turistică și de agrement contribuie la întârzierea dezvoltării turismului</li> <li>• Infrastructură edilitară neatractivă pentru turiști</li> </ul>
<p><b>OPORTUNITĂȚI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lucrări pentru consolidarea Oltului – crearea de locuri de muncă</li> <li>• Posibilitatea de practicare a turismului de aventură</li> <li>• Înființare a unui punct salvamont în oraș</li> <li>• Înființarea unui muzeu al mineritului și valorificarea în scop turistic a fostei exploatare miniere</li> <li>• Proiecte de ecologizare a terenurilor fostei mine</li> <li>• Masterplanul pentru sistemul de canalizare</li> <li>• Organizarea de cursuri de recalificare profesională a șomerilor</li> <li>• Accesarea fondurilor europene pentru proiecte de dezvoltare</li> <li>• Includerea orașului Bălan în Consiliul Național de Administrație al parcului național “Hășmașu Mare”</li> </ul>	<p><b>AMENINȚĂRI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accentuarea depopulării orașului</li> <li>• Intensificarea fenomenului de migrațiune a tinerilor și a specialiștilor spre alte orașe/țări</li> <li>• Întârzierea rezolvării problemei cauzate de poluarea râului Olt</li> </ul>

## 4. Tinerii pe piața forței de muncă

### 4.1. Integrarea tinerilor pe piața muncii

Tranziția de la școală la locul de muncă a fost un subiect foarte des abordat în ultimii ani, aceasta se referă la perioada dintre finalizarea studiilor și ocuparea unui loc de muncă stabil, cu normă întreagă. Așadar, tranziția de la școală la muncă desemnează procesul de inserție și integrare a absolvenților, respectiv a tinerilor ce au părăsit sistemul de învățământ, pe piața muncii.

Importanța acordată de către angajatori experienței profesionale a solicitanților de locuri de muncă, conjunctura economică dificilă, costurile ridicate ale pregătirii profesionale determină mulți studenți să lucreze înainte de absolvire. Despre aceștia nu mai putem spune ca trec prin perioada de tranziție, mai ales în cazul în care domeniul în care studiază este același cu cel al locului de muncă.

Tranziția tinerilor de la școală la muncă a devenit mai îndelungată și dificilă în prezent decât era în urmă cu câteva decenii. Astăzi, puțini dintre tinerii ce părăsesc sistemul de învățământ reușesc să se integreze rapid pe piața muncii și să își consolideze poziția proaspăt câștigată.

Ratele ridicate ale șomajului în rândul tinerilor și incidența semnificativă a subocupării în rândul lor indică importante dificultăți pe care tinerii le experimentează în tranziția lor de la școală la muncă. Acest fenomen se manifestă nu numai în țările aflate în curs de dezvoltare, ci și în economiile dezvoltate. Prelungirea timpului de tranziție de la școală la muncă este explicată de o serie de factori, dintre care cei mai importanți sunt restructurările și evoluțiile

economice, creșterea șomajului în rândul tinerilor, schimbări în sistemele de protecție socială, prelungirea perioadei de educație etc. Este unanim acceptată ideea că integrarea tinerilor pe piața muncii joacă un rol hotărâtor în determinarea bunăstării lor economice și sociale și în dezvoltarea lor ulterioară.

Conform unei anchete a Institutului Național de Statistică „Accesul tinerilor pe piața muncii” reiese că absolvenții se integrează mai repede sau mai încet pe piața muncii în funcție de profilul absolvit, astfel că absolvenții învățământului tehnic se integrează mai rapid pe piața muncii (durata medie scursă de la absolvire până la primul loc de muncă fiind de patru luni), iar la polul opus găsim absolvenții de științe juridice care au nevoie în medie de 6,3 luni pentru a-și găsi un loc de muncă. Durata medie pentru absolvenții domeniului economie a fost de 4,9 luni.

#### 4.2. Problema șomajului în rândul tinerilor

Conform datelor statistice oficiale ale Comisiei Europene<sup>17</sup> în Uniunea Europeană, există 7,5 milioane de NEETs, reprezentând 12,9% dintre tinerii europeni (cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani).

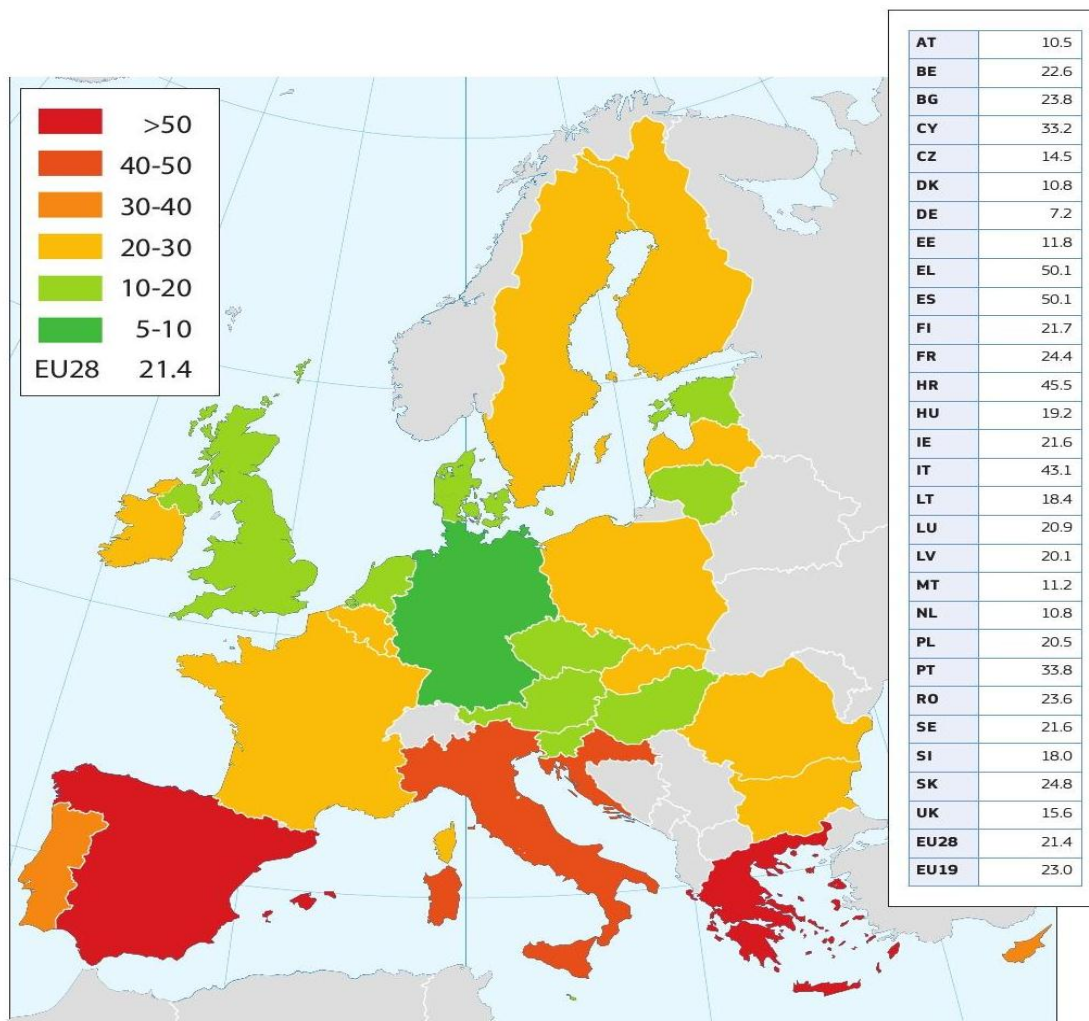
Mulți dintre ei nu au depășit nivelul de învățământ secundar inferior și abandonează timpuriu învățământul și formarea. În plus, mulți sunt migranți sau provin dintr-un mediu defavorizat.

În ceea ce privește șomajul în rândul tinerilor europeni aproximativ 5,5 milioane de tineri sunt șomeri, rate foarte ridicate ale șomajului întâlnindu-se în Grecia, Spania >50%, Italia, Portugalia, Cipru, Croatia >30%, și scăzute în Austria, Germania, Olanda < 11%.

#### **Figura 4.2.1 Rata șomajului pentru tinerii sub 25 de ani (%) în anul 2015**

---

<sup>17</sup>[http://ec.europa.eu/romania/eu\\_romania/perspective\\_europene/images/29052013/integrarea\\_tinerilor\\_pe\\_piata\\_muncii.pdf](http://ec.europa.eu/romania/eu_romania/perspective_europene/images/29052013/integrarea_tinerilor_pe_piata_muncii.pdf)



Sursă: EUROSTAT

30,1 % din șomerii cu vârsta sub 25 de ani din Uniune au fost șomeri pe o perioadă mai mare de douăsprezece luni.

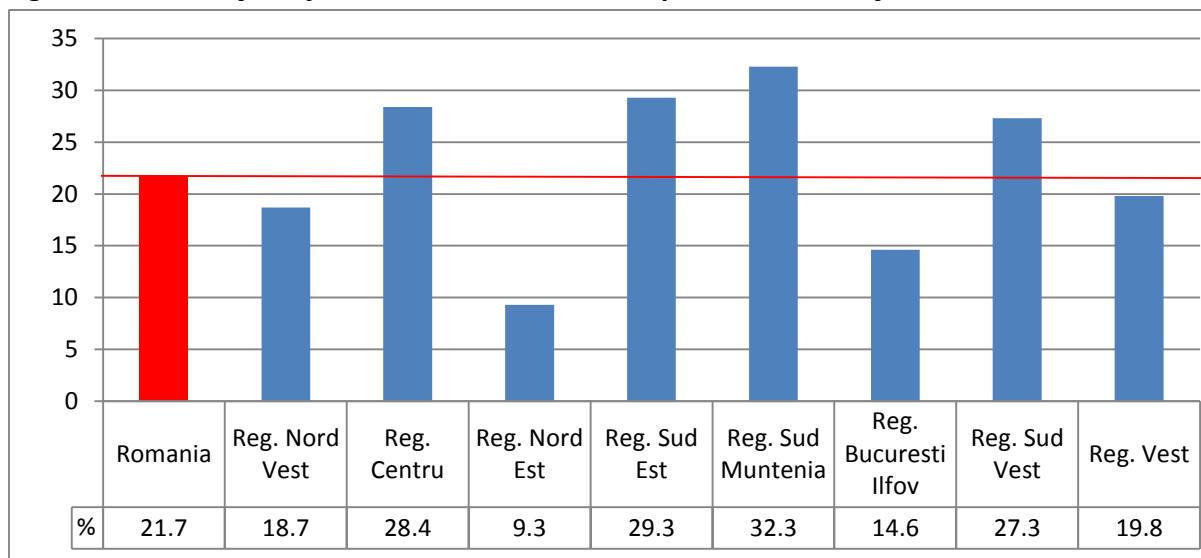
Un număr tot mai mare de tineri nu caută în mod activ un loc de muncă, ceea ce îi poate lăsa fără sprijin structural în ceea ce privește reintegrarea pe piața muncii.

Cercetările arată că rata șomajului în rândul tinerilor poate determina sechele permanente, cum ar fi o creștere a riscului de a fi șomer în viitor, niveluri reduse ale veniturilor din viitor, pierdere de capital uman, transmiterea sărăciei de la o generație la alta sau o mai mică motivație.

Rata șomajului în rândul tinerilor este de obicei de peste două ori mai mare decât în cazul șomerilor adulți, iar în cazul României rata șomajului în rândul tinerilor este de peste 3 ori mai mare decât rata totală a șomajului.

În România în anul 2015 rata șomajului pentru tinerii sub 25 de ani a fost de 21,7% puțin peste media Uniunii Europene (UE 28) unde rata șomajului pentru tinerii sub 25 de ani a fost de 20,4%.

**Figura 4.2.2 Rata șomajului tinerilor cu vârstă cuprinsă între 15 și 24 de ani în anul 2015**

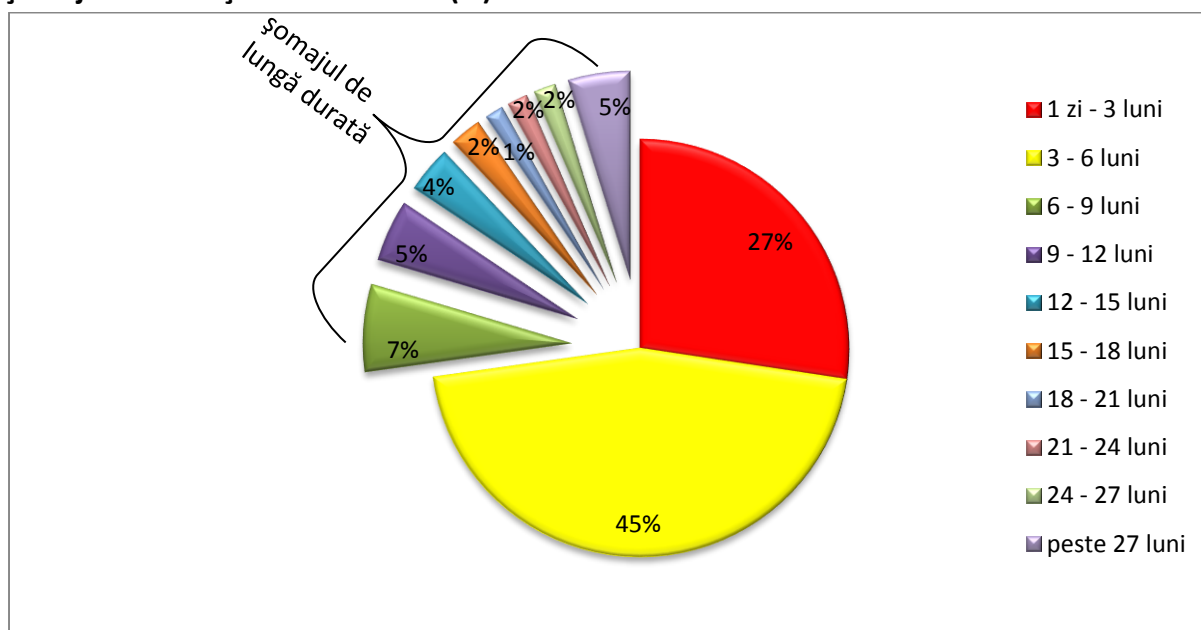


Sursă date: EUROSTAT

În România rata șomajului pentru tinerii cu vârstă cuprinsă între 15 și 24 de ani a scăzut în 2015 la 21,7% față de 24% cât era în 2014. În general rata șomajului pentru tinerii cu vârstă cuprinsă între 15 și 24 de ani a scăzut și la nivel regional în 2015 față de 2014, excepție Regiunea Sud Vest Oltenia și Regiunea Nord Vest. Regiunea cu cea mai mică rată a șomajului în rândul tinerilor este Regiunea Nord Est (9,3%) iar la polul opus regiunea cu cea mai mare rată a șomajului în rândul tinerilor este Regiunea Sud Muntenia (32,3%).

Regiunile în care rata șomajului pentru tinerii cu vârstă cuprinsă între 15 și 24 de ani depășește nivelul regional sunt Centru (cu 6,7 pp), Sud Est (cu 7,6 pp), Sud Muntenia (cu 10,6 pp) și Sud Vest (cu 5,6 pp).

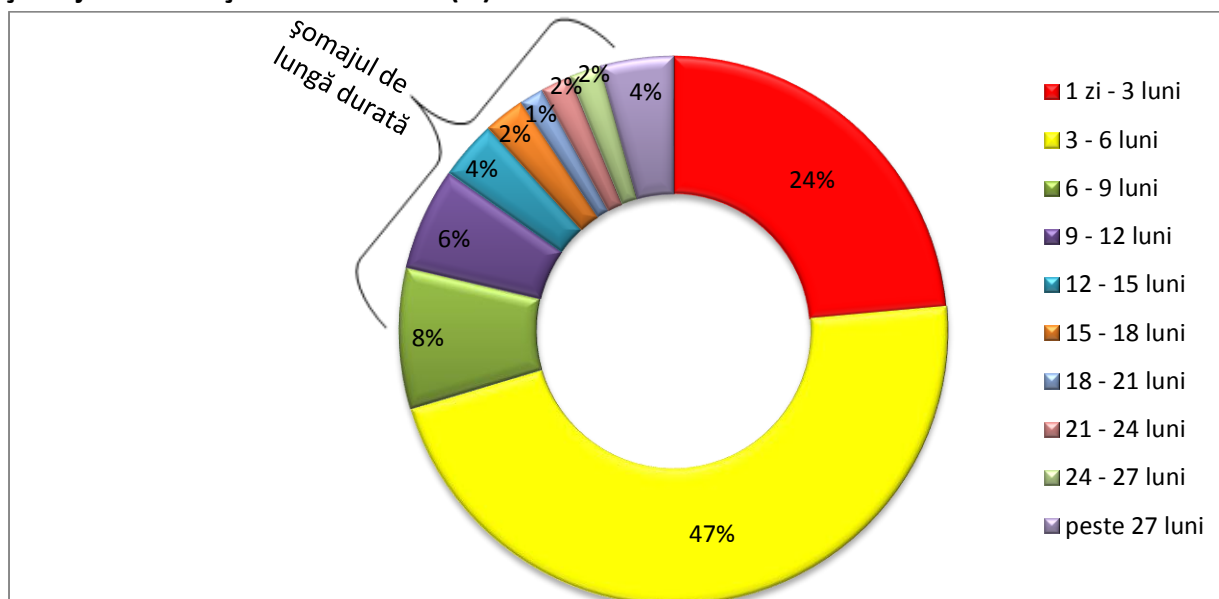
**Figura 4.2.3 Repartizarea șomerilor sub 25 ani din România înregistrați după durata șomajului la sfârșitul anului 2015 (%)**



Sursă date: ANOFM

La nivel național șomajul de lungă durată<sup>18</sup> în rândul tinerilor este de 28%, o pondere destul de semnificativă care indică faptul că tinerilor români nu le este tocmai ușor să găsească un loc de muncă stabil. Ponderea șomajului pe termen mediu este și ea destul de mare, ceea ce înseamnă că 45% dintre tinerii din România se află deja în șomaj de peste 3 luni dar nu au depășit jumătate de an de când nu mai muncesc.

**Figura 4.2.4** Repartizarea șomerilor sub 25 ani din Regiunea Centru înregistrați după durata șomajului la sfârșitul anului 2015 (%)



Sursă date: ANOFM

La nivelul Regiunii Centru ponderile sunt asemănătoare cu cele de la nivel național, 29% din tinerii sub 25 de ani din regiune sunt în șomaj de lungă durată, 47% de minim 3 luni dar nu au depășit jumătate de an iar 24% nu mai muncesc de mai puțin de 3 luni.

<sup>18</sup>Șomer înregistrat de lungă durată: Persoana care respectă definiția de șomer înregistrat și este fie tânăr șomer, 16-24 ani, după 6 luni de la intrarea în șomaj, fie adult șomer, 25-64 ani, după o perioadă de peste 12 luni de la intrarea în șomaj.

**Tabel 4.2.1 Repartizarea șomerilor sub 25 ani după durata șomajului la sfârșitul anului 2015**

	Total	1 zi - 3 luni	3 - 6 luni	6 - 12 luni	1 - 2 ani	>2 ani
	persoane și % în total					
<b>ALBA</b>	1243	231 <b>19%</b>	719 <b>58%</b>	132 <b>11%</b>	103 <b>8%</b>	58 <b>5%</b>
<b>BRAȘOV</b>	1553	360 <b>23%</b>	488 <b>31%</b>	183 <b>12%</b>	241 <b>16%</b>	281 <b>18%</b>
<b>COVASNA</b>	1106	265 <b>24%</b>	486 <b>44%</b>	189 <b>17%</b>	136 <b>12%</b>	30 <b>3%</b>
<b>HARGHITA</b>	1568	231 <b>15%</b>	811 <b>52%</b>	257 <b>16%</b>	180 <b>11%</b>	89 <b>6%</b>
<b>MUREȘ</b>	1964	620 <b>32%</b>	1004 <b>51%</b>	339 <b>17%</b>	1 -	0 -
<b>SIBIU</b>	1042	291 <b>28%</b>	460 <b>44%</b>	117 <b>11%</b>	110 <b>11%</b>	64 <b>6%</b>

Sursă date: ANOFM

În tabelul anterior este prezentată situația șomerilor sub 25 de ani din județele Regiunii Centru clasificați după durata perioadei de când se află în șomaj. Județul Brașov este județul cu cel mai mare șomaj de lungă durată în rândul tinerilor din regiune, 46%, urmat de județul Harghita unde șomajul de lungă durată în rândul tinerilor este de peste 33%. La polul opus se află județul Alba unde șomajul de lungă durată în rândul tinerilor este de 24%, situându-se sub media regională și cea națională.

**Tabel 4.2.2 Șomajul în județele Regiunii Centru la sfârșitul anului 2015**

	Persoane	Pondere șomeri tineri în total șomeri
<b>România</b>	TOTAL 436242	
	< 25 ani 67702	16%
<b>Reg. Centru</b>	TOTAL 50232	
	< 25 ani 8476	17%
<b>ALBA</b>	TOTAL 9394	
	< 25 ani 1243	13%
<b>BRAȘOV</b>	TOTAL 9734	
	< 25 ani 1553	16%
<b>COVASNA</b>	TOTAL 5048	
	< 25 ani 1106	22%
<b>HARGHITA</b>	TOTAL 7509	
	< 25 ani 1568	21%
<b>MUREȘ</b>	TOTAL 11384	
	< 25 ani 1964	17%
<b>SIBIU</b>	TOTAL 7163	
	< 25 ani 1042	15%

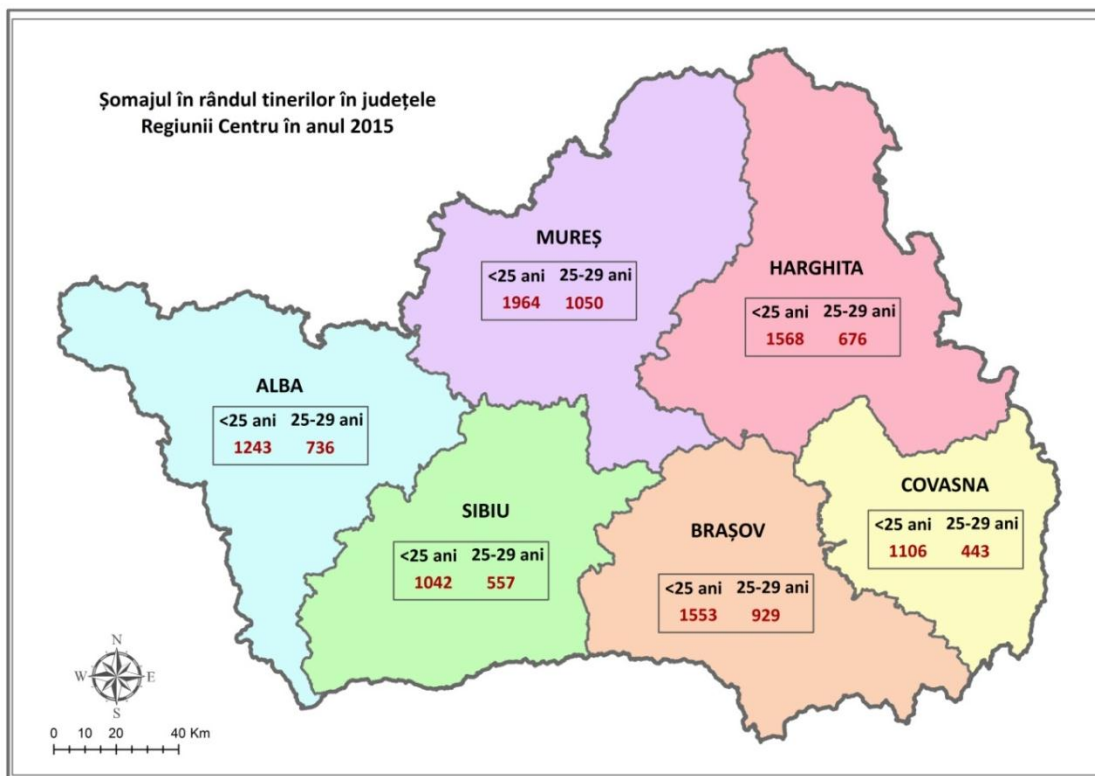
Sursă date: ANOFM

La nivelul României 16% dintre șomeri sunt tineri cu vârsta până în 25 de ani. Situația este aproximativ aceeași și în Regiunea Centru, unde ponderea șomerilor tineri este de 17%. Județul unde procentajul șomerilor tineri este cel mai scăzut este Alba (13%), urmat de



județul Sibiu (15%), ambele sub media națională. În județele Covasna și Harghita sunt cele mai mari ponderi ale șomerilor tineri în total șomeri, 22% respectiv 21%.

**Figura 4.2.5 Șomajul în rândul tinerilor din Regiunea Centru la sfârșitul anului 2015**



Sursă date: ANOFORM

În tabelul 4.2.3 avem prezentată situația șomerilor în luna decembrie 2015 (sunt evidențiați tinerii) din județele Regiunii Centru în funcție de nivelul de instruire. Se poate observa că numărul șomerilor cu studii superioare este în general mai mic decât al celorlalte categorii de șomeri, excepție făcând județele Brașov și Sibiu unde numărul șomerilor cu vârstă cuprinsă între 25 și 29 de ani cu nivel instruire liceal și post-liceal este mai mic decât numărul șomerilor cu vârstă cuprinsă între 25 și 29 de ani cu nivel instruire universitar.

**Tabel 4.2.3 Repartizarea șomerilor înregistrați pe grupe de vârstă și niveluri de instruire**

-persoane-		TOTAL	Sub 25 ani	25 - 29 ani
<b>ALBA</b>	SOMERI (TOTAL)	9394	1243	736
	- cu niv. instruire Primar, gimnazial si profesional	7095	590	535
	- cu niv. instruire Liceal si post-liceal	1830	585	129
	- cu niv. instruire Universitar	469	68	72
<b>BRAȘOV</b>	SOMERI (TOTAL)	9734	1553	929
	- cu niv. instruire Primar, gimnazial si profesional	8176	1137	805
	- cu niv. instruire Liceal si post-liceal	1039	352	54
	- cu niv. instruire Universitar	519	64	70
<b>COVASNA</b>	SOMERI (TOTAL)	5048	1106	443
	- cu niv. instruire Primar, gimnazial si profesional	4205	708	371
	- cu niv. instruire Liceal si post-liceal	717	364	38

<b>HARGHITA</b>	- cu niv. instruire Universitar	126	34	34
	SOMERI (TOTAL)	7509	1568	676
	- cu niv. instruire Primar, gimnazial si profesional	5645	809	502
<b>MUREȘ</b>	- cu niv. instruire Liceal si post-liceal	1572	678	112
	- cu niv. instruire Universitar	292	81	62
	SOMERI (TOTAL)	11384	1964	1050
	- cu niv. instruire Primar, gimnazial si profesional	9769	1309	906
	- cu niv. instruire Liceal si post-liceal	1286	580	79
<b>SIBIU</b>	- cu niv. instruire Universitar	329	75	65
	SOMERI (TOTAL)	7163	1042	557
	- cu niv. instruire Primar, gimnazial si profesional	5780	665	458
	- cu niv. instruire Liceal si post-liceal	994	331	41
	- cu niv. instruire Universitar	389	46	58

Sursă date: ANOFM

Pe lângă datele statistice, există o serie de argumente care atestă că șomajul în rândul tinerilor este mai grav decât în rândul adulților:

- ✓ Succesul sau eșecul unei țări în a-și utiliza din plin potențialul economic generat de tinerele talente, poate face diferența în dezvoltarea sustenabilă pe termen lung.
- ✓ Șomajul în rândul tinerilor afectează direct nivelul de fluctuație al personalului temporar pe piața muncii. Acumularea de experiență se reflectă atât la nivel individual, cât și în gradul de dezvoltare al pieței muncii la nivel național.
- ✓ Șomajul în rândul tinerilor contribuie la intensificarea sărăciei și la scăderea nivelului de trai – de natură cognitivă, medicală, nutrițională și psihologică. Pe măsură ce tinerii înaintează în vârstă și își dezvoltă propriile familii, eșecul acestora în a acumula atât capital economic, cât și capital social poate fi proiectat asupra copiilor.
- ✓ Tinerii care nu reușesc să își găsească un loc de muncă, după absolvirea unei forme de învățământ, nu vor avea posibilitatea de a câștiga un venit, vor trebui să fie asistați financiar de familiile lor. În același timp și societatea își pierde rezultatele investiției în educație.

Fenomenul de șomaj în rândul tinerilor atât în România cât și în celelalte state membre UE este considerat a fi o problemă și este monitorizat cu atenție de aceea Comisia Europeană derulează mai multe acțiuni care vizează strict tinerii cum ar fi Tineretul în Mișcare, Garanția pentru Tineret, Primul tău loc de Muncă EURES, etc, acestea urmează să fie tratate pe larg în cele ce urmează.

#### 4.3. Inițiative europene pentru creșterea ocupării în rândul tinerilor

Uniunea Europeană depune eforturi pentru reducerea șomajului în rândul tinerilor și de a crește rata de ocupare a tinerilor, în conformitate cu obiectivul mai larg al Uniunii Europene de realizare a unei rate de ocupare de 75% pentru populația aptă de muncă (20-64 ani).

Motivele<sup>19</sup> pentru care Comisia Europeană consideră că tinerii necesită o abordare particularizată și mai multă atenție sunt următoarele:

- ❖ **Mai mult de 4,5 milioane de tineri** (în vârstă de 15-24 de ani) **sunt șomeri** în prezent în UE.
- ❖ Cu toate că a scăzut - de la mai mult de 23%, în 2013, la mai puțin de 21% în prezent - **rata șomajului în rândul tinerilor este încă foarte mare în UE** (peste 40% în mai multe țări). Șomajul pe termen lung în rândul tinerilor este încă la un nivel foarte înalt.
- ❖ În Uniunea Europeană **rata șomajului în rândul tinerilor este mai mult decât dublă față de rata generală a șomajului** (20%, comparativ cu 9%) iar între țări sunt diferențe foarte mari: există o diferență de mai mult de 40 de puncte procentuale între statul membru cu cea mai mică rată a șomajului în rândul tinerilor ( Germania, 7%) și statele membre cu cele mai mari rate, Grecia (50%) și Spania (49%).
- ❖ Per ansamblu **rata de ocupare a tinerilor a scăzut** cu mai mult de patru puncte procentuale între 2008 și 2014 (de la 37,3% la 32,5%) - de aproximativ opt ori mai mult decât în cazul adulților.
- ❖ Mai mult de **7 milioane de persoane** din grupa de vârstă 15-24 de ani **nici nu lucrează, nici nu își continuă educația sau formarea profesională (NEET)**.
- ❖ 11% dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 18-24 de ani **abandonează școala timpuriu**.
- ❖ Șomajul ridicat în rândul tinerilor coexistă uneori cu dificultăți sporite în ocuparea posturilor vacante. Acest lucru indică existența unor **neconcordanțe pe piața forței de muncă**, datorită competențelor inadecvate, mobilității geografice limitate sau a condițiilor salariale insuficiente.

Principalele acțiuni:

- ❖ **Pachetul privind Ocuparea Tinerilor (2012)** este monitorizarea acțiunilor privind tineretul prevăzute în **Pachetul privind Ocuparea Forței de Muncă** și include:
  - O propunere pentru țările UE să implementeze **Garanția pentru Tineret** - adoptată de Consiliu în aprilie 2013
  - O **consultare a partenerilor sociali privind un cadru de calitate pentru stagii**, urmată de o **propunere a Comisiei pentru o recomandare a Consiliului** în decembrie 2013 - **adoptată de Consiliu martie 2014**
  - **Alianța Europeană pentru Ucenicii** și modalități de a reduce obstacolele în calea mobilității tinerilor.
- ❖ **Inițiativa de Ocupare a Tinerilor (2013)** consolidează și accelerează măsurile prezentate în **Pachetul privind Ocuparea Tinerilor**. Are ca scop sprijinirea în special a tinerilor care

---

<sup>19</sup><http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>

nu sunt în sistemul de educație, ocuparea sau formarea forței de muncă în regiuni cu o rată a șomajului în rândul tinerilor de peste 25%.

- ❖ Comunicare: **Împreună pentru Tinerii Europei - Un apel la acțiune privind combaterea șomajului în rândul tinerilor** (2013), pentru a accelera punerea în aplicare a **Garanției pentru Tineret** și investiția în tineri, și de a dezvolta instrumente la nivelul UE pentru a ajuta întreprinderile din țările Uniunii Europene să recruteze tineri.
- ❖ **Tineretul în Mișcare** este un pachet mai larg de inițiative privind educația și ocuparea tinerilor din Europa
  - **Inițiativa Oportunități pentru Tineret** (2011) include acțiuni pentru reducerea șomajului în rândul tinerilor
  - **Primul tău loc de Muncă EURES** își propune să ajute tinerii să ocupe locurile de muncă vacante din Uniunea Europeană.
- ❖ **EU Skills Panorama** este un instrument european prin care se colectează informații cu privire la competențele necesare, prognoza și evoluțiile de pe piața forței de muncă.
- ❖ **Măsuri în domeniul educației și culturii**

#### 4.4 Aplicarea inițiativelor europene pentru creșterea ocupării în rândul tinerilor

Având în vedere **dificultățile cu care se confruntă tinerii în procesul de tranziție de la școala la piața muncii** pe 30 ianuarie 2012, membrii Consiliului European au adoptat Declarația comună Spre o Consolidare Favorabilă Creșterii și o Creștere Favorabilă Ocupării Forței de Muncă, recomandând implementarea unor măsuri concrete cu privire la ocuparea forței de muncă, educație și la formare profesională. La nivelul Statelor Membre, aceste măsuri trebuie abordate integrat în cadrul Planurilor Naționale privind Locurile de Muncă, centrate pe implementarea "Garanției pentru Tineri".

În domeniul stimulării ocupării forței de muncă, mai ales în rândul tinerilor, declarația recomandă statelor membre accelerarea eforturilor pentru ca tinerii să poată avea acces la ocuparea primului loc de muncă și la creșterea substanțială a numărului de stagii de ucenicie și de formare profesională la locul de muncă. Eforturile autorităților naționale trebuie să fie direcționate către reintegrarea în sistemul de educație a persoanelor care au părăsit timpuriu școala și creșterea șanselor de incluziune activă a grupurilor vulnerabile. Aceste aspecte ar trebui implementate în colaborare cu partenerii sociali prin punerea în aplicare a unor inițiative corelate privind ocuparea, incluziunea socială, educația și formarea profesională, precum și antreprenoriatul în rândul tinerilor.

Pentru a **facilita implementarea** în România a programelor de tip „Garanția pentru Tineri”, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV) a elaborat **Planul Național pentru Stimularea Ocupării Tinerilor (PNSOT) 2013**. **Obiectivul principal** al PNSOT este **reducerea timpului petrecut în șomaj și inactivitate** și sporirea

șanselor pentru **găsirea unui loc de muncă de calitate**, care să potențeze pregătirea profesională.

### **Obiective și Direcții de Acțiune ale PNOT 2013**

I. Dezvoltarea oportunităților de ocupare pentru tineri în anul 2013 prin adoptarea unor măsuri specifice de stimulare a pieței muncii

- Îmbunătățirea măsurilor de stimulare a angajatorilor pentru ocuparea tinerilor;
- Promovarea și încurajarea culturii antreprenoriale în rândul tinerilor pentru crearea de noi locuri de muncă;
- Creșterea mobilității tinerilor pe piața muncii la nivel național și european;
- Facilitarea procesului care trebuie parcurs pentru obținerea unui prim loc de muncă.

II. Adaptarea continuă a educației și formării profesionale a tinerilor la cerințele pieței muncii

- Corelarea educației și formării profesionale inițiale și continue cu cerințele pieței muncii;
- Facilitarea tranziției tinerilor de la școală la piața muncii;
- Promovarea voluntariatului în scopul dobândirii de experiență în muncă a tinerilor;
- Îmbunătățirea parteneriatelor pentru dezvoltarea de competențe necesare pieței muncii;
- Consolidarea capacității de anticipare și răspuns la necesitățile identificate pe piața muncii în materie de competențe

Planul Național pentru Stimularea Ocupării Tinerilor 2013 (PNSOT) a fost elaborat în vederea facilitării integrării tinerilor pe piața muncii, urmare Recomandării Consiliului European Informai din 30 ianuarie 2012, fiind aprobat de Guvernul României printr-un Memorandum în aprilie 2013. Documentul strategic, elaborat și implementat în parteneriat cu ministerele cu atribuții conexe în domeniu, a cuprins măsuri finanțate prin intermediul Fondului Social European, din bugetul asigurărilor de șomaj și din bugetul de stat. Implementarea a fost finalizată în decembrie 2013, rapoartele de evaluare a impactului nu au fost disponibile.

În ceea ce privește **finanțarea disponibilă** pentru tinerii români din fonduri europene, mai exact din **Fondul Social European**, aceasta se acordă prin primele două axe ale **Programul Operațional Capital Uman (POCU)**.

**Intervențiile propuse** în cadrul POCU<sup>20</sup> ce vizează tinerii sunt:

- Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare
- Îmbunătățirea competențelor tinerilor NEETs șomeri, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare

---

<sup>20</sup><http://www.fonduri-ue.ro/pocu-2014>

- Funcționarea mecanismului național integrat de sprijin care vizează identificarea și înregistrarea la Serviciul Public de Ocupare a tinerilor din categoria NEETs

**Alocările** pe cele două axe ce vizează tinerii sunt:

- Axa Prioritară 1 - Inițiativa locuri de muncă pentru tineri - 230.693.510 Euro
- Axa Prioritară 2 - Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs
  - 408.572.233 Euro pentru regiunile mai puțin dezvoltate din care 26.535.106 Euro rezervă de performanță
  - 18.701.987 Euro pentru Regiunea București-Ilfov din care 1.253.350 Euro rezerva de performanță

Acțiunile planificate în cadrul Axa Prioritară 1 urmează să fie implementate în cele trei regiuni eligibile în care rata șomajului în rândul tinerilor depășește 25%, și anume: regiunea Centru (31,7%), regiunea Sud-Est (31,3%) și regiunea Sud Muntenia (30,2%), regiuni mai puțin dezvoltate, Obiectivele specifice vizate în cadrul acestei priorități de investiții sunt în concordanță cu Acordul de Parteneriat 2014-2020, Recomandările Specifice de Țară privind combaterea șomajului în rândul tinerilor, Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, Inițiativa Locuri de Muncă pentru Tineri, Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014 - 2015, Strategia Națională pentru Învățarea pe tot Parcursul Vieții. Cele două obiective vizează:

- creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare și cu rezidența în regiunile eligibile (Centru, Sud-Est și Sud Muntenia)
- îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16-24 ani, cu rezidența în regiunile eligibile (Centru, Sud-Est și Sud Muntenia)

Prin urmare, vor beneficia de măsurile prevăzute în cadrul acestei axe prioritare doar tinerii NEETs șomeri, înregistrați la SPO direct sau prin intermediul acțiunilor de identificare a tinerilor NEETs descrise la obiectivul specific din cadrul Axei Prioritare 2. Pentru a obține rezultatele anticipate, acțiunile vor fi finanțate din resursele „Inițiativei Locuri de muncă pentru tineri” (ILMT) și vor contribui la îndeplinirea obiectivelor prevăzute în ILMT la nivelul UE.

În cadrul **Axei Prioritare 2** sunt prevăzute 3 **obiective specifice**: în contextul primelor 2 obiective specifice vor fi vizate cele 5 regiuni care nu sunt eligibile în cadrul Inițiativei Locuri de Muncă pentru Tineri, respectiv regiunile București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia, dat fiind faptul că nevoia de susținere a tinerilor pe piața muncii a fost identificată în toate regiunile.

Obiectivele specifice cuprinse în cadrul acestei priorități de investiții vizează:

- creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia)
- îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 24 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (București-Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia)
- creșterea numărului tinerilor NEETs inactivi înregistrați la Serviciul Public de Ocupare

Intervențiile preconizate în cadrul acestei axe prioritare sunt similare și completează acțiunile prevăzute în cadrul Axei Prioritare 1 și vizează tinerii NEETs șomeri din regiunile București- Ilfov, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia, care nu sunt eligibile pentru ILMT, dar care se confruntă cu probleme similare.

POCU a fost elaborat de către Ministerul Fondurilor Europene, instituție care îndeplinește rolul de Autoritate de Management pentru perioada de programare 2014- 2020, cu implicarea atât a ministerelor de linie, cât și a reprezentanților societății civile, ai mediului economic, social, academic. Iar în ceea ce privește ministerul de linie responsabil cu gestionarea politicilor sectoriale aferente domeniilor de interes, în elaborarea Axelor Prioritate 1 și 2 a fost implicat Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice - direcțiile de specialitate din domeniul ocupării forței de muncă (inclusiv a Serviciului Public de Ocupare).

Un alt instrument este Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014 - 2015 (PIGT), acesta a fost elaborat ca urmare a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 și urmărește să se asigure că toți tinerii cu vârsta mai mică de 25 de ani care își pierd locul de muncă sau care nu găsesc un loc de muncă după terminarea studiilor primesc, în decurs de 4 luni de la înregistrarea la agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau la centrele de garanții pentru tineret, o ofertă de bună calitate de angajare, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu. Acest document strategic a fost aprobat de Guvernul României printr-un Memorandum și transmis Comisiei Europene în luna decembrie 2013. Intervențiile vizează atât tinerii din cele trei regiuni de dezvoltare ale României care au înregistrat în anul 2012 un nivel al ratei șomajului de peste 25% (Centru, Sud-Est și Sud-Muntenia) și care beneficiază de fonduri din Inițiativa privind Ocuparea Tinerilor, cât și tinerii din celelalte regiuni de dezvoltare și se bazează pe măsurile de stimulare a ocupării prevăzute de legislația în vigoare.

Planul a intrat în implementare la 1 ianuarie 2014. Raportul de monitorizare a Planului de Implementare a Garanției pentru tineret 2014-2015 la 31 august 2014, după 8 luni de la punerea lui în aplicare, a evidențiat următoarele rezultate ale implementării măsurilor:

#### **A.MĂSURI DE INTERVENȚIE ȘI ACTIVARE TIMPURIE**

- Crearea unei baze de date integrate pentru înregistrarea tinerilor în cadrul ANOFM:  
85.462 tineri NEETs înregistrați în evidența ANOFM.
- Crearea unor parteneriate între CNDIPT, inspectoratele școlare, școli și AJOFM:  
37.302 elevi consiliați și informați;  
898 sesiuni de informare în școli.
- Dezvoltarea serviciilor de tip self-service și extinderea acestora către comunitățile locale:  
50 unități pentru a oferi servicii de tip self-service.
- Programul A doua șansă pentru învățământul primar și secundar inferior:  
9698 cursanți;  
478 cadre didactice formate;  
351 școli care îndeplinesc condițiile pentru a oferi aceste programe.
- Programul național de protecție socială Bursa profesională:  
24.186 tineri beneficiari.
- Programul național de protecție socială Bani de liceu:  
98.550 tineri beneficiari.

#### **B.MĂSURI DE SPRIJIN PENTRU INTEGRAREA TINERILOR PE PIAȚA MUNCII MĂSURI ANOFM**

- Numărul de tineri care au accesat măsurile active furnizate de ANOFM : 76.941 (30.255 în cele 3 regiuni eligibile și 46.686 în celelalte 5 regiuni) din care au fost ocupați - 33.969 (11.495 în cele 3 regiuni eligibile și 22.474 în celelalte 5 regiuni)
- Subvenționarea angajatorilor pentru a oferi un loc de muncă tinerilor absolvenți:  
- 3.066 tineri angajați (din care 1.023 în cele 3 regiuni eligibile și 2.043 în celelalte 5 regiuni);  
- 2.597 angajatori subvenționați (din care 875 în cele 3 regiuni eligibile și 1.772 în celelalte 5 regiuni).
- Subvenționarea angajatorilor pentru a oferi stagii de ucenicie tinerilor:  
- 52 de contracte de ucenicie încheiate (17 în cele 3 regiuni eligibile și 35 în celelalte 5 regiuni).
- Subvenționarea angajatorilor pentru a oferi stagii absolvenților de studii superioare:  
Nu a fost încheiat încă un contract întrucât normele metodologice de aprobare a legii au fost aprobate în 19 iunie 2014.
- Consiliere și orientare profesională:  
- 101.141 tineri consiliați (44.719 în cele 3 regiuni eligibile și 56.422 în celelalte 5 regiuni).
- Formare profesională:



- 6.914 tineri cuprinși în cursuri de FPC (2.904 în cele 3 regiuni eligibile și 4.010 în celelalte 5 regiuni), dintre aceștia, 757 au fost ocupați (358 în cele 3 regiuni eligibile și 399 în celelalte 5 regiuni).

➤ Acordarea primelor de mobilitate pentru tineri, inclusiv șomerilor de lungă durată:  
- 13 beneficiari (7 în cele 3 regiuni eligibile și 6 în celelalte 5 regiuni).

➤ Acordarea primelor de instalare pentru tineri, inclusiv șomerilor de lungă durată:  
- 14 beneficiari (5 în cele 3 regiuni eligibile și 9 în celelalte 5 regiuni).

➤ Evaluarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal:  
- 19 tineri beneficiari (18 în cele 3 regiuni eligibile și 1 în celelalte 5 regiuni).

➤ Acompaniament personalizat pentru tinerii cu risc de marginalizare socială, inclusiv prin subvenționarea angajatorilor care încadrează persoane din această categorie:  
- 275 beneficiari tineri (84 în cele 3 regiuni eligibile și 191 în celelalte 5 regiuni);  
- 316 de angajatori de inserție beneficiari (54 în cele 3 regiuni eligibile și 191 în celelalte 5 regiuni).

#### **MĂSURI DIMMMAT (Dep. Pt IMM-uri Mediul de Afaceri și Turism)**

➤ Acordarea de subvenții pentru înființarea și dezvoltarea de întreprinderi de către întreprinzătorii tineri (SRLD):  
- 5.051 de microîntreprinderi înființate;  
- 2.692 locuri de muncă nou create.

➤ Dezvoltarea abilităților antreprenoriale în rândul tinerilor și facilitarea accesului acestora la finanțare (START):  
- 128 tineri întreprinzători care au înființat un start-up;  
- 384 locuri de muncă nou create.

#### **SCHEME PILOT GARANȚIA PENTRU TINERI**

- 27 de centre de garanții înființate (22 în Sud și 5 în regiunea Nord);  
- 2.527 tineri identificați și înregistrați (927 în sud și 1.600 în nord), cărora le-au fost furnizate pachete personalizate de măsuri active. Din cei 2.527 tineri, 604 sunt cuprinși în cursuri de formare profesională (82 în regiunea Sud și 522 în regiunea Nord). Au încheiat contracte de ucenicie 30 de tineri (în regiunea Nord).

Și acest Plan, la fel ca și PNOT este reflectat în Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, sub obiectivul tematic 8 - Stimularea ocupării și promovarea mobilității forței de muncă au fost definite axele prioritare 1 și 2, care până la sfârșitul anului 2016 nu au fost lansate.

## 5. Situația actuală a sistemului de formare profesională la nivelul Regiunii Centru

### 5.1. Cadrul general al formării profesionale în România și convergența sistemului educațional românesc cu formarea profesională la nivel european

**Structura sistemului de învățământ din România** este stabilită prin Legea educației naționale Nr.1 din 5 ianuarie 2011 din cadrul Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice.

**Principiile care guvernează învățământul preuniversitar și superior, precum și învățarea pe tot parcursul vieții din România** sunt: principiul echității - în baza căruia accesul la învățare se realizează fără discriminare; principiul calității - în baza căruia activitățile de învățământ se raportează la standarde de referință și la bune practici naționale și internaționale; principiul relevanței - în baza căruia educația răspunde nevoilor de dezvoltare personală și social-economice; principiul eficienței - în baza căruia se urmărește obținerea de rezultate educaționale maxime, prin gestionarea resurselor existente; principiul descentralizării - în baza căruia deciziile principale se iau de către actorii implicați direct în proces; principiul răspunderii publice - în baza căruia unitățile și instituțiile de învățământ răspund public de performanțele lor; principiul garantării identității culturale a tuturor cetățenilor români și dialogului intercultural; principiul asumării, promovării și păstrării identității naționale și a valorilor culturale ale poporului român; principiul recunoașterii și garantării drepturilor persoanelor aparținând minorităților naționale, dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase; principiul asigurării egalității de șanse; principiul autonomiei universitare; principiul libertății academice; principiul transparenței - concretizat în asigurarea vizibilității totale a deciziei și a rezultatelor, prin comunicarea periodică și adecvată a acestora; principiul libertății de gândire și al independenței față de ideologii, dogme religioase și doctrine politice; principiul incluziunii sociale; principiul centrării educației pe beneficiarii acesteia; principiul participării și responsabilității părinților; principiul promovării educației pentru sănătate, inclusiv prin educația fizică și prin practicarea activităților sportive; principiul organizării învățământului confesional potrivit cerințelor specifice fiecărui cult recunoscut; principiul fundamentării deciziilor pe dialog și consultare; principiul respectării dreptului la opinie al elevului/studentului ca beneficiar direct al sistemului de învățământ.

- **Structura sistemului național de învățământ preuniversitar** (conform Legea Nr.1 din 5 ianuarie 2011, Art. 22)

**Sistemul național de învățământ preuniversitar** este constituit din ansamblu unităților de stat, particulare și confesionale autorizate/acreditate.

Învățământul preuniversitar este organizat pe niveluri, pe forme de învățământ și, după caz, filiere și profiluri și asigură condiții necesare pentru dobândirea competențelor-cheie și pentru profesionalizarea progresivă.

Sistemul național de învățământ preuniversitar cuprinde următoarele **niveluri**:

- Educația timpurie (0-6 ani), formată din nivelul antepreșcolar (0-3 ani) și învățământul preșcolar (3-6 ani), care cuprinde grupa mică, mijlocie și mare
- Învățământul primar, care cuprinde clasa pregătitoare și clasele I-IV
- Învățământul secundar care cuprinde: învățământul secundar inferior sau gimnazial (clasele V-VIII și învățământul secundar superior sau liceal (IX-XII/XIII), cu următoarele filiere: teoretică, vocațională și tehnologică
- Învățământul profesional cu durata între 6 luni și 2 ani
- Învățământul terțiar nonuniversitar care cuprinde învățământul postliceal

**Învățământul liceal, vocațional și tehnologic, învățământul profesional și învățământul postliceal** se organizează pentru specializări și calificări stabilite de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice, în conformitate cu Registrul național al calificărilor.

**Învățământul general obligatoriu** este format din învățământul primar și învățământul secundar inferior. Învățământul tehnic cuprinde clasele a XII-a și a XIII-a din învățământul liceal, filiera tehnologică. Învățământul profesional și tehnic este format din: învățământul profesional, învățământul tehnic și învățământul postliceal. Formele de organizare a învățământului preuniversitar sunt: învățământ cu frecvență și învățământ cu frecvență redusă.

- **Structura de învățământ tehnologic și vocațional** (conform Legea Nr.1 din 5 ianuarie 2011, Art. 32)

**Învățământul liceal tehnologic și vocațional se poate organiza în cadrul liceelor din filiera tehnologică sau vocațională**, pentru calificări din Registrul național al calificărilor, actualizat periodic, în funcție de nevoile pieței muncii, identificate prin documente strategice de planificare a ofertei de formare regionale, județene și locale.

Învățământul liceal tehnologic și vocațional **se poate organiza și pe baza solicitărilor din partea angajatorilor privați sau ai Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă**, pe baza unor contracte de școlarizare.

**Absolvenții clasei a XI-a din carul filierei tehnologice și vocaționale care au finalizat un stagiul de pregătire practică** pot susține examen de certificare a calificării corespunzător nivelului de certificare stabilit prin Cadrul național al calificărilor.

**Stagiile de pregătire practică de pe parcursul filierei tehnologice sau vocaționale se pot organiza la nivelul unității de învățământ și/sau la operatorii economici ori instituțiile publice** cu care unitatea de învățământ are încheiate contracte pentru pregătire practică sau

la organizații-gazdă din străinătate, în cadrul unor program ale Uniunii Europene - componenta de formare profesională inițială. Durata stagiului de pregătire practică este stabilită prin planul-cadru de învățământ, aprobat de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice.

**Operatorii economici** care asigură, pe bază de contract cu unitățile de învățământ , burse de școlarizare, stagii de pregătire practică a elevilor, dotarea spațiilor de pregătire practică sau locuri de muncă pentru absolvenți pot beneficia de facilități fiscale, potrivit prevederilor legale.

- **Structura de învățământ profesional** (conform Legea Nr.1 din 5 ianuarie 2011, Art. 33)

Învățământul profesional se poate organiza în **școli profesionale care pot fi unități independente sau afiliate liceelor tehnologice, de stat sau particulare**. Pregătirea prin învățământul profesional se realizează pe baza standardelor de pregătire profesională aprobate de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice, în urma consultării partenerilor sociali. Standardele de pregătire profesională se realizează pe baza standardelor ocupaționale validate de comitetele sectoriale.

**Absolvenții învățământului profesional**, care promovează examenul de certificare a calificării profesionale, dobândesc certificat de calificare profesională și suplimentul descriptiv al certificatului, conform Europass.

Modul de organizare și de desfășurare a examenului de certificare a calificării profesionale este reglementat de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice prin metodologie, care se dă publicității la începutul ciclului.

Absolvenții învățământului profesional, care promovează examenul de certificare a calificării profesionale, pot urma cursurile învățământului liceal cu frecvență redusă.

Absolvenții învățământului gimnazial care întrerup studiile pot finaliza, până la vârsta de 18 ani, cel puțin un program de pregătire profesională care permite dobândirea unei calificări corespunzătoare Cadrului național al calificărilor.

**Programele de pregătire profesională**, prevăzute prin lege, sunt organizate prin unitățile de învățământ de stat și sunt gratuite, în condițiile în care sunt finalizate până la vârsta de 18 ani. Durata și conținutul programelor de pregătire profesională sunt stabilite de unitatea de învățământ, pe baza standardelor ocupaționale, prin consultare cu angajatorii. Programele de pregătire profesională se finalizează cu examen de certificarea calificării. Organizarea și desfășurarea examenului de certificare a calificării sunt reglementate de Autoritatea Națională pentru Calificări.

**Statul susține învățământul profesional și învățământul liceal - filiera tehnologică sau vocațională**, prin:

- recunoașterea în învățământul terțiar nonuniversitar a studiilor obținute în cadrul învățământului liceal - filiera tehnologică sau vocațională, în baza unui regulament propriu
  - finanțarea parțială la școlarizarea în cadrul școlilor postliceale de stat
  - burse speciale și alte forme de sprijin material.
- **Structura de învățământ postliceal** (conform Legea Nr.1 din 5 ianuarie 2011, Art. 44)

**Învățământul postliceal** se organizează pentru calificări profesionale înscrise în Registrul național al calificărilor, stabilite de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice și aprobate prin hotărâre a Guvernului. Învățământul postliceal face parte din învățământul profesional și tehnic și este parțial subvenționat de stat. Învățământul postliceal special face parte din învățământul profesional și tehnic și este integral subvenționat de stat.

Învățământul postliceal are o durată de **1 - 3 ani**, în funcție de complexitatea calificării și de numărul de credite pentru educație și formare profesională.

**Școlarizarea în învățământul postliceal de stat**, organizat în conformitate cu prevederile legii, se finanțează prin bugetele locale ale unităților administrativ-teritoriale, din sumele defalcate din venituri ale bugetului de stat și din venituri ale bugetelor locale. Școlarizarea poate să fie finanțată și de către solicitanți, persoane fizice sau juridice, prin contract încheiat cu unitatea de

învățământ care asigură școlarizarea. Statul susține și stimulează, inclusiv financiar, programe de studiu pentru învățământul postliceal, în parteneriat public privat.

Cifra de școlarizare pentru învățământul postliceal de stat se aprobă prin hotărâre a Guvernului. Prin excepție, cifra de școlarizare pentru învățământul postliceal de stat finanțat integral de către solicitanți, persoane fizice sau juridice, se aprobă, prin decizie, de inspectoratul școlar și se comunică Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice.

**Admiterea în învățământul postliceal** se face în conformitate cu criteriile generale stabilite de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice, pe baza unei metodologii elaborate de unitatea de învățământ, prin consultarea factorilor interesați. Au dreptul să se înscrie în învățământul postliceal absolvenții de liceu, cu sau fără diplomă de bacalaureat. Creditele pentru educație și formare profesională obținute în învățământul postliceal pot fi recunoscute pentru absolvenții cu diplomă de bacalaureat de către universități, în baza deciziilor senatului universitar, ca unități de credite de studii transferabile pentru nivelul licență.

- **Structura de învățământ superior** (conform Legea Nr.1 din 5 ianuarie 2011, Art. 114, 115)

**Învățământul superior este organizat în universități, academii de studii, institute, școli de studii superioare și altele asemenea**, numite în continuare instituții de învățământ superior sau universități.

Instituțiile de învățământ superior **pot fi de stat, particulare sau profesionale**. Aceste instituții au personalitate juridică, au caracter nonprofit, sunt de interes public și sunt apolitice.

Învățământul superior se poate organiza doar în instituții de învățământ superior care au obținut **autorizarea de funcționare provizorie sau acreditarea**, potrivit legii.

**Misiunea învățământului superior** este de a genera și de a transfera cunoaștere către societate prin:

- formare inițială și continuă la nivel universitar, în scopul dezvoltării personale, al inserției profesionale a individului și a satisfacerii nevoii de competență a mediului socioeconomic
- cercetare științifică, dezvoltare, inovare și transfer tehnologic, prin creație individuală și colectivă, în domeniul științelor, al științelor ingineresti, al artelor, al literelor, prin asigurarea performanțelor și dezvoltării fizice și sportive, precum și valorificarea și diseminarea rezultatelor acestora.

**Ca stat membru al Uniunii Europene, România contribuie activ la realizarea Cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale – ET 2020.** Obiectivele asumate de România în domeniul educației și învățării pe parcursul întregii vieți pentru orizontul 2020 sunt următoarele: reducerea ratei de părăsire timpurie a școlii la un nivel sub 11,3% (ținta UE 10,0%), atingerea unui procent de cel puțin 26,7% de tineri cu vârste între 30-34 ani care au un nivel de educație terțiar sau echivalent (ținta UE: 40%); promovarea învățării permanente și creșterea ratei de participare a populației la formarea profesională continuă până la 10% (ținta UE: 15%).

Conform **Strategiei Europa 2020**, statele membre ale UE au identificat un nou set de priorități și inițiative emblematice pentru a stimula creșterea economică și noi locuri de muncă, pentru o creștere economică durabilă, inteligentă și în favoarea incluziunii. Reforma sistemelor de educație se află între cele 7 inițiative emblematice.

Pentru fiecare inițiativă, atât autoritățile naționale, cât și instituțiile Uniunii Europene trebuie să își coordoneze eforturile astfel încât acestea să se consolideze reciproc. Cele mai multe dintre aceste inițiative au fost prezentate de către Comisie în 2010.

**La nivelul Uniunii Europene, în cazul politicilor din domeniile educației și formării profesionale**, se iau hotărâri în conformitate cu procedura legislativă ordinară. În conformitate cu principiul subsidiarității, politicile de educație și de formare profesională se decid de către fiecare stat membru al Uniunii Europene. În consecință, Uniunea Europeană are un rol de sprijin. Cu toate acestea, există un număr de provocări comune tuturor statelor membre - cum ar fi societățile în curs de îmbătrânire, deficitul de competențe al forței de

muncă și competiția la nivel global - astfel încât este nevoie de reacții comune și ca țările să conlucreze și să învețe unele de la altele.

Deși **formarea profesională a fost identificată ca domeniu de acțiune comunitară în *Tratatul de la Roma din 1957***, educația a fost oficial recunoscută ca fiind de competența Uniunii Europene în **Tratatul de la Maastricht în 1992**. În conformitate cu tratatul, „comunitatea contribuie la dezvoltarea unei educații de calitate prin încurajarea cooperării dintre statele membre și, în cazul în care este necesar, prin sprijinirea și completarea acțiunii lor, respectând pe deplin responsabilitatea statelor membre față de conținutul învățământului și organizarea sistemului educativ, precum și diversitatea lor culturală și lingvistică”. **Tratatul de la Lisabona** nu a schimbat dispozițiile privind rolul instituțiilor Uniunii Europene în educație și formare profesională. În plus, **Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene**, care are aceeași valoare juridică ca tratatele, prevede că „orice persoană are dreptul la educație, precum și la accesul la formare profesională și formare continuă”, precum și că „orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber”.

## 5.2. Formarea profesională inițială la nivelul Regiunii Centru: învățământul preuniversitar

- **Oferta de învățământ tehnic, profesional și postliceal din Regiunea Centru**

Înainte de a analiza oferta de învățământ tehnic, profesional, seral, postliceal la nivelul Regiunii Centru precizăm un aspect ce se regăsește la toate județele regiunii. Numărul de absolvenți de învățământ profesional secundar superior (ciclul 2) a înregistrat o creștere maximă în 2005, urmând o scădere drastică în perioada 2010-2013. Acest fapt este datorat introducerii **rutei progresive** în anul 2000 care a avut 3 niveluri: 1. școala de arte și meserii de 2 ani denumită și ciclul secundar inferior (clasele a IX-a și a X-a), 2. școala a de completare sau nivelul 2 (clasa a XI-a) și 3. ciclul secundar superior al liceului (clasele a XII-a și a XIII-a care în urma absolvirii puteau obține bacalaureatul și obțineau calificarea de tehnicieni). În urma parcurgerii celor 3 niveluri de învățământ a rutei progresive, logic ca în anul 2005 s-a înregistrat o creștere maximă a numărului de absolvenți (fiind primii absolvenți care au parcurs ruta progresivă). Cu toate că ruta progresivă a rămas în legea învățământului, pentru anul școlar 2009/2010 s-a luat decizia (măsură administrativă) sa nu se mai aloce cifră de școlarizare pentru ruta progresivă (pentru primul nivel și anume școala de arte și meserii, elevii putând opta direct pentru liceu de 4 ani). În anul școlar 2012/2013 s-a reintrodus învățământul profesional ca alternativă de pregătire a elevilor înscriși la liceu care după clasa a 9-a puteau opta pentru a urma învățământul profesional cu durata de 2 ani. În anul 2014 s-a revenit, introducându-se printr-o modificare legislativă învățământul profesional de 3 ani după clasa a VIII-a. Mai precizăm faptul că învățământul secundar superior (ciclul 2) cuprinde două tipuri de învățământ: învățământul liceal și învățământul profesional și de ucenici.

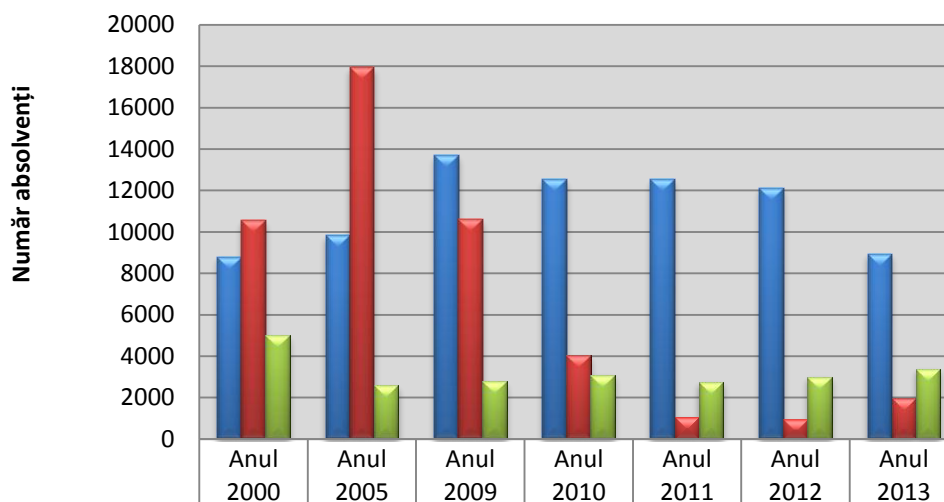
Conform datelor statistice ale Institutului Național de Statistică, în anul 2013 la nivelul **Regiunii Centru** erau 8923 de absolvenți de învățământ liceal secundar ciclul 2 (Profilurile Tehnic, Resurse și Servicii), urmați de 3394 absolvenți ai învățământului postliceal și de maiștri și de 1969 absolvenți ai învățământului profesional secundar ciclul 2. În anul 2013, din numărul total de absolvenți de învățământ liceal secundar ciclul 2, peste o cincime, 22,9%, au absolvit profilul tehnic, 7,0% profilul resurse, iar 18,1%, profilul servicii, restul ponderilor de absolvenți aparținând liceelor vocaționale sau alt tip.

Analizând evoluția numărului de absolvenți pe niveluri de instruire la nivelul Regiunii Centru pe o perioadă mai mare de un deceniu, s-au observat următoarele aspecte:

- ✓ comparativ cu anii 2000 și 2005 în perioada 2009-2012 numărul de absolvenți de învățământ liceal secundar ciclul 2 este semnificativ mai mare. O scădere a numărului de absolvenți de învățământ liceal secundar ciclul 2. se înregistrează în anul 2013, ajurându-se la o valoare apropiată celui din anul 2000
- ✓ numărul de absolvenți de învățământ profesional secundar (fostele școli profesionale) a scăzut dramatic începând cu anul 2010 ca urmare a reducerii prin Ordinul Ministrului Educației în funcție în acea perioadă a numărului de locuri bugetate pentru clasa a 9-a la această formă de învățământ
- ✓ numărul de absolvenți de învățământ postliceal și de maiștri a înregistrat o scădere în perioada 2000-2005, urmând o evoluție sinusoidală în perioada 2005-2013, cu ușoare creșteri și scăderi



### Evoluția numărului de absolvenți pe niveluri de instruire în Regiunea Centru în perioada 2000-2013



	Anul 2000	Anul 2005	Anul 2009	Anul 2010	Anul 2011	Anul 2012	Anul 2013
■ Învățământ liceal secundar ciclul 2 - Profilurile tehnic, resurse și servicii	8798	9836	13694	12524	12521	12122	8923
■ Învățământ profesional secundar ciclul 2	10566	17927	10591	4039	1074	946	1969
■ Învățământ postliceal și de maiștri	4999	2594	2773	3080	2758	3004	3394

Fig. 5.2.1

**Tabel 5.2.1.** Numărul de absolvenți pe niveluri de învățământ la nivelul Regiunii Centru și județele componente în anul 2013

Niveluri de instruire	Regiunea Centru	Alba	Brașov	Covasna	Harghita	Mureș	Sibiu
Învățământ liceal secundar ciclul 2 - Profilurile Tehnic, Resurse și Servicii	8923	1684	1687	682	1342	1891	1637
Pondere Profiluri tehnic, resurse și servicii din total Învățământ liceal	48.0	50.8	43.6	40.1	49.1	46.2	56.7
Învățământ	1969	252	449	267	310	269	422

profesional secundar ciclul 2							
Învățământ postliceal și de maiștri	3394	534	835	283	366	982	394

Ponderea absolvenților liceelor cu profil tehnic, resurse și servicii în totalul absolvenților ciclului liceal din Regiunea Centru a crescut între 2000 și 2011 de la 43,4% la 58,6%, scăzând însă în următorii doi ani până la 48%. Analiza pe județe evidențiază anumite discrepanțe: în anul 2013, cele mai ridicate ponderi ale învățământului tehnic sunt înregistrate în județele Sibiu și Alba, iar cele mai reduse în județele Covasna și Brașov.

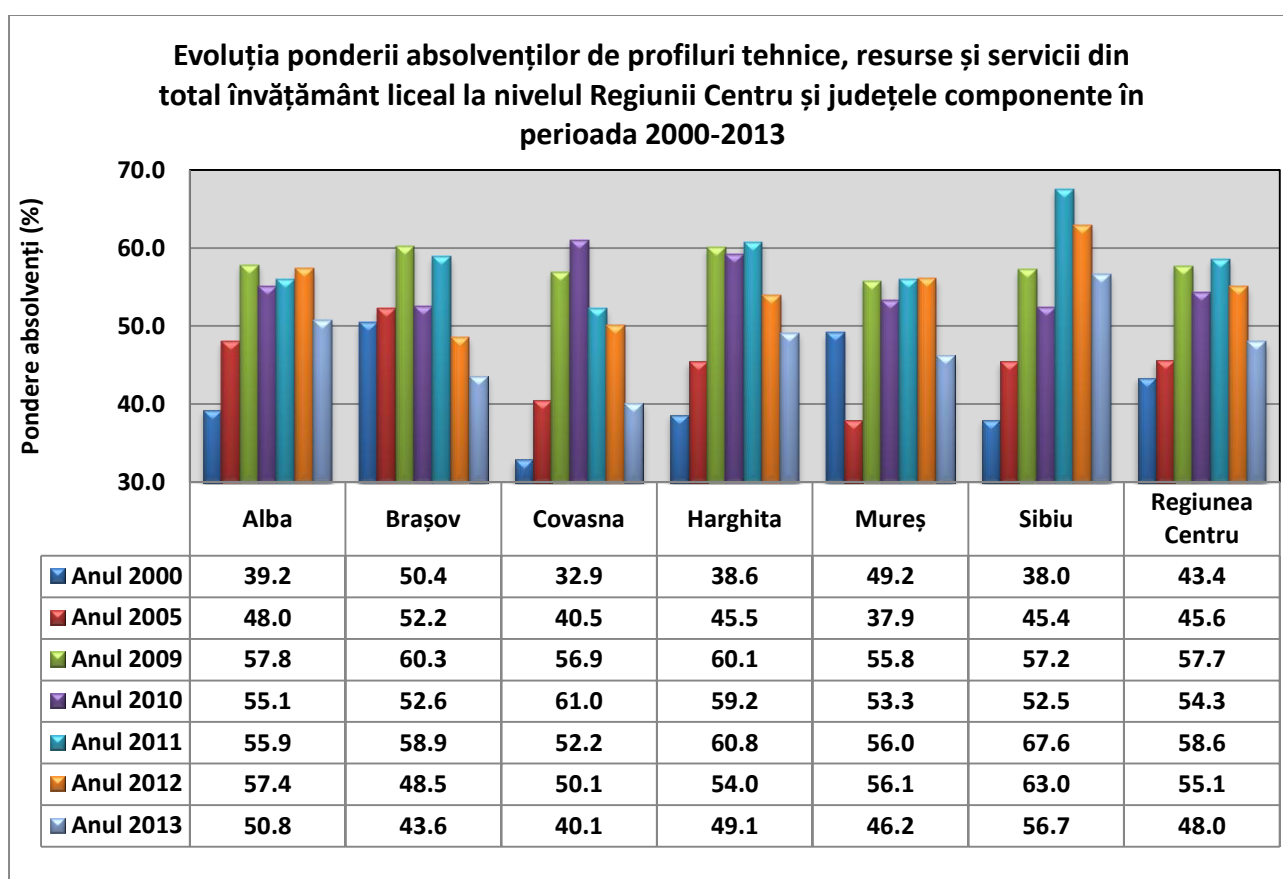


Fig. 5.2.2

În urma prelucrării statistice a datelor și informațiilor oferite inspectoratele școlare județene din Regiunea Centru, la nivelul regiunii omonime, numărul total de absolvenți de învățământ tehnic, profesional și postliceal a fost în anul școlar 2014-2015 de **14137 elevi**.

La nivelul Regiunii Centru, dintre toate domeniile de pregătire profesională cea mai mare pondere îi revine domeniului **Mecanică (18,3%, 2586 de absolvenți)**, urmat de **Sănătate și**

**asistență pedagogică (17,3%, 2444 de absolvenți)** și **Turism și alimentație (11,1%, 1566 de absolvenți)**, la polul opus fiind domeniile Chimie Industrială, Materiale de construcții și Energetică (cu câte 0,3%) precum și Transporturi și Producție media (cu câte 0,6%).

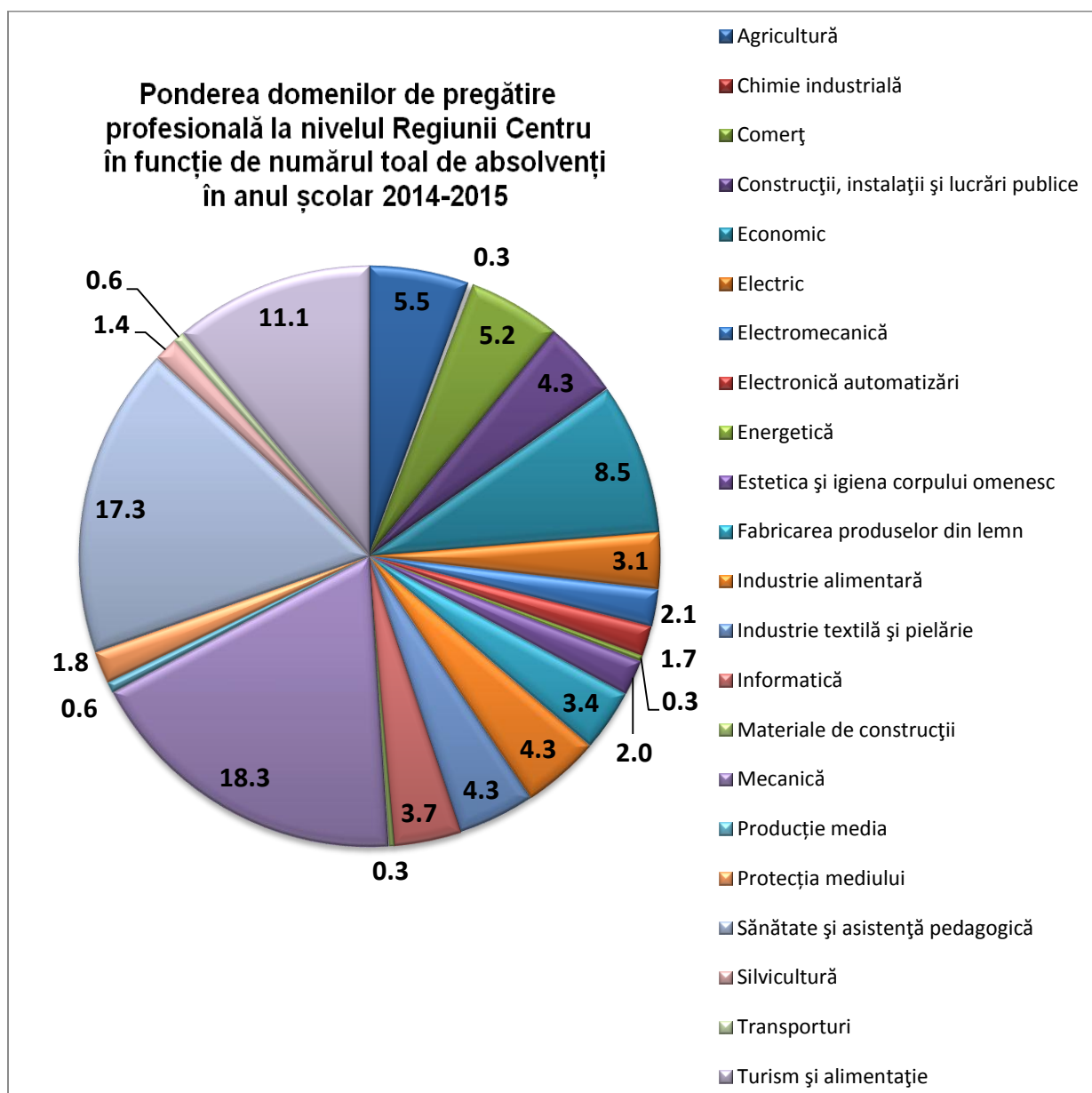


Fig. 5.2.3

Analizând **ponderea absolvenților în anul școlar 2014-2015 pe domenii de pregătire profesională se observă diferențe notabile între cele 6 județe din Regiunea Centru**, astfel, principalele aspecte fiind următoarele:

- ✓ Agricultură: peste un sfert, 27,9%, au fost în județul Alba, la polul opus fiind județul Covasna (4,2%)
- ✓ Chimie industrială: peste jumătate, 53,8%, au fost în județul Alba, la polul opus fiind județele Covasna și Harghita (niciun absolvent)

- ✓ Comerț: aproape un sfert, 23,7%, au fost în județul Sibiu, la polul opus fiind județul Brașov (9,6%)
- ✓ Construcții, instalații și lucrări publice: peste un sfert, 27,9%, au fost în județul Brașov, la polul opus fiind județul Mureș (5,6%)
- ✓ Economic: peste o cincime, 22,5%, au fost în județul Mureș, la polul opus fiind județul Brașov (8,0%)
- ✓ Electric: aproape o treime, 31,3%, au fost în județul Brașov, la polul opus fiind județul Covasna (3,9%)
- ✓ Electromecanică: peste o treime, 34,0% au fost în județul Brașov, la polul opus fiind județul Covasna (niciun absolvent)
- ✓ Electronică automatizări: aproape jumătate, 47,7% au fost în județul Mureș, la polul opus fiind județul Covasna (niciun absolvent)
- ✓ Energetică: peste jumătate, 52,2% au fost în județul Brașov, urmat cu aproape jumătate de județul Sibiu (47,8%), iar în celelalte 4 județe nu s-a înregistrat niciun absolvent
- ✓ Estetica și igiena corpului omenesc: aproape o treime, 30,1%, au fost în județul Mureș, la polul opus fiind județul Covasna (5,7%)
- ✓ Fabricarea produselor din lemn: peste un sfert, 28,4%, au fost în județul Harghita, la polul opus fiind județul Covasna (6,4%)
- ✓ Industrie alimentară: aproape o treime, 30,7%, au fost în județul Brașov, la polul opus fiind județul Covasna (3,3%)
- ✓ Industrie textilă și pielărie: peste un sfert, 27,7%, au fost în județul Alba, la polul opus fiind județul Harghita (8,3%)
- ✓ Informatică: o cincime, 20,2%, au fost în județul Sibiu, la polul opus fiind județul Covasna (7,9%)
- ✓ Materiale de construcții: aproape două treimi, 63,4%, au fost în județul Alba, la polul opus fiind 4 județe în care nu s-a înregistrat niciun absolvent: Brașov, Covasna, Harghita și Sibiu
- ✓ Mecanică: aproape jumătate, 45,0%, au fost în județul Brașov, la polul opus fiind județul Covasna (7,4%)
- ✓ Producție media: peste un sfert, 27,9%, au fost în județul Harghita, la polul opus fiind județul Alba (niciun absolvent)
- ✓ Protecția mediului: peste o treime, 34,0%, au fost în județul Harghita, la polul opus fiind județul Alba (7,9%)
- ✓ Sănătate și asistență pedagogică: peste o treime, 36,7%, au fost în județul Mureș, la polul opus fiind județul Covasna (3,0%)
- ✓ Silvicultură: aproape jumătate, 40,8%, au fost în județul Mureș, la polul opus fiind județul Sibiu (niciun absolvent)
- ✓ Transporturi: aproape două treimi, 64,4%, au fost în județul Brașov, la polul opus fiind 4 județe în care nu s-a înregistrat niciun absolvent: Alba, Covasna, Harghita și Sibiu

- ✓ Turism și alimentație: aproape un sfert, 23,0%, au fost în județul Sibiu, la polul opus fiind județul Covasna (5,6%)

**Tabel 5.2.2** Structura pe județe a absolvenților învățământului tehnic, profesional și postliceal în anul școlar 2014-2015

Domeniul	Alba	Brașov	Covasna	Harghita	Mureș	Sibiu
Agricultură	27,9	24,7	4,2	11,8	20,7	10,6
Chimie industrială	53,8	23,1	0,0	0,0	23,1	0,0
Comerț	21,2	9,6	16,3	11,5	17,7	23,7
Construcții, instalații și lucrări publice	11,8	27,9	14,3	24,9	5,6	15,4
Economic	19,9	8,0	8,8	20,8	22,5	19,9
Electric	11,3	31,3	3,9	12,9	17,5	23,1
Electromecanică	17,2	34,0	0,0	9,6	23,7	15,5
Electronică automatizări	15,5	10,9	0,0	0,0	47,7	25,9
Energetică	0,0	52,2	0,0	0,0	0,0	47,8
Estetica și igiena corpului omenesc	10,4	20,1	5,7	15,1	30,1	18,6
Fabricarea produselor din lemn	11,3	24,3	6,4	28,4	16,0	13,6
Industrie alimentară	11,6	30,7	3,3	19,9	18,8	15,7
Industrie textilă și pielărie	27,7	15,3	11,1	8,3	17,0	20,6
Informatică	19,1	18,1	7,9	16,4	18,3	20,2
Materiale de construcții	63,4	0,0	0,0	0,0	36,6	0,0
Mecanică	12,7	45,0	7,4	10,1	12,9	11,9
Producție media	0,0	23,3	16,3	27,9	14,0	18,6
Protecția mediului	7,9	8,3	13,4	34,0	23,7	12,6
Sănătate și asistență pedagogică	15,9	20,9	3,0	7,6	36,7	16,0
Silvicultură	10,5	9,4	17,3	22,0	40,8	0,0
Transporturi	0,0	64,4	0,0	0,0	35,6	0,0
Turism și alimentație	17,2	17,6	5,6	18,1	18,5	23,0

**Tabel 5.2.3** Numărul total de absolvenți de învățământ tehnic, profesional și postliceal în anul școlar 2014-2015 la nivelul Regiunii Centru și județelor componente pe **domenii** de pregătire profesională

Domeniul	Număr de absolvenți în anul școlar 2014-2015						
	Regiunea Centru	Alba	Brașov	Covasna	Harghita	Mureș	Sibiu
Agricultură	781	218	193	33	92	162	83
Chimie industrială	39	21	9	0	0	9	0
Comerț	730	155	70	119	84	129	173

Construcții, instalații și lucrări publice	602	71	168	86	150	34	93
Economic	1198	239	96	105	249	270	239
Electric	441	50	138	17	57	77	102
Electromecanică	291	50	99	0	28	69	45
Electronică automatizări	239	37	26	0	0	114	62
Energetică	46	0	24	0	0	0	22
Estetica și igiena corpului omenesc	279	29	56	16	42	84	52
Fabricarea produselor din lemn	486	55	118	31	138	78	66
Industrie alimentară	612	71	188	20	122	115	96
Industrie textilă și pielărie	606	168	93	67	50	103	125
Informatică	530	101	96	42	87	97	107
Materiale de construcții	41	26	0	0	0	15	0
Mecanică	2586	329	1164	192	260	334	307
Producție media	86	0	20	14	24	12	16
Protecția mediului	253	20	21	34	86	60	32
Sănătate și asistență pedagogică	2444	388	511	73	185	896	391
Silvicultură	191	20	18	33	42	78	0
Transporturi	90	0	58	0	0	32	0
Turism și alimentație	1566	269	276	88	284	289	360

Analizând **structura pe județe și regiunea absolvenților în anul școlar 2014-2015 pe domenii majore de pregătire profesională**, menționăm următoarele aspecte:

Structura pe județe a absolvenților învățământului tehnic, profesional și postliceal în anul școlar 2014-2015

- ✓ **Electro - Mecanică:** (Electric, Electromecanică, Electronică automatizări, Energetică, Mecanică, Transporturi): reprezintă domeniul cu cea mai mare pondere a absolvenților în anul școlar 2014-2015 la nivelul Regiunii Centru cu peste un sfert, 26,1%. Analizând acest indicator la nivel de județe se observă o tradiție în județul Brașov, acest domeniu reprezentând aproape jumătate din totalul domeniilor majore, 43,8%, urmat la mare distanță de Sibiu cu 22,7%, la polul opus fiind județul Harghita cu doar 17,4%.
- ✓ **Sănătate** (Sănătate și asistență pedagogică): la nivelul Regiunii Centru ponderea absolvenților în anul școlar 2014-2015 din acest domeniu a fost de 17,3%, peste valoarea regională fiind doar județul Mureș cu aproape o treime, 29,3%, la polul opus fiind județul Covasna (7,5%)

- ✓ **Economic - Comerț:** la nivelul Regiunii Centru ponderea absolvenților în anul școlar 2014-2015 din acest domeniu a fost de 13,6%, peste valoarea regională fiind județul Covasna (cu aproape un sfert, 23,1%), urmat de județele Sibiu (17,4%) și Alba (17,0%), cea mai mică pondere, de sub 5%, fiind în județul Brașov (4,8%)
- ✓ **Turism și alimentație:** la nivelul Regiunii Centru ponderea absolvenților în anul școlar 2014-2015 din acest domeniu a fost de 11,1%, peste valoarea regională fiind județele Sibiu (15,2%), Harghita (14,3%) și Alba (11,6%)
- ✓ **Industrie ușoară** (Industrie alimentară, Industrie textilă și pielărie, Materiale de construcții): la nivelul Regiunii Centru ponderea absolvenților în anul școlar 2014-2015 din acest domeniu a fost de 8,9%, peste valoarea regională fiind județele Alba (11,4%), Sibiu (9,3%) și Covasna (9,0%)
- ✓ **Agricultură:** la nivelul Regiunii Centru ponderea absolvenților în anul școlar 2014-2015 din acest domeniu a fost de 5,5%, peste valoarea regională fiind județul Alba (9,4%) urmat la mare distanță de județul Brașov (5,6%), la polul opus fiind județele Covasna (3,4%) și Sibiu (3,5%)
- ✓ **Silvicultură - Lemn** (Silvicultură, Fabricarea produselor din lemn): la nivelul Regiunii Centru ponderea absolvenților în anul școlar 2014-2015 din acest domeniu a fost de 4,8%, peste valoarea regională fiind județul Harghita (9,1%), urmat de Covasna (6,6%) și Mureș (5,1%)
- ✓ **Informatică<sup>21</sup> - Media** (Informatică, Producție media): la nivelul Regiunii Centru ponderea absolvenților în anul școlar 2014-2015 din acest domeniu a fost de 4,4%, peste valoarea regională fiind județele Covasna (5,8%), Harghita (5,6%) și Sibiu (5,2%)
- ✓ **Construcții** (Construcții, instalații și lucrări publice): la nivelul Regiunii Centru ponderea absolvenților în anul școlar 2014-2015 din acest domeniu a fost de 4,3%, peste valoarea regională fiind județele Covasna (8,9%), Harghita (7,6%) și Brașov (4,9%)
- ✓ **Altele** (Chimie industrială, Estetica și igiena corpului omenesc, Protecția mediului): la nivelul Regiunii Centru ponderea absolvenților în anul școlar 2014-2015 din acest domeniu a fost de 4,0%, peste valoarea regională fiind județele Harghita (6,5%), Covasna (5,2%) și Mureș (5,0%)

---

<sup>21</sup> Nu sunt incluși în această categorie absolvenții de informatică din cadrul liceelor teoretice

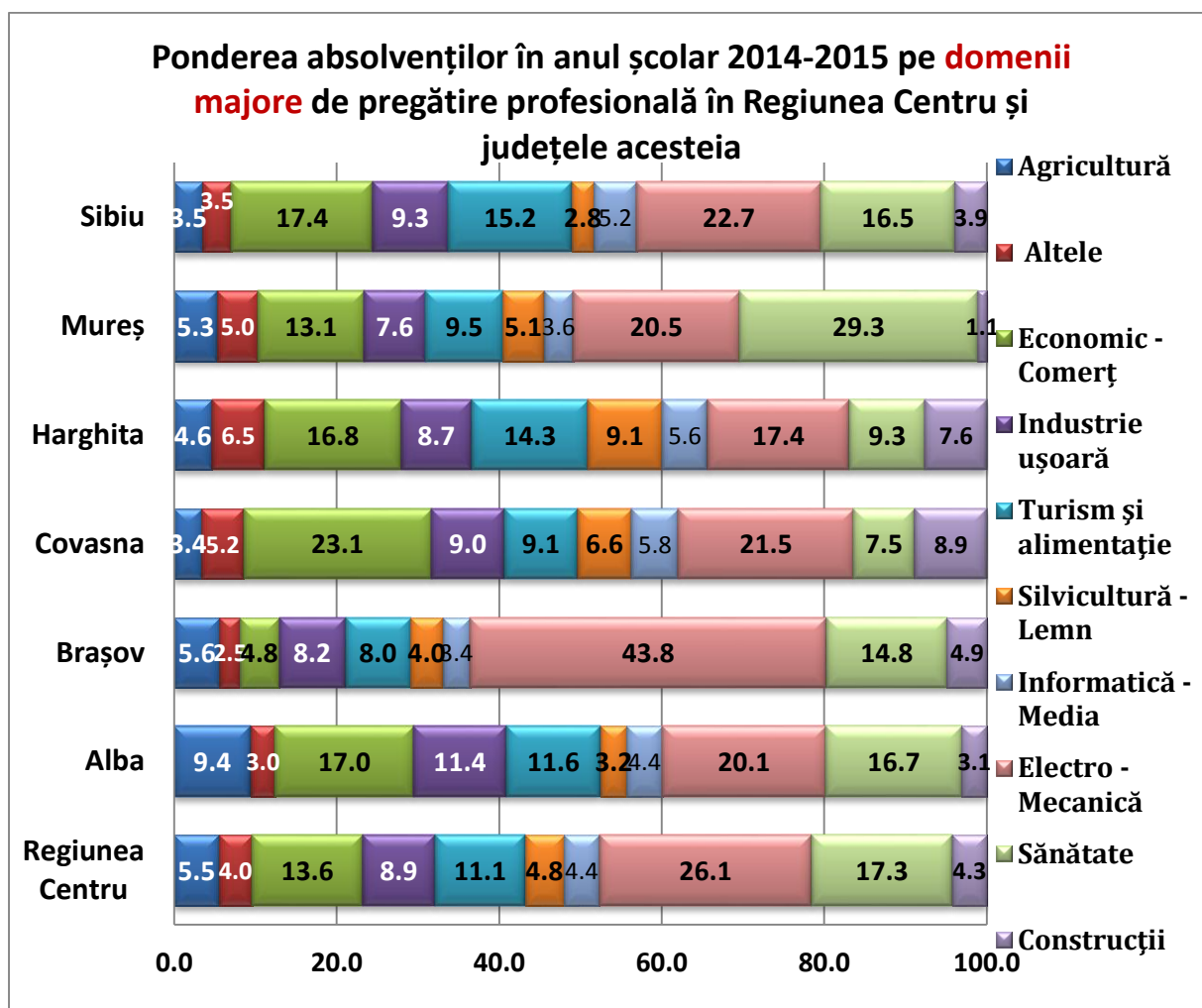


Fig. 5.2.4

**Tabel 5.2.4** Numărul total de absolvenți de învățământ tehnic, profesional și postliceal în anul școlar 2014-2015 la nivelul Regiunii Centru și județelor componente pe *domenii majore* de pregătire profesională

Domeniul	Număr de absolvenți în anul școlar 2014-2015						
	Regiunea Centru	Alba	Brașov	Covasna	Harghita	Mureș	Sibiu
Agricultură	781	218	193	33	92	162	83
Economic - Comerț	1928	394	166	224	333	399	412
Industrie ușoară	1259	265	281	87	172	233	221
Turism și alimentație	1566	269	276	88	284	289	360
Silvicultură - Lemn	677	75	136	64	180	156	66
Informatică - Media	616	101	116	56	111	109	123
Electro - Mecanică	3693	466	1509	209	345	626	538
Sănătate	2444	388	511	73	185	896	391
Construcții	602	71	168	86	150	34	93



<b>Altele</b> <sup>22</sup>	571	70	86	50	128	153	84
-----------------------------	-----	----	----	----	-----	-----	----

**Structura economică a Regiunii Centru** a suferit modificări substanțiale în ultimii 10 ani. Ponderile unor sectoare economice de bază, precum agricultura, industria extractivă, industria prelucrătoare grea s-au redus mult, crescând în schimb ponderea altor ramuri economice și a celor din sectorul terțiar cu precădere. Activitate tradițională în Regiunea Centru, **agricultura** constituie până în zilele noastre principala ocupație și sursă de venit a locuitorilor din mediul rural. Economia Regiunii Centru păstrează încă un **profil industrial** vizibil ce poate fi evidențiat atât prin contribuția relativ ridicată a industriei la formarea produsului intern brut cât și prin ponderea semnificativă a populației ocupate în sectorul secundar al economiei. Profilul industrial al regiunii este dat de industria auto și mecatronica, industria aeronautică, industria materialelor de construcții, industria lemnului și mobilei, industria ușoară, industria alimentară și industria farmaceutică. Dacă în urmă cu 20 ani industria constituia coloana vertebrală a economiei regiunii, restructurarea economică din ultimii ani a condus la diminuarea progresivă a importanței acesteia în favoarea sectorului serviciilor. În prezent contribuția industriei la valoarea adăugată brută la nivel regional a scăzut la o treime. Sectorul IT și industriile creative a înregistrat o dezvoltare rapidă în ultimii ani, având în același timp un potențial considerabil. **Sectorul serviciilor** are o contribuție importantă la formarea produsului intern brut regional, având o dezvoltare semnificativă în ultimii ani. Domeniile care au înregistrat cele mai mari creșteri sunt transporturile (în special transporturile rutiere și cele aeriene), telecomunicațiile, sectorul financiar-bancar și de asigurări și turismul.<sup>23</sup>

În altă ordine de idei, este important să menționăm existența la nivelul României a **Centrului Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT)**. Acesta este o instituție publică cu personalitate juridică înființată prin Hotărârea de Guvern, Nr.855 din 26 noiembrie 1998. De asemenea, CNDIPT este un organ de specialitate în subordinea Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice. Această instituție funcționează din 1999 având sediul în București și 12 birouri regionale. În Regiunea Centru există două birouri regionale la **Alba Iulia** și la **Brașov**.

CNDIPT a fost înființat cu scopul de a continua reforma învățământului profesional și tehnic (IPT) care a început cu asistența Uniunii Europene, prin programul Phare VET RO 9405. Prin modificările și completările ulterioare a hotărârii de înființare, instituția și-a diversificat atribuțiile în dezvoltarea învățământului profesional și tehnic.

<sup>22</sup> Chimie industrială, Estetica și igiena corpului omenesc

<sup>23</sup> Informațiile privind structura economică a Regiunii Centru au fost preluate din Analiza socio-economică a Regiunii Centru, document în cadrul Planului de Dezvoltare a Regiunii Centru 2014-2020, Agenția pentru Dezvoltare Regională Centru, 2014, [http://www.adrcentru.ro/Document\\_Files/Capitolul%202.%20Analiza%20socioeconomica\\_ye9t6s.pdf](http://www.adrcentru.ro/Document_Files/Capitolul%202.%20Analiza%20socioeconomica_ye9t6s.pdf)

### Aspecte privind învățământul profesional-dual la nivelul României

**Învățământul dual, formă de școlarizare în învățământul profesional, a fost introdus recent prin OUG 94/2014.** Potrivit noilor reglementări, organizarea învățământului dual se face la cererea agenților economici. Mai mult, organizarea, durata, conținutul programelor de pregătire și modalitățile de certificare a pregătirii profesionale se stabilesc prin consultarea operatorilor economici. Prin urmare, această formă de învățământ profesional este complementară celor care funcționează în prezent, iar OUG 94/2014<sup>24</sup> oferă cadrul legal în vederea organizării ei, dând deopotrivă posibilitatea agenților economici să se implice direct în toate componentele formării forței de muncă de care au nevoie. Un element de noutate în cazul învățământului dual este faptul că acesta se desfășoară pe baza unui contract de muncă, încheiat între agentul economic și elev. Elementul specific al acestui tip complementar de învățământ îl reprezintă partajarea responsabilităților între autoritățile educaționale și angajatori/organizații ale acestora, din punctul de vedere al curriculum-ului, furnizării formării, evaluării și finanțării.

În plus, la solicitarea unor agenți economici, prin art. 23 alin. (1) modificat prin OUG 49/2014, învățământul profesional poate depăși 3 ani. Astfel, formele de învățământ profesional existente în acest moment se adresează unor grupuri diferite. Mai exact, învățământul profesional cu durata de 2 ani se adresează absolvenților clasei a IX-a, învățământul profesional cu durata de 3 ani se adresează absolvenților clasei a VIII-a, în timp ce învățământul dual se organizează pentru absolvenții învățământului obligatoriu, deci pentru absolvenții clasei a X-a. La învățământul dual au acces și absolvenții din seriile anterioare care au părăsit sistemul de educație după absolvirea învățământului obligatoriu, fără să-și finalizeze pregătirea cu o calificare sau fără competențe care să le ofere oportunități de angajare. Învățământul dual oferă absolvenților posibilitatea de a intra pe piața muncii și, în același timp, de a continua pregătirea profesională la un nivel superior de calificare.

**Principalul avantaj al sistemului de învățământ profesional-dual este pregătirea tinerilor pentru practicarea unor meserii cerute pe piața locală a muncii.** În plus, elevii de la școlile profesionale au posibilitatea să se califice peste nivelul de muncitor. Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice a lansat în luna mai 2016 în consultare publică, opțiunile de formare a elevilor în sistemul profesional-dual pe un concept nou, cu o structură pe trei niveluri de calificare – muncitor calificat (nivelul 3), tehnician (nivelul 4) și tehnician specialist (nivelul 5).

---

<sup>24</sup> Pregătirea profesională a elevilor în sistem dual a fost introdusă oficial de Guvern în învățământul preuniversitar prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 94/2014 privind modificarea și completarea Legii Educației Naționale nr. 1/2011, precum și modificarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației, fiind publicată în Monitorul Oficial nr. 968 din 30 decembrie 2014

Pregătirea profesională a elevilor va fi asigurată atât prin acces la cursuri de specialitate susținute prin Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice și agenții economici, cât și posibilitatea de urmare a stagiilor de practică. Important de menționat este faptul că în timpul scolii, tinerii vor fi plătiți de companii pentru a se specializa în domeniile în care acestea au nevoie de forță de muncă.

***Introducerea programelor de formare în sistem profesional-dual este foarte necesară.***

Măsura vine într-un moment foarte dificil pentru economie din perspectiva capitalului uman: companiile se confruntă cu deficit sever de forță de muncă, companiile de recrutare relochează mii de angajați din zonele cu investiții slabe către cele racordate prin infrastructură la economia europeană, iar firmele, îndeosebi cele cu capital extern, au început deja să construiască sistemul dual de formare, prin care-și pregătesc forța de muncă.

Există ***avantaje și pentru operatorii economici participanți la învățământul dual.*** Operatorii economici care încheie contract de parteneriat cu unitățile de învățământ, beneficiază de facilități la plata impozitelor, taxelor și contribuțiilor datorate bugetului de stat, bugetului asigurărilor sociale, bugetelor fondurilor speciale sau bugetelor locale, potrivit prevederilor legale.

***Pentru succesul implementării sistemului profesional-dual,*** sunt importante o serie de aspecte printre care amintim<sup>25</sup>:

- Sistemul profesional-dual va constitui o reușită doar în condițiile în care, prin pachete de reglementări legislative vizând facilitățile fiscale acordate agenților economici, aceștia vor fi sprijiniți pentru a se implica în programele de formare în sistem profesional-dual;
- Orientarea și consilierea profesională timpurie, sistematică și de calitate a elevilor, precum și consilierea părinților sunt esențiale pentru succesul implementării programelor de formare în sistem profesional-dual;
- Formarea continuă a cadrelor didactice, în parteneriat cu agenții economici, constituie un element important în asigurarea unei pregătiri relevante a elevilor în raport cu cerințele angajatorilor;
- Reglementarea statutului tutorelui și formarea pedagogică a tutorilor sunt aspecte esențiale pentru asigurarea calității formării profesionale a elevilor;
- Contractele între elevi și agenții economici trebuie să conțină și reglementări care să fidelizeze elevii față de compania în care își desfășoară pregătirea practică;
- Asigurarea calității programelor de formare în sistem profesional-dual trebuie să cuprindă și un sistem de autorizare a agenților economici care se implică în aceste programe;
- Creșterea implicării CLDPS este necesară pentru a facilita dezvoltarea parteneriatului dintre unitățile de învățământ și agenții economici.

---

<sup>25</sup> Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic, București, <http://www.tvet.ro/>

Potrivit datelor Centrului Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT), la nivelul României, în anul școlar 2015-2016, școlile profesionale cu durata de 3 ani au oferit 38158 de locuri, ceea ce reprezintă 1376 de clase. . Nu se pot înscrie în școala profesională elevii din clasa a VIII-a care sunt în stare de corigență sau repetenție. Fiecare elev admis la profesională primește lunar o bursa de 200 lei, la care firmele pot adăuga alte sume.

Analizând un **top 10 al domeniilor cu cele mai multe locuri oferite în sistemul de învățământ profesional** în anul școlar 2015/2016 la nivelul României, mecanica a fost domeniul cu cele mai multe clase alocate, urmat de turism și alimentație:

1. Mecanica: 14.617 locuri (523 de clase)
2. Turism și alimentație: 4.600 locuri
3. Industria textilăși pielărie: 3.801 locuri
4. Construcții, instalațiiși lucrări publice: 2.378 locuri
5. Agricultură: 2.310 locuri
6. Fabricarea produselor din lemn: 2.032 locuri
7. Comerț: 1.877 locuri
8. Electric: 1.792 locuri
9. Industrie alimentară: 1.718 locuri
10. Electromecanică: 1.093 locuri

### **Aspecte privind învățământul profesional-dual la nivelul Regiunii Centru**

Înainte de a prezenta succint oferta de formare profesional în sistem dual la nivelul Regiunii Centru este important de menționat faptul că **elevii care urmează învățământul profesional dual au o serie de avantaje** printre care amintim: dobândirea unei calificări profesionale care le permite obținerea mai rapidă a unui loc de muncă și a unui salariu mai motivant, obținerea unei burse de studiu lunare, susținerea celor mai bune elevi de către angajatori oferindu-le acestora burse suplimentare de practică (inclusiv transport și masă asigurate la agentul economic pe perioada practicii), posibilitatea continuării studiilor în cadrul liceului de către elevii care au finalizat programe de studiu în cadrul școlilor profesionale, acces mai facil la meserii căutate pe piața muncii, diplomă recunoscută pe plan european, etc.

**Școala Profesională Germana Kronstadt(SGK)<sup>26</sup> cu sediul în Brașov este prima instituție de învățământ profesional în sistem dual din România. De asemenea, aceasta este singura instituție de învățământ profesional din România constituită ca personalitate juridică.** Școala Profesională Germana Kronstadt a fost înființată în cadrul Colegiului Tehnic "Mircea Cristea" din Brașov, în clădirea fostului liceu "Rulmentul". Școala Profesională Germana Kronstadt a fost înființată în anul 2012, iar în vara anului 2014 a avut o primă generație de

---

<sup>26</sup><http://www.sgk.ro/ro/>

absolvenți, 104 de elevi dintr-un total de 111 începându-și activitatea ca angajați în companiile în care s-au pregătit.

Școala Profesională Germană Kronstadt reprezintă un nou început pentru învățământul profesional în România, o rută de educație și pregătire practică care vizează integrarea mai ușoară a viitorilor absolvenți pe o piață a muncii aflată într-o continuă schimbare. Aceasta oferă o bursă lunară de 400 de lei pentru fiecare elev (200 de lei proveniți de la bugetul de stat și 200 de lei din partea agenților economici) și asigură transportul și masa pe perioada practicii. Cursurile durează 2 ani și sunt destinate absolvenților de clasa a IX-a care nu au împlinit 18 ani și oferă posibilitatea continuării studiilor pentru obținerea diplomei de bacalaureat.

Meseriile (calificările profesionale) oferite prin Școala Profesională Germană Kronstadt sunt:

1. Operator la mașini unelte cu comandă numerică
2. Electromecanic mașini unelte și instalații industriale
3. Sculer matrițer
4. Sudor
5. Confectioner articole din piele și înlocuitori

Înființată cu susținerea activă a 12 companii de renume mondial prezente în zona Brașovului, Școala Profesională Germană Kronstadt oferă elevilor posibilitatea de a se forma profesional în strânsă colaborare cu și sub tutela agenților economici. Astfel, tinerii învață în condiții moderne și performante, meserii tehnice căutate pe piața muncii.

Învățământul profesional dual prin Școala Profesională Kronstadt beneficiază de implicarea mai multor firme partenere printre care amintim: Premium Aerotec, Schaeffler România, Draexlmaier Sisteme Tehnice România, Stabilus, Rege Automotive, Continental, HIB Rolem, Lingemann, Ramoss, Hutchinson, Preh Romania, Hawema, Schulte-Schmidt și Kronospan.

Un sistem de învățământ profesional dual funcționează din anul școlar 2014/2015 în **Sibiu** la Colegiul Tehnic "Independența". **Școala profesională în sistem dual de la Colegiul Tehnic "Independența"** funcționează în parteneriat cu mai multe companii multinaționale, proiectul fiind susținut de Asociația româno-germană de formare profesională. Printre agenții economici din Sibiu care au susținut proiectul înființării scolii profesionale duale se numără și Marquardt Schaltsysteme SCS, Wittenstein SRL, Continental Automotive Systems SRL, SC Brandl – RO SRL, Harting Romania, Clubul Economic German din Transilvania. Meseriile pentru care se pot pregăti elevii care ale programul de studii a învățământului profesional dual din Sibiu sunt:

1. Sculer-matrițer
2. Operator la mașini cu comandă numerică
3. Electromecanic.

Fiind o noutate și în același timp o provocare pentru învățământul profesional din județul Alba, **Școala Profesională Germană din Alba Iulia**<sup>27</sup> și desfășoară activitatea începând cu anul școlar 2013-2014 și s-a dezvoltat de la un an la altul, atât ca infrastructură, cât și ca număr de elevi. Aceasta funcționează în cadrul Colegiului Tehnic "Alexandru Domșa". Școala Profesională Germană din Alba Iulia în sistem dual a fost înființată pe baza unei asocieri între Consiliul Județean Alba, Primăria Municipiului Alba Iulia și Inspectoratul Școlar al Județului Alba. La Școala Profesională învață în prezent atât tineri din Alba Iulia, cât și cei din zonele apropiate orașului: Sebeș, Petrești, Căpâlna, Mihalț. Proiectul se derulează în parteneriat cu firmele Star Transmission Cugir, Supremia, Saturn, IPEC, Apulum. Meseriile (calificările profesionale) pentru care se organizează cursuri și stagii de practică sunt pentru: Electromecanic utilaje și instalații și Modelier.

După modelul Școlii Profesionale Germane Kronstadt de la Brașov, a fost inaugurată în anul 2013 **Școala Profesională Franceză de la Făgăraș**. Aceasta funcționează în cadrul Colegiului Tehnic "Aurel Vijoli" din Făgăraș. Începând din primul an școlar, 2013/2014, Școala Profesională Franceză din Făgăraș funcționează cu trei clase: injecție de mase plastice și cauciuc, prelucrări mecanice prin așchiere, electromecanic mașini, utilaje și instalații. În proiectul constituirii sistemului de învățământ profesional dual din cadrul Școlii Profesionale Franceze de la Făgăraș sunt implicate o serie de companii printre care amintim: Dedienne Roumanie, FENC, GUE RIN, JTTI Romania, PLASTIMO Marine Roumanie, STI International, CML-IT, HUTCHINSON.

Începând din anul 2014 s-au realizat o serie de demersuri pentru înființarea în sistem profesional dual a **Școlii Profesionale de Turism de la Făgăraș**. Aceasta funcționează în cadrul Liceului Tehnic „Dr. Ioan Șenchea” din Făgăraș. Alegerea locației a avut la bază atât raționamente de ordin geografic, municipiul Făgăraș fiind la distanță aproximativ egală (60 de km) față de două centre majore turistice din România: Sibiu și Brașov, cât și interesul operatorilor privați din zonă (lanțuri hoteliere și hoteluri mari) de a susține acest proiect. Ambele centre turistice, Sibiu și Brașov, sunt în plină dezvoltare și au nevoie de personal calificat. Prin parteneriatele dezvoltate se intenționează ca Școala Profesională de Turism de la Făgăraș să devină una de interes regional. Există o serie de discuții și inițiative pentru a pune bazele acestei școli în sistem profesional dual cu principalele lanțuri hoteliere din Sibiu (Hilton, Continental, Ibis) și Brașov (Hotel Alpin, Hotel Sport, Hotel Aro Palace, Hotel Ramada și Hotel Kronwell). Calificările profesionale care se pot dobândi de către elevi în urma frecventării cursurilor teoretice (30%) și a stagiilor de practică (70%) sunt:

- a. Specialist Gastronomic
- b. Specialist Hotelier
- c. Specialist în Gastronomia Sistematizată
- d. Bucătar
- e. Patisier/Cofetar

---

<sup>27</sup><http://spga.ro/>

Începând din anul 2013 un sistem de învățământ profesional dual se implementează la **Colegiul Tehnic „I.D. Lăzărescu” din Cugir**. După multe demersuri, acest sistem de învățământ profesional va fi susținut atât de Inspectoratul Școlar al Județului Alba și Primăria Cugir, cât și de cinci agenți economici din oraș, care vor colabora pentru instruirea tinerilor doritori să urmeze cursurile specializării de strungar-frezor- rabotor -mortezor. Agenții economici, partenerii acestui proiect, sunt SC „Nova Grup” SRL care oferă 6 burse, UM Cugir SA – 5 burse, SC TEA SRL – 5 burse, Fabrica de Arme Cugir – 5 burse, Sculărie SRL – 4 burse.

### 5.3. Formarea profesională inițială la nivelul Regiunii Centru: învățământul universitar

Pregătirea specialiștilor în domeniile economice principale ale Regiunii Centru este de o importanță capitală pentru dezvoltarea economică în viitor a regiunii. Instituțiile de învățământ superior din centrele universitare ale regiunii au în continuare provocări în ceea ce privește acoperirea necesarului de specialiști, inclusiv în domeniile conexe.

După anul 1990, numărul înmatriculărilor în învățământul superior a crescut vertiginos, România înregistrând cea mai mare rată de creștere dintre toate țările membre Uniunii Europene. Dar, evoluția învățământului superior a avut o dinamică proprie, necorelată cu cea a economiei. O problemă a fost lipsa unei definiri concrete privind calitatea și performanța sistemului în termenii indicatorilor de output. Rațiunea de a exista oricărui sistem de învățământ superior este de a produce absolvenți cu calificări, competențe și abilități compatibile cu standardele de calitate și cu piața muncii și care își găsesc loc de muncă pe această piață. Studenții nu au fost priviți ca beneficiari ai unei educații de calitate și ai unor riscuri reduse de neinserție pe piața muncii, corespunzător calificărilor și competențelor pe care trebuiau să le obțină. Crearea a numeroase universități, facultăți, programe de studii și specializări, nevalidate prin prisma calificărilor și a standardelor, au constituit suportul unei expansiuni numerice importante, dar îndoielnică din punct de vedere al calității educației. Chiar dacă s-au făcut progrese în direcția adoptării standardelor și liniilor directe europene prin înființarea ARACIS, această agenție are o capacitate funcțională redusă în comparație cu misiunea pe care este chemată să o îndeplinească. Statul, prin autoritatea publică centrală care răspunde de educație, nu a urmărit crearea unei piețe competitive a serviciilor educaționale.<sup>28</sup>

Pentru a atrage cât mai mulți studenți, o parte din instituțiile de învățământ superior nu au mai organizat examene de admitere, admiterea la facultate fiind doar pe baza unui dosar ce reflecta rezultatele școlare din timpul liceului (de pildă, un procent era media obținută la examenul de bacalaureat (de multe ori acesta fiind de 50% sau chiar 75%), iar restul procentului era media notelor obținute în cei 4 ani de studiu din liceu). În aceste condiții, s-a creat presiune asupra învățământului liceal. La rândul său învățământul liceal avea drept

---

<sup>28</sup> Curtea de Conturi a României, *Sinteză, Raport de audit al performanței, Analiza fundamentării și evoluției situației obiectivului privind creșterea procentului absolvenților de învățământ superior, în conformitate cu prevederile Strategiei Europa 2020*, document elaborat în 2015

criteriu de evaluare a performanței promovabilitatea. În acest mod, elevii mai puțin pregătiți au avut un acces mai facil la urmarea de cursuri universitare. Gradul de cuprindere în învățământ a populației în vârstă de 19-23 ani și peste a ajuns în anii 2007-2011 la niveluri foarte mari de peste 70%. Diplomele nu generează performanță, ci cunoștințele, competențele, abilitățile și aptitudinile. Este foarte important să menționăm faptul că un învățământ superior performant nu se poate „clădi” decât pe un învățământ preuniversitar performant.

Competitivitatea învățământului superior românesc este caracterizată și de fluxurile studenților internaționali. România are fluxuri nete negative, ceea ce înseamnă că numărul studenților români care pleacă la studii în străinătate este mai mare decât numărul studenților străini care apelează la serviciile educaționale din România. Din nefericire, instituțiile din învățământul superior românesc nu au pătruns în topurile internaționale.

O problemă în asigurarea calității învățământului superior o reprezintă finanțarea acestuia. Diversificarea surselor de finanțare a universităților asigură autonomia acestora, mai ales în condițiile limitării resurselor alocate de la bugetul de stat. În acest context, este necesar ca universitățile să manifeste deschidere și să identifice căile de atragere de surse alternative de finanțare: dezvoltarea unor programe de studii de calitate pentru formarea continuă a adulților; dezvoltarea unor parteneriate cu agenții economici puternici, mai ales în cazul domeniilor de științe cu aplicabilitate practică; valorificarea în sectorul economic a rezultatelor cercetării științifice; oferirea serviciilor de consultanță în domenii de expertiză; participarea la programe internaționale de cercetare; accesarea fondurilor europene, etc.<sup>29</sup>

Formarea profesională inițială la nivelul învățământului universitar se referă la programele de formare pentru programele de licență și masterat care asigură absolvenților dobândirea unei calificări profesionale, dar și la cele postuniversitare, cum ar fi de pildă programul de doctorat. ***Învățământul superior asigură formarea profesională inițială pentru cele mai ridicate niveluri de specializare (calificare).***

Conform Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice, la nivelul Regiunii Centru sunt următoarele tipuri de instituții de învățământ superior:

- ***Instituții de învățământ superior de stat:*** Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia, Universitatea "Transilvania" din Brașov, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu, Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș, Universitatea de Medicină și Farmacie din Târgu Mureș, Universitatea de Artă Teatrală din Târgu Mureș, Academia Forțelor Aeriene "Henri Coandă" din Brașov, Academia Forțelor Terestre "Nicolae Bălcescu" din Sibiu

---

<sup>29</sup> Curtea de Conturi a României, *Sinteză, Raport de audit al performanței, Analiza fundamentării și evoluției situației obiectivului privind creșterea procentului absolvenților de învățământ superior, în conformitate cu prevederile Strategiei Europa 2020*, document elaborat în 2015



- **Instituții de învățământ superior particulare acreditate:** Universitatea "George Barițiu" din Brașov, Universitatea Română - Germană din Sibiu, Universitatea "Dimitrie Cantemir" din Târgu Mureș,
- **Instituții de învățământ superior particular autorizate să funcționeze provizoriu:** Fundația Universitară "Alma Mater" - Universitatea "Alma Mater" din Sibiu

Una dintre cele mai reprezentative universități din Regiunea Centru este **Universitatea "Transilvania" din Brașov**. Universitatea cuprinde optsprezece facultăți, un număr de aproximativ 20 000 de studenți și aproximativ 800 de cadre didactice. Universitatea oferă 100 programe de studiu de licență la Zi, ID și FR, 66 de programe de masterat (de aprofundare sau cercetare științifică) la Zi, ID și FR. În ceea ce privește doctoratul există în prezent 17 domenii.<sup>30</sup> Universitatea Transilvania din Brașov se remarcă prin facultățile în domeniul ingineriei, amintind în acest sens: Inginerie mecanică, Inginerie tehnologică și management industrial, Știința și ingineria materialelor, Inginerie electrică și știința calculatoarelor, Ingineria lemnului, Design de produs și mediu.

**Universitatea de Medicină și Farmacie din Târgu-Mureș** funcționează de peste șapte decenii. Universitatea are facultăți în domeniile Medicină, Medicină dentară și Farmacie.

Spre deosebire de celelalte universități din Regiunea Centru, **Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu** se remarcă prin Facultatea de Științe Agricole, Industrie Alimentară și Protecția Mediului (Ingineria produselor alimentare, Biotehnologii, Inginerie și management, Agricultură, Horticultură, Ingineria mediului). Asemenea Universității de Medicină și Farmacie din Târgu-Mureș, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu are o serie de programe de formare profesională în domeniul sănătății. Universitatea din Sibiu are o tradiție și în domeniul ingineriei, amintind în acest sens facultățile: Inginerie industrială, Inginerie mecanică, Mine, petrol și gaze, Inginerie și management, Calculatoare și tehnologia informațiilor, Inginerie electrică, Ingineria mediului, Ingineria transporturilor.

Înființată în perioada postdecembristă, **Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia** se remarcă prin programe de licență în domeniile Măsurători terestre și cadastru și Electronică aplicată.

**Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș** oferă programe de specializare în domenii precum inginerie, economie, științe aplicate (informatică, telecomunicații, geodezie, electronică, etc.).

Există la nivelul Regiunii Centru **extensii universitare ale unor facultăți din România**, precum este la Gheorgheni și Sfântu Gheorghe (Universitatea "Babeș Bolyai" din Cluj Napoca), Alba Iulia (Universitatea Tehnică din Cluj Napoca), Târgu Mureș și Miercurea Ciuc (Universitatea Sapienția din Cluj Napoca).

---

<sup>30</sup> <http://www.unitbv.ro/DespreUniversitate.aspx>

La nivelul Regiunii Centru **principalele universități care asigură formare profesională inițială de interes pentru specializările analizate**<sup>31</sup>sunt:

- Universitatea de Medicină și Farmacie din Târgu Mureș
- Universitatea Transilvania din Brașov
- Universitatea Tehnică din Cluj Napoca, Extensia Universitară Ala Iulia
- Universitatea "Babeș Bolyai" din Cluj Napoca, Extensiile Universitare Gheorgheni și Sfântu Gheorghe
- Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia
- Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu
- Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș
- Universitatea Sapientia din Cluj Napoca, Extensiile Universitare Târgu Mureș și Miercurea Ciuc

Având în vedere tematica studiului de față, aprofundarea analizei învățământului superior regional a presupus îndreptarea atenției noastre spre acele facultăți și departamente din cadrul învățământului universitar care pregătesc ingineri, informaticieni, medici și economiști, iar **datele statistice prezentate în continuare în cadrul acestui subcapitol reflectă doar situația din domeniile univesitare selectate** de către realizatorii studiului și evidențiate în tabelele 5.3.1 și 5.3.2.

Conform datelor statistice oficiale, numărul total al absolvenților ai învățământului superior regional–**nivelul licență**– a fost în anul universitar 2014/2015 de 9432, dintre care 4821 (51,5% din total) sunt absolvenți ai domeniilor univesitare selectate. Pentru **nivelul master**, din numărul total 5700 absolvenți în anul universitar 2014/2015, în domeniile selectate au absolvit 2063 persoane, ceea ce reprezintă 36,2% din totalul absolvenților pentru nivelul master.

La nivelul Regiunii Centru **domeniile selectate pentru Programul de Licență** cu cel mai mare număr de absolvenți în anul universitar 2014/2015 au fost: Sănătate (1183 de absolvenți), Administrarea afacerilor, Contabilitate, Economie - Finanțe - Marketing, Management (1133 de absolvenți), Informatică - Calculatoare și tehnologia informației, Ingineria sistemelor, Inginerie electronică și telecomunicații, Inginerie geodezică (644 de absolvenți) și Inginerie industrială, Inginerie și management, Științe inginerești aplicate (623 de absolvenți).

---

<sup>31</sup> Științe Tehnice și Umaniste, Științe Exacte și Inginerești, Inginerie, Mecanică, Inginerie Tehnologică și Management Industrial, Știința și Ingineria Materialelor, Inginerie Electrică și Știința Calculatoarelor, Silvicultură și Exploatare Forestiere, Științe și Ingineria Mediului, Ingineria Lemnului, Construcții de Mașini, Construcții, Alimentație și Turism, Științe Agricole, Industrie Alimentară și Protecția Mediului, Design de Produs și Mediu, Matematică și Informatică, Științe Economice, Gestiunea și Administrarea Afacerilor, Medicină, Medicină Dentară, Farmacie

**Tabel 5.3.1** Domeniile de specializare pentru **Programul de Licență**, numărul total de absolvenți în anul universitar 2014/2015 precum și specializările din cadrul principalelor universităților din Regiunea Centru.

Nr.	Domeniile de specializare pentru Programul de Licență	Universitățile din Regiunea Centru	Numărul total de absolvenți în anul universitar 2014/2015	Specializări
1	Administrarea afacerilor, Contabilitate, Economie - Finanțe - Marketing, Management	Universitatea Transilvania din Brașov, Universitatea Sapientia, Extensia Miercurea Ciuc, Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia, Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș, Universitatea "Babeș Bolyai", Extensiile Gheorgheni și Sfântu Gheorghe, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu	1133	Administrarea afacerilor, Economia comerțului, turismului și serviciilor, Contabilitate și informatică de gestiune, Afaceri internaționale, Finanțe și bănci, Management, Marketing, Economie agroalimentară, Economie generală, Științe economice,
2	Agronomie, Horticultură, Biotehnologii, Inginerie și management în agricultură și dezvoltare rurală	Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu, Universitatea Sapientia, Extensia Târgu Mureș	114	Inginer horticultură, Inginer biolog, Inginer dezvoltare rurală, Montanologie
3	Informatică - Calculatoare și tehnologia informației, Ingineria sistemelor, Inginerie electronică și telecomunicații, Inginerie	Universitatea Transilvania din Brașov, Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia, Universitatea Sapientia, Extensia Târgu Mureș, Universitatea	644	Tehnologia informației, Inginer Calculatoare, Automatică și informatică aplicată, Electronică aplicată, Tehnologii și sisteme de telecomunicații, Măsurători terestre și cadastru, Informatică, Informatică economică, Inginer Electronică aplicată, Inginer

	geodezică	"Petru Maior" din Târgu Mureș, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu		Tehnologii și sisteme de telecomunicații, Ingineria sistemelor multimedia
<b>4</b>	Ingineria autovehiculelor, Ingineria transporturilor, Inginerie aerospațială	Universitatea Transilvania din Brașov, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu	270	Ingineria transporturilor și a traficului, Autovehicule rutiere, Construcții aerospațiale
<b>5</b>	Ingineria instalațiilor, Ingineria materialelor, Inginerie civilă	Universitatea Transilvania din Brașov	90	Știința materialelor, Instalații pentru construcții, Căi ferate, drumuri și poduri, Construcții civile, industriale și agricole
<b>6</b>	Ingineria mediului	Universitatea Transilvania din Brașov, Universitatea Sapientia, Extensia Miercurea Ciuc, Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia, Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș, Universitatea "Babeș Bolyai", Extensiile Gheorgheni și Sfântu Gheorghe, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu	161	Inginer, Ingineria și protecția mediului în industrie, Ingineria valorificării deșeurilor, Ingineria mediului, Inginer protecția mediului în agricultură
<b>7</b>	Ingineria produselor alimentare	Universitatea Transilvania din Brașov, Universitatea Sapientia, Extensia Miercurea Ciuc, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu	130	Inginer în industria alimentară, Controlul și expertiza produselor alimentare, Ingineria produselor alimentare, Expert inginer în industria alimentară
<b>8</b>	Inginerie electrică	Universitatea Transilvania din	87	Electrotehnică, Inginerie electrică și calculatoare (în

		Braşov, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu		limba engleză), Electromecanică
<b>9</b>	Inginerie energetică, Mine petrol și gaze	Universitatea Transilvania din Braşov, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu	60	Managementul energiei, Inginer Ingineria sistemelor electroenergetice, Transportul depozitarea și distribuția hidrocarburilor
<b>10</b>	Inginerie forestieră, Silvicultură	Universitatea Transilvania din Braşov	214	Cinegetică, Exploatări forestiere, Silvicultură, Ingineria prelucrării lemnului, Ingineria produselor finite din lemn, Ingineria și designul produselor finite din lemn
<b>11</b>	Inginerie industrială, Inginerie și management, Științe inginerești aplicate	Universitatea Tehnică din Cluj Napoca, Extensia Alba Iulia, Universitatea Transilvania din Braşov, Universitatea Sapientia, Extensia Miercurea Ciuc, Universitatea Sapientia, Extensia Târgu Mureș, Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu	623	Inginer TCM, Inginer Inginerie si management, Ingineria și managementul calității, Mașini-unelte și sisteme de producție, Inginer Tehnologia construcțiilor de mașini, Ingineria și managementul afacerilor, Inginerie economică industrială, Ingineria securității în industrie, Ingineria sudării, Inginerie economică în domeniul mecanic, Informatică aplicată în ingineria materialelor, Inginerie și management în alimentația publică și agroturism, Inginerie și management în industria turismului, Design industrial, Ingineria sistemelor de energii regenerabile, Inginerie medicală, Optometrie, Biotehnologii industriale, Inginer Tehnologia construcțiilor de mașini, Mașini unelte și sisteme de producție, Tehnologia tricotajelor și confecțiilor, Inginerie economică în domeniul mecanic, Inginerie

				economică industrială, Informatică industrială
<b>12</b>	Inginerie mecanică, Mecatronică și robotică	Universitatea Transilvania din Brașov, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu, Universitatea Sapientia, Extensia Târgu Mureș	112	Inginer Mecatronică, Inginerie mecanică, Utilaj tehnologic pentru prelucrări la cald, Echipamente pentru procese industriale, Ingineria designului de produs
<b>13</b>	Sănătate	Universitatea de Medicină și Farmacie din Târgu Mureș, Universitatea Transilvania din Brașov, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu	1183	Doctor-medic, Asistent medical generalist, Moașă, Licențiat în nutriție și dietetică, Licențiat în fiziokinetoterapie, Medic stomatolog , Licențiat în tehnică dentară, Farmacist, Asistent de farmacie, Balneofiziokinetoterapie și recuperare

**Ponderele domeniilor de specializare pentru Programul de Licență din cadrul principalelor universități din Regiunea Centru**

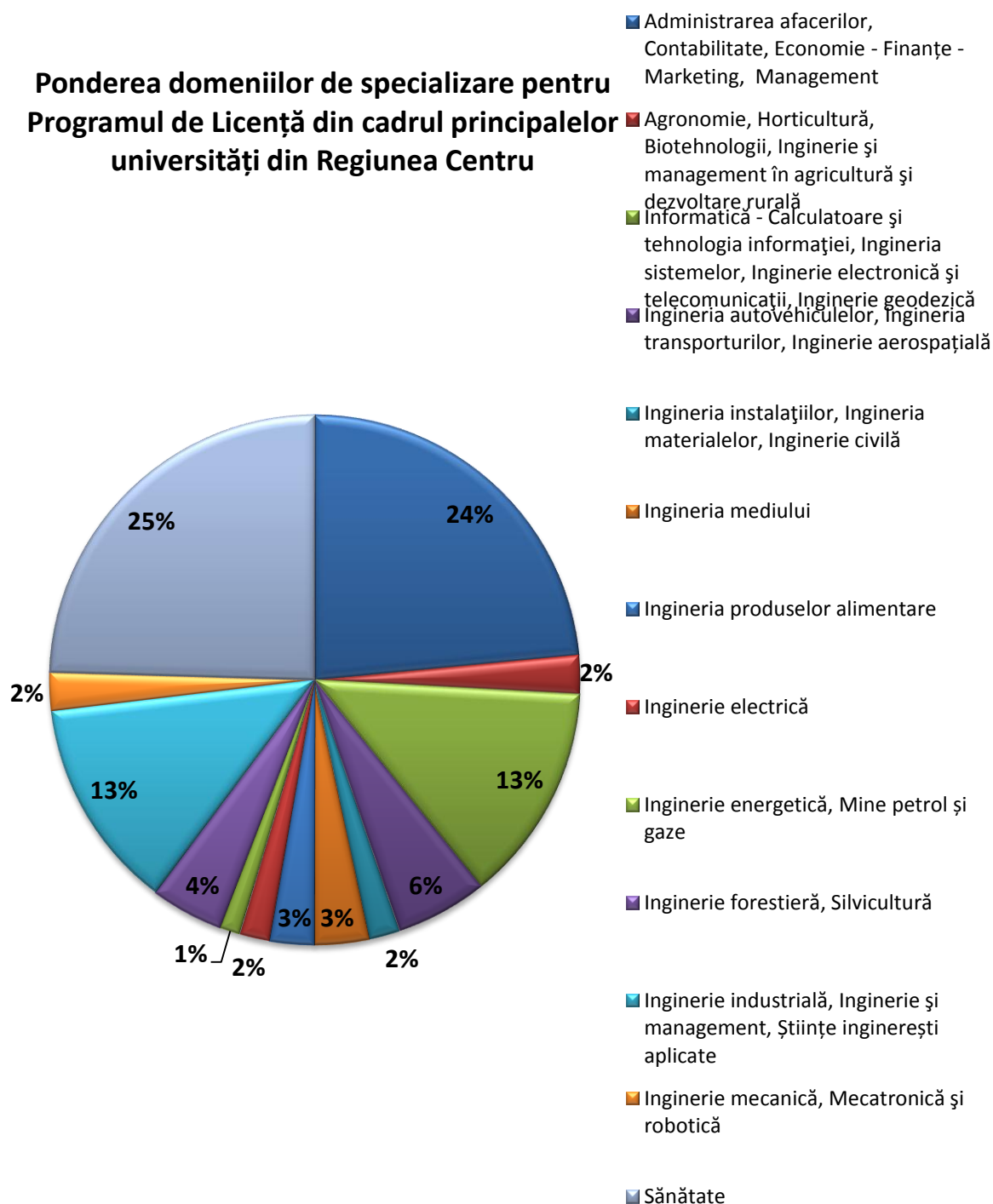


Fig.5.3.1

La nivelul Regiunii Centru domeniile de specializare pentru Programul de Masterat cu cel mai mare număr de absolvenți în anul universitar 2014/2015 au fost: Administrarea afacerilor, Contabilitate, Economie și afaceri internaționale, Finanțe, Management, Marketing (688 de absolvenți), Inginerie Industrială, Tehnologii Avansate de Fabricație,

Inginerie și management (387 de absolvenți), Informatică, Informatică economică, Inginerie geodezică, Ingineria sistemelor, Calculatoare și tehnologia informației (247 de absolvenți), Sănătate (220 de absolvenți), etc. La nivelul Regiunii Centru, **calificările profesionale** cu cel mai mare număr de absolvenți sunt în domeniile: Strategii și politici de management și marketing ale firmei (54 de absolvenți), Politici contabile, audit și control de gestiune (48 de absolvenți), Design de produs pentru dezvoltare durabilă și protecția mediului (47 de absolvenți), Management și sisteme tehnice în exploatarea forestieră (41 de absolvenți), Management financiar-bancar, Expertiză contabilă și audit (câte 40 de absolvenți), Ecobiotehnologii agricole și alimentare, Contabilitate și audit, Sisteme CAD-CAE-CAM în deformarea plastică (câte 36 de absolvenți), Ingineria fabricației inovative (35 de absolvenți), etc.

**Tabel 5.3.2** Domeniile de specializare pentru **Programul de Masterat**, numărul total de absolvenți în anul universitar 2014/2015 precum și specializările din cadrul principalelor universităților din Regiunea Centru

Nr.	Domeniile de specializare pentru Programul de Masterat	Universitățile din Regiunea Centru	Numărul total de absolvenți în anul universitar 2014/2015	Specializările
1	Administrarea afacerilor, Contabilitate, Economie și afaceri internaționale, Finanțe, Management, Marketing	Universitatea Transilvania din Brașov, Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia, Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș, Universitatea "Babeș Bolyai", Extensiile Gheorgheni și Sfântu Gheorghe, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu	688	Administrarea afacerilor în turism și servicii, Audit intern, Politici contabile, audit și control de gestiune, Strategii și tehnici financiar contabile, Relații economice internaționale, Management financiar-bancar, Management și strategii de afaceri, Politici și strategii de marketing, Administrarea afacerilor, Contabilitate, Finanțe, Marketing, Managementul resurselor umane, Gestiune financiar bancară, Management, Administrarea afacerilor internaționale, Management afacerilor în limba engleză
2	Horticultură, Agronomie	Universitatea "Lucian Blaga" din	50	Protecția plantelor, Managementul protecției



		Sibiu, Universitatea Sapiientia, Extensia Târgu Mureș		mediului agricol, Managementul dezvoltării durabile a zonei rurale
3	Informatică, Informatică economică, Inginerie geodezică, Ingineria sistemelor, Calculatoare și tehnologia informației	Universitatea Transilvania din Brașov, Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia, Universitatea Sapiientia, Extensia Târgu Mureș, Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu	247	Sisteme avansate în automată și tehnologii informatice, Aplicații pentru telefonul mobil și tehnologii internet în E-business, Tehnologii internet, Tehnologii moderne în ingineria sistemelor soft, Sisteme informatice integrate pentru afaceri, Informatică, Inginerie geodezică, Dezvoltarea aplicațiilor software, Sisteme de control inteligente, Sisteme automate de conducere a proceselor industriale, Tehnologia informației, Embedded systems, Advanced computing systems, Ingineria calculatoarelor în aplicații industriale, Informatică
4	Ingineria autovehiculelor	Universitatea Transilvania din Brașov	89	Autovehiculul și mediul, Autovehiculul și tehnologiile viitorului, Inginerie virtuală în proiectarea autovehiculelor, Securitate rutieră, transport și interacțiunea cu mediul
5	Ingineria materialelor, Inginerie civilă și instalații	Universitatea Transilvania din Brașov	31	Ingineria și managementul materialelor avansate - metalice, ceramice și compozite, Modernizare energetică în mediul construit
6	Ingineria produselor alimentare	Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu, Universitatea Sapiientia, Extensia Miercurea Ciuc	49	Biotehnologii sustenabile, Asigurarea calității și siguranței alimentelor, Managementul procesării moderne a alimentelor
7	Inginerie electrică	Universitatea	44	Sisteme electrice avansate,

		Transilvania din Braşov, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu		Aplicații avansate în inginerie electrică
<b>8</b>	Inginerie electronică și telecomunicații	Universitatea Transilvania din Braşov	20	Sisteme electronice și de comunicații integrate
<b>9</b>	Inginerie forestieră, Silvicultură	Universitatea Transilvania din Braşov	91	Managementul ecosistemelor forestiere, Management și sisteme tehnice în exploatarea forestiere, Eco-design de mobilier și restaurare, Structuri avansate din lemn și tehnologii inovative
<b>10</b>	Inginerie Industrială, Tehnologii Avansate de Fabricație, Inginerie și management	Universitatea Transilvania din Braşov, Universitatea Tehnică din Cluj Napoca, Extensia Alba Iulia, Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureş, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu,	387	Inginer, Ingineria fabricației inovative, Managementul calității, Managementul afacerilor în industrie, Ingineria sudării materialelor avansate, Design de produs pentru dezvoltare durabilă și protecția mediului, Managementul sistemelor calității, Proiectare și fabricație asistate de calculator, Logistică industrială, Sisteme CAD-CAE-CAM în deformarea plastică, Sisteme și tehnologii inteligente de fabricație, Managementul proiectelor europene, Managementul afacerilor industriale
<b>11</b>	Inginerie mecanică, Mecatronica și robotică	Universitatea Transilvania din Braşov, Universitatea Sapientia, Extensia Târgu Mureş	108	Simulare și testare în ingineria mecanică, Informatica mediilor virtuale, Dezvoltarea și optimizarea sistemelor tehnice și tehnologice agroalimentare și turistice, Ecobiotehnologii agricole și alimentare, Sisteme

				mecatronice pentru industrie și medicină, Sisteme mecatronice avansate
<b>12</b>	Mine petrol și gaze	Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu	23	Ingineria și managementul gazelor naturale
<b>13</b>	Sănătate	Universitatea de Medicină și Farmacie din Târgu Mureș, Universitatea Transilvania din Brașov	220	Specialist în laborator clinic, Specialist în Managementul serviciilor de sănătate, Specialist în Nutriție clinică și comunitară, Specialist în Terapie fizică și reabilitare funcțională, Specialist de control și calitate, Specialist în Tehnologii protetice pe implanturi, Specialist în Calitatea medicamentului, Specialist în Biotehnologie medicală, Specialist în Cosmetologie și dermofarmacie, Specialist în Managementul infecțiilor nosocomiale, Specialist în Managementul și strategiile îngrijirilor paliative, Specialist în Managementul strategiilor preventive și politici de sănătate
<b>14</b>	Știința Mediului	Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu	16	Expertiză și managementul sistemelor ecologice

**Ponderea domeniilor de specializare pentru Programul de Masterat din cadrul principalelor universități din Regiunea Centru**

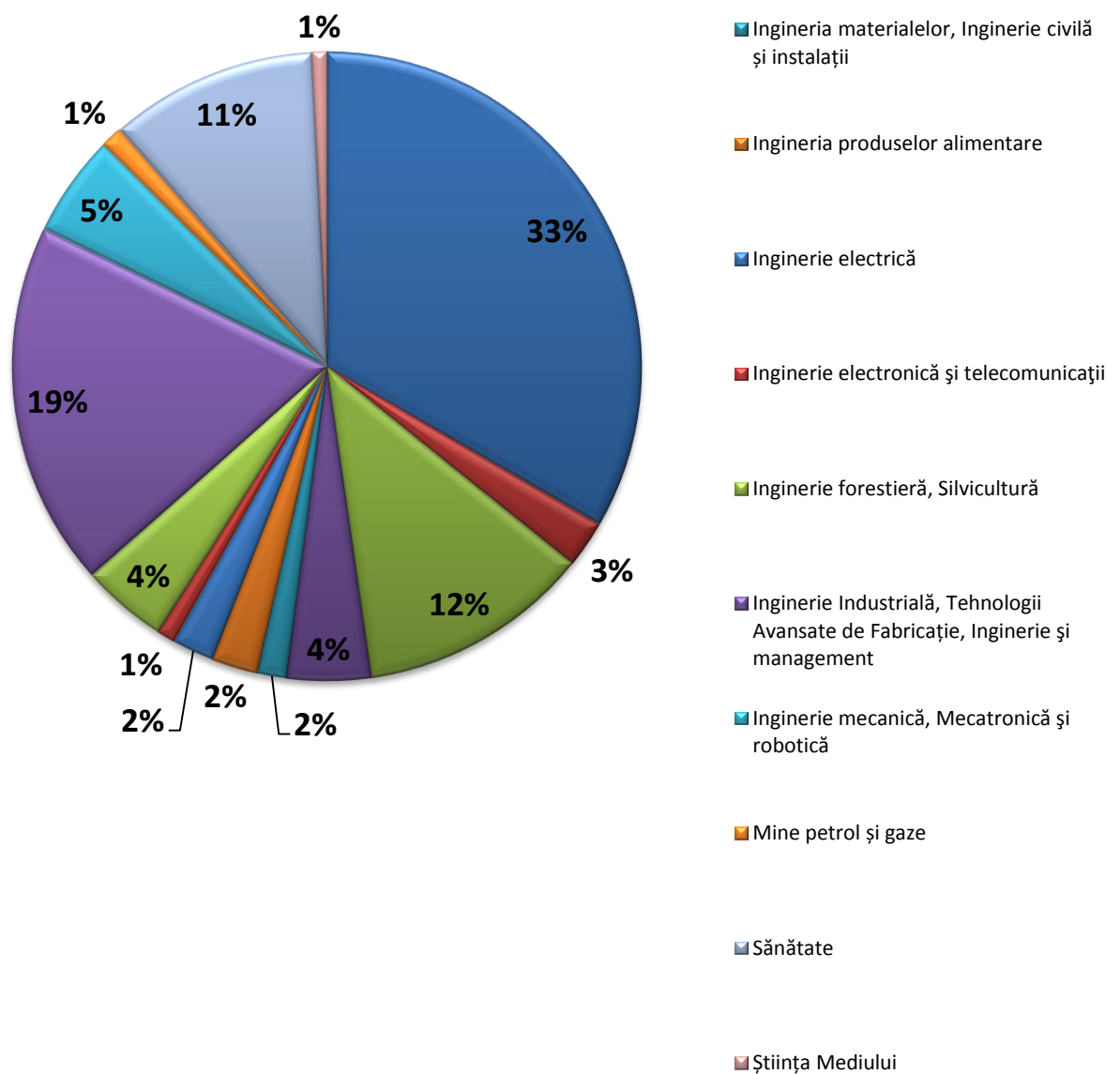


Fig. 5.3.2

#### 5.4. Aspecte privind formarea profesională continuă în Regiunea Centru

**Formarea profesională continuă** reprezintă o componentă majoră a politicilor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, la nivel național și european, având ca obiectiv general creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere. În același timp, formarea profesională este procedura prin care se asigură creșterea și diversificarea competențelor profesionale, prin inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea realizării mobilității și (re)integrării acestora pe piața forței de muncă. Formarea profesională continuă nu este numai o modalitate de dezvoltare personală a angajaților, ci o investiție superioară în dezvoltarea capitalului uman, cu impact asupra creșterii calității muncii.

Formarea profesională continuă se desfășoară pe două dimensiuni:

- formare profesională prin programe de calificare, inițiere, perfecționare, specializare organizate de furnizori de formare profesională autorizați, în condițiile legii și, respectiv, formare la locul de muncă, organizată de angajatori pentru personalul propriu;
- evaluarea competențelor obținute pe alte căi decât cele formale, prin centre de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale autorizate în condițiile legii

Educația și formarea profesională (EFP) au un rol important în activitatea economică și viața socială, cu numeroase beneficii directe și indirecte, pentru diferite grupuri, la diferite niveluri, individual, organizațional și național.

Evaluarea efectelor Educației și formării profesionale (EFP) ar trebui să analizeze un cadru mai larg ce include atât beneficii materiale, cât și nemateriale. Luarea în considerare a tuturor beneficiilor Educației și formării profesionale (EFP) este deosebit de importantă pentru organizațiile care doresc să devină competitive, oferind produse și servicii de înaltă calitate, cu valoare adăugată ridicată, pentru care abilitățile, competențele și înaltele tehnologii sunt vitale. Pe de altă parte, la nivel național, beneficiile economice și sociale recunoscute ale Educației și formării profesionale (EFP) includ creșterea competitivității și susținerea creșterii economice, facilitarea integrării tinerilor și altor grupuri dezavantajate pe piața forței de muncă și promovarea incluziunii sociale, în general, prin îmbunătățirea perspectivelor de angajare și promovare ale indivizilor.

Atât la nivel european, cât și la nivel național, se remarcă importanța din ce în ce mai mare acordată formării profesionale continue. Acesta nu este privită numai ca o modalitate de dezvoltare personală a angajaților, ci devine o investiție superioară în dezvoltarea capitalului uman, cu impact asupra creșterii calității muncii și a vieții.

Nivelurile scăzute de educație, precum și cunoștințele, aptitudinile și competențele insuficiente, sunt cauze majore ale performanțelor slabe pe piața forței de muncă, aspecte ce contribuie la sărăcie, inegalitate și excluziune socială.

Cadrul legislativ privind formarea profesională continuă are în vedere Legea privind Formarea Profesională a Adulților și Codul Muncii. Astfel, politicile elaborate la nivel european și național sunt valorificate în legislația privind piața muncii și obținerea/recunoașterea calificărilor profesionale.

**Legislația privind Formarea Profesională a Adulților** cuprinde<sup>32</sup>:

- Ordonanța Guvernului nr. 129 din 31 august 2000 privind formarea profesională a adulților, republicată - MO nr. 110 din 13 februarie 2014;
- Hotărârea Guvernului nr. 481 din 24 iunie 2015 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 – MO nr. 536 din 17 iulie 2015;
- Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților - MO nr. 346/2003;
- Ordinul comun al Ministrului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și al Ministrului Educației și Cercetării nr. 353/5202/2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților - MO nr. 774/2003;
- Ordinul comun al Ministrului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și al Ministrului Educației și Cercetării nr. 501/5253/2003 pentru aprobarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților - MO nr. 774/2003;
- Ordinul comun al Ministrului Educației și Cercetării și al Ministrului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei nr. 4543/468/2004 pentru aprobarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale - MO nr. 903/2004;
- Ordinul comun al Ministrului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și al Ministrului Educației și Cercetării nr. 59/3175/2004 privind aprobarea organizării de programe de formare profesională pentru dobândirea de competențe în ocupațiile pentru care nu există standarde ocupaționale - MO nr. 128/2004;
- Legea nr. 279 / 2005 privind ucenicia la locul de muncă de muncă, republicată - MO nr. 498 din 7 august 2013,
- Hotărârea Nr. 855/2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă - MO nr. 705 din 18 noiembrie 2013
- Hotărârea Guvernului nr. 418/2015 privind aprobarea Strategiei de Învățare pe tot Parcursul Vieții 2015-2020

---

<sup>32</sup> <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/legislatie/munca2/formare-profesionala>

**Codul Muncii** conține o serie de precizări privind scopurile și formele de organizare a formării profesionale continue a angajaților (art. 188-213): principalele obiective ale formării profesionale a salariaților au în vedere, pe de o parte, adaptarea salariatului la solicitările locului de muncă (prin actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice), iar pe de altă parte, obținerea unei calificări profesionale/reconversia profesională/perfecționarea pregătirii pentru promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale. Aceste obiective pot fi atinse prin următoarele forme: cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională; stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă; stagii de practică și specializare; ucenicie organizată la locul de muncă; formare individualizată; alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat. În funcție de numărul total al angajaților, angajatorii au obligația să asigure participarea periodică la programe de formare profesională pentru toți salariații (cu asigurarea cheltuielilor de participare în cazul în care inițiativa participării le aparține) și obligația de a elabora și aplica anual planuri de formare profesională.

În domeniul învățării pe tot parcursul vieții, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice are ca atribuții principale: elaborarea, împreună cu Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice, a politicilor și strategiilor naționale privind formarea profesională a adulților; reglementarea formării profesionale la locul de muncă și a formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă; monitorizarea, evaluarea, autorizarea și controlarea, directă sau prin organisme abilitate, a furnizorilor de formare, alții decât cei din cadrul sistemului național de învățământ.

În conformitate cu Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 556/2011, republicată, funcționează **Autoritatea Națională pentru Calificări** care ca atribuții principale:

- elaborarea, implementarea și actualizarea Cadrului național al calificărilor pe baza Cadrului european al calificărilor, gestionarea Registrului național al calificărilor, Registrului național al furnizorilor de formare profesională a adulților și Registrului național al evaluatorilor de competențe profesionale;
- coordonarea autorizării furnizorilor de formare profesională continuă la nivel național, a sistemului de asigurare a calității în formarea profesională continuă și activitățile Comitetelor Sectoriale;
- asigurarea compatibilității sistemului național al calificărilor cu celelalte sisteme de calificări existente la nivel european și internațional;
- participarea la elaborarea unor planuri sau programe de interes național în domeniul calificărilor;
- coordonarea și controlul, la nivel național, a procesului de elaborare a standardelor ocupaționale;
- înaintarea de propuneri Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice vizând elemente de politici și de strategii naționale, respectiv de acte normative referitoare

la sistemul național al calificărilor și la dezvoltarea resurselor umane, inclusiv formarea profesională a adulților;

- coordonarea autorizării centrelor de evaluare a competențelor profesionale și certificarea evaluatorilor de competențe profesionale

**Scopul formării profesionale a adulților este:**

- Stimularea ocupării forței de muncă
- Ridicarea nivelului de competență profesională
- Facilitarea încadrării în muncă în concordanță cu tendințele pieței forței de muncă
- Ajustarea cererii și ofertei forței de muncă calificate
- Menținerea și dezvoltarea competențelor profesionale
- Stimularea mobilității forței de muncă
- Sporirea șanselor de (re)integrare profesională
- Reinsertia unei părți a forței de muncă pe piața profesională
- Creșterea nivelului de pregătire pentru a răspunde nevoilor reale de personal calificat ale agenților economici.

**În urma analizei educației și formării profesionale continue se relevă următoarele aspecte esențiale la nivel național<sup>33</sup>:**

- rata de participare la învățarea pe tot parcursul vieții scade o dată cu vârsta. Astfel, în anul 2014 această rată a fost de 3,7% la grupa de vârstă 25-34 de ani și doar de 0,3% la grupa de vârstă 55-64 de ani. La niciuna dintre grupele de vârstă nu s-au înregistrat progrese semnificative în perioada analizată.
- din punctul de vedere al statutului privind ocuparea forței de muncă, se observă o discrepanță la nivelul ratei de participare la învățarea pe tot parcursul vieții; aceasta este mai ridicată pentru șomeri, de 1,9%, decât pentru cei angajați, de 1,2%.
- pe niveluri de educație, se constată că rata de participare la învățarea pe tot parcursul vieții este cu atât mai ridicată cu cât nivelul de educație este mai ridicat. Astfel, în anul 2014, rata de participare la învățarea pe tot parcursul vieții a fost de 3% pentru persoanele cu nivel de educație terțiar față de numai 0,3% în cazul persoanelor cu nivel de educație secundar inferior, primar sau fără studii.
- ponderea angajaților din întreprinderi, participanți la cursuri de formare continuă, în anul 2010, în România, este de 18%, mult sub media europeană de 38%.
- pe activități ale economiei naționale se constată că, în toate activitățile economice, ponderea angajaților din toate întreprinderile participanți la cursuri de formare continuă, în 2010, se situează sub media europeană. Cea mai redusă participare se înregistrează în construcții unde ponderea angajaților participanți la cursuri de formare continuă este de doar 7%.

---

<sup>33</sup>Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice, *Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020*, <http://www.edu.ro/index.php/articles/24340>



Un indicator statistic relevant la nivel național este și rata globală de participare pentru angajații din toate întreprinderile la cursuri de formare profesională continuă. În 2010 valoarea acestui indicator era de 17,8% mai mare față de 2005 cu 0,4% (17,4%). Analizând pe clase de mărime ale întreprinderilor care oferă formare profesională continuă se observă o diminuare a valorii indicatorului pentru întreprinderile cu 10-49 de angajați de la 9,3% în 2005 la 5,9% în 2010 și o creștere semnificativă pentru întreprinderile cu 250 de angajați și peste de la 24,5% în 2005 la 28,4% în 2010.

Tabel 5.4.1. Rata globală de participare pentru angajații din toate întreprinderile la cursuri de formare profesională continuă la nivelul României în 2010 comparativ cu 2005

Clase de mărime ale întreprinderilor care oferă formare profesională continuă	Anul 2005	Anul 2010
<b>Total</b>	<b>17.4</b>	<b>17.8</b>
<b>10 - 49 angajați</b>	9.3	5.9
<b>50 - 249 angajați</b>	10.5	11
<b>250 angajați și peste</b>	24.5	28.4

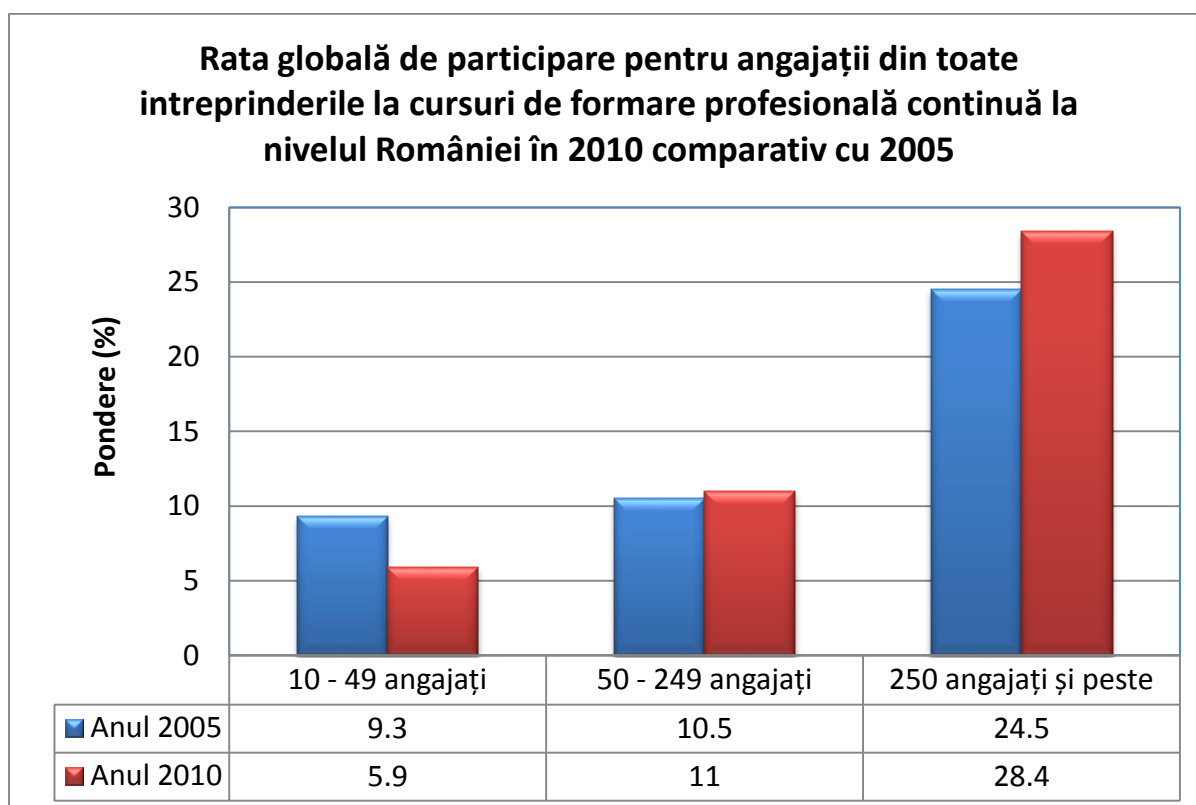


Fig. 5.4.1

La nivelul României, numărul total de întreprinderi a fost în 2010 a fost de 46279 (care au fost cuprinse în ancheta Institutului Național de Statistică) cu 2575 de întreprinderi mai multe comparativ cu anul 2005. În funcție de clasele de mărime ale întreprinderilor cel mai mare număr de firme a fost în 2010 de 36614 pentru întreprinderile cu 10-49 de angajați, fiind cu 3166 de firme mai multe față de anul 2005. Pentru întreprinderile cu 50-249 de angajați s-a observat o scădere al numărului de firme cu -362 în 2010 comparativ cu 2005. O situație similară s-a observat și în cazul întreprinderilor cu 250 de angajați și peste unde numărul de firme a scăzut cu -229 în anul 2010 comparativ cu anul 2005.

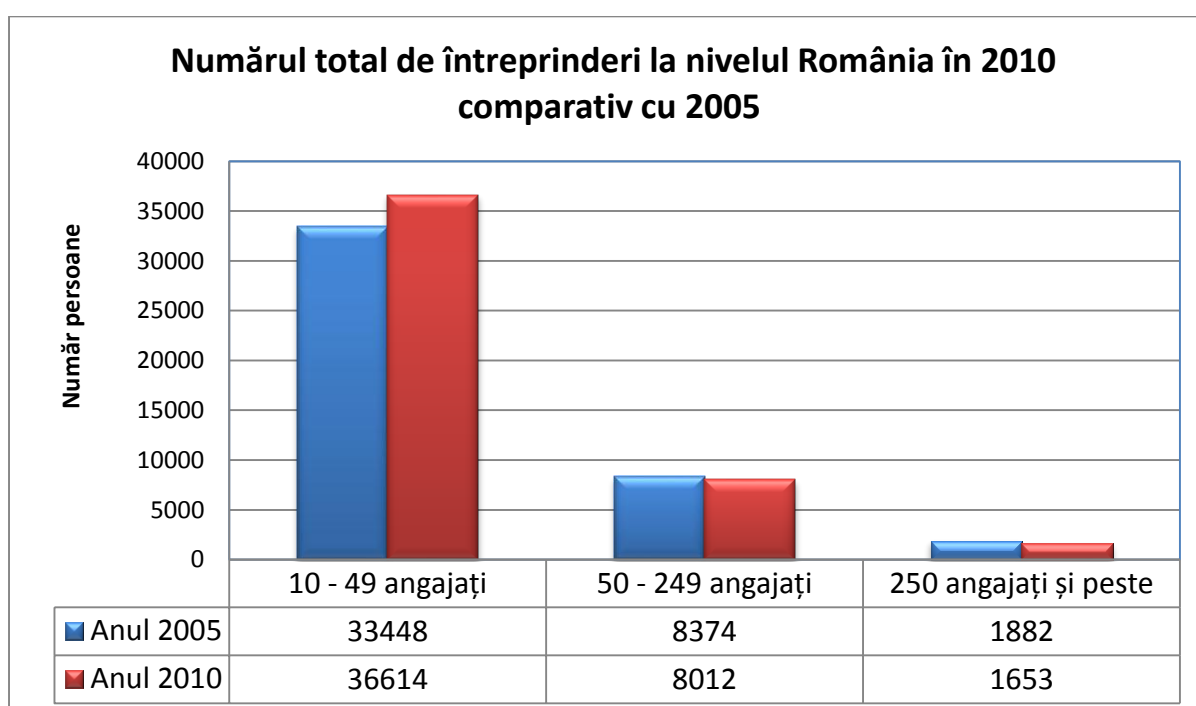


Fig. 5.4.2

La nivelul României, numărul total de întreprinderi care au oferit formare profesională continuă în 2010 a fost de 1195 cu 424 de întreprinderi mai multe comparativ cu anul 2005. În funcție de clasele de mărime ale întreprinderilor cel mai mare număr de firme care au oferit formare profesională continuă în 2010 a fost 713 pentru întreprinderile cu 10-49 de angajați, fiind cu 406 de persoane mai multe față de anul 2005. Pentru întreprinderile cu 50-249 de angajați s-a observat o scădere al numărului de firme care au oferit formare profesională continuă cu -31 în 2010 comparativ cu 2005, de la 338 de firme în 2005 la 307 firme în 2010. În cazul întreprinderilor cu 250 de angajați și peste numărul de firme care au oferit formare profesională continuă a crescut cu 49 în anul 2010 comparativ cu anul 2005, de la 126 de firme în 2005 la 175 de firme în 2010.

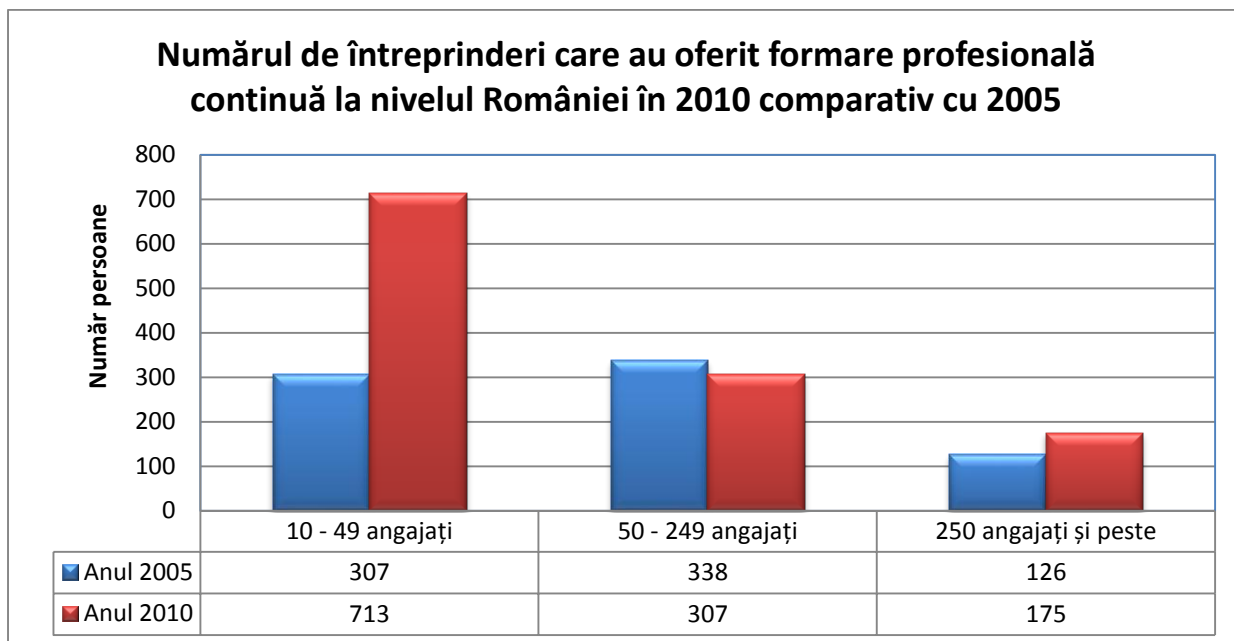


Fig. 5.4.3

La nivelul României, ponderea întreprinderilor care au oferit formare profesională continuă în total întreprinderi a fost în 2010 de 2,6%, cu +0,8% mai multe față de 2005. În funcție de clasele de mărime ale întreprinderilor cea mai mare pondere a fost în 2010 de 10,6% pentru întreprinderile cu 250 de angajați și peste cu +3,9% mai mult față de 2005. O creștere modestă a ponderii întreprinderilor care au oferit formare profesională continuă în total întreprinderi a fost pentru cele cu 10-49 de angajați de 1,9% în 2010 cu 1,0% mai mult față de 2005. Pentru întreprinderile cu 50-249 de angajați valoarea aceluiași indicator a fost în 2010 de 3,8 cu -0,2% mai puțin față de 2005.

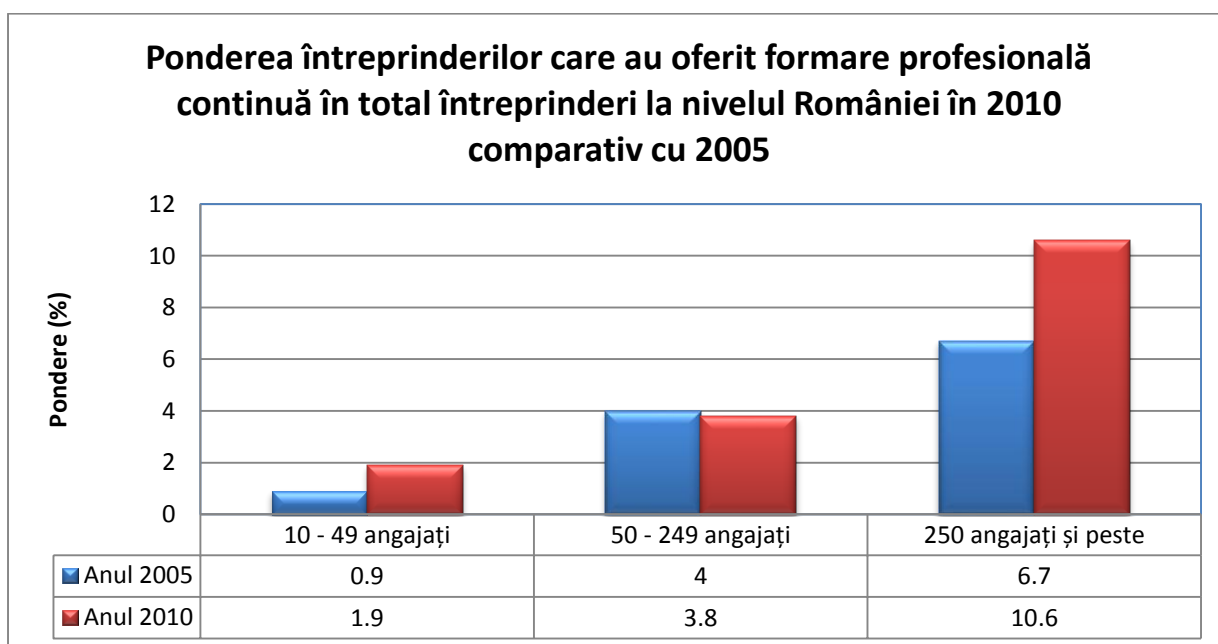


Fig. 5.4.4

Tabel 5.4.2 **Întreprinderi care au oferit formare profesională inițială, și ponderea acestora în total întreprinderi, pe clase de mărime și categorii de unități la nivelul României în 2010 comparativ cu 2005**

Categorii de întreprinderi	Clase de mărime ale întreprinderilor care oferă formare profesională	Unități de măsură	Anul 2005	Anul 2010
<b>Total întreprinderi</b>	Total	Număr	43704	46279
	10 - 49 angajați	Număr	33448	36614
	50 - 249 angajați	Număr	8374	8012
	250 angajați și peste	Număr	1882	1653
<b>Întreprinderi care au oferit formare profesională inițială</b>	Total	Număr	771	1195
	10 - 49 angajați	Număr	307	713
	50 - 249 angajați	Număr	338	307
	250 angajați și peste	Număr	126	175
<b>Ponderea întreprinderilor care au oferit formare profesională inițială în total întreprinderi</b>	Total	Procente	1,8	2,6
	10 - 49 angajați	Procente	0,9	1,9
	50 - 249 angajați	Procente	4	3,8
	250 angajați și peste	Procente	6,7	10,6

La nivelul Regiunii Centru funcționează **două centre regionale de formare profesională a adulților cu sediile la Brașov și Târgu Mureș**. Acestea sunt instituții publice aflate sub autoritatea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă – Ministerul Muncii Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, ce au ca obiectiv principal formarea profesională a adulților prin organizarea de cursuri, în concordanță cu prevederile Legii 129/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, privind formarea profesională a adulților. Aceste centre regionale de formare profesională a adulților sunt autorizate de către Autoritatea Națională pentru Calificări să desfășoare programe de formare profesională în diverse meserii și ocupații (cursuri inițiere, perfecționare, specializare, calificare, recalificare), cu posibilitatea de autorizare și pentru alte noi programe, în funcție de nevoia de formare existentă pe piața muncii.

Centru Regional de Formare Profesională a Adulților Brașov (**CRFPA Brașov**) oferă cursuri de formare profesională a adulților în următoarele domenii de activitate: administrație și servicii publice agricultură, comerț și servicii, construcții, construcții de mașini, mecanică fină, echipamente și aparatură, educație și formare profesională, cercetare-proiectare industria alimentară, a băuturilor și tutunului, industria textilă, confecții, pielărie, încălțăminte, sănătate, igienă, servicii sociale, silvicultură, exploatarea și prelucrarea lemnului, celuloză și hârtie, tehnologia informației și comunicației, turism, hoteluri, restaurante, etc.

Regional de Formare Profesională a Adulților Mureș (**CRFPA Mureș**) oferă următoarele cursuri de formare profesională a adulților: asfaltator, brutar, bucătar, cofetar-patiser, comunicare în limba engleză, contabil, dulgher-tâmplar-parchetar, electrician electronist auto, formator, frizer, coafor, manichiurist, pedichiurist, inspector/referent resurse umane, instalator instalații tehnico-sanitare și gaze, lucrător în comerț, lucrător în structuri pentru construcții, mecanic auto, operator calculator electronic și rețele, ospătar(chelner) vânzător în unități de alimentație, operator la mașini unelte cu comandă numerică.

Potrivit datelor statistice disponibile în Registrul Național al Furnizorilor de Formare Profesională a Adulților Autorizați și în Registrul Național al Absolvenților Programelor Autorizate de Formare Profesională a Adulților la nivelul județelor Regiunii Centru, primele 10 calificări profesionale care au atras cele mai multe persoane care au urmat cursuri de formare profesională continuă în perioada 2011-2015 au fost:

- Județul Alba: Competențe antreprenoriale (961), Lucrător în comerț (738), Stivuatorist (601), Competențe informatice (543), Lucrător instalații pentru construcții (497), Operator calculator (380), Specialist în managementul deșeurilor (294), Lucrător finisor în construcții (276), Formator de formatori (219), Cameristă (215)
- Județul Brașov: nu sunt date disponibile
- Județul Covasna: Lucrător în comerț (538), Frizer-coafor-manichiurist-pedichiurist (533), Ospătar (466), Bucătar (372), Agent de securitate (274), Lucrător în cultura plantelor (224), Administrator de pensiune turistică (182), Fochist (155), Lucrător în creșterea animalelor (120), Zidar-Pietrar-Tencuitor (120)
- Județul Harghita: Lucrător în structuri pentru construcții (197), Lucrător instalator pentru construcții (125), Lucrător în comerț (109), Competențe cheie comune mai multor ocupații (88), Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentat (76), Agent de securitate (68), Formator (55), Lucrător în alimentație (54), Lucrător calificat în irigații (37), Lucrător în agricultură și în gospodărie ecologică (34)
- Județul Mureș: nu sunt date disponibile
- Județul Sibiu: nu sunt date disponibile

Conform datelor furnizate de Autoritatea Națională de Calificări, cel mai mare număr de furnizori de formare profesională continuă pentru cursuri de calificare, perfecționare și specializare în ultimii 5 ani a fost în județul Alba (127 de furnizori în anul 2011), urmat de

Braşov (61 de furnizori în anul 2011), Covasna (59 de furnizori în anul 2015), judeţul Sibiu (48 de furnizori în anul 2015) și judeţul Mureş (40 de furnizori în anul 2011).

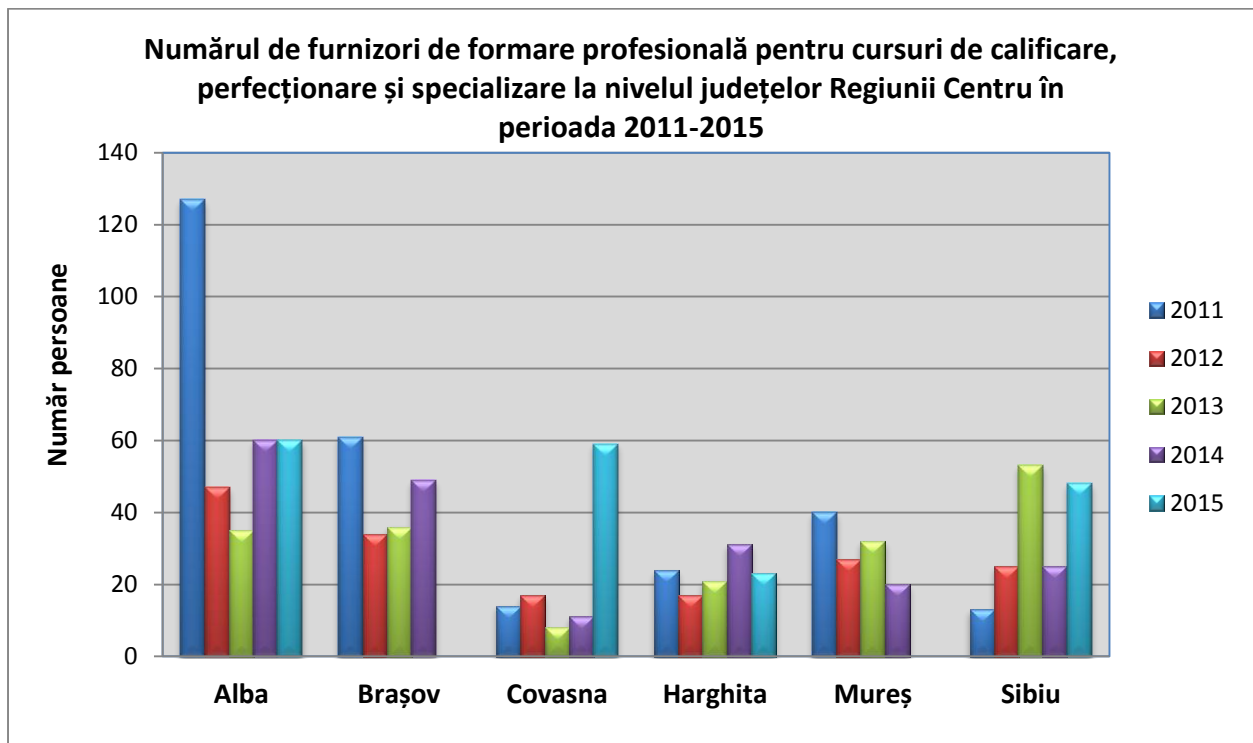


Fig. 5.4.5

## 5.5. Un model european de succes în oglindă cu cel național: sistemul finlandez de educație

**Sistemul de învățământ finlandez este recunoscut ca fiind unul dintre cele mai performante din lume. Reforma** sistemului de învățământ finlandez a început în urmă cu 40 de ani, dar metodele au fost mereu îmbunătățite și adaptate la evoluția societății. Este important de menționat faptul că la mijlocul secolului al XIX-lea, filosoful finlandez John Vilhelm Snellman mobiliza masele în jurul ideii că numai educația poate duce la bunăstare, punând bazele a ceea ce avea să devină cel mai performant sistem educațional din lume. Ideile acestuia au prins rapid și populația finlandeză a început să investească, mai întâi efort și apoi bani în educație. În prezent, învățământului îi revine nu mai puțin de 14% din bugetul de stat.

În Finlanda, **învățământul este gratuit** pentru cei care optează pentru sistemul de stat, indiferent că este vorba de sistemul preuniversitar sau universitar. **Responsabilitatea pentru finanțarea învățământului este împărțită între statul finlandez și autoritățile locale.** Administrația locală și instituțiile de învățământ joacă un rol cheie.

**Curricula națională este mai mult orientativă**, există un singur test național, iar profesori ajung doar cei mai buni studenți, această meserie fiind foarte apreciată și mai bine plătită decât în cazul altor categorii sociale (salariile sunt între 2.000 și 6.000 de euro). Mai multe cercetări arată faptul că **în Finlanda este mai ușor să devii medic sau avocat decât profesor**. Salariile pe care le primesc sunt printre cele mai mari din Europa, alături de Germania, Marea Britanie și Franța. **Relația dintre profesori și elevi se bazează pe comunicare deschisă și pe colaborare**. Orele de curs sunt puține, scurte (45 de minute) și eficiente, iar temele pentru acasă nu depășesc 30 de minute. Elevii pot alege, încă din școala primară, materii opționale în funcție de aptitudinile și pasiunile lor.

**Educația adulților este singura formă de învățământ pentru care se percepe taxă**. Finlanda acordă o atenție deosebită învățării continue pe tot parcursul vieții. Finlanda are tradiție privind participarea și promovarea educației adulților. Formarea continuă a cadrelor didactice este încurajată.

Sistemul educațional finlandez are la bază conceptul de **egalitate de șanse pentru toți elevii**, indiferent de mediul socio-economic din care aceștia provin. Conceptul este „peruskoulu” desemnează o școală „comprehensivă” pentru toți elevii între 7 și 16 ani.

În Finlanda **nu există școli mai bune și școli mai puțin bune. Nu există învățământ privat**. Întregul sistem universitar este de stat. Sunt permise liceele private, dar perceperea de taxe de studiu este interzisă. De asemenea, este gratuită facultatea, masteratul și doctoratul. Această țară consideră că absolut toți elevii trebuie să beneficieze de același tratament. Elevii **cu dizabilități învață în școlile normale**. Copiii cu cerințe educaționale speciale nu studiază la domiciliu, nu sunt excluși sau izolați în școli speciale, ci participă la ore în clase normale, indiferent dacă au handicapuri grave. Politicile educaționale în majoritatea țărilor lumii merg pe ideea de a identifica elevii cei mai buni, de a alege vârfurile, în timp ce ceilalți elevi sunt mai neglijați. Printre particularitățile educației finlandeze se numără o **încredere foarte mare în competențele profesorilor**, iar sistemul este descentralizat, nici măcar nu există inspectori școlari. Testele pentru elevi sunt de așa natură încât să nu-i ierarhizeze deloc pe aceștia, nu există liste cu note primite la evaluări naționale, cu admiși și respinși, nu există eticheta elevului picat, copilul de nota 2 și cel de nota 10, și **nu există școli slabe și școli pentru elite**. Părinții știu că oriunde își dau copilul, el va beneficia de aceeași calitate a educației. Astfel, din acest punct de vedere în Finlanda se merge pe cooperare și nu pe competiție. **Autonomie educațională este mare, la toate nivelurile**. În plus, în Finlanda există **eforturi pentru susținerea minorităților lingvistice și a imigranților**.

Elevilor li se asigură un prânz gratuit și transport gratuit dacă locuiesc la mai mult de 5 km de școală. Legea finlandeză obligă ca meniul să fie gratuit, nutritiv, și cu multe feluri de salate și fructe. Dacă orele se prelungesc până după-amiază, școala are obligația de a oferi o gustare elevilor.

**Învățământul obligatoriu are nouă clase**, plus un an pregătitor înainte de intrarea la școala primară. **Liceul durează trei ani și are filieră teoretică și tehnologică sau vocațională.** Abandonul școlar este redus, 4% la liceu, 10% la școlile tehnologice. Aproape 50% dintre absolvenți urmează studii universitare, Finlanda având cel mai mare procent de licențiați din Uniunea Europeană. Școlile „politehnice”, învățământ profesional superior orientat în special către practică, au mare succes. **Educația vocațională și formarea profesională este în concordanță cu piața muncii.**

Este important să menționăm faptul că **orientarea profesională a viitorului licean sau student este asistată de profesor, alocându-i-se o oră pe săptămână.** Mentalitatea în Finlanda este aceea de a maximiza potențialul fiecărui elev. Astfel, orientarea școlară este percepută ca fiind esențială. Orientarea și consilierea își propun să sprijine și să ghideze elevii și studenții astfel încât aceștia să aibă cele mai bune rezultate la învățătură și să se orienteze către o carieră potrivită.

De asemenea, profesorii au putere de decizie în ce privește: manualele, metodele de evaluare ale elevilor/studentilor, conținutul cursurilor. Există un curriculum la nivel național, însă doar ca o baza de lucru pe care profesorii o îmbunătățesc și îi adăuga elemente, după cum considera aceștia. **Nu există inspecții școlare, evaluarea profesorilor și dezvoltarea lor se bazează pe încredere.** În plus, nu există teste, elevii dând primul lor examen în clasa a IX-a. În Finlanda **principalul tip de evaluare a elevilor este evaluarea continuă pe parcursul studiilor și evaluare finală.** Evaluarea continuă are scopul de a ghida și ajuta elevii în procesul de învățare. Fiecare elev primește un raport cel puțin o dată într-un an școlar.

**La testele PISA** la care au participat 65 de țări, rezultatele elevilor din Finlanda s-au clasat pe **primul loc în Europa și între primele trei din lume** la științe, matematică, citire și înțelegerea textului, în timp ce România a ocupat poziția 46. Testele internaționale PISA sunt menite să verifice nu doar cunoștințele tinerilor, ci mai ales modul cum aceștia gândesc. Potrivit datelor statistice oficiale, în Finlanda **93% dintre absolvenții de liceu promovează examenul de bacalaureat, iar peste 65% dintre liceeni ajung la facultate.** Din nefericire, în România doar unul din doi elevi reușesc să obțină o notă de trecere. În plus, la testele PISA, Finlanda are cea mai mică diferență între școala cu rezultatul cel mai bun și cea cu rezultatul cel mai slab, calitatea școlii fiind uniformă în tot teritoriul. Este important să precizăm faptul că **educația școlară din Finlanda se bazează pe dezvoltarea gândirii și a expresiei, nu pe acumularea masivă de informație.** Pentru a favoriza gândirea creativă și independentă, multe din temele pentru acasă au formă de proiect; elevul nu rezolvă numai probleme după o metodologie, ci încearcă să descopere utilitatea soluțiilor în diferite aspecte practice.



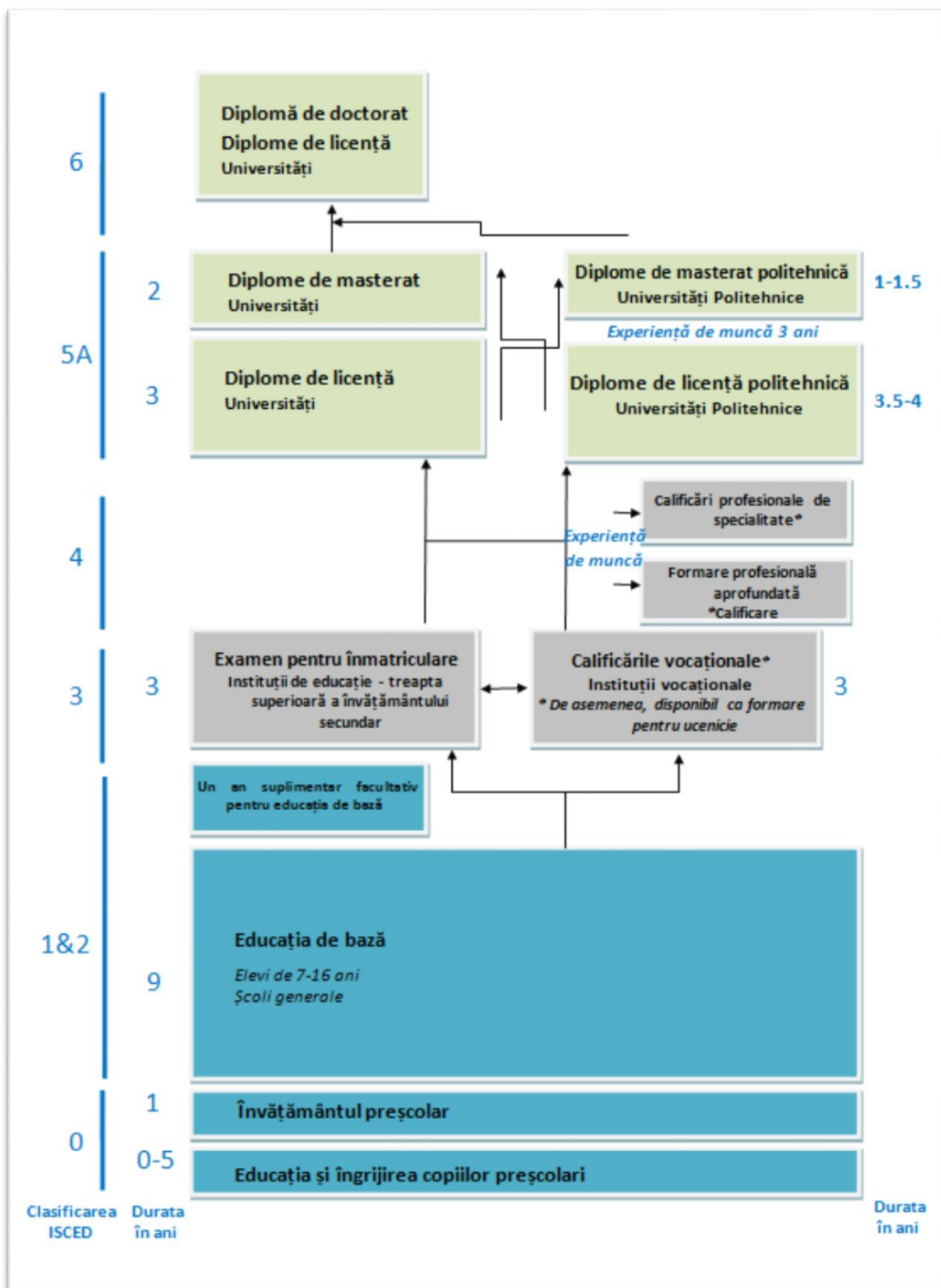


Fig. 5.5.1 Sistemul educațional în Finlanda

**Sistemul de învățământ finlandez va cunoaște în următorii ani una dintre cele mai radicale reforme** prin care materii clasice precum literatură, geografie, matematică sau istoria vor fi

eliminate și înlocuite cu studiul unor teme sau fenomene. Promotorii acestei idei spun că ***schimbarea reprezintă de fapt o adaptare a educației la felul în care a evoluat lumea în care trăim***, în condițiile în care pentru finlandezi principala menire a școlii este de a-i pregăti pe copii pentru viitor<sup>34</sup>. Astfel, Finlanda devine prima țară care face pasul următor: adaptează educația la realitățile lumii în care trăim.

Față de învățământul tradițional, în viitor se va pune în practică o abordare care pune mai mult accent pe colaborarea dintre profesori și elevi, care vor lucra în grupuri mici pentru a rezolva diverse probleme prin care își vor îmbunătăți abilitățile de comunicare.

***Schimbarea sistemului de învățământ este o provocare și pentru profesori.*** A deveni profesor în Finlanda nu este deloc ușor. ***Doar 10% dintre cei care își doresc acest lucru reușesc să ajungă la catedră.*** Unul dintre principiile sistemului de învățământ finlandez este pregătirea foarte bună a cadrelor didactice.<sup>35</sup>

Din nefericire, ***în România, educația rămâne un domeniu subfinanțat***, în care nu s-a găsit încă o strategie coerentă pentru simplificarea programelor și în care manualele digitale, impuse de noile realități sociale, au reprezentat o adevărată provocare pentru oficialii de la minister. O problemă ***în România sunt rezultatele destul de modeste a unui procent semnificativ dintre elevii la bacalaureat sau testarea națională.*** Una dintre cauzele acestor rezultate este și programa încărcată. ***O caracteristică a învățământului românesc sunt rezultatele excepționale ale elevilor de performanță în special la Științele Exacte și Științele Pământului.*** Elevii români obțin rezultate excepționale la olimpiadele naționale și internaționale. De pildă, ***România ocupă locul întâi în Europa la cei mai mulți și bine pregătiți tineri informaticieni.*** Din păcate, numărul elevilor din România cu rezultate foarte bune la învățătură este destul de modest, marea majoritate a acestora confruntându-se cu lacune severe în ce privește cultura generală și cunoașterea materiilor școlare.

Un aspect destul de important este faptul că ***în România stagiile de practică ale studenților sunt destul scurte și formale***, spre deosebire de Finlanda sau alte țări unde se acordă o atenție sporită a procesului de calificare a studenților, de dobândire de abilități practice și de corelare a acestora cu competențele teoretice. În medie, în România stagiul de practică este de două săptămâni. În general mediul privat tratează superficial stagiile de practică ale studenților, dar acest lucru este încurajat și de atitudinea pasivă a majorității studenților. ***Cei mai buni studenți se orientează către Internship-uri la companii multinaționale și instituții internaționale de renume.*** Prin Programul "Erasmus +" studenții din România pot primi finanțare, până la 700 de euro pe lună, pentru un stagiul de practică de minim două luni în străinătate. ***În Finlanda stagiul de practică la companii în domeniu durează în medie 2-3 luni.*** Această perioadă este similară și în alte țări din Uniunea Europeană prin care

---

<sup>34</sup><http://m.dorohoinews.ro/invatamant-3212-Cel-mai-bun-sistem-de-%C3%AEenv%C4%83%C5%A3%C4%83m%C3%A2nt-din-lume-scoate-materiile-clasice-din-program%C4%83.html>

<sup>35</sup><http://www.gandul.info/stiri/cel-mai-bun-sistem-de-invatamant-din-lume-scoate-materiile-clasice-din-programa-ce-vor-studia-elevii-finlandezi-14032831>

amintim **Germania, Austria, Suedia, Franța, etc.** Pentru unele domenii tehnice stagiul de practică ajunge și la 6 luni.

**O altă problemă a sistemului de învățământ românesc o reprezintă resursa umană atrasă.**

Salariile foarte mici pentru debutanți fac din învățământ un domeniu neatractiv pentru studenții foarte buni care se reorientează spre alte meserii cu salarii mult mai mari.

**România ar putea prelua multe aspecte din modelul finlandez printre care amintim:**

valorizarea și formarea profesorilor, facultatea gratuită, un învățământ vocațional foarte bine pus la punct, cu servicii de consiliere, mese calde gratuite în școli și un învățământ egalitar. Este foarte important ca profesorii să-i motiveze pe elevi să învețe, fiindcă plăcerea pentru învățat le va rămâne tot restul vieții. În același timp este deosebit de necesar ca profesorii să fie remunerați corect. În România profesorii au printre cele mai mici salarii comparativ cu alte meserii, meseria de dascăl fiind astfel devalorizată. Un alt exemplu de urmat este aspectul egalitar al sistemului. În Finlanda nu există segregare în funcție de abilități sau performanțe, toate clasele includ atât copii cu abilități intelectuale înalte, cât și copii cu dificultăți în anumite zone.

Astfel, în România sunt prioritare schimbări în educație care sunt necesare industriei și societății moderne. Este cunoscut faptul că **un sistem bine gândit poate face dintr-un elev obișnuit unul excepțional.** În toate țările este nevoie de o reformă de învățământ, pentru că lumea din jurul nostru se schimbă atât de rapid, iar educația trebuie să țină pasul cu aceste transformări. Asistăm în momentul de față la o schimbare a trăsăturilor-cheie ale educației: cunoștințele și modul în care învățăm. **Devin din ce în ce mai importante competențele legate de gândire creativă, de creativitate și de inovare, în general.**<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup><http://ziarullumina.ro/schimbare-radicala-in-invatamantul-din-finlanda-104696.html>

## 6. Provocări actuale în procesul de formare profesională

Pe parcursul anilor, cooperarea la nivel european în domeniul educației și formării a jucat un rol decisiv în crearea viitoarei societăți europene. În Europa, **evoluțiile economice și sociale din ultimul deceniu au demonstrat necesitatea crescândă a unei dimensiuni europene a educației și formării profesionale**. Mai mult, tranziția către o economie bazată pe cunoaștere, capabilă de creștere economică durabilă, cu locuri de muncă mai multe și mai bune, cu un grad mai mare de coeziune socială, creează noi provocări în domeniul dezvoltării resurselor umane.<sup>37</sup>

**Investițiile în educație și formarea profesională pentru dezvoltarea competențelor sunt esențiale pentru a stimula creșterea economică și competitivitatea:** competențele determină capacitatea Europei de a crește productivitatea. Pe termen lung, competențele pot stimula inovarea și creșterea economică, pot da valoare adăugată producției în cadrul lanțului valoric, pot stimula concentrarea de competențe de un nivel mai înalt în Uniunea Europeană și pot șlefui viitoarea piață a forței de muncă.<sup>38</sup>

**La nivelul Uniunii Europene, o viziune globală pentru educația și formarea profesională la orizontul anului 2020 a fost elaborată în cadrul Comunicatului de la Bruges privind intensificarea cooperării europene în domeniul educației și formării profesionale pe perioada 2011-2020<sup>39</sup>**

Până în 2020, sistemele europene de educație și formare profesională (EFP) ar trebui să fie mai atractive, să aibă o mai mare relevanță, să fie mai orientate către carieră, mai inovatoare, accesibile și flexibile comparativ cu 2010 și ar trebui să contribuie la excelență și echitate în învățarea de-a lungul vieții, oferind următoarele:

- **EFP atractivă și favorabilă incluziunii**, dispunând de cadre didactice cu nivel înalt de calificare, metode inovatoare de învățare, infrastructură și spații de înaltă calitate, o puternică relevanță pentru piața forței de muncă și direcții de continuare a educației și formării;
- **EFP inițială de înaltă calitate (EFP-I)** pe care cursanții, părinții și societatea în ansamblu să o poată considera o opțiune atrăgătoare, având aceeași valoare ca educația generală. În urma EFP-I, cursanții ar trebui să dobândească atât competențe-cheie, cât și competențe profesionale specifice;

---

<sup>37</sup> Declarația miniștrilor europeni ai educației și formării profesionale și a Comisiei Europene, adoptată la Copenhaga, în 29-30 noiembrie 2002, privind întărirea cooperării europene în domeniul educației și formării profesionale, <http://www.gnac.ro/wp-content/uploads/downloads/2012/04/Declaratia-de-la-Copenhaga-a-ministrilor-europeni-ai-educatiei-si-formarii-profesionale-2002.pdf>

<sup>38</sup> Comisia Europeană, "Regândirea educației: investiții în competențe pentru rezultate socio-economice mai bune", Strasbourg, 20.11.2012, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0669&from=RO>

<sup>39</sup> Sprijin pentru educația și formarea profesională în Europa: COMUNICATUL DE LA BRUGES, [https://ec.europa.eu/education/library/publications/2011/bruges\\_ro.pdf](https://ec.europa.eu/education/library/publications/2011/bruges_ro.pdf)

- **EFP continuă, ușor accesibilă și orientată către carieră** (EFP-C) pentru angajați, angajatori, întreprinzători independenți și șomeri, care să faciliteze atât dezvoltarea competențelor, cât și schimbările în carieră;
- **Sisteme flexibile de EFP bazate pe abordarea orientată către rezultatele învățării**, care sprijină parcursuri educaționale flexibile, care permit permeabilitatea între diferite subsisteme de educație și formare (educație școlară, EFP, învățământ superior, educația adulților) și **care oferă validarea învățării non-formale și informale, inclusiv competențele dobândite la locul de muncă**;
- **Un spațiu european al educației și formării**, cu sisteme transparente de calificări, care să permită transferul și acumularea rezultatelor învățării, precum și recunoașterea calificărilor și competențelor și care să faciliteze mobilitatea transnațională;
- **Oportunități substanțial sporite de mobilitate transnațională** a elevilor și profesioniștilor în domeniul EFP;
- **Servicii de informare, orientare și consiliere ușor accesibile și de înaltă calitate, de-a lungul vieții**, care formează o rețea coerentă și care permit cetățenilor europeni să ia decizii bine fundamentate și să își gestioneze parcursul educațional și cariera profesională depășind
- profilurile tradiționale legate de gen.

#### **Principalele provocări pentru sistemul de educație și formare profesională la nivelul României<sup>40</sup>**

Principala provocare pentru sistemul de educație și formare profesională din **perspectiva tendințelor demografice în orizontul 2020** o reprezintă scăderea natalității, prognozele privind reducerea drastică a populației tinere (15-24 ani) și reducerea semnificativă a populației în vârstă de 0-14 ani. Aceste fenomene vor avea consecințe directe asupra deficitului de forță de muncă, scăderea populației școlare, implicit a necesarului de cadre didactice, restructurarea rețelei școlare sau scăderea accesului la educație pentru comunitățile rurale și cele izolate.

Principala provocare pentru sistemul de educație și formare profesională din **perspectiva corelării cu piața muncii** o reprezintă creșterea îngrijorătoare a ponderii tinerilor inactivi din grupa de vârstă 15-24 de ani, care nu se află pe piața muncii, nu sunt cuprinși în nicio formă de educație sau formare profesională, și nu sunt înregistrate ca persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, concomitent cu o creștere a ratei șomajului la tineri, mai ales în regiunile cu un nivel redus de dezvoltare socio-economică. Aceste fenomene vor necesita în perioada următoare politici susținute și integrate adresate acestei categorii de tineri.

Principala provocare pentru sistemul de educație și formare profesională din **perspectiva finanțării în orizontul 2020** este reprezentată de alocarea insuficientă de resurse și dificultățile statului de a respecta prevederile legale actuale privind nivelul cheltuielilor ca %

<sup>40</sup> Ministerul Educației Naționale, Analiză de nevoi privind educația și formarea profesională din România, [http://dotforyou.ro/Files/uploads/39-Analiza\\_socio-economica\\_Educatie.pdf](http://dotforyou.ro/Files/uploads/39-Analiza_socio-economica_Educatie.pdf)

din PIB: 6% în cazul educației și 1% în cazul cercetării și dezvoltării. Această stare de fapt echivalează cu o dependență a educației de alte surse de finanțare, care să permită continuarea programelor curente, cât și inițierea unor noi politici pentru categoriile vulnerabile de copii, elevi și studenți.

Principala provocare pentru sistemul de educație și formare profesională din **perspectiva riscului de sărăcie și excluziune socială** o reprezintă decalajul semnificativ dintre situația copiilor și tinerilor din România, comparativ cu media UE, ratele de sărăcie și excluziune socială la copii și tineri fiind constant mai ridicate (de aproape două ori mai mari) în România față de media UE. Riscul de sărăcie și excluziune socială are efecte directe asupra accesului și participării la educație, măsurile de sprijin economic pentru copiii aflați în această situație fiind necesare să fie continuate și focalizate pe categorii specifice de copii și tineri aflați în dezavantaj, concomitent cu implementarea principiilor educației inclusive în unitățile situate în zone dezavantajate economic și social.

La nivelul României, provocarea cea mai importantă în perspectiva 2020 la nivelul **învățământului liceal și profesional** o reprezintă accentuarea ratelor de abandon din ultimii ani, în contextul desființării școlilor profesionale și a amânării vârstei de cuprindere în învățământul **postliceal**. Din această perspectivă, politicile de creștere a atractivității învățământului profesional, dublate de sisteme adecvate de consiliere și orientare școlară și profesională și cele de flexibilizarea a accesului la învățământul postliceal și de maiștri a persoanelor cu vârste de peste 21 de ani care au deja o experiență profesională ar putea contribui esențial la reducerea abandonului la aceste niveluri de învățământ.

Principala provocare din perspectiva accesului la **învățământul universitar** în România o reprezintă ratele de cuprindere relativ reduse comparativ cu media Uniunii Europene, influențate de scăderea ratelor de promovare a examenului de bacalaureat din ultimii ani, dar și a participării reduse a populației din mediul rural. De asemenea, se constată participarea redusă a persoanelor din grupele de vârste netradiționale pentru acest nivel de învățământ (25 – 29 de ani, respectiv 30 – 34 de ani) ceea ce indică nevoia adaptării programelor educaționale ale universităților la nevoile specifice ale acestor persoane. O altă provocare se referă la faptul că ponderea studenților care urmăresc o carieră în cercetarea științifică este redusă, iar sistemul universitar românesc rămâne unul puțin atractiv pentru studenții străini, mai ales în condițiile unui număr redus de programe de studii organizate într-o altă limbă decât cea română.<sup>41</sup>

## **Principalele provocări pentru sistemul de educație și formare profesională la nivelul Regiunii Centru**

Una dintre provocările privind sistemul de educație și formare profesională la nivelul Regiunii Centru și nu numai este modul în care este percepută educația. În esență, aceasta ar

---

<sup>41</sup>Ministerul Educației Naționale, Draft **”Analiză de nevoi privind educația și formarea profesională din România”**, București

trebui să fie percepută ca o cale spre dezvoltarea durabilă care, de fapt, este un proces de învățare în căutarea de soluții inovative. În același timp, promovarea principiului educației permanente prin învățarea pe tot parcursul întregii vieți, ar trebui să reprezinte la nivelul Regiunii Centru o prioritate. Este important să menționăm faptul că o forță de muncă înalt calificată este esențială pentru o economie bazată pe cunoaștere, competitivă și durabilă.

La nivel regional, este nevoie de o mai bună conștientizare a importanței necesității investiției în individ pe parcursul vieții, care la rândul său va permite dezvoltarea și creșterea calității unor resurse umane, de înaltă competență, capabile să susțină procesul de creștere durabilă a economiei precum și dezvoltarea socială și culturală. În același timp, mediul de afaceri din Regiunea Centru are nevoie de forță de muncă calificată pentru a face față competiției dure pe piața locală, regională sau chiar europeană și pentru a fi capabile să se adapteze continuu schimbărilor.

Este cunoscut faptul că sistemul de educație și formare profesională la nivelul Regiunii Centru și nu numai ar trebui să se bazeze pe o infrastructură modernizată și compatibilă cu standardele la nivel regional, național și internațional. La nivel regional, o atenție deosebită trebuie acordată atât infrastructurii de educație din învățământul preuniversitar (în special învățământul tehnic și profesional), cât și din învățământul universitar. Deși infrastructura de educație la nivelul Regiunii Centru este relativ bine dezvoltată, sunt necesare investiții în extinderea, reabilitarea, amenajarea, modernizarea și dotarea acesteia la standarde internaționale, atât în mediul urban cât și rural (în special în zonele rurale cu accesibilitate redusă). Este necesară diversificarea și dotarea cu infrastructură ce facilitează dobândirea de competențe și abilități practice.

În contextul dinamicii sociale și economice definit de un ritm accelerat al schimbărilor și progresului tehnologic, formarea și perfecționarea profesională trebuie să fie un proces continuu și organizat. În momentul de față, acest aspect constituie o provocare la nivelul Regiunii Centru. Astfel, la nivelul Regiunii Centru sunt necesare investiții în îmbunătățirea pregătirii profesionale atât în domeniul formării profesionale (calificarea inițială, însușirea de noi meserii, specializare), cât și în domeniul perfecționării profesionale (îmbunătățirea capacității existente prin dobândirea de noi cunoștințe și competențe la locul de muncă, perfecționare, policalificare, recalificare).

În altă ordine de idei, este important să reamintim faptul că schimbări majore din sistemul de învățământ la nivel național din ultimele două decenii au avut unele consecințe negative, resimțindu-se în mod special în devalorizarea și scăderea atractivității pentru învățământul tehnic și profesional. Acest lucru s-a resimțit foarte puternic și la nivelul Regiunii Centru, fiind în prezent necesare investiții în promovarea și creșterea atractivității domeniilor tehnice din învățământul preuniversitar.

O provocare la nivelul Regiunii Centru o constituie dezvoltarea și valorificarea parteneriatelor, în special a celor între instituțiile de învățământ preuniversitar (învățământul tehnic și profesional) sau învățământul universitar și reprezentanții mediului de afaceri în vederea îmbunătățirii pregătirii profesionale ale absolvenților, cu accent pe dobândirea de abilități practice compatibile cu cerințele pe piața muncii.

O altă provocare în sistemul de educație și formare profesională la nivelul Regiunii Centru și nu numai este adaptarea curriculumului de studii în învățământul tehnic și profesional la evoluțiile tehnice și economice actuale precum și extinderea stagiilor de pregătire practică.

Un alt aspect, care poate fi considerat o provocare, este faptul că la nivelul Regiunii Centru există multe situații în care participarea la formarea și perfecționarea continuă a angajaților este încă redusă și variază în funcție de o serie de variabile precum: mărimea companiei/instituției, forma de proprietate a acesteia, durata de funcționare, perspectivele de dezvoltare, etc. În plus, responsabilitatea formării profesionale este percepută de angajați ca revenind mai mult angajatorului decât angajatului. Motivația pentru formare profesională continuă este mai degrabă extrinsecă decât intrinsecă. O provocare o constituie și un nivel redus de încurajare și facilitare a accesului la formarea continuă, în mod special a personalului didactic. O altă provocare la nivelul Regiunii Centru o reprezintă un grad redus de sprijinire a mobilității profesionale a persoanelor cu înaltă calificare.

O problemă care necesită găsirea unor soluții viabile este modul în care este perceput sau se prezintă sistemul de învățământ superior, cu accent pe: nivelul mediu de calitate a curriculelor, lipsa de competitivitate, necorelarea cu piața muncii, management universitar care nu-și asumă responsabilități economico-sociale, "inundarea" pieței muncii cu diplome universitare și nu cu competențe, etc. La acestea se pot adăuga pierderile suferite de România și implicit Regiunea Centru ca urmare a unei puternice emigrații după absolvirea studiilor superioare.<sup>42</sup>

## 6.1. Atingerea echilibrului între formarea teoretică și formarea practică

Deși **învățarea**<sup>43</sup> a fost definită de-a lungul timpului prin diverse formule, considerăm că o definiție integrată a conceptului ar fi următoarea: învățarea este un proces în urma căruia sunt însușite cunoștințe, competențe, sunt formate priceperi și deprinderi, prin supunerea individului la anumite experiențe formative, intenționate sau neintenționate. În același timp,

---

<sup>42</sup> Curtea de Conturi a României, Sinteza Raportului de Audit al Performanței, Analiza fundamentării și evoluției situației obiectivului privind creșterea procentului de absolvenți de învățământ superior, în conformitate cu prevederile Strategiei Europa 2020, 2015, <http://www.curteadeconturi.ro/Publicatii/SINTEZAAPInvsup.pdf>

<sup>43</sup> Ghidul tutorilor de practică, 2013,

<http://www.practica-ta.ro/wp-content/uploads/custom/companies/ghidul-tutorilor-de-practica.pdf>



este important să amintim una dintre definițiile educației, aceea propusă de Kant – „educația este activitatea de disciplinare, cultivare, civilizare și moralizare a omului, iar scopul educației este de a dezvolta în individ toată perfecțiunea de care este susceptibil.” (Cucos, 1996)

**Formarea profesională are două mari componente:** 1. înțelegerea și acumularea cunoștințelor teoretice pe care se bazează acțiunea profesională; 2. dezvoltarea abilităților de practicare a profesiei respective și de aplicare a cunoștințelor teoretice.<sup>44</sup> Cele două componente presupun în mod obligatoriu legarea studiului teoretic cu disponibilitatea pentru aplicarea cunoștințelor în practică.

Conform procedurilor și prevederilor legislative în vigoare, orice program de formare profesională oferit în acest moment în România trebuie să fie alcătuit din două componente principale, interdependente și complementare, și anume: Pregătire teoretică (Teorie) și Instruire practică (Practică). În general, raportul între acestea este de 1/3 și 2/3 din totalul orelor de curs, însă acest lucru poate varia în funcție de tipul programului de formare profesională și politica furnizorului care îl organizează. În aceste sens putem distinge mai multe **tipuri de programe de formare profesională:**

- **Programele de inițiere** reprezintă dobândirea unei sau mai multor competențe specifice unei calificări conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională. Aceasta se organizează doar pentru meseriile cuprinse în Codul COR (Clasificarea Ocupațiilor din România). Inițierea asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă, urmând ca ulterior acestea să fie aprofundate.
- **Programele de calificare, respectiv recalificare** reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice unei sau mai multor ocupații. Programele de calificare se împart la rândul lor în 3 niveluri, în funcție de complexitatea calificării și numărul de ore necesar pentru dobândirea tuturor competențelor asociate (Calificare nivel 1 – 360 ore, din care 120 ore teorie și 240 ore practică; Calificare nivel 2 – 720 ore, din care 240 ore teorie și 480 ore practică; Calificare nivel 3 – 1080 ore, din care 360 ore teorie și 720 ore practică.)
- **Programele de perfecționare** reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare. Se organizează doar pentru meseriile cuprinse în Codul COR (Clasificarea Ocupațiilor din România).
- **Programele de specializare** reprezintă dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiași calificări sau dobândirea de competențe noi în aceeași arie ocupațională sau într-o arie ocupațională nouă, dobândirea de competențe fundamentale/cheie sau

---

<sup>44</sup>Prof. Dr. M. Roth, Presa, "Modele și recomandări pentru proiecte de intervenție. Caiet de practică pentru studenți asistenți sociali", Universitară Clujeană

competențe tehnice noi, specifice mai multor ocupații. Se organizează doar pentru meseriile cuprinse în Codul COR (Clasificarea Ocupațiilor din România).

În vederea unei **analize a realității din teritoriu privind aspecte referitoare la competențele dobândite de studenți**, Agenția pentru Dezvoltare Regională Centru a trimis în anul **2016** un chestionar mediului universitar din Regiunea Centru. În urma aplicării chestionarului au răspuns **28 de facultăți din cadrul a 6 universități din Regiunea Centru sau cu extensii universitare în regiune**.<sup>45</sup>

Tabel 6.1.1. **Corelarea curriculei** din cadrul facultăților selecționate din Regiunea Centru cu **documentele și planurile strategice din domeniul învățământului**:

a. necorelată	b. slab corelată	c. relativ corelată	d. bine corelată	e. foarte bine corelată
0%	0%	3,6%	71,4%	25%

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la universitățile chestionate

Tabel 6.1.2. **Conținutul științific și teoretic** predat în cadrul facultăților selecționate din Regiunea Centru **în raport cu așteptările potențialilor angajatori pe piața muncii**:

a. nesatisfăcător	b. satisfăcător	c. bun	d. foarte bun
0%	0%	67,9%	32,1%

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la universitățile chestionate

Tabel 6.1.3. **Competențe practice dobândite de studenți** din cadrul facultăților selecționate din Regiunea Centru **în raport cu așteptările potențialilor angajatori pe piața muncii**:

a. nesatisfăcător	b. satisfăcător	c. bun	d. foarte bun
3,6%	14,3%	64,3%	17,8%

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la universitățile chestionate

Referitor la principalele aspecte privind competențele dobândite de studenți, trei sferturi din respondenți au apreciat faptul că este bine corelată curricula cu documentele și planurile strategice din domeniul învățământului universitar, iar un sfert au afirmat că este foarte bine corelată. De asemenea, două treimi din respondenți consideră conținutul științific și teoretic ca fiind unul bun în raport cu așteptările potențialilor angajatori pe piața muncii, iar o treime îl apreciază ca fiind foarte bun. În ceea ce privește nivelul competențelor practice dobândite de studenți în raport cu așteptările potențialilor angajatori pe piața muncii două treimi din

<sup>45</sup> Universități care au răspuns la chestionare: Universitatea Transilvania din Brașov (12 facultăți), Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu (5 facultăți), Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia (2 facultăți), Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș (3 facultăți), Universitatea Tehnică din Cluj Napoca - Extensia Universitară Alba Iulia (2 facultăți), Universitatea "Babeș Bolyai" din Cluj Napoca - Extensia Universitară Sântu Gheorghe (3 facultăți) și Extensia Universitară Gheorgheni (1 facultate)

facultățile respondente au afirmat că este unul bun, iar o cincime au apreciat ca fiind unul foarte bun.

- **Aspecte privind abordarea stagiilor de practică în cadrul învățământului universitar**

O provocare în atingerea echilibrului între formarea profesională și formarea practică este dată de calitatea **stagiilor de practică** care la rândul lor pot fi un atu în obținerea unui loc de muncă în domeniu. În sensul unei diferențieri tipologice, *stagiile de practică*<sup>46</sup> reprezintă o îmbinare între experiența directă, reală, și experiența simulată, în situații de lucru imaginative, reprezentând o formă de învățare participativă, care maximizează rata de retenție a informațiilor pentru student.

În mediul universitar, din punct de vedere legal, stagiile de practică sunt considerate o parte integrantă a programelor de învățământ superior care prevăd o astfel de disciplină și sunt reglementate, în legislația românească, prin Legea privind practica elevilor și studenților, nr. 258/2007, publicată în Monitorul Oficial nr. 493/24.07.2007, Partea I. În situația stagiilor de practică derulate sub prevederile Legii practicii, documentul cadru care atestă relația de colaborare existentă între organizatorul de practică (Universitatea) și partenerul de practică (organizația gazdă) este „Convenția de practică”, un contract tripartit (între student – organizator de practică – partener de practică). Conținutul acesteia este reglementat prin Ordinul Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului nr. 3955/2008, privind aprobarea Cadrului general de organizare a stagiilor de practică în cadrul programelor de studii universitare de licență și de masterat și a Convenției cadru privind efectuarea stagiului de practică în cadrul programelor de studii universitare de licență sau masterat, publicat în Monitorul Oficial nr. 440/12.06.2008, Partea I. Din punct de vedere legislativ, **internship-urile** nu beneficiază de reglementare specifică în legislația românească la momentul de față.

**Pregătirea practică a studenților** se poate face prin două moduri principale, conform atât legii (Legea 258/2007), cât și a practicilor:

- **Stagiile de practică.** Prin stagiul de practică se înțelege, în general, un stagiul de perfecționare sau de dobândire a unor cunoștințe practice pe care le realizează de obicei într-o companie economică, dar și în alte tipuri de instituții (administrative, ONG-uri, etc.). Conform Legii 258/2007 privind practica elevilor și studenților, practica este activitatea desfășurată de elevi și studenți, în conformitate cu planul de învățământ, care are drept scop verificarea aplicabilității cunoștințelor teoretice însușite de aceștia în cadrul programului de instruire. În general durata unui stagiul de practică variază între 90-240 de ore, de obicei fiind de 120 de ore (aproximativ 3

---

<sup>46</sup> Ghidul tutorilor de practică, 2013,

<http://www.practica-ta.ro/wp-content/uploads/custom/companies/ghidul-tutorilor-de-practica.pdf>

săptămâni). În ceea ce privește recunoașterea oficială a competențelor dobândite, studentul primește de obicei un anumit număr de credite pentru stagiul de practică.

- **Internships.** Un internship reprezintă perioada de timp pe care un student sau un proaspăt absolvent o petrece într-o organizație gazdă, având parte de pregătire practică supravegheată. Durata unui internship este, în medie, de 3-6 luni, ajungând, în situații excepționale, până la 12 luni. Programul de lucru variază de la normă parțială la normă întreagă). În ceea ce privește recunoașterea competențelor dobândite, aceasta poate fi furnizată de către organizația gazdă, printr-o adeverință, care nu oferă însă recunoaștere oficială a obținerii de competențe.

De obicei, **practicantii abordează diferit activitățile stagiilor de practică sau a internship-urilor**, încadrându-se, în general, într-una din următoarele situații<sup>47</sup>:

- **Implicarea activă** pe toată durata stagiului de practică/internship-ului, cu scopul de a acumula experiență profesională relevantă, de a verifica validitatea informațiilor teoretice acumulate în cadrul studiilor universitare sau preuniversitare (învățământul profesional și tehnic, postliceal) și formarea unei impresii pozitive în organizația gazdă pentru a obține o recomandare sau chiar un loc de muncă
- **Implicare limitată** pe durata programului de formare, determinată de lipsa de interes pentru domeniul profesional în care trebuie desfășurat stagiul de practică (de obicei în situația în care este vorba despre un stagiul de practică obligatoriu) sau de sesizarea lipsei de oportunități de dezvoltare a carierei în cadrul organizației gazdă.

Există **tutori de practică** care afirmă că au primit și studenți foarte slab pregătiți și dezinteresați. Aceștia afirmă că e trist să observe că există unii studenți care manifestă un total dezinteres când tutorele de practică încearcă să îi afle interesele profesionale astfel încât experiența să îi fie de folos. În plus, există multe situații în care studenții se prezintă doar în prima și ultima zi de practică, pentru aceștia fiind prioritar doar adeverința care atestă efectuarea stagiului de practică.

În vederea unei **analize a realității din teritoriu, la nivelul Regiunii Centru, cu privire la stagiile de practică a studenților**, Agenția pentru Dezvoltare Regională Centru a trimis în anul **2016** un chestionar mediului universitar din Regiunea Centru. În urma aplicării chestionarului au răspuns **28 de facultăți din cadrul a 6 universități din Regiunea Centru sau cu extensii universitare în regiune.**<sup>48</sup>

Astfel că, în ceea ce privește principalele aspecte privind stagiile de practică ale studenților, trei sferturi dintre facultățile respondente au afirmat că durata medie a stagiilor

---

<sup>47</sup> Ghidul tutorilor de practică, 2013, Program multi-regional integrat de stagii de practică pentru studenți în vederea creșterii gradului acestora de angajabilitate, <http://www.practica-ta.ro/wp-content/uploads/custom/companies/ghidul-tutorilor-de-practica.pdf>

<sup>48</sup> Universități care au răspuns la chestionare: Universitatea Transilvania din Brașov ( 12facultăți), Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu (5 facultăți), Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia (2 facultăți), Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș (3 facultăți), Universitatea Tehnică din Cluj Napoca - Extensia Universitară Alba Iulia (2 facultăți), Universitatea "Babeș Bolyai" din Cluj Napoca - Extensia Universitară Sântu Gheorghe (3 facultăți) și Extensia Universitară Gheorgheni (0 facultate)

de practică este între două săptămâni și o lună, o cincime au precizat că aceasta durează între 1 și 3 luni, iar sub 10% au menționat că durează 1-2 săptămâni. Referitor la gradul de corelare între stagiile de practică ale studenților și conținutul teoretic asimilat, jumătate dintre respondenți au apreciat acesta ca fiind unul bun, o treime ca fiind foarte bun, iar sub 15% au menționat ca unul mediu. Aproape jumătate din facultățile respondente au apreciat că stagiile de practică răspund într-o măsură foarte mare nevoilor de formare ale studenților, o treime consideră o măsură mare, iar o cincime precizează că fiind într-o măsură satisfăcătoare.

Tabel 6.1.4. **Durata, în medie, a stagiilor de practică** ale studenților din cadrul facultăților selecționate din Regiunea Centru:

a. Sub o săptămână	b. 1-2 săptămâni	c. 2 săptămâni - o lună	d. 1-3 luni	e. peste 3 luni
0%	7,1%	71,5%	21,4%	0%

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la universitățile chestionate

Tabel 6.1.5. **Gradul de corelare între stagiile de practică ale studenților și conținutul teoretic asimilat** din cadrul facultăților selecționate din Regiunea Centru:

a. foarte slab	b. slab	c. mediu	d. bun	e. foarte bun
0%	0%	14,3%	50%	35,7%

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la universitățile chestionate

Tabel 6.1.6. **Măsura în care stagiile de practică răspund nevoilor de formare ale studenților?**

a. măsură foarte redusă	b. măsură redusă	c. măsură satisfăcătoare	d. măsură mare	e. măsură foarte mare
0%	0%	21,4%	35,7%	42,9%

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la universitățile chestionate

- **Aspecte privind abordarea stagiilor de practică în cadrul învățământului preuniversitar**

Pe scurt, practica este activitatea desfășurată de elevi, în conformitate cu planul de învățământ, care are ca drept scop verificarea aplicabilității cunoștințelor teoretice însușite de aceștia în cadrul programului de instruire. Stagiul de practică are o importanță deosebită în debutul carierei. Suportul teoretic constituie doar un "abecedar" pentru carieră, nefiind suficient în momentul în care trebuie să se ia o decizie importantă în alegerea locului de muncă. Concurența de pe piața muncii îi determină pe elevi să acorde o atenție mai mare pregătirii lor profesionale, mai ales a celei practice, încă de pe băncile școlii. Trebuie să menționăm faptul că înainte de toate practica este o componentă importantă din planul de

învățământ, aceasta este acreditată, are obiective de învățare, formează anumite competențe și, din acest punct de vedere, are același statut ca orice altă disciplină.<sup>49</sup> Prin intermediul stagiilor de practică elevilor le este oferită oportunitatea de a se familiariza cu specificul și cultura unei organizații.

În rândul elevilor stagiul de practică are un grad ridicat de importanță și atractivitate în funcție de beneficiile directe și indirecte simțite, printre care amintim: însușirea și dezvoltarea unor abilități profesionale aplicate, munca în echipă, abilități de comunicare, șansa de a câștiga experiență profesională reală, oportunitatea de a obține un loc de muncă în domeniul de pregătire profesională. În general, experiența acumulată de elevi de-a lungul unui stagiul de practică, mai ales la operatorii economici, este foarte importantă, cu atât mai mult cu cât în prezent se pune accentul pe competențe și experiență și mai puțin pe numărul de diplome sau cursuri absolvite .

Tinerii care se implică activ în cadrul stagiilor de practică vor avea foarte multe avantaje printre care amintim: interacțiunea cu profesioniști în domeniu, posibilitatea de a participa la training-uri de formare teoretică și practică, un mediu de lucru în cadrul unor echipe competitive, orientarea către rezultate, etc. În același timp, în urma unor programe de stagii de practică, angajatorii au posibilitatea de a atrage în cadrul companiei lor tineri cu un mare potențial pe care îi pot forma, îndruma și ulterior angaja.

În esență, stagiul de practică poate fi un bun prilej ca elevii să își dezvolte competențele și să le facă vizibile pentru potențiali angajatori. În plus, efectuarea stagiului de practică poate aduce elevului și acest avantaj al minimei experiențe. Astfel, sunt facilitate șansele absolvenților în găsirea unui loc de muncă compatibil cu pregătirea profesională în domeniu.

În România, în conformitate cu prevederile art. 32, alin. (4) și alin. (5) ale Legii Educației Naționale Nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare<sup>50</sup>, "**Stagiile de practică de pe parcursul filierei tehnologice sau vocaționale** se pot organiza la nivelul unității de învățământ și/sau la operatorii economici ori instituțiile publice cu care unitatea de învățământ are încheiate contracte pentru pregătirea practică sau la organizații-gazdă din străinătate, în cadrul unor programe ale Uniunii Europene - componenta de formare profesională inițială. Durata stagiului de pregătire practică este stabilită prin planul-cadru de învățământ, aprobat de Ministerul Educației Cercetării, Tineretului și Sportului. Operatorii economici care asigură, pe bază de contract cu unitățile de învățământ, burse de școlarizare, stagii de pregătire practică a elevilor, dotarea spațiilor de pregătire practică sau locuri de muncă pentru absolvenți pot beneficia de facilități fiscale, potrivit prevederilor legale."

---

<sup>49</sup> Ghid pentru organizarea și desfășurarea stagiilor de pregătire practică a elevilor din învățământul preuniversitar, 2015, Proiect POSDRU/161/2.1/G/141724, [http://www.transel.ro/uploads/ghid\\_practica.pdf](http://www.transel.ro/uploads/ghid_practica.pdf)

<sup>50</sup> Legea Educației Naționale Nr. 1/2011, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 18 din 10 ianuarie 2011 , [http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea\\_educatiei\\_nationale\\_lege\\_1\\_2011.php](http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_educatiei_nationale_lege_1_2011.php)

**Pregătirea practică a elevilor din învățământul profesional și tehnic** este reglementată și actualizată, în temeiul Legii Educației Naționale, prin OMECTS 3539/2012<sup>51</sup> privind aprobarea contractului de pregătire practică a elevilor din învățământul profesional și tehnic. Conform Art. 2 "Începând cu anul școlar 2012-2013, efectuarea stagiului de pregătire practică a elevilor din învățământul profesional și tehnic se va desfășura în baza contractului de pregătire practică și a anexelor acestuia încheiat între unitatea de învățământ, operatorul economic/instituția publică partener de practică și elevul sau părintele/tutorele legal instituit al acestuia."

În ultimii ani, la nivelul Regiunii Centru și nu numai, s-a schimbat în mod pozitiv percepția/mentalitatea privind învățământul profesional prin introducerea **învățământului profesional dual**. Una dintre caracteristicile învățământului profesional dual este respectarea principiului dualității, prin **îmbinarea educației practice cu educația teoretică în care accentul se pune pe învățarea practică**.<sup>52</sup> În octombrie 2016 Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice a lansat în dezbatere publică proiectul de modificare a Legii Educației Naționale privind dezvoltarea învățământului profesional dual. O atenție deosebită s-a acordat învățământului profesional dual din Regiunea Centru în cadrul subcapitolului 5.2. "Formarea profesională inițială la nivelul Regiunii Centru: învățământul preuniversitar".

În concluzie, considerăm că **practica trebuie revigorată și susținută, de calitatea ei depinzând dezvoltarea sustenabilă a societății**.

Un punct slab al sistemului de învățământ tehnic și profesional (atât preuniversitar cât și universitar) la nivelul Regiunii Centru și nu numai îl reprezintă **durata și calitatea stagiilor de practică ale elevilor și studenților**.

La nivelul Uniunii Europene sunt mult mai bine și clar definite conceptele de **ucenicie și stagiul de practică**.<sup>53</sup> În majoritatea statelor membre există o definiție recunoscută, în general, sau în mod oficial.

**Ucenicia** (Apprenticeship în limba engleză) este o componentă a sistemului de învățământ formal, având la bază un program de formare, în general, la nivel secundar superior. Ucenicia pune accentul pe o formare sistematică având la bază combinarea formării practice la locul de muncă cu studiile teoretice într-o instituție sau centru educațional de formare. Astfel, elevii sunt sprijiniți să dobândească cunoștințe complete, aptitudini și competențe necesare

---

<sup>51</sup> OMECTS 3539/2012 privind aprobarea contractului de pregătire practică a elevilor din învățământul profesional și tehnic, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 192/23.III.2012, <http://www.tvet.ro/Anexe/OMECTS%20nr%203539%20din%2014.03.2012.pdf>

<sup>52</sup> Proiectul de lege învățământul profesional-dual, în dezbatere publică, 19 octombrie 2016, <http://www.hotnews.ro/stiri-esential-21362436-proiectul-lege-pentru-dezvoltarea-Invatamantului-profesional-dual-dezbatere-publica-operatorii-economici-care-incheie-contract-parteneriat-scolile-vor-beneficia-facilitati-fiscale.htm>

<sup>53</sup> Comisia Europeană, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, A Guidebook for Policy Planners and Practitioners, 2013, [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf)

pentru o activitate specifică. Toate aspectele privind programul de ucenicie sunt definite în mod explicit în contractul de ucenicie, care la rândul său este un document cu caracter juridic, concretizat într-un contract de muncă pe durată determinată, încheiat fie direct între ucenic și angajator, fie prin intermediul instituției de învățământ. Este important să precizăm faptul că ucenicii obțin astfel statutul unui angajat sau a unui ucenic angajat, primind astfel o remunerație. Ucenicii care obțin rezultate profesionale foarte bune primesc certificate care la rândul lor îi califică pentru a lucra într-o ocupație specifică. Ucenicia este mai strict reglementată și monitorizată decât alte forme de educație bazată pe alternanță. Nu în ultimul rând, implicarea partenerilor sociali în programul de ucenicie este în multe cazuri extinsă. Cu toate acestea, modul în care este pusă în practică ucenicia variază foarte mult la nivelul țărilor din Uniunea Europeană. Conform unui studiu al Comisiei Europene din 2012<sup>54</sup>, 24 de state membre au sisteme de ucenicie care au la bază colaborarea cu mediul economic, ceea ce înseamnă că peste 50% din activitățile de formare profesională au loc într-un cadru concret de lucru. La nivel de state există diferențe privind ponderea de formare profesională în cadrul companiilor: Danemarca (66-90%), Germania (60%), Spania (20-30%), etc.

**Stagiile de practică** (Traineeships în limba engleză) sunt de două tipuri: 1. stagiile de practică asociate cu programe educaționale (în general sunt stagii de practică care formează profesional pe un domeniu opțional sau obligatoriu din programa de studiu pentru învățământul secundar sau terțiar superior) și 2. stagii asociate cu Politica pieței forței de muncă activă - PAPM (Active Labour Market Policy - ALMP) și care la rândul lor sunt destinate tinerilor șomer, facilitându-se tranziția pe piața muncii prin sprijinirea dobândirii unei experiențe de muncă.

Tabel 6.1.7. **Principalele diferențe între ucenicie și stagiul de practică**<sup>55</sup>

Aspecte	Ucenicie	Stagiul de practică
Domeniu	Formare profesională sau vocațională completă	Program educațional suplimentar
Scop	Profil profesional/ Calificare	Experiență practică documentată
Nivel educațional	De obicei nivelul EQF <sup>56</sup> 3-5	Stagiile pot fi considerate ca o parte din programele la toate nivelurile EQF
Conținut	Dobândirea unui set complet de cunoștințe, aptitudini și competențe pentru o ocupație	Orientarea vocațională și/sau în muncă sau carieră, dobândirea unor cunoștințe, aptitudini și competențe pentru o ocupație sau profesie
Învățare la	La fel de importantă ca și	De obicei completând cursuri sau fiind

<sup>54</sup> European Commission, (2012b). Op.Cit.

<sup>55</sup> Comisia Europeană, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, A Guidebook for Policy Planners and Practitioners, 2013, [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf)

<sup>56</sup> EQF - European Qualifications Framework, Descriptors defining levels in the European Qualifications Framework (EQF), <https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>



locul de muncă	cursurile	considerată opțională
Durată	Pe perioadă determinată, pe termen mediu și lung. De obicei, până la patru ani	Pe perioada variabilă, pe termen scurt și mediu. De obicei, mai puțin de un an
Guvernanță	Bine reglementată, de multe ori pe baza unui parteneriat tripartit	Nereglementată sau parțial reglementată
Actori	Adesea parteneri sociali, furnizori de formare profesională	Persoane fizice, companii, instituții de stat, instituții de învățământ

În ultimul timp, o atenție deosebită este acordată **educației permanente**. Aceasta pornește de la premisa conform căreia „nu mai este suficientă o simplă formare, ci este nevoie de crearea unei ființe capabile de autoperfecționare.” (Cucoș, 1996, 160). Educația permanentă este astfel percepută ca fiind cea „care durează tot timpul vieții, care debutează în școală și pe care o urmează fiecare pe socoteala proprie în funcție de interesele și dorința sa.” (Cucoș, 1996, 160).

Conceptul de **educație a adulților** a apărut astfel cu scopul de a promova importanța continuării actului educativ și la vârsta adultă. Această necesitate se datorează permanentelor schimbări prezente în societate, în special a modificărilor constante apărute pe piața muncii. Adulții sunt obligați să se adapteze noilor cerințe, să se perfecționeze și să urmeze trasee profesionale poate inițial neprevăzute.

**O carieră** se începe de pe băncile școlii și este posibilă dacă teoria și practica se îmbină creativ și efectiv, prin consiliere continuă. Ce se înțelege prin carieră? Mai demult prin carieră se înțelegea ascensiunea persoanei în cadrul structurii ierarhice a unei organizații, altfel spus despre carieră se putea vorbi numai în cazul unui număr relativ redus de persoane, și numai după începerea activității profesionale. Azi noțiunea de carieră se folosește cu un sens mai larg, adică prin carieră înțelegem traseul parcurs de o persoană prin învățare și muncă.

**Cât de eficiente sunt cursurile de formare profesională?** În ciuda numeroaselor programe de formare profesională pe care anual le adoptă instituțiile de resort, pentru profesionalizarea și instruirea suplimentară a șomerilor, se constată că nu de puține ori, primii care ajung să îngroașă rândurile șomerilor sunt chiar aceia care au multiple competențe atestate. Menționăm faptul că la nivel național au fost identificate 660.272 locuri de muncă în 2015. Numai pe parcursul anului 2015 au beneficiat de servicii de informare și consiliere profesională, oferite prin intermediul agențiilor teritoriale și a furnizorilor externi 661.980 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. Sunt nu puține cazuri în care cursurile respective s-au dovedit a fi inutile, tocmai cursanții fiind aceia care au declarat că le-au urmat pentru obținerea unor diplome, nu și pentru a practica meseria în care au fost atestați.

**Sistemele europene de educație și de formare profesională** nu reușesc în continuare să ofere competențele adecvate necesare capacității de inserție profesională și nu lucrează în mod corespunzător cu mediul de afaceri sau angajatorii pentru a aduce procesul de învățare mai aproape de realitatea mediului de lucru. Această inadecvare a competențelor reprezintă o preocupare din ce în ce mai importantă pentru competitivitatea industriei europene.<sup>57</sup> Carăspuns la noile realități sociale, economice și tehnologice, Comisia Europeană prin Comunicatul privind Regândirea educației, face apel la o acțiune reînnoită pentru a construi competențele secolului XXI, de a stimula învățarea deschisă și flexibilă și de a prioritiza investițiile în educație și formare profesională.

Ar trebui să se acorde o atenție deosebită și **dezvoltării competențelor antreprenoriale**, deoarece acestea contribuie nu numai la înființarea de noi întreprinderi, ci și la sporirea capacității de inserție profesională a tinerilor. Cu toate acestea, la nivel național, doar șase state membre au o strategie specifică privind educația antreprenorială.<sup>58</sup>

O mai bună adaptare a sistemelor de educație și formare la nevoile economiei și societății noastre moderne se află în centrul dezbaterii politice educaționale atât la nivel național cât și european.

**Necesitatea de a îmbunătăți calitatea și relevanța aptitudinilor și competențelor** cu care tinerii termină școala a fost recunoscută la nivel european și național. Prioritatea de a aborda această problemă este accentuată și mai mult de situația actuală în care Europa se confruntă cu un șomaj ridicat în rândul tinerilor și, în unele cazuri, cu dezechilibre serioase în privința competențelor.

În ultimii ani, **conceptul de competențe cheie** a câștigat importanță în sistemele de învățământ europene. Sprijinirea dezvoltării competențelor cheie este un proces complex. Aceasta implică introducerea sau adaptarea politicilor pentru îmbunătățirea calității învățământului și pentru a asigura faptul că învățarea și predarea continuă să reflecte nevoile indivizilor și ale societății. La nivelul Uniunii Europene au fost definite **opt** competențe cheie reprezentând o combinație de cunoștințe, abilități și atitudini, care sunt considerate necesare pentru împlinirea și dezvoltarea personală, cetățenia activă, incluziunea socială și ocuparea forței de muncă: comunicarea în limba maternă; comunicarea în limbi străine; competențe matematice și competențe de bază la știință și tehnologie; competențe digitale; a învăța să înveți; competențe sociale și civice; spiritul de inițiativă și antreprenariat; conștientizare și

---

<sup>57</sup> Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, "Regândirea educației: investiții în competențe pentru rezultate socio-economice mai bune", Strasbourg, 20.11.2012,

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0669&from=RO>

<sup>58</sup> Entrepreneurship Education at School in Europe – National Strategies, Curricula and Learning Outcomes (Educația antreprenorială la școală în Europa – Strategii naționale, programe de învățământ și rezultate ale învățării) (Eurydice 2012)

exprimare culturală.<sup>59</sup> Precizăm faptul că în funcție de țară sau context, noțiunea de "competențe cheie" este sinonimă cu noțiunea de "competențe de bază", "aptitudini cheie", "abilități de bază", etc.

**Standardele de pregătire profesională cuprind unități de competență grupate** astfel: unități de competență cheie (comune tuturor domeniilor de calificare), unități de competență tehnice generale (specifice unui domeniu de calificare) și unități de competență tehnice specializate (specifice unei calificări)

**Există o legătura foarte strânsă între educație, în special învățarea pe tot parcursul vieții și tendințele demografice.**

Una dintre tendințele demografice cu impact asupra educației și învățării pe tot parcursul întregii vieți este **scăderea natalității și tendința de îmbătrânire a populației Europei și României**. Atât în țările dezvoltate economic, cât și în majoritatea țărilor în curs de dezvoltare, ponderea persoanelor vârstnice în structura populației crește într-un ritm rapid, impunând necesitatea elaborării unor politici specifice în acest domeniu.

**Procesul de îmbătrânire demografică poate îmbrăca trei forme<sup>60</sup>: îmbătrânirea demografică a populației totale, îmbătrânirea demografică a forței de muncă sau îmbătrânirea populației adulte**(este un proces care, de regulă, precede pe cel al îmbătrânirii demografice și semnifică creșterea ponderii persoanelor vârstnice active în vârstă de 40-59 sau 45-64 ani, în totalul populației adulte active (15-59 sau 15-64 ani), în timp ce greutatea specifică a populației active tinere (20-39 sau 25-44 ani) este în scădere sau rămâne aproape neschimbată.) și **îmbătrânirea „bătrânilor”**.

La fel ca majoritatea țărilor europene, **România** se confruntă deja cu consecințele economice și sociale complexe ale unei populații aflate într-un proces lent, dar continuu, de îmbătrânire demografică. Îmbătrânirea populației totale are o influență puternică asupra pieței muncii, în sensul micșorării numărului populației active tinere, menținerii la cote ridicate a populației active adulte și creșterea numărului persoanelor vârstnice care fie participă la activitatea economică, fie devin persoane beneficiare de asistență socială (pensionari). Schimbările socio-economice pe care le-a impus transformarea economiei românești într-o economie de piață a generat mutații în domeniul calității și structurii populației active.

**Soluția la problema îmbătrânirii demografice** este menținerea persoanelor vârstnice în activitate, fie că este vorba despre viața profesională, fie de alte activități în cadrul comunității în care trăiesc. Este necesară încurajarea îmbătrânirii active care reprezintă acel

---

<sup>59</sup>Recomandarea 2006/962/EC a Parlamentului European și a Consiliului din 18 decembrie 2006 privind competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții, OJ L 394, 30.12.2006

<sup>60</sup> Îmbătrânirea Populației României, 2012, ISSN 2285-8245, ISSN-L 2285-8237, <http://hymerion.ro/wp-content/uploads/2014/09/Imbatranirea-populatiei-Romaniei-ed-2012-1.pdf>

proces prin care persoanele vârstnice sunt încurajate să rămână în câmpul muncii și să împărtășească din experiența lor celorlalte generații. Totodată, presupune încurajarea seniorilor societății de a se implica voluntar în diverse activități culturale, comunitare și economice ce contribuie la dezvoltarea societății în care trăiesc. Îmbătrânirea nu presupune retragerea individului din societate, ci posibilitatea de a juca un rol activ prin a duce o viață sănătoasă, independentă și împlinită. În unele țări ale Uniunii Europene, deja sunt elaborate programe de adaptare a capacităților profesionale deținute de persoanele vârstnice pentru a putea fi integrați ușor pe piața muncii sau pentru a rămâne timp îndelungat activi din punct de vedere profesional.

În ultimul deceniu, **factorii cu cea mai importantă influență asupra dezvoltării sistemului de educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții din România**<sup>61</sup> au fost:

- *Factori demografici* (continuarea procesului de scădere a natalității și de îmbătrânire a populației);
- *Factori sociali* (risc ridicat de sărăcie și de excluziune socială în cazul unor categorii dezavantajate de populație);
- *Factori economici* (evoluția reală a câștigurilor salariale și productivitatea muncii, capcana șomajului, șomajul structural și continuarea tendinței de creștere a șomajului în rândul tinerilor și de creștere a ponderii tinerilor inactivi, declanșarea crizei economice și financiare globale și dezechilibrele de pe piața muncii, economia informală, menținerea disparităților economice pe regiuni de dezvoltare și medii de rezidență).

## 6.2. Rolul angajatorilor în structurile regionale de formare profesională

La o primă vedere, angajatorii au un rol important în sistemul de pregătire profesională, rol ce rezultă din apartenența acestora la diversele structuri partenariale în domeniul școlar constituite la nivel local sau județean, însă în multe cazuri implicarea reală a mediului economic este încă redusă sau lipsită de rezultate concrete. Când vine vorba de formare profesională, în mod special formarea profesională continuă, angajatorii privesc acest lucru mai mult din punct de vedere al necesității și oportunității formării profesionale a angajaților din companiile/instituțiile pe care le conduc. Unii consideră ca formarea profesională a propriilor angajați este foarte importantă pentru a ține pasul cu dinamica dezvoltării economice și progresul societății, prevăzând și alocând bugete considerabile pentru formarea profesională a angajaților (de pildă, programe de recalificare, specializare, perfecționare, etc.) Unii angajatori consideră investiția în formarea profesională a angajaților ca fiind esențială, chiar o măsură importantă pentru asigurarea calității și competitivității în

---

<sup>61</sup> Ministerul Educației Naționale, Analiză de nevoi privind educația și formarea profesională din România, [http://dotforyou.ro/Files/uploads/39-Analiza\\_socio-economica\\_Educatie.pdf](http://dotforyou.ro/Files/uploads/39-Analiza_socio-economica_Educatie.pdf)

domeniu, a creșterii companiei și a productivității. Unii angajatori consideră formarea profesională ca reprezentând o necesitate pentru menținerea companiei pe piața economică. La polul opus, sunt unii angajatori care consideră formarea profesională ca fiind una formală, mai puțin relevantă, fiind reticentă la investiții în programe de formare profesională continuă a angajaților.

În esență, **foarte mulți angajatori nu au o viziune strategică pe termen mediu și lung privind implicarea lor în sistemul de formare profesională**, ci mai degrabă gândesc pe termen scurt, de pildă, care sunt beneficiile imediate, concrete ale propriilor angajați în urma absolvirii de programe anuale de formare profesională, specializare, perfecționare, etc. Toate aceste aspecte prezentate mai sus sunt evidente atât la nivelul Regiunii Centru cât și la nivelul întregii țări.

O mare necesitate ar fi orientarea și implicarea mai mare a angajatorilor în sistemul de formare profesională la nivel regional și național prin stimularea și conștientizarea rolului important pe care aceștia îl pot avea în procesul de adaptare a curriculelor și planurilor de școlarizare la realitățile și cerințele actuale ale pieței muncii. Dezvoltarea de parteneriate viabile între angajatori și instituții de educație și formare profesională este esențială în a anticipa tendințele pe piața muncii pe termen scurt, mediu și lung și a adapta curriculele și planurile de școlarizare la nivelul competențelor cerute pe piața muncii, atât cele teoretice, cât mai ales cele practice. Acest lucru este mai pregnant în meseriile/calificările/profesiile cerute pe piața muncii în domeniile tehnice.

Începând cu anul 1990, România a început traversarea unei perioade destul de dificile din punct de vedere economic, cu o restructurare masivă a multor sectoarelor economice ce a avut consecințe negative nu doar pe plan economic, ci mai ales social (de pildă, creșterea ratei șomajului, mari dificultăți privind reconversia profesională, etc.). În multe sectoare economice activitatea s-a diminuat semnificativ, în altele s-a stopat (considerându-se nerentabile), cum a fost de pildă industria extractivă (mineritul în special), industria prelucrătoare, etc. În același timp, alte sectoare economice au început să se dezvolte necesitând forță de muncă calificată cum este de pildă comerțul. De asemenea, tot în această perioadă a existat un climat favorabil pentru înființarea de companii private și dezvoltarea antreprenoriatului. În ceea ce privește învățământul profesional și tehnic, în perioada postdecembristă, acesta a înregistrat un declin evident, începând de la pierderea interesului pentru acesta, continuarea formării profesionale în domenii și subdomenii care nu mai prezentau interes pe piața muncii, până la o degradare a infrastructurii fizice. Este important să menționăm faptul că în ultimul deceniu s-a încercat diminuarea declinului sistemului de învățământ tehnic și profesional prin implementarea de proiecte strategice, în special a celor cu finanțare europeană nerambursabilă. În perioada de tranziție, aproximativ un deceniu (1990-2000), când ar fi trebuit să se gândească și implementeze o viziune pe termen scurt, mediu și lung privind dezvoltarea economică și socială durabilă, lucrurile au mers mai mult din inerție. Astfel, ca s-a înregistrat un decalaj foarte mare între oferta și cererea pe piața muncii. Nu a existat un sistem viabil de regândire și reorientare a

programele de formare profesională în acord cu realitățile de pe plan economic. În ultimii 10-15 ani, s-a încercat la nivel național o adaptare a sistemului de învățământ și formare profesională la realitățile din plan economic, însă nu suficient. Există și în prezent multe situații în care curriculele sunt extrem de depășite în comparație cu noile tehnologii și competențe practice cerute pe piața muncii. În plus, există situații în care se pregătesc în continuare specialiști în domenii economice care nu mai există pe plan local. Există foarte multe situații în care tinerii absolvenți întâmpină dificultăți la intrarea pe piața muncii sau sunt nevoiți să practice profesii care nu au nicio legătură cu domeniul în care s-au pregătit profesional. Din nefericire, se resimte și în prezent în multe orașe din Regiunea Centru efectul dispariției unui număr considerabil de întreprinderi, mai ales mari, care ofereau mii de locuri de muncă înainte de 1989.

***O problemă majoră a angajatorilor este găsirea cu dificultate a forței de muncă specializate.*** Acest lucru se datorează în primul rând neconcordanței între oferta de sistemului de pregătire profesională și profesiile și specializările cerute pe piața muncii. Discrepanțele între oferta și cererea de pe piața muncii sunt atât de natură ***cantitativă***, cât și ***calitativă***. Discrepanțele de natură cantitativă se reflectă într-un dezechilibru structural între cererea și oferta pe piața muncii. Există foarte multe situații în Regiunea Centru în care există un sistem de învățământ, în special profesional, care pregătește absolviți pentru meserii care nu se mai cer pe plan local pentru că nu mai există activități economice specifice în acest sens. Un exemplu în acest sens este în orașul Ocna Mureș, unde se pregătesc în continuare absolvenți de chimie industrială, deși activități economice în industria chimică din oraș nu mai există demult. Din nefericire, discrepanțele de natură cantitativă contribuie la fenomene și consecințe negative cum ar fi "fabrici de șomeri cu diplomă". Discrepanțele de natură calitativă se reflectă în nivelul de pregătire profesională a unui număr mare de absolvenți considerat de angajatori a fi necorespunzător. Un exemplu în acest sens sunt numărul mare de programe de pregătire profesională pentru diverse activități economice considerate total depășite în raport cu competențele cerute de angajatori. Acest lucru se resimte cel mai pregnant în domenii tehnice care presupun utilizarea tehnologiilor moderne, a celor aflate în continuă evoluție, schimbare, inovație, etc.

***Cei mai mulți angajatori caută persoane cu experiență sau cel puțin dispuși să învețe și să acumuleze cât mai multe cunoștințe într-un timp cât mai scurt.***

La nivelul sistemului de învățământ profesional și tehnic din Regiunea Centru și nu numai, o mare problemă o reprezintă ***conținutul arilor curriculare pentru profilurile tehnologice*** care țin seama într-o pondere foarte mică de necesitățile reale privind dobândirea competențelor profesionale adecvate. Acest lucru este conștientizat nu doar de către angajatori, ci și de tinerii absolvenți care întâmpină serioase dificultăți în găsirea și practicarea unei profesii în domeniul de pregătire. În plus, în opinia multor angajatori, conținutul unor materii tehnice predate este depășit, acest lucru fiind vizibil atât în formarea profesională teoretică dar mai ales cea practică. Trebuie să precizăm faptul, că o dată cu introducerea sistemului de

învățământ profesional dual, percepția la nivel local și regional privind învățământul tehnic și profesional s-a schimbat pozitiv. În plus, introducerea învățământului profesional dual poate avea un rol catalizator pentru sistemul de învățământ profesional și tehnic de stat.

În urma rezultatelor unor studii publicate de Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale s-a estimat că până în 2015, aproximativ 30% din locurile de muncă necesită calificări așa-zise „superioare”, iar cerințele vor crește chiar și pentru locurile de muncă care, în mod normal, necesită forță de muncă cu un grad scăzut de calificare. (Comisia Europeană, 2008)<sup>62</sup>. „Economia mondială este în continuă schimbare, la fel ca și competențele profesionale necesare pe piața muncii”<sup>63</sup>. Astfel, pe lângă investiții în educație și formare profesională, dezvoltarea resurselor umane trebuie să se concentreze atât pe inserția și menținerea pe piața muncii a cât mai multor persoane, cât și pe creșterea calității ofertei de muncă. În acest proces angajatorii joacă un rol foarte important.

Este o nevoie stringentă de politici, acțiuni și proiecte viabile care să faciliteze sistemul actual de învățământ din Regiunea Centru (atât cel preuniversitar, cu accent pe învățământul profesional și tehnic, dar și învățământul universitar) să devină capabil în cel mai scurt timp să se adapteze la cerințele mereu în schimbare ale pieței muncii. De asemenea, este foarte importantă anticiparea tendințelor de pe piața muncii, prin urmărirea tendințelor atât pe plan economic la diferite nivele (local, regional, național, internațional) cât și social (progresul societății), facilitându-se astfel găsirea celor mai viabile soluții și implementarea acestora în timp util. În acest proces complex și dinamic este foarte util implicarea cât mai activă a angajatorilor.

Este din ce în ce mai evident faptul că este o mare necesitate **dezvoltarea și valorificarea de parteneriate viabile** sau alte forme de colaborare eficientă între unitățile de învățământ (instituții de învățământ preuniversitar în domeniul tehnic și profesional, universități tehnice), inspectorate școlare, instituții catalizator (de pildă, AJOFM-urile din cele 6 județe ale Regiunii Centru), pe de o parte și angajatorii locali, pe de altă parte. Acest lucru are un dublu scop, contribuind astfel atât la fundamentarea corectă a planurilor anuale de școlarizare (de pildă, actualizarea și atingerea standardelor pe piața muncii a curriculelor din diferite domenii), cât și la dezvoltarea de mecanisme eficiente și de calitate privind accesul și modul de desfășurare a stagiilor de practică în acord cu cerințele potențialilor angajatori.

Noile oportunități apărute pe piața muncii solicită din partea fiecărei persoane active un efort de adaptare și mai ales de construire a propriilor calificări pe baza cunoștințelor dobândite în momente și situații diferite. Asistăm așadar la nașterea unei societăți în care locul fiecărui individ va fi determinat de capacitatea sa de a învăța și de a stăpâni cunoștințele fundamentale. Alvin Tofler spunea că analfabeții secolului XXI, nu vor fi cei care nu știu să scrie și să citească, ci, vor fi cei care, nu știu să învețe, să se dezvețe și să învețe din nou. În acest sens, intervenția angajatorilor, joacă un rol hotărâtor în determinarea

---

<sup>62</sup> Comisia Europeană, [http://ec.europa.eu/news/culture/080227\\_1\\_ro.htm](http://ec.europa.eu/news/culture/080227_1_ro.htm)

<sup>63</sup> Ján Figel', comisar european pentru educație

bunăstării economice a companiei, dar și în dezvoltarea ulterioară a angajaților, măsurile de îmbunătățire a capitalului uman contribuind în mod cert la realizarea performantă a atribuțiilor.

Chiar dacă se înregistrează un nivel ridicat de conștientizare a importanței formării profesionale în rândul angajatorilor, participarea la formarea profesională a angajaților este redusă, variind în funcție de o serie de factori, cum ar fi mărimea companiei, durata de funcționare, perspectivele de dezvoltare, etc. Cele mai frecvente obstacole în calea formării profesionale a angajaților, sunt de natură financiară, costurile educației și formării profesionale fiind considerate prea mari, evidențiind astfel nevoia de măsuri de stimulare a formării profesionale orientate în direcția reducerii costurilor. În lipsa alocării unor resurse financiare de către angajatori, special destinate acestui scop, planul de formare profesională elaborat la nivelul organizației, rămâne doar un instrument formal.

Pe de o parte, programele de formare profesională contribuie la dezvoltarea cunoștințelor, deprinderilor, aptitudinilor angajaților și se reflectă în realizarea performantă a atribuțiilor. Pe de altă parte, instruirea, conferă sentimentul de încredere în competențele proprii și determină creșterea satisfacției în muncă. Aceste rezultate nu pot fi însă atinse dacă sistemul de formare este perceput ca o obligație, dacă nu este relevant pentru nevoile concrete de lucru și dacă nu oferă nici o perspectivă în dezvoltarea carierei.

Prin urmare, dezvoltarea resurselor umane, trebuie privită de către angajatori ca o necesitate și ca un element de susținere și amplificare a eficienței și transparenței activității fiecărei organizații.

### **Principalele aspecte privind inserția pe piața muncii a absolvenților de învățământ superior din Regiunea Centru**

În vederea elaborării unei **analize a realității din teritoriu privind principalele aspecte legate de integrarea absolvenților de învățământ superior pe piața muncii**, Agenția pentru Dezvoltare Regională Centru a trimis în anul **2016** un chestionar mediului universitar din Regiunea Centru. În urma aplicării chestionarului au răspuns **28 de facultăți din cadrul a 6 universități din Regiunea Centru sau cu extensii universitare în regiune**.<sup>64</sup>

În ceea ce privește calitatea activităților de orientare în carieră, aproximativ câte o treime din facultățile respondente au apreciat că aceasta este una bună și foarte bună, un sfert ca fiind medie și aproximativ o zecime ca fiind slabă. De asemenea, un aspect de interes îl reprezintă colaborarea facultăților selecționate din Regiunea Centru cu potențiali investitori.

---

<sup>64</sup> Universități care au răspuns la chestionare: Universitatea Transilvania din Brașov ( 12 facultăți), Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu (5 facultăți), Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia (2 facultăți), Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș (3 facultăți), Universitatea Tehnică din Cluj Napoca - Extensia Universitară Alba Iulia (2 facultăți), Universitatea "Babeș Bolyai" din Cluj Napoca - Extensia Universitară Sântu Gheorghe (3 facultăți) și Extensia Universitară Gheorgheni (0 facultate)



Din cele 27 de facultăți respondente câte aproximativ o treime consideră că există o colaborare bună și foarte bună cu IMM-urile, aproape jumătate au o colaborare bună cu companiile mari, aproape jumătate au o colaborare foarte bună cu companiile multinaționale, peste jumătate au o colaborare bună cu autoritățile publice și aproximativ jumătate au o colaborare bună cu ONG-uri, asociații, patronate, etc.

Tabel 6.2.1. **Calitatea activităților de orientare în carieră** din cadrul facultăților selecționate din Regiunea Centru

a. slabă	b. medie	c. bună	d. foarte bună
10,7%	25%	28,6%	35,7%

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la universitățile chestionate

Tabel 6.2.2. **Colaborarea facultăților selecționate din Regiunea Centru cu potențialii angajatori**(Colaborarea dintre facultățile selecționate și potențiali angajatori poate viza: adaptarea curriculei la cerințele pe piața muncii, facilitarea stagiilor de practică ale studenților, etc.)

Potențiali angajatori	Foarte slabă	Slabă	Medie	Bună	Foarte bună
a. IMM	0%	11,1%	18,5%	37,1%	33,3%
b. Companii mari	0%	0%	18,5%	44,4%	37,1%
c. Companii multinaționale	0%	3,7%	14,8%	33,3%	48,2%
d. Autorități publice	11,1%	14,8%	11,1%	51,9%	11,1%
e. ONG-uri, asociații, patronate	11,1%	14,8%	18,5%	40,7%	14,9%

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la universitățile chestionate

**Principalele aspecte privind integrarea absolvenților din Regiunea Centru pe piața muncii în informații și date statistice furnizate de mediul universitar respondent din regiune.** Pentru a contura o imagine cât mai relevantă asupra aspectelor menționate mai sus, s-a pus un accent sporit pe informații și statistici privind absolvenții care s-au integrat pe piața muncii în domeniul lor de pregătire profesională, tipurile de angajatori care au integrat absolvenții pe piața muncii (exemplu: IMM-uri, companii mari, companii multinaționale, autorități publice, ONG-uri, Patronate, Asociații, altele), principalele domenii cu cei mai mulți absolvenți integrați pe piața muncii, etc.

- **Universitatea Transilvania din Brașov**

În cadrul **Facultății de Matematică și Informatică** absolvenții care s-au integrat în piața muncii în domeniul lor de formare profesională au înregistrat ponderi semnificative în anul 2015: absolvenții programelor de studiu de Informatică: peste 95%, absolvenții programului de studiu Matematică și Informatică: peste 80%. Tipurile de angajatori care au integrat absolvenți pe piața muncii sunt: companii mari și multinaționale (peste 80% din absolvenții de informatică), autorități publice (sub 5% din absolvenții de informatică), IMM-uri (absolvenți de informatică pentru activități de dezvoltare de software), companii mari de dezvoltare de software (peste 75% din absolvenții de matematică și informatică). Principalele domenii cu cei mai mulți absolvenți integrați pe piața muncii sunt: IT, dezvoltare de software, educație (profesori).

Din analiza ponderii absolvenților din cadrul **Facultății de Științe Economice și Administrarea Afacerilor** integrați pe piața muncii în 2015, se observă din tabelul de mai jos că peste trei sferturi din aceștia au fost angajați. Cele mai mari ponderi s-au înregistrat pentru absolvenții care au urmat programul de studii Informatică economică (91,3), Contabilitate și informatică de gestiune (90,3%) și Finanțe - Bănci (88,2%).

**Tabel 6.2.3. Situația inserției profesionale a absolvenților, ciclul de studii licență, promoția 2015 în cadrul Facultății de Științe Economice și Administrarea Afacerilor din cadrul Universității Transilvania din Brașov** (Sursa datelor: Raport anual privind starea FSEAA în 2016<sup>65</sup>)

<b>Programul de studii</b>	<b>Total absolvenți 2015 (ciclul de studii: licență)</b>	<b>Total absolvenți angajați</b>	<b>Ponderea absolvenților angajați</b>
Marketing	74	58	78.4%
Economia comerțului, turismului și serviciilor	85	66	77.6%
Management	73	57	78.1%
Afaceri internaționale	64	54	84.4%
Finanțe - Bănci	76	67	88.2%
Contabilitate și informatică de gestiune	62	56	90.3%
Informatică economică	23	21	91.3%
Administrarea afacerilor (limba engleză)	33	28	84.8%

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la Universitatea Transilvania din Brașov

<sup>65</sup><http://www.unitbv.ro/Portals/11/Despre/07.03.2016%20-%20Raport%20anual%20privind%20starea%20FSEAA%20in%202016.pdf>

În general, absolvenții **Facultății de Inginerie Mecanică** se angajează atât în companii multinaționale, mari sau IMM-uri cât și în cadrul unor autorități naționale (din domeniul auto și transporturi). Absolvenții Facultății de Inginerie Mecanică din Brașov se angajează în domeniul absolvit, în mare majoritate, în primul an de la absolvire.

Tipurile de angajatori care au integrat absolvenți ai **Facultății Alimentație și Turism** de pe piața muncii sunt: companii multinaționale (unități comerciale mari care au și sectoare alimentare de producție), companii mari (unități de producție a produselor alimentare), IMM-uri (unități turistice și hoteliere), autorități publice (consilii locale și județene care au angajat absolvenți cu precădere din domeniul turismului), asociații (cu precădere cele din industria cărnii, laptelui și cele agricole).

Din datele existente în cadrul **Facultății de Design de Produs și Mediu**, pentru anul universitar 2014-2015, absolvenții celor nouă programe de licență s-au angajat în domeniul absolvit în proporție de 55%. Marea majoritate a absolvenților integrați pe piața muncii (aproximativ 89,5%) au fost angajați în companii multinaționale sau în companii mari (în domeniul ingineriei industriale, mecanice, mecatronicii, protecției mediului). Sub o zecime dintre absolvenți, 8%, au fost angajați în întreprinderi mici (domeniul inginerie mecanică, optometrie, inginerie medicală, mecatronică), iar 2,5% absolvenții au fost angajați în cadrul unor agenții sau autorități de protecție a mediului.

În general, și în mod relativ constant, absolvenții **Facultății de Inginerie Electrică și Știința Calculatoarelor** sunt integrați pe piața muncii în procent de peste 90% în domeniile în care s-au pregătit (electronică, automată, electrotehnică). Domeniile electronică și automată sunt cele mai căutate atât de către potențiali angajatori cât și de candidați la admitere.

Tipurile de angajatori care au integrat pe piața muncii absolvenți ai **Facultății de Inginerie Tehnologică și Management Industrial** sunt: companii multinaționale, companii mari, IMM-uri sau bănci. Domeniile cu cei mai mulți absolvenți integrați pe piața muncii sunt: inginerie industrială, inginerie și management, inginerie aerospațială.

Absolvenții **Facultății de Medicină** din cadrul Universității Transilvania din Brașov devin rezidenți cu contract de muncă în spitalele publice din primul an după susținerea examenului de licență în proporție de peste 90%. Restul își desfășoară activitatea în companii multinaționale din domeniul farmaceutic ca reprezentanți medicali sau ca monitori în companiile multinaționale axate pe activitatea de cercetare (studii clinice).

Din datele furnizate de absolvenții de masterat<sup>66</sup> ai **Facultății de Silvicultură și Exploatarea Forestiere** (la 6 luni de la absolvire) s-a ajuns la concluzia că cel puțin 69% dintre aceștia lucrează în domeniul în care s-au pregătit.

---

<sup>66</sup>Datele după ciclul de licență nu sunt relevante întrucât marea majoritate din absolvenți urmează un masterat

În general, absolvenții **Facultății de Știința și Ingineria Materialelor** sunt integrați pe piața muncii în proporție de 60%.

Analizând pe o perioadă mai mare de un deceniu a situației integrării pe piața muncii al absolvenților **Facultății de Ingineria Lemnului** s-a ajuns la concluzia că procentul absolvenților care activează în domeniul industriei lemnului este între 50% și 60%.

- **Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu**

Analizând situația integrării pe piața muncii ai absolvenților **Facultății de Științe** în ultimii 5 ani, perioada 2011-2015, s-a observat faptul că peste 80% sunt angajați în țară, iar sub 5% în țări din Uniunea Europeană. Într-un pondere cuprinsă între 62-68% dintre absolvenți ocupă posturi în care le este utilă pregătirea din facultate, aceștia desfășurându-și activitatea în România.

Tabel 6.2.4. Situația integrării pe piața muncii ai absolvenților Facultății de Științe din cadrul Universității "Lucian Blaga" din Sibiu în perioada 2011-2015

Aspecte privind încadrarea pe piața muncii a absolvenților de licență		2011	2012	2013	2014	2015
Sunt încadrați în câmpul muncii	În țară	96,61%	83,72%	88,99%	79,48%	88,57%
	În țări din Uniunea Europeană	2,54%	3,87%	4,58%	2,56%	0,95%
	În alte țări	0%	0%	0%	0%	0%
Ocupă posturi în care le este utilă pregătirea din facultate	În țară	66,66%	62,96%	68%	64,52%	64,51%
	În țări din Uniunea Europeană	33,33%	40%	0%	0%	0%
	În alte țări	0%	0%	0%	0%	0%

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

Dintr-o medie de 350 de absolvenți (cinci forme de studiu) la nivelul unui an de studiu din cadrul **Facultății de Medicină**, aproximativ 80% își continuă activitatea în domeniul de pregătire profesională, fiind automat integrați pe piața muncii în urma promovării examenelor de rezidențiat. În general, angajatorii sunt spitalele sau clinicile universitare, în cadrul cărora absolvenții își pot perfecționa pregătirea teoretică și practica modulară în funcție de specializarea dobândită în urma examenului de rezidențiat (de la 3 la 7 ani de studiu). Menționăm faptul că un procent semnificativ dintre absolvenți își desfășoară activitatea în sistem privat, dobândind dreptul de liberă practică imediat după absolvirea facultății, ca profesie liberală (de pildă, Medicină Dentară, Farmacie). Toate specializările din

cadrul Facultății de Medicină din Sibiu sunt căutate pe piața muncii, un procent important al absolvenților fiind integrat pe piața muncii, atât în sistem de stat cât și privat.

Absolvenții **Facultății de Științe Economice** sunt încadrați la finalizarea studiilor de licență în proporție de 60-80% pe posturi în concordanță cu pregătirea lor și își continuă studiile și masterat.

O analiza la nivelul ultimelor 4 promoții relevă faptul că 100% din absolvenții **Facultății de Științe Agricole, Industrie Alimentară și Protecția Mediului** sunt angajați, din care 74,6% sunt angajați în domeniul lor de pregătire. Profilul antreprenorial al facultății permite absolvenților dezvoltarea de competențe utile în a își conduce și administra propriile afaceri în domenii precum: ferme vegetale, ferme de creștere a animalelor, firme de procesare a produselor vegetale sau animale. Dintre angajatorii care integrează absolvenți pe piața muncii amintim: Companii mari (Continental Sibiu; Markuard Sibiu; Takata Sibiu; Kendrion Industrial (Sibiu) S.R.L.; Industrial Control Systems; EXPERTAROM FOOD INGREDIENTS SRL Sibiu; EXPERTAROM FOOD INGREDIENTS SRL Sibiu; Khar&Partners, o firma franco-română, etc.) și autorități publice (Agenția de Mediu Râmnicu Vâlcea; Aeroportul Internațional Sibiu; Primăria Slatina; Agenția de Mediu Hunedoara, Filiala Hațeg; etc.)

- **Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș**

În anul 2015, 63,63% din studenții Universității "Petru Maior" din Târgu Mureș au fost inserați pe piața muncii, dintre care 24,24% au fost angajați în timpul studenției, iar 39,39% angajați după absolvire. Aproximativ o treime dintre absolvenți, 36,36%, se aflau în anul 2015 în căutarea unui loc de muncă.

În ultimii ani, angajatorii cei mai activi în cadrul Universității "Petru Maior" din Târgu Mureș au fost: Allianz Group, Apple, Banca Comercială Română, BRD - Groupe Societe Generale, Orange, Accenture, Air France - KLM, Assicurazioni Generali, AXA, Barclays, Continental, DHL, Distrigaz Sud Rețele, European Commission/ EU Careers, Kaufland, Microsoft, Nestle, Petrom (OMV); Procter&Gamble, Raiffeisen Bank, Vodafone, etc.

În anul 2015, 88% din studenții **Facultății de Inginerie** au fost inserați pe piața muncii, dintre care 36% au fost angajați în timpul studenției, iar 52% angajați după absolvire. Un procent de 12% dintre absolvenți se aflau în anul 2015 în căutarea unui loc de muncă.

În anul 2015, 50,1% din studenții **Facultății de Științe Economice, Juridice și Administrative** au fost inserați pe piața muncii, dintre care 14,55% au fost angajați în timpul studenției, iar 36,36% angajați după absolvire. Aproape jumătate, 49,09%, dintre absolvenți se aflau în anul 2015 în căutarea unui loc de muncă

Analizând tabelul de mai jos, în ceea ce privește gradul în care pentru angajați, posturile ocupate corespund pregătirii, în anul 2015 la nivelul Universității "Petru Maior" din Târgu Mureș, aproape jumătate din respondenți, 42,86%, consideră că într-o foarte mare măsură, câte o cincime, consideră că într-o măsură potrivită sau în mică măsură, 15,8% în mare măsură, iar sub 2% în foarte mică măsură. La nivel de facultăți, peste jumătate din respondenți consideră că pentru angajați postul ocupat corespunde pregătirii în foarte mare măsură: 63.64% la Facultatea de Inginerie și 53.85% la Facultatea de Științe și Litere. La Facultatea de Științe Economice, Juridice și Administrative abia o cincime, 21.43%, consideră că pentru angajați postul ocupat corespunde pregătirii în foarte mare măsură.

Tabel 6.2.5. Situația ocupațional - profesională la nivelul anului 2015 în cadrul Universității "Petru Maior" din Târgu Mureș și la cele trei facultăți selecționate<sup>67</sup>

<b>Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș - Anul 2015</b>					
	În foarte mare măsură	În mare măsură	Potrivit	În mică măsură	În foarte mică măsură
Corespondența pregătirii cu postul ocupat	79.36% corespondență a studiilor cu postul ocupat (în foarte mare măsură, mare măsură și potrivit)				
Pentru angajați, postul ocupat corespunde pregătirii	42.86%	15.87%	20.63%	19.05%	1.59%
Postul actual asigură condiții de afirmare și evoluție în carieră	42.86%	30.16%	12.70%	11.11%	3.17%
<b>Facultatea de Inginerie - Anul 2015</b>					
Corespondența pregătirii cu postul ocupat	86.36% corespondență a studiilor cu postul ocupat (în foarte mare măsură, mare măsură și potrivit)				
Pentru angajați, postul ocupat corespunde pregătirii	63.64%	18.18%	4.55%	13.64%	0 - 0.00 %
Postul actual asigură condiții de afirmare și evoluție în carieră	54.55%	22.73%	13.64%	4.55%	4.55%
<b>Facultatea de Științe Economice, Juridice și Administrative - Anul 2015</b>					
Corespondența pregătirii cu postul ocupat	67.86% corespondență a studiilor cu postul ocupat (în foarte mare măsură, mare măsură și potrivit)				
Pentru angajați, postul ocupat corespunde pregătirii	21.43%	14.29%	32.14%	28.57%	3.57%

<sup>67</sup>Informații suplimentare privind orice parametri de calitate a educației academice în Universitatea „Petru Maior” din Târgu-Mureș sunt disponibile public, sub formă de Rapoarte, începând cu anul 2006, până în prezent la adresa: [http://www.upm.ro/career\\_center/cc\\_rapoarte.htm](http://www.upm.ro/career_center/cc_rapoarte.htm)

Postul actual asigură condiții de afirmare și evoluție în carieră	25.00%	39.29%	10.71%	21.43%	3.57%
---	--------	--------	--------	--------	-------

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș

- **Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia**

În cadrul Universității "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia există un departament specializat în consilierea și orientarea în carieră a studenților (CICOC). Acest departament monitorizează anual, gradul de inserție pe piața muncii a absolvenților și organizează anual o conferință la care sunt invitați angajatori din diverse domenii de activitate, având ca și tematică Managementul carierei.

Universitatea are o strânsă colaborarea cu mediul de afaceri (potențialii angajatori), implicând reprezentanți ai angajatorilor, în activități de analiză a Planurilor de învățământ pentru fiecare program de studiu în parte, cu scopul de-a adapta curricula la nevoile/ cerințele pieței (CEAC - Comisie de Evaluare și Asigurare a Calității).

De pildă, principalele companii multinaționale care au inserat absolvenți ai Facultății de Științe Exacte și Inginerești pe piața muncii sunt: Bosch, Continental, VCST Industrial Products, Star Transmission, RCS & RDS, etc. Angajatori care au inserat pe piața muncii absolvenți ai Facultății de Științe Economice sunt: Supremia, Hotel Transilvania, Ciserom, Transavia, Bancpost, TipoRex, etc.

### **Facultatea de Științe Economice**

Tabel 6.2.6. Principalele date statistice privind inserția absolvenților Facultății de Științe Economice pe piața muncii<sup>68</sup>

<b>Anul</b>	<b>Statistici privind inserția absolvenților pe piața muncii</b>
2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 55,09% din absolvenții de studii universitare de licență au completat chestionarul la ridicarea diplomelor. Procentul de angajabilitate a fost de 62,50%, din care 56,80% ocupând un loc de muncă în domeniul studiilor absolvite.</li> <li>• 15,17% din absolvenții de studii universitare de master au completat chestionarul la ridicarea diplomelor. Procentul de angajabilitate a fost de 79,41%, din care 66,66% ocupând un loc de muncă în domeniul studiilor absolvite.</li> </ul>
2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 67,11% din absolvenții de studii universitare de licență au completat chestionarul la ridicarea diplomelor. Procentul de angajabilitate a fost de 63,00%, din care 47,61% ocupând un loc de muncă în domeniul studiilor absolvite.</li> <li>• 9,21% din absolvenții de studii universitare de master au completat chestionarul la ridicarea diplomelor. Procentul de angajabilitate a fost de 64,28%,</li> </ul>

<sup>68</sup>Situația inserției profesionale a absolvenților, obținută prin monitorizarea chestionarelor completate de absolvenți la ridicarea diplomelor. Înregistrările obținute din centralizarea chestionarelor cu referire la inserția pe piața muncii, oferă informații parțiale, procentul de angajabilitate fiind obținut din informațiile declarative ale absolvenților care au completat chestionarul la ridicarea diplomelor, și nu din totalul absolvenților anului respectiv, existând posibilitatea ca un număr semnificativ de studenți care au fost inserați pe piața muncii, să nu fi completat chestionarul.

	din care 77,77% ocupând un loc de muncă în domeniul studiilor absolvite.
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 70,68% din absolvenții de studii universitare de licență au completat chestionarul la ridicarea diplomelor. Procentul de angajabilitate a fost de 60,00%, din care 43,20% ocupând un loc de muncă în domeniul studiilor absolvite.</li> <li>• 2,72% din absolvenții de studii universitare de master au completat chestionarul la ridicarea diplomelor. Procentul de angajabilitate a fost de 75,00%, din care 0% ocupând un loc de muncă în domeniul studiilor absolvite.</li> </ul>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 43,35% din absolvenții de studii universitare de licență au completat chestionarul la ridicarea diplomelor. Procentul de angajabilitate a fost de 68,00%, din care 68,62% ocupând un loc de muncă în domeniul studiilor absolvite.</li> <li>• 3,80% din absolvenții de studii universitare de master au completat chestionarul la ridicarea diplomelor. Procentul de angajabilitate a fost de 75,00%, din care 66,66% ocupând un loc de muncă în domeniul studiilor absolvite.</li> </ul>

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia

### **Facultatea de Științe Exacte și Inginerești**

Tabel 6.2.7. Principalele date statistice privind inserția absolvenților Facultății de Științe Exacte și Inginerești pe piața muncii<sup>69</sup>

<b>Anul</b>	<b>Statistici privind inserția absolvenților pe piața muncii</b>
2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 82,73% din absolvenții de studii universitare de licență au completat chestionarul la ridicarea diplomelor. Procentul de angajabilitate a fost de 76,52%, din care 78,40% ocupând un loc de muncă în domeniul studiilor absolvite.</li> </ul>
2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 75,00% din absolvenții de studii universitare de licență au completat chestionarul la ridicarea diplomelor. Procentul de angajabilitate a fost de 66,66%, din care 71,87% ocupând un loc de muncă în domeniul studiilor absolvite.</li> </ul>
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 63,24% din absolvenții de studii universitare de licență au completat chestionarul la ridicarea diplomelor. Procentul de angajabilitate a fost de 66,21%, din care 69,38% ocupând un loc de muncă în domeniul studiilor absolvite.</li> </ul>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 44,18% din absolvenții de studii universitare de licență au completat chestionarul la ridicarea diplomelor. Procentul de angajabilitate a fost de 65,78%, din care 84,00% ocupând un loc de muncă în domeniul studiilor absolvite.</li> </ul>

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia

- **Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca - Extensia Universitară Alba Iulia**

<sup>69</sup>Situația inserției profesionale a absolvenților, obținută prin monitorizarea chestionarelor completate de absolvenți la ridicarea diplomelor. Înregistrările obținute din centralizarea chestionarelor cu referire la inserția pe piața muncii, oferă informații parțiale, procentul de angajabilitate fiind obținut din informațiile declarative ale absolvenților care au completat chestionarul la ridicarea diplomelor, și nu din totalul absolvenților anului respectiv, existând posibilitatea ca un număr semnificativ de studenți care au fost inserați pe piața muncii, să nu fi completat chestionarul.



Pentru cele două facultăți din cadrul Extensiei Universitare din Alba Iulia, Facultatea Construcții de Mașini și Facultatea de Mecanică, s-a realizat o anchetă de marketing educațional privind inserția absolvenților pe piața muncii și gradul de satisfacție al acestora privind facultatea și programul de studii absolvit. Pentru perioada absolvenții din perioada 2012-2015 rezultatele anchetei au arătat următoarele aspecte:

Tabel 6.2.8.

Anul absolvirii	Rezultatele anchetei
2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 78% dintre cei care au răspuns au un loc de muncă, dintre care 40% l-au ocupat în primele șase luni de la absolvire</li> <li>• 18% nu au încă un loc de munca</li> <li>• 4% nu au răspuns.</li> </ul> <p>Dintre cei care au un loc de muncă, 60% au declarat că acesta corespunde pregătirii de specialitate.</p>
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 84% dintre cei care au răspuns au un loc de muncă</li> <li>• 53% dintre cei care lucrează au un loc de muncă conform specializării absolvite</li> </ul>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 88 % dintre cei care au răspuns au un loc de muncă</li> <li>• 66% dintre cei care lucrează au un loc de muncă conform specializării absolvite</li> <li>• peste 77% dintre absolvenții din 2014, ciclul licență, care au răspuns, s-au declarat mulțumiți de programul de studii urmat, iar 11% s-au declarat foarte mulțumiți</li> </ul>
2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 86 % dintre cei care au răspuns au un loc de muncă</li> <li>• 70% dintre cei care lucrează au un loc de muncă conform specializării absolvite</li> </ul>

Notă: Informații statistice rezultate în urma prelucrării răspunsurilor primite de la Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca - Extensia Universitară Alba Iulia

Extensia Universitară din Alba-Iulia a încheiat parteneriate cu 32 de firme din Regiunea Centru , dintre care menționăm: Companii multinaționale: Star Transmission Cugir, Star Assambly SRL Sebeș, Bosch Rexroth Blaj, VCST Automotive Production Alba, Saturn SA Alba-Iulia, SC HPT Humbel SRL Sebeș; Companii mari: IPEC SA Alba-Iulia, IAMU Blaj, Instalatorul S.A Alba-Iulia, VIMED Com S.R.L., Ambient Alba, Apulum SA, Electrica SA Alba-Iulia, Fabrica de Arme Cugir, Uzina Mecanica Cugir, Parcul Industrial Cugir și IMM-uri: Nova Grup SRL, , NOVA Grup Cugir, SC ARD Angrenaje Roti Dintate SRL, SC Prodcom Alba SRL, Delta Contabilitate SRL, Caiora SRL, Duraco Concept SRL, Service Ferroli Alba-Iulia, AMECS srl Alba-Iulia, Mega Instal srl, SSIF Broker SA. Firmele din Alba Iulia angajează în special absolvenți care dețin specializare în domeniile Robotică sau Electronică. De pildă, la cererea angajatorilor, s-au introdus la Alba Iulia cursuri opționale (exemplu: Mentenanță) și s-a acreditat un program de masterat în domeniul Inginerie Industrială – Tehnologii Avansate de Fabricație.

- **Universitatea "Babeș Bolyai" din Cluj Napoca - Extensiile Universitare din Sfântu Gheorghe și Gheorgheni**

În anul 2015, aproximativ 90% din absolvenții **Facultății de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor - Extensia Universitară Sfântu Gheorghe** au fost angajați după absolvire. Aproximativ jumătate dintre aceștia, 45%, au fost integrați pe piața muncii de către IMM-uri, un sfert, 25%, de către autorități publice, 10% de către ONG-uri și asociații și câte 5% de către companii multinaționale și companii mari.

În anul 2015, aproximativ 94% din absolvenții **Facultății de Știința și Ingineria Mediului - Extensia Universitară Sfântu Gheorghe** au fost angajați după absolvire. Aproximativ jumătate dintre aceștia, 45%, au fost integrați pe piața muncii de către ONG-uri și asociații, un sfert, 25%, de către IMM-uri, o cincime, 20%, de către autorități publice și câte 2% de către companii multinaționale și companii mari.

În anul 2015, aproximativ 94% din absolvenții **Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării - Extensia Universitară Sfântu Gheorghe** au fost angajați după absolvire. Peste jumătate dintre aceștia, 55%, au fost inserați pe piața muncii de către autorități publice, un sfert, 25%, de către ONG-uri și asociații, o zecime, 10%, de către IMM-uri și câte 2% de către companii multinaționale și companii mari.

În anul 2015, aproximativ 80% din absolvenții **Facultății de Geografie - Extensia Universitară Gheorgheni** s-au integrat pe piața muncii în domeniul lor de pregătire, cu mențiunea că o parte dintre aceștia deja activau în domeniu. Cea mai mare parte a absolvenților au fost angajați de către IMM-uri, autorități publice și ONG-uri.

### **6.3. Flexibilizarea formării profesionale în acord cu cerințele pieței regionale a muncii**

Educația și formarea profesională joacă un rol cheie în creșterea competitivității economice, iar investițiile în capitalul uman, în special în educație, cercetare și dezvoltare sunt investiții cu un randament ridicat pe termen lung. Este foarte important să subliniem faptul că educația și formarea profesională sunt determinante pentru schimbările din plan economic și social. Dezvoltarea resurselor umane constituie în prezent o prioritate la nivelul Regiunii Centru, fiind afirmată în toate documentele strategice/programatice.

La nivelul Regiunii Centru și nu numai este **o mare nevoie de flexibilizare a sistemului de educație și formare profesională** care la rândul său este un proces extrem de complex și dinamic. Este mare nevoie de gândirea unui sistem de educație și formare profesională mult mai flexibil, atât la nivelul Regiunii Centru cât și la nivelul întregii țări, astfel încât, pe termen lung, acesta să poată răspunde cerințelor pieței muncii și nevoilor beneficiarilor direcți (elevi, studenți, etc.) prin capitalizarea competențelor și abilităților resursei umane.

În primul rând, **este nevoie de o modernizare rapidă a sistemului de educație și formare profesională începând cu o schimbare de mentalitate și o reorientare mai accentuată spre tendințele actuale în contextul dezvoltării economice și a progresului societății** cu accent pe nevoile reale ale pieței regionale a forței de muncă. Având în vedere accentuarea dinamicii economice la nivel regional, apar schimbări frecvente prin apariția și dezvoltarea de noi domenii economice care presupun, în mare parte, utilizarea de noi tehnologii, atrăgând supă sine o cerere de forță de muncă specializată. La polul opus, unele activități economice înregistrează un declin, cum de pildă sunt activitățile economice tradiționale.

Pentru a se putea ține pasul în asigurarea de competențe profesionale în acord cu cerințele actuale de pe piața muncii este o nevoie stringentă ca sistemul "clasic" de învățământ să fie sprijinit pentru a fi capabil să furnizeze atât formare profesională inițială cât și formare profesională continuă.

Este important **continuarea proceselor de modernizare ale sistemului de învățământ tehnic și profesional**, continuarea și extinderea învățământului profesional dual și o implicare mai activă a mediului de afaceri în educația profesională, dar și replicarea unor modele de succes, cum este de pildă Școala profesională germană, sistemul de învățământ finlandez, etc.. O „suferință” a pieței muncii este dispariția școlilor de meserii, pe fondul lipsei interesului pentru acestea din partea elevilor.

**Un rol esențial în flexibilizarea sistemului de educație și formare profesională îl are mediul de afaceri** care ar trebui implicat în mod activ în procesul de elaborare a curriculelor și planurilor de școlarizare. Este foarte util ca mediul de afaceri să își exprime în mod clar viziunea lor privind conținutul curriculelor pentru diferite calificări/specializări cerute pe piața muncii. În plus, ar trebui să colaboreze mai mult cu ISJ-urile, AJOFM-urile, instituțiile de învățământ, iar aceste structuri să fie receptive la ceea ce mediul de afaceri observă ca fiind important. De pildă, modificări în ceea ce privește planurile de școlarizare, a curriculelor, unde s-a greșit, ce soluții sunt dacă se observă ca nu se pregătesc specialiști conform cererii de pe piața muncii, etc. Majoritatea absolvenților, dar și potențialii angajatori au ajuns la concluzia că aproape trei sferturi din materiile predate sunt de umplutură, nu le sunt de folos cursanților în obținerea de abilități și competențe la standardele cerute pe piața muncii.

De asemenea, consorțiile regionale pentru învățământul tehnic și profesional ar trebui să funcționeze mai bine, să se implice mai activ și să contribuie la elaborarea de documente cât mai corecte., inclusiv să contribuie la o revizuire a manualelor.

Dezvoltarea sistemului de educație și formare profesională la nivel național este centrat în jurul a 4 dimensiuni cheie: relevanță, acces și participare, calitate și inovare și cooperare.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020

Flexibilizarea sistemului de educație și formare profesională contribuie la dezvoltarea unui sistem accesibil, atractiv și competitiv, care să ofere servicii de educație și formare profesională de calitate care să corespundă atât cerințelor de pe piața muncii (atât a forței de muncă cât și mediului economic) punând un accent deosebit pe o gestionare eficientă a resurselor disponibile. De asemenea, un sistem flexibil de educație și formare profesională este capabil să ofere o mai bună vizibilitate a competențelor și o mai bună utilizare a acestora pe piața muncii, având la bază anticiparea nevoilor de competențe și a tendințelor de pe piața muncii. În același timp, un sistem de educație și formare profesională flexibil ar putea avea o mai bună capacitate în a își adapta și actualiza permanent oferta de educație și formare profesională, răspunzând eficient nevoilor societății și fiind în același timp orientat pe creativitate, inovare și dezvoltarea de competențe care să permită integrarea absolvenților pe piața muncii aflată în permanentă schimbare. Un sistem de educație și formare profesională flexibil implică și funcționarea eficientă și armonioasă a celor două subsisteme: formarea inițială și formarea continuă.

***Un sistem de educație și formare profesională flexibil și ancorat în realitatea și dinamica de pe piața muncii nu se poate realiza fără implicarea activă a angajatorilor.*** Este deosebit de util implicarea angajatorilor în aproape toate etapele unui proces de educație și formare profesională, de la identificarea nevoilor de formare, promovarea acestora în rândul elevilor și studenților, implicarea activă în adaptarea curriculelor și planurilor de școlarizare adaptate la cerințele de pe piața muncii, participarea la instruirea practică a elevilor și studenților, implicare în procesul de evaluare și certificare al elevilor, studenților, etc.

Sistemele de învățământ performante au la bază parteneriate puternice dintre unitățile de învățământ și agenții economici și patronate, sindicate și comunitate. Consolidarea parteneriatelor angajatorilor cu instituțiile din învățământul profesional și tehnic reprezintă o cerință esențială pentru creșterea calității și relevanței învățării la locul de muncă.

Pentru a găsi un echilibru între domeniul educației și cel al ocupării, pornind de la analiza și observarea modului în care această relație a evoluat după anul 2000, România și-a stabilit mai multe obiective majore pentru care s-au elaborat diferite politici, acțiuni și proiecte. Unul dintre aceste obiective este regândirea și reconstrucția pe alte principii a sistemului de învățământ, cu accent deosebit pe învățământul profesional, dorindu-se în acest sens asigurarea dezvoltării economice pe termen lung. În plus, se dorește diminuarea ratelor ridicate ale **șomajului structural**, principala cauză a șomajului structural fiind nepotrivirea între oferta de forță de muncă și oferta de locuri de muncă disponibile ("skills gap"). Este o mare nevoie de **flexibilizarea sistemului de pregătire profesională** care să țină pasul cu cerințele mereu în schimbare ale pieței muncii, contribuind în felul acesta și la reducerea șomajului structural.

De asemenea, este nevoie la nivelul Regiunii Centru de implicarea actorilor regionali importanți (de pildă, AJOFM-urile, ISJ-urile, etc.) în cercetarea permanentă și a cunoașterii "în timp real" a cererii pieței muncii la nivel local, județean și regional și gândirea și

implementarea de mecanisme mai flexibile a structurii planurilor anuale de școlarizare în acord cu structura cererii de locuri de muncă. În construirea de **mecanisme mai flexibile** în acest sens, este mare nevoie de dezvoltarea și valorificarea de parteneriate viabile la nivelul Regiunii Centru.

În procesul de eficientizare și flexibilizare a sistemului de educație și formare profesională la nivelul Regiunii Centru este atragerea unui număr cât mai mare de **specialiști în consiliere și orientare profesională** a elevilor și studenților, în special a celor ce urmează programe de formare profesională în domeniul tehnic și profesional. Din nefericire, atât pe plan local cât și regional, multe dintre activitățile de consiliere și orientare profesionale, o parte dintre acestea desfășurându-se în cadrul unor proiecte, sunt mai mult formale. În felul acesta se valorifică destul de puțin potențialul acestora, având un impact pozitiv asupra tinerilor destul de redus. Investiția în pregătirea, motivarea și atragerea de specialiști în consiliere și orientare profesională poate fi o cărămidă solidă în procesul de funcționare cât mai bună a învățământului profesional și tehnic atât la nivelul Regiunii Centru cât și la nivelul României.

Un sistem de educație și formare profesională flexibil acordă o atenție sporită creșterii mobilității forței de muncă în spațiul Uniunii Europene, fiind în același timp capabil să pregătească capitalul uman pentru o piață globală a muncii.

Orientarea către o societate bazată pe cunoaștere presupune implicarea sistemului de educație și formare profesională în transpunerea practică a conceptului de învățare pe tot parcursul vieții. În același timp este foarte important să existe un sistem eficient de promovare în rândul beneficiarilor direcți axat pe importanța existenței unei atitudini pozitive pentru învățare.<sup>71</sup>

Este o certitudine faptul că este o mare nevoie de dezvoltarea unui sistem mult mai flexibil de educație și formare profesională. Fiind vorba de un sistem este evident faptul că acesta nu se poate schimba total pe termen scurt, de pildă într-un an de zile. Cu toate că există niște limite ale flexibilizării sistemului, este foarte important să se tindă spre o flexibilizare cât mai mare.

În acest sens, **dezvoltarea unui sistem de educație și formare profesională cât mai flexibil la nivelul Regiunii Centru** trebuie să aibă la bază câteva **direcții de acțiune** care la rândul lor se pot concretiza în îmbunătățirea politicilor în domeniul învățământului tehnic și profesional la nivel local și regional și identificarea și dezvoltarea de proiecte viabile<sup>72</sup>:

- Îmbunătățirea relevanței sistemelor de formare profesională pentru piața muncii, acest lucru contribuind la dezvoltarea economică locală, județeană și regională

---

<sup>71</sup>Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020

<sup>72</sup> Direcțiile de acțiune sunt în acord cu obiectivele strategice și direcțiile de acțiune pentru formarea profesională 2016-2020 prevăzute în Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020

- Facilitarea mobilității în educație și formare profesională și creșterea relevanței pentru piața muncii. În acest sens este utilă actualizarea instrumentelor de descriere a ocupațiilor și calificărilor și curriculelor pe nivele de calificare stabilite prin Cadrul național al calificărilor
- Dezvoltarea mecanismelor pentru anticiparea competențelor solicitate pe piața muncii
- Adaptarea curriculelor și programelor de educație și formare profesională la nevoile și tendințelor pieței muncii
- Monitorizarea inserției profesionale a absolvenților programelor de formare profesională, în special a celor din domeniile tehnice
- Creșterea competențelor profesionale, cu un accent deosebit pe competențele practice ale absolvenților prin îmbunătățirea și creșterea calității învățării la locul de muncă
- Îmbunătățirea mecanismelor de finanțare publică și privată a formării profesionale
- Dezvoltarea și valorificarea cât mai eficientă a parteneriatelor care pot avea un efect catalizator în dezvoltarea și flexibilizarea sistemului de educație și formare profesională (implicarea mult mai activă a potențialilor angajatori, companii private, patronate, sindicate, AJOFM-uri, ISJ-uri, etc.)
- Creșterea participării și facilitarea accesului la programe de formare profesională, atât pentru formarea inițială cât și pentru formarea continuă
- Dezvoltarea unui sistem eficient de promovare a programelor de formare profesională și al rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal (valorificarea cât mai eficientă a tehnicilor de marketing)
- Dezvoltarea și flexibilizarea unor mecanisme ce au ca principal scop îmbunătățirea orientării profesionale și a consilierii în carieră
- Consolidarea și flexibilizarea mecanismelor de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal
- Facilitarea accesului la programele de formare profesională din sistemul de învățământ pentru tineri, cu accent pe cei din grupuri vulnerabile
- Dezvoltarea și flexibilizarea unui sistem ce vizează îmbunătățirea calității formării profesionale care să contribuie inclusiv la creșterea competitivității economice
- Dezvoltarea unui sistem prin care să se asigure calitatea certificării rezultatelor învățării
- Dezvoltarea unui sistem eficient și flexibil axat pe îmbunătățirea și dezvoltarea competențelor persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională și în evaluarea rezultatelor învățării dobândite în context formal, nonformal și informal (atât pentru formarea inițială cât și pentru formarea continuă)
- Îmbunătățirea, extinderea, modernizarea și diversificarea infrastructurii formării profesionale inițiale și continue
- Dezvoltarea unui sistem eficient și flexibil care să faciliteze promovarea excelenței în educație și formare profesională

- Dezvoltarea unui sistem accesibil și flexibil care să vizeze dezvoltarea inovării și cooperării regionale și internaționale în domeniul formării profesionale (este nevoie de parteneriate funcționale la toate nivelurile pentru o valorizare cât mai bună a creativității și inovării)
- Încurajarea și stimularea dezvoltării competențelor profesionale privind inovarea, creativitatea și spiritul antreprenorial din cadrul programelor de formare profesională
- Încurajarea, flexibilizarea și dezvoltarea unui sistem care să faciliteze o mai bună mobilitate internațională privind formarea profesională
- Extinderea învățării mutuale și a schimbului de bune practici, în vederea asigurării premiselor pentru participarea la o piață a muncii europene incluzive

**În procesul de flexibilizare a sistemului de educație și formare profesională flexibil** la nivelul Regiunii Centru și nu numai **un rol esențial îl are planificarea strategică și elaborarea documentelor suport**. Astfel, este deosebit de utilă elaborarea de studii și cercetări periodice pentru anticiparea timpurie a nevoilor de calificări, cât și de competențe ale pieței muncii și determinarea tendințelor pe termen scurt și mediu. Pornind de la acesta va trebui pus un accent deosebit pe elaborarea și actualizarea curriculelor din perspectiva relevanței acestora pentru piața muncii. În plus, este necesară elaborarea, revizuirea periodică și implementarea documentelor de planificare a nevoii de educație și formare profesională la nivel regional, județean și local și a furnizorilor de formare profesională inițială (de pildă, Planuri Regionale de Acțiune pentru Învățământ, Planuri Locale de Acțiune pentru Învățământ, Planuri de Acțiune ale Școlilor, etc.). De asemenea, trebuie să existe mai multă flexibilitate în ceea ce privește conținutul manualelor școlare. Nu trebuie neglijată nici populația școlară care aparține grupurilor vulnerabile, elaborându-se astfel materiale didactice pentru elevii cu dizabilități sau deficiențe care urmează programe de formare profesională. În plus, pentru o creștere mai mare a participării la formarea inițială și continuă, în special a grupurile vulnerabile, este necesară dezvoltarea și extinderea rețelei de centre de informare, consiliere și orientare profesională, atât în mediul urban, cât și în mediul rural.

Elaborarea și gestionarea unui modul integrat de date și indicatori statistici, generatoare de rapoarte, necesare planificării strategice a ofertei de educație și formare profesională inițială, în concordanță cu nevoile pieței muncii ar trebui să reprezinte un real instrument de planificare strategică.

**Un sistem de educație și formare profesională flexibil trebuie să fie capabil să ofere informații privind realitatea din teritoriu** în contextul dinamicii și a schimbărilor frecvente privind cererea și oferta pe piața muncii. Astfel, elaborarea de studii periodice de impact privind educația și formarea profesională este o condiție importantă. În plus, este necesară realizarea sistematică a monitorizării inserției socioprofesionale a absolvenților de învățământ profesional și tehnic.

Un accent ar trebui pus pe dezvoltarea și implementarea unei **strategii de promovare și conștientizare** a beneficiilor asupra dezvoltării carierei, participării la programele de formare profesională inițială și continuă, recunoașterii rezultatelor învățării dobândite în context

nonformal și informal. Totodată este utilă dezvoltarea și implementarea unui cadru de identificare și diseminare la nivel regional a bunelor practici din domeniul formării profesionale. De asemenea, sunt necesare campanii de informare a persoanelor apte de muncă în legătură cu serviciile de orientare și consiliere existente la nivel regional, județean și local.

Un mai mare accent ar trebui pus pe dezvoltarea de **structuri de cooperare ale angajatorilor** pe domenii de pregătire profesională din sistemul de învățământ, care să sprijine învățarea la locul de muncă, adaptarea curriculumului și planificarea ofertei pentru domeniul respectiv, la diferite niveluri (regional, județean, local).Elaborarea și implementarea unui mecanism de certificare a rezultatelor învățării din formarea profesională inițială sau continuă, relevant pentru piața muncii ar putea fi realizat mult mai potrivit prin implicarea activă și sustenabilă a mediului de afaceri. De asemenea, formarea tutorilor de la agenții economici care asigură formarea profesională la locul de muncă a elevilor din învățământul profesional și tehnic ar fi foarte necesară. Ar trebui dezvoltate și valorificate cât mai eficient parteneriatele cu companiile în vederea elaborării și operaționalizării reglementărilor legislative necesare unui traseu de formare profesională inițială în sistemul de învățământ, cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă. De asemenea, elaborarea și operaționalizarea reglementărilor legislative necesare pentru flexibilizarea duratei contractelor de ucenicie la locul de muncă ar trebui avută în vedere.

În ceea ce privește **identificarea și dezvoltarea de mecanisme flexibile** în domeniul educației și formării profesionale, o atenție deosebită ar trebui acordată și domeniului **formării profesionale continue sau formarea profesională a adulților**. Amintim faptul că formarea profesională continuă (sau formarea profesională a adulților) se organizează prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare,etc.Competențele profesionale se dobândesc pe cale formală, nonformală sau informală.

Este necesară o mai bună **flexibilizare a sistemului de formare profesională continuă** pentru a deveni mult mai eficient și a își atinge principalele obiective<sup>73</sup>:

- facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii
- pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă
- actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite
- schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă
- însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- promovarea învățării pe tot parcursul vieții.

---

<sup>73</sup>Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020



În plus, este nevoie de o flexibilizare a sistemului de formare profesională continuă pornind și de la câteva aspecte cu care acesta se confruntă în ultimul timp. Amintim în acest sens nevoile de reconversie profesională apărute ca urmare a declinului sau dispariției unor ramuri economice, în acest sens fiind nevoie de noi arii curriculare și un efort susținut, mai ales în parteneriat (instituții de învățământ și formare profesională continuă și mediul de afaceri) pentru a răspunde cerințelor de pe piața muncii în ceea ce privește calitatea competențelor practice și teoretice dobândite de absolvenți. Un alt exemplu este nevoia de perfecționare și de specializare profesională rezultate ca urmare a progreselor tehnologice rapide, în acest sens fiind nevoie de o actualizare permanentă a curriculelor pentru a ține pasul cu tehnologiile aflate mereu în schimbare, dezvoltare și inovare.

***Retehnologizarea sau reorganizarea unor ramuri de activitate economică au determinat modificări substanțiale ale cererii de forță de muncă***, în special în ceea ce privește nivelul de calificare al angajaților și a competențelor deținute de aceștia.

Datorită faptului că există schimbări și dezechilibre tot mai dese pe piața muncii, ne obligă la o adaptare rapidă, la situații profesionale tot mai diverse și mai provocatoare, fiecare persoană activă profesional trebuind să se specializeze cât mai mult, formarea profesională constituind un up-grade permanent de informație. Criza economico-financiară din ultimii ani a demonstrat că, noi competențe și noi locuri de muncă, sunt necesare pentru a moderniza piața muncii și a oferi mai multă autonomie cetățenilor, în vederea creșterii ratei de participare pe piața muncii și a unei mai bune corelări a cererii și a ofertei de forță de muncă, inclusiv prin mobilitatea profesională și geografică.

În acest context, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a elaborat Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, care își propune să impulsioneze eforturile de a atinge ținta de ocupare stabilită de România pentru anul 2020 și anume o rată de ocupare de 70% pentru populația în vârstă de 20-64 ani.

Una dintre problemele cu care se confruntă domeniul formării profesionale este utilizarea codificărilor de tip cod COR, ori tip de calificare, care este restrictivă și ineficientă, câtă vreme în spatele acestor cifre nu sunt evidențiate cerințele pentru competențele profesionale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Piața forței de muncă din România trece printr-o creștere de schimbări rapide și profunde. Pentru a răspunde la schimbările fundamentale prin care trec piețele, inclusive piața muncii, se conturează treptat necesitatea unei noi abordări a rolului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și a paletei de servicii pe care le oferă clienților săi. Astfel, obiectivele A.N.O.F.M. sunt cele prevăzute în cadrul legal în vigoare și pornesc de la instituționalizarea dialogului social și aplicarea strategiilor în domeniul ocupării și formării profesionale.

Identificarea și reducerea decalajelor între cererea de competențe a angajatorilor și oferta Serviciului Public de Ocupare ar permite să se poată acționa pentru ca ofertele de formare

profesională să fie mai adaptate nevoilor angajatorilor, iar programele organizate, mai flexibile și adecvate cerințelor.

Există o serie de **inadecvări între oferta universitară și cerințele angajatorilor**. Angajatorii doresc o mai bună pregătire practică în timpul studiilor și specializarea absolvenților chiar din ciclul de licență. În consecință, legătura dintre universități și piața muncii trebuie consolidată. Ratele de angajare a absolvenților trebuie să devină criterii de performanță ale universităților și, în consecință, criterii de finanțare.

Gradul de cuprindere în învățământ a populației de 15-18 ani a crescut până în anul școlar 2009/2010, după care a început să scadă. Decizia de a desființa învățământul profesional (singura opțiune rămânând învățământul liceal) a condus la creșterea abandonului școlar. Din fericire în anul școlar 2012/2013 s-a revenit asupra deciziei, însă, consecințele au rămas. **Încercarea de a atenua declinul populației școlare din învățământul liceal prin desființarea învățământului profesional s-a dovedit un eșec**. După trei ani de creștere, aceasta a revenit în anul 2013/2014 la nivelul anului școlar 2008/2009.

**Filiera liceelor tehnologice trebuie reanalizată în concordanță cu necesitățile economiei naționale.** Învățământul preuniversitar trebuie privit ca o condiție fundamentală pentru progres (inclusiv din perspectiva inserției pe piața muncii) și nu ca un pretext pentru dezvoltarea haotică a învățământului universitar. Societatea nu are nevoie de diplome ci de cunoștințe, competențe, abilități și aptitudinii. **Diplomele creează pretenții și așteptări, pe când cunoștințele, competențele, abilitățile și aptitudinile creează productivitate și inovare.**<sup>74</sup>

Un învățământ superior performant nu se poate „clădi” decât pe un învățământ preuniversitar performant, iar economia națională are nevoie de forță de muncă calificată la toate nivelele: învățământul profesional, învățământul liceal, învățământul postliceal și învățământul superior. Este evident că situația trebuie reechilibrată și aceasta nu se poate face decât începând cu învățământul preuniversitar. Efectele negative ale unei politici orientate prioritar spre învățământul superior au început deja să se vadă în însăși evoluția viitoare a acestuia.<sup>75</sup>

**Factorul care a influențat decisiv dezvoltarea economică din ultimele decenii și care va fi în centrul transformărilor viitoare este tehnologia** (privită în sens larg), a cărei utilizare presupune cunoștințe, abilități și competențe adecvate, adică o forță de muncă calificată, de a cărei calitate și disponibilitate depinde competitivitatea oricărei națiuni. Prin urmare, învățământul superior este chemat să răspundă acestui deziderat, fapt pentru care trebuie

---

<sup>74</sup> Curtea de Conturi a României, Sinteza Raportului de Audit al Performanței, Analiza fundamentării și evoluției situației obiectivului privind creșterea procentului de absolvenți de învățământ superior, în conformitate cu prevederile Strategiei Europa 2020, 2015, <http://www.curteadeconturi.ro/Publicatii/SINTEZAAPInvsup.pdf>

<sup>75</sup> Nicu Marcu, „Învățământul superior și sectorul CDI între realitate și ținte asumate prin Strategia Europa 2020, Revista de Politica Științei și Scientometrie, Volumul 5, Numărul 2, Iunie 2016, pagina 139-146

să se asigure că absolvenții săi: dobândesc cunoștințele și competențele adecvate; și își găsesc locuri de muncă unde își pot folosi aceste cunoștințe și competențe.<sup>76</sup>

Aceste două elemente reprezintă outputurile esențiale ale sistemului și, în consecință, îi definesc performanțele. Din păcate, nu au existat preocupări în a evalua performanțele sistemului și a-i valida (sau invalida) eficiența și eficacitatea. Majoritatea strategiilor și politicilor din domeniul învățământului s-au orientat spre o dezvoltare cantitativă. Datele disponibile constituie un suport mai mult pentru analiza numărului de diplome, decât pentru analiza performanței sistemului de învățământ superior.

***Transformarea învățământului superior din România într-un învățământ de masă a provocat și menținut o scădere pronunțată a calității și performanțelor acestuia.***

Preocupate de a atrage cât mai mulți studenți, indiferent de nivelul de pregătire, care să le asigure surse de finanțare utilizate în cea mai mare parte pentru salarii, universitățile au neglijat în bună măsură standardele de calitate și performanța academică. Totodată, universitățile s-au orientat exclusiv spre o piață internă abundentă și necompetitivă, fapt care le-a izolat de mediul academic extern și de exigențele unei piețe a furnizorilor de educație din ce în ce mai globală și competitivă. Cu alte cuvinte, învățământul superior s-a orientat mai mult spre el însuși decât spre rezultate.

Una din coordonatele prin care se definește performanța instituțiilor de învățământ superior este nivelul competențelor dobândite de studenți la absolvirea studiilor universitare, însă în România nu există un sistem de evaluare a acestor competențe.

Finalitatea sistemului de învățământ superior constă în angajabilitatea absolvenților. Până în prezent, nu există un mecanism coerent prin care să se furnizeze informații detaliate cu privire la inserția pe piața muncii și dobândirea de locuri de muncă compatibile cu specializările dobândite, ci numai studii ad-hoc.

**Căutarea unui loc de muncă este un proces complex pe care persoanele în cauză îl urmează.** De cele mai multe ori, după luarea deciziei și absolvirea școlii care oferă calificarea adecvată tinerii doresc să se găsească un loc de muncă cât mai repede. Pentru aceasta este necesar să urmărească situația de pe piața muncii. Prin "piața muncii" se înțelege configurația specifică a cererii și ofertei de locuri de muncă existente la un moment dat. Piața muncii este foarte dinamică. Se modifică permanent ponderea profesiilor, apar schimbări la nivelul deprinderilor de muncă solicitate datorită progresului tehnologic etc.

Conform unui comunicat al Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă, referitor la ***evoluția pieței muncii în România***, având la bază date statistice de la Institutul Național de Statistică, numărul șomerilor din mediul rural este, lună de lună, superior celui din mediul urban. În ceea ce privește structura pe grupe de vârstă, cei mai mulți sunt din intervalul de

---

<sup>76</sup> Curtea de Conturi a României, Sinteza Raportului de Audit al Performanței, Analiza fundamentării și evoluției situației obiectivului privind creșterea procentului de absolvenți de învățământ superior, în conformitate cu prevederile Strategiei Europa 2020, 2015, <http://www.curteadeconturi.ro/Publicatii/SINTEZAAPInvsup.pdf>

vârsta 30 – 49 de ani cu o medie de 48,99%, în timp ce tinerii cu vârsta sub 25 de ani reprezintă în medie 14,64%. Peste 18.000 de tineri sub 25 de ani se aflau, la începutul anului 2016, în șomaj de peste 6 luni și peste 150.000 de adulți erau în șomaj de un an, ponderea șomerilor de lungă durată în numărul total de persoane fără un loc de muncă fiind de 40,78 %. Referitor la structura șomajului după nivelul de instruire, 78% sunt persoane fără școală sau cu un nivel de instruire primar, gimnazial și profesional. Șomerii cu nivel de instruire liceal și post-liceal reprezintă 18%, iar cei cu studii universitare 5%. Situația șomajului înregistrat diferă de la un județ la altul, evoluțiile nefavorabile ale acestuia fiind determinate, în principal, de restrângerile de activități economice de la sfârșitul anului 2008, manifestate mai pregnant pe parcursul anului 2009 și în anul 2010, dar și de stagnarea economică, sau cu ușoare tendințe de creștere la nivel național în anul 2015.

O altă situație nefavorabilă este situarea **pieței muncii din România într-un cerc vicios**. Multe companii se plâng că nu găsesc candidații potriviți pentru pozițiile pe care le au vacante. Pe de altă parte, mulți candidați nici nu aplică sau nu iau în serios ofertele de pe piața muncii. Răspunsul la întrebarea "Unde se produce ruptura și care sunt cauzele?" precum și o serie de aspecte privind importanța salariilor, a beneficiilor extrasalariale, a mediului de lucru, renumele companiei, etc. în rândul angajatorilor a fost prezentat într-un studiu realizat de Catalyst<sup>77</sup>. Potrivit informațiilor din studiu, pe primul loc în topul criteriilor luate în considerare în alegerea unui angajator se află pachetul salarial oferit, criteriu care a marcat o creștere de 19 procente față de anul 2015. Deși pachetul salarial este principalul criteriu în alegerea angajatorului, o remunerație cât mai bună este doar al treilea obiectiv profesional al celor care sunt în căutarea unui loc de muncă. Pe locul doi în topul criteriilor este o atmosfera de lucru plăcută. Un alt criteriu în alegerea angajatorilor este reprezentat de noile provocări profesionale, întrucât candidații își doresc să fie într-un continuu proces de creștere și dezvoltare profesională. În același timp, candidații își doresc să poată menține un echilibru între viața profesională și cea personală, mai ales în contextul în care dezvoltarea profesională este foarte importantă pentru ei. Tot conform studiului, internetul este principalul canal de informare pentru cei care sunt în căutarea unui loc de muncă. Pe poziția a doua în rândul canalelor de informare se plasează site-urile companiilor, cu paginile dedicate celor care vor să aplice: peste 50% dintre respondenții studiului intră direct pe site-ul firmei care îi interesează. Peste trei sferturi dintre respondenții studiului și-au actualizat CV-ul sau profilul de pe rețelele sociale în momentul în care și-au căutat un job, iar aproape două treimi (65%) dintre ei au și aplicat la un loc de muncă despre a cărui disponibilitate au fost publicate informații pe o platformă de carieră. Acest lucru este strâns legat și de faptul că site-urile de joburi reprezintă cel mai utilizat canal de informare cu privire la piața muncii.

### **Scurtă prezentare a pieței muncii din Regiunea Centru<sup>78</sup>**

<sup>77</sup><http://www.catalyst.ro/>, Studiul „Cei mai doriți angajatori“

<sup>78</sup><https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=RO&acro=lmi&showRegion=true&lang=ro&mode=text&regioId=RO2&nuts2Code=RO22&nuts3Code=null&catId=9465> . Surse utilizate: Agenția Națională pentru

La 01.01.2015, conform Balanței Forței de Muncă, resursele de muncă ale Regiunii Centru erau în număr de 1490.9 mii persoane din care populația ocupată civilă reprezenta 68.8% din aceste resurse. Rata șomajului înregistrat, la data de 31 decembrie 2015 a fost de 4.8%, fiind înregistrați 50.2 mii șomeri.

Conform datelor statistice ale ANOFM, cei mai importanți angajatori din Regiunea Centru, ca număr de salariați, în 2015, erau: SC Autoliv România SRL, SNGN Romgaz SA, Selgros Cash&Carry SRL, SNTGN Transgaz SA, Schaeffler România SRL, Kromberg&Schubert Romania, SC Continental Automotive Systems Sibiu, SC Takata Sibiu SRL.

La nivelul Regiunii Centru, la sfârșitul lunii decembrie 2015 **cele mai multe locuri vacante, declarate de către angajatori, au fost înregistrate în următoarele ocupații:** muncitor necalificat în industria confecțiilor; vânzător; lucrător comercial; manipulant mărfuri; muncitor necalificat la asamblarea, montarea pieselor; muncitor necalificat la ambalarea produselor solide și semisolide; agent de securitate; tâmplar universal; șofer autocamion/mașina de mare tonaj; șofer de autoturisme și camionete. (Sursa: ANOFM, decembrie 2015).

La nivelul Regiunii Centru, la sfârșitul lunii decembrie 2015 **cel mai mare număr de șomeri (lucrători disponibili) s-a înregistrat pe următoarele ocupații:** muncitor necalificat la ambalarea produselor solide și semisolide; muncitor necalificat în agricultură, silvicultură, pescuit; manipulant mărfuri; încărcător-descărcător; muncitor necalificat la ambalarea produselor sub formă de praf și granule; muncitor necalificat la întreținerea de drumuri, șosele, poduri, baraje; lucrător comercial; vânzător; muncitor necalificat la asamblarea, montarea pieselor; muncitor necalificat la demolarea clădirilor, căptușeli zidărie, plăci mozaic, faianță, gresie, parchet. (Sursa: ANOFM, decembrie 2015).

Conform informațiilor privind piața muncii<sup>79</sup> prezente pe website-ul oficial al Comisiei Europene, **cele mai căutate 10 profesii** din Europa, România și Regiunea Centru<sup>80</sup>:

ZONA GEOGRAFICĂ	PROFESII
EUROPA	1. Asistenți vânzare în magazin, 2. Șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj, 3. Surori medicale și laborante, 4. Mecanici și reparatori de mașini agricole și industriale, 5. Chelneri, 6. Agenți de vânzări, 7. Bucătari, 8. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare, 9. Mecanici și reparatori de autovehicule, 10. Femei de serviciu în birouri, hoteluri și alte instituții

Ocuparea Forței de Muncă, Institutul Național de Statistică (Balanța Forței de Muncă), Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice.

<sup>79</sup>Majoritatea locurilor de muncă de pe portalul EURES Job Mobility provin din bazele de date de locuri de muncă vacante gestionate de serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă din țările participante la rețeaua EURES.

<sup>80</sup>EURES Portalul Mobilității Europene Pentru Ocuparea Forței De

Muncă <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9465&lmi=Y&acro=lmi&lang=ro&recordLang=ro&parentId=&countryId=RO&regionId=RO2&nuts2Code=RO22&nuts3Code=null&mode=trends&regionName=Centru>

ROMÂNIA	1. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare, neclasificați în grupele de bază anterioare, 2. Asistenți vânzare în magazin, 3. Manipulatori de marfă, 4. Comercianți, 5. Șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj, 6. Funcționari evidența stocurilor, 7. Constructori și montatori de structuri metalice, 8. Șoferi de autoturisme și camionete, 9. Muncitori necalificați în construcții de locuințe, 10. Paznici
REGIUNEA CENTRU	1. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare, 2. Asistenți vânzare în magazin, 3. Manipulatori de marfă, 4. Comercianți, 5. Reglari și operatori de mașini-unelte, 6. Constructori și montatori de structuri metalice, 7. Chelneri, 8. Bucătari, 9. Funcționari evidența stocurilor, 10. Paznici

Tabel 6.3.1.

### Tendențe la nivel național pe piața muncii

Potrivit raportului Comisiei Europene privind rezultatele de parcurs înregistrate de statele membre privind **Strategia Europa 2020**, România este departe de țintele naționale fixate la indicatori privind educația și ocuparea forței de muncă.<sup>81</sup> Pentru indicatorul **ocuparea forței de muncă**, ținta națională este de 70 % din populația cu vârste între 20 și 64 de ani să fie ocupată, iar ținta europeană este de 75 % rată de ocupare. În 2013, procentul era de 64,7% în România. Pentru indicatorul **reducerea ratei de părăsire timpurie a școlii**, ținta națională era ca mai puțin de 11,3% din copii să părăsească școala, iar ținta europeană avea o rată mai mică de 10%. Media europeană se află la distanță mare de obiectivul propus (în 2013 rata era de 11,9%). În România situația este destul de nefastă, rata de părăsire timpurie a școlii era de 17,3% în 2013. La nivelul Uniunii Europene, rezultate mai slabe față de România au înregistrat Spania (23,6% din copii) și Portugalia (18,9%). Pentru indicatorul **ponderea absolvenților de studii superioare în rândul populației în vârstă de 30-34 de ani**, ținta națională era ca cel puțin 26,7% din persoanele cu vârste de 30-34 de ani să fie absolvenți de studii universitare, iar ținta europeană era de 40% din populație, iar această țintă a și fost deja atinsă. În România, în 2013 procentul era de doar 22,9%.

**Decalajul dintre pregătirea în școală și piața muncii e tot mai mare.** Un procent de 5% din șomerii din România sunt absolvenți de facultăți, iar între cei care încep să muncească, foarte puțini își găsesc un job în domeniul studiat. Nu există o cifră clară cu privire la numărul absolvenților care ajung să profeseze în domeniile studiate. Foarte mulți nu lucrează în domeniile în care au absolvit studiile, pe de altă parte însă, este o rată de angajare mult mai bună în rândul celor care au studii superioare. România este țara cu cel mai scăzut procent de persoane cu studii universitare din totalul populației din Uniunea Europeană, doar 18%, în condițiile în care Bulgaria are 28%.

<sup>81</sup> <http://cursdegovernare.ro/strategia-europa-2020-unde-se-afla-romania-si-uniunea-in-raport-cu-tintele-fixate.html>

În prezent, în contextul dinamicii și evoluției tendințelor în foarte multe domenii de activitate, aspectele sunt mult mai variate, de pildă, a lucra într-un domeniu de nișă, decât în foarte puține cazuri. Foarte multe domenii cer mai multe competențe. O problemă este faptul că universitățile nu au o preocupare în a le oferi studenților stagii de practică în domeniu. De pildă, în industria IT este mult mai ușor ca studenții să găsească și să urmeze stagii întrucât marile companii de pe piață sunt interesate să îi sprijine. În schimb, la domeniile de nișă, studenții nu prea au unde să facă practică, cu atât mai puțin să se încadreze în domeniul studiat. În plus, există multe meserii care în momentul de față nu sunt studiate în România, nu sunt dezvoltate, nu se regăsesc în sistemul de învățământ superior.<sup>82</sup>

Din cauza lipsei de coerență între domeniile de studii și piața muncii, foarte mulți tineri au realizat că pentru viitorul lor profesional, este mai bine să se angajeze cât mai devreme posibil și să învețe direct de la angajator, fiindcă ceea ce învață în facultate nu prea mai are valoare pe piața muncii.<sup>83</sup>

În general, mulți studenți lucrează încă din timpul facultății fiindcă au nevoie să se întrețină. La masterat, spre exemplu, 70% - 80% lucrează, ceea ce nu e neapărat bine pentru sistemul de învățământ fiindcă asta arată că s-a înțeles greșit rolul ciclului de master. În urmă cu câțiva ani, absolvenții se angajau după master, însă în prezent acest lucru se face după absolvirea licenței, iar masterul este făcut din inerție. Având în vedere că majoritatea masteranzilor lucrează, masteratele au devenit mai permissive, deși masteratul ar trebui să fie o aprofundare a ceea ce s-a studiat prin programul de licență. Astfel, ar trebui să fie un ciclu de învățământ cu un grad de dificultate mai ridicat decât licența și să presupună un efort mai mare din partea studenților. În România situația este exact invers, masterul este mult mai ușor decât licența.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> <http://www.mediafax.ro/economic/jobinromania-5-din-someri-sunt-absolventi-de-facultati-de-la-comunicare-am-ajuns-hair-stylist-foto-15554783>

<sup>83</sup> <http://www.iasitvlife.ro/index.php/categorii/economic?limit=14&start=98>

<sup>84</sup> <http://www.mediafax.ro/economic/jobinromania-5-din-someri-sunt-absolventi-de-facultati-de-la-comunicare-am-ajuns-hair-stylist-foto-15554783>

## Concluzii

*„Educația nu este pregătirea pentru viață, educația este viața însăși”<sup>85</sup>*

Importanța primordială a educației și a educației profesionale pentru formarea unei societăți armonioase și pentru asigurarea unei dezvoltări economice durabile este astăzi dincolo de orice dubiu și nu e nevoie să mai fie demonstrată. Dezvoltarea resurselor umane constituie pentru Regiunea Centru o prioritate absolută a prezentului afirmată în toate documentele programatice. Pentru ca acest deziderat să devină realitate este nevoie însă de o modernizare rapidă a sistemului de educație începând chiar cu modificarea filozofiei actuale de funcționare a sistemului de pregătire profesională prin reorientarea sa mai puternică spre economie și spre nevoile de azi și cele de mâine ale pieței regionale a forței de muncă. Această nevoie de schimbare rezultă din însăși dinamica actuală a economiei regionale ce duce la apariția și dezvoltarea de noi domenii economice care creează o cerere de forță de muncă specializată, în timp ce alte activități economice tradiționale înregistrează un inevitabil declin. Pentru a putea asigura competențele profesionale cerute de piața muncii, în mod logic, formarea profesională inițială, oferită prin sistemul „clasic” de învățământ trebuie sprijinită printr-o contribuție tot mai importantă a formării profesionale continue.

În perioada postdecembristă învățământul profesional din România a înregistrat un declin evident la toate nivelurile sale, începând de la pierderea interesului pentru acest tip de învățământ și terminând cu degradarea infrastructurii fizice. În ultima perioadă, s-a încercat stoparea acestui declin, în acest scop fiind implementate programe prin care au fost alocate fonduri importante, inclusiv fonduri europene pentru modernizarea și dotarea unităților de învățământ profesional. Pe de altă parte, era de așteptat ca Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 să reprezinte un punct de inflexiune în ceea ce privește abordarea formării profesionale în România, însă rezultatele la finalul perioadei sale de implementare par, la o primă evaluare, sub cele dorite și preconizate.

Pentru Regiunea Centru sunt importante în perioada imediat următoare continuarea proceselor de modernizare deja inițiate – descentralizarea și parteneriatul, învățământul dual și implicarea reală a mediului de afaceri în educația profesională, - și replicarea unor modele de succes - Școala profesională germană. La altă scară, modelele de educație din state europene dezvoltate precum modelul german de educație sau chiar cel finlandez pot fi o sursă de inspirație pentru reformarea sistemului educațional din Regiunea Centru. Îmbunătățirea funcționării structurilor consultative pentru învățământul tehnic și profesional și extinderea competențelor acestora ar trebui să determine intensificarea legăturii dintre

---

<sup>85</sup> John Dewey (1859-1952), filozof, psiholog și pedagog american



piața muncii și sistemului de învățământ profesional și să genereze un mecanism de autoreglare a acestuia din urmă pe baza semnalelor primite din piață. În acest mod, se va putea realiza un acord mult mai bun între oferta și cererea pe piața forței de muncă, iar șomajul structural, acea formă de șomaj care afectează cu precădere fostele localități miniere sau monoindustriale ar urma să se diminueze considerabil. În același timp, domeniile economice cheie precum industria auto și a prelucrărilor mecanice, aeronautica, ICT, prelucrarea lemnului, industria alimentară și altele evidențiate în cadrul Strategiei de Specializare Inteligentă a Regiunii Centru vor putea cunoaște o îmbunătățire semnificativă a competitivității prin îmbunătățirea calității profesionale a forței de muncă. Sectorul agricol al Regiunii, deși implică o foarte numeroasă forță de muncă, în special prin practicarea agriculturii de subzistență, duce lipsă de personal calificat. Creșterea calității profesionale ar determina o creștere a productivității muncii în agricultură și implicit a veniturilor fermierilor, fapt care s-ar răsfrânge în cele din urmă asupra unei categorii mai largi de populație.

Dezvoltarea cunoștințelor și abilităților antreprenoriale, în special în rândul tinerilor, este o altă direcție de acțiune pentru perioada următoare. Fondurile puse la dispoziție prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 (POCU) și îndeosebi cele disponibile în cadrul Axei Prioritare 2 „Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs”, în cadrul Axei Prioritare 3 „Locuri de muncă pentru toți” și în cadrul Axei Prioritare 6 „Educație și competențe” pot contribui semnificativ la îmbunătățirea situației în domeniul pregătirii forței de muncă dacă vor fi concepute și implementate proiecte care să răspundă nevoilor reale ale comunităților. Succesul acestor acțiuni ar face ca Regiunea Centrusă atingă într-o perioadă relativ scurtă dezideratul ca **educația să devină** și aici la fel ca în toate regiunile avansate economic și social ale lumii **un vector principal de dezvoltare**<sup>86</sup>.

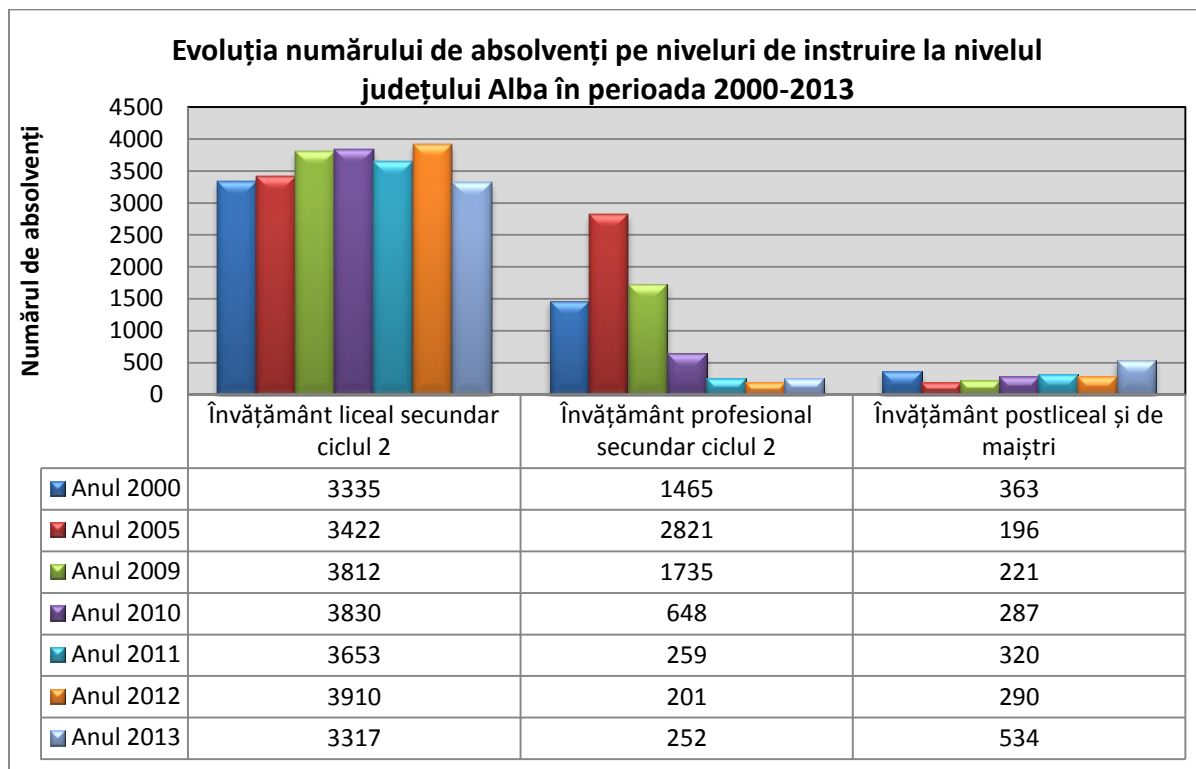
---

<sup>86</sup><https://www.oecd.org/edu/innovation-education/1825455.pdf>

## ANEXE

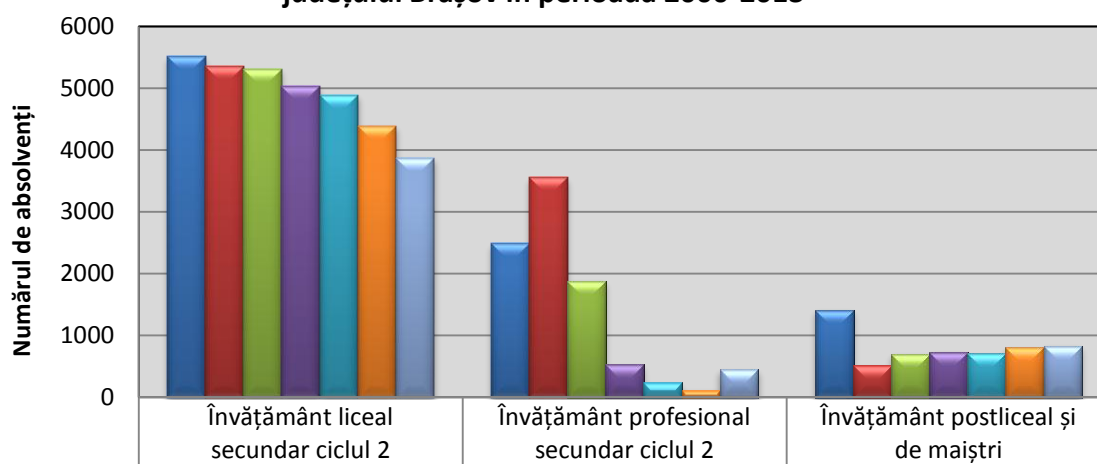
### Evoluția numărului de absolvenți pe niveluri de instruire în perioada 2000-2013 la nivelul județelor Regiunii Centru

#### Județul Alba



#### Județul Brașov

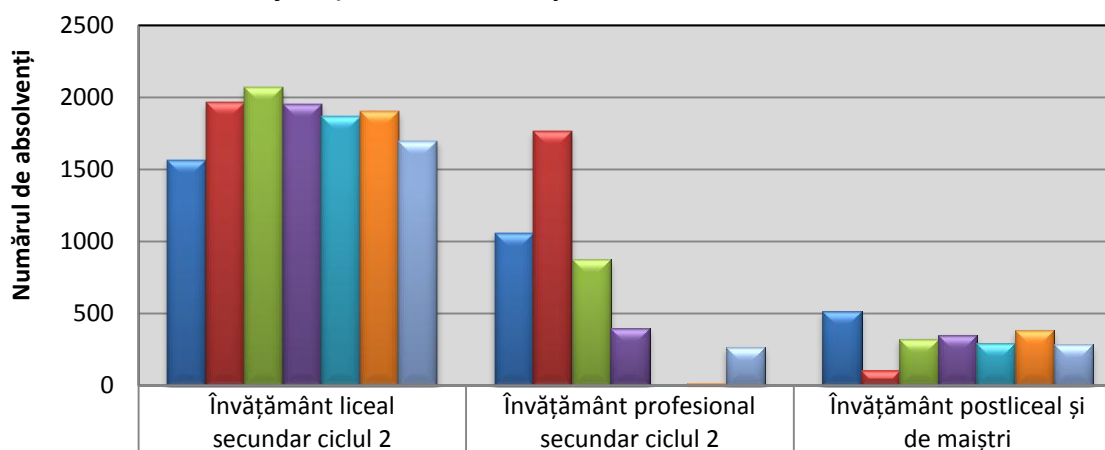
**Evoluția numărului de absolvenți pe niveluri de instruire la nivelul județului Brașov în perioada 2000-2013**



	Învățământ liceal secundar ciclul 2	Învățământ profesional secundar ciclul 2	Învățământ postliceal și de maiștri
Anul 2000	5518	2483	1411
Anul 2005	5349	3558	516
Anul 2009	5312	1886	700
Anul 2010	5038	525	732
Anul 2011	4893	235	710
Anul 2012	4387	118	811
Anul 2013	3872	449	835

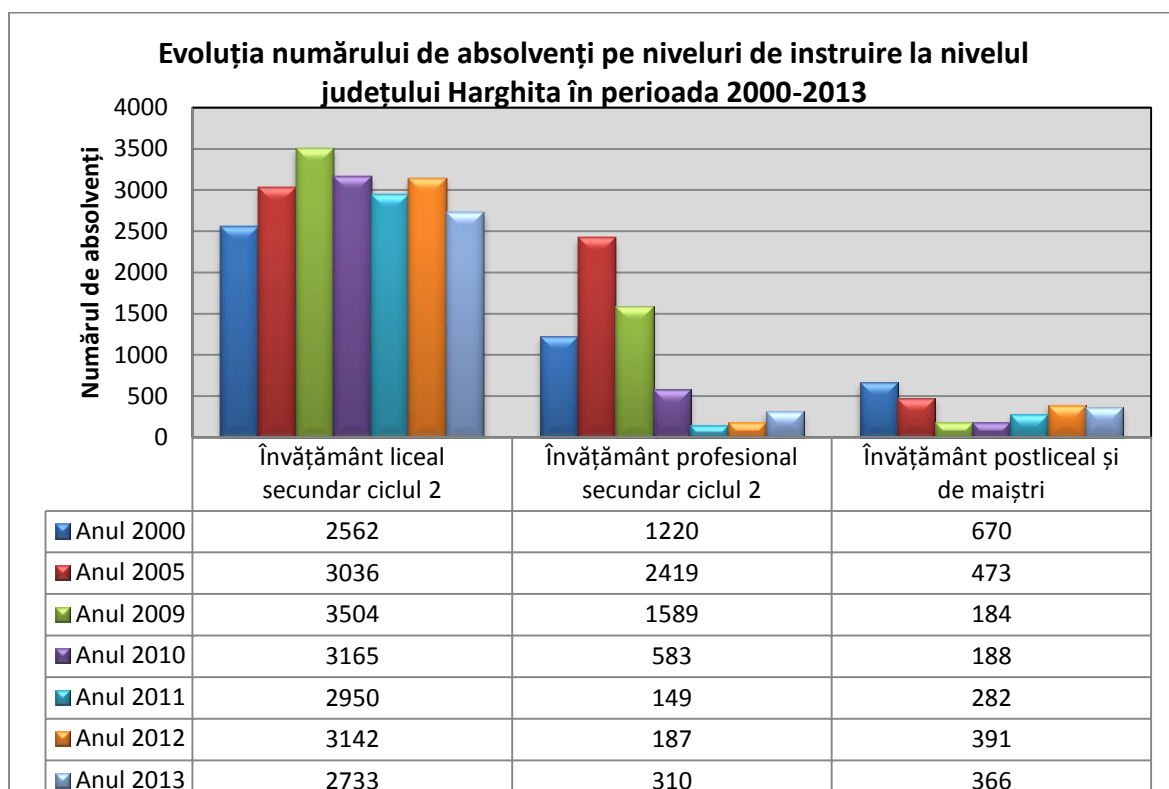
### Județul Covasna

**Evoluția numărului de absolvenți pe niveluri de instruire la nivelul județului Covasna în perioada 2000-2013**

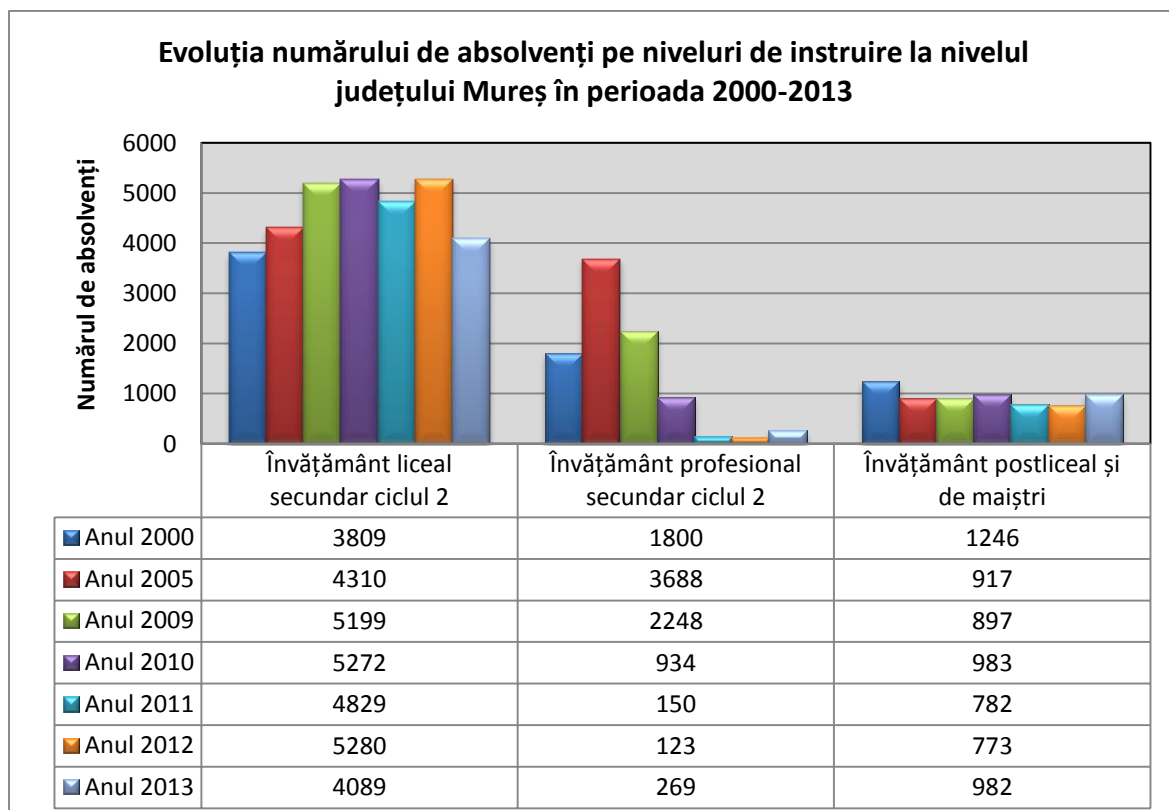


	Învățământ liceal secundar ciclul 2	Învățământ profesional secundar ciclul 2	Învățământ postliceal și de maiștri
Anul 2000	1566	1059	515
Anul 2005	1963	1768	105
Anul 2009	2068	876	323
Anul 2010	1955	395	352
Anul 2011	1868	4	294
Anul 2012	1901	18	383
Anul 2013	1699	267	283

## Județul Harghita

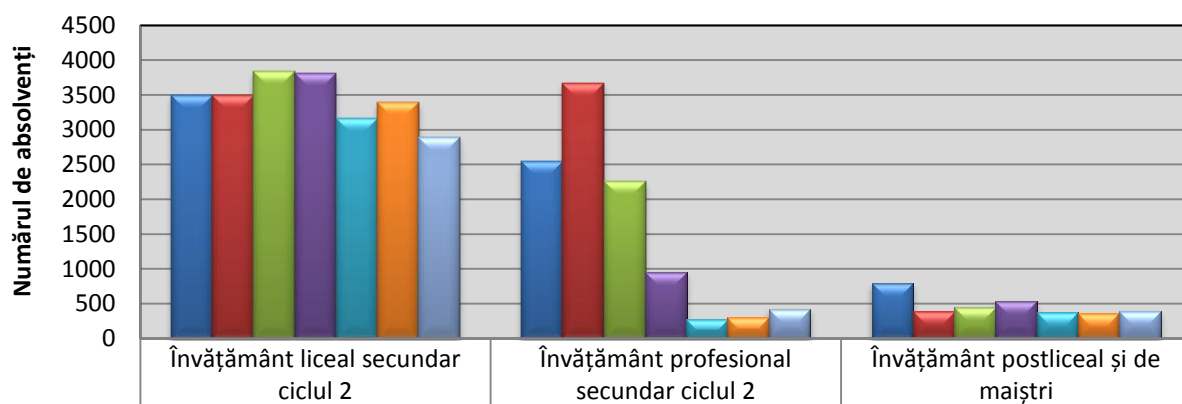


## Județul Mureș



## Județul Sibiu

**Evoluția numărului de absolvenți pe niveluri de instruire la nivelul județului Sibiu în perioada 2000-2013**



	Învățământ liceal secundar ciclul 2	Învățământ profesional secundar ciclul 2	Învățământ postliceal și de maiștri
Anul 2000	3499	2539	794
Anul 2005	3494	3673	387
Anul 2009	3839	2257	448
Anul 2010	3809	954	538
Anul 2011	3172	277	370
Anul 2012	3396	299	356
Anul 2013	2888	422	394

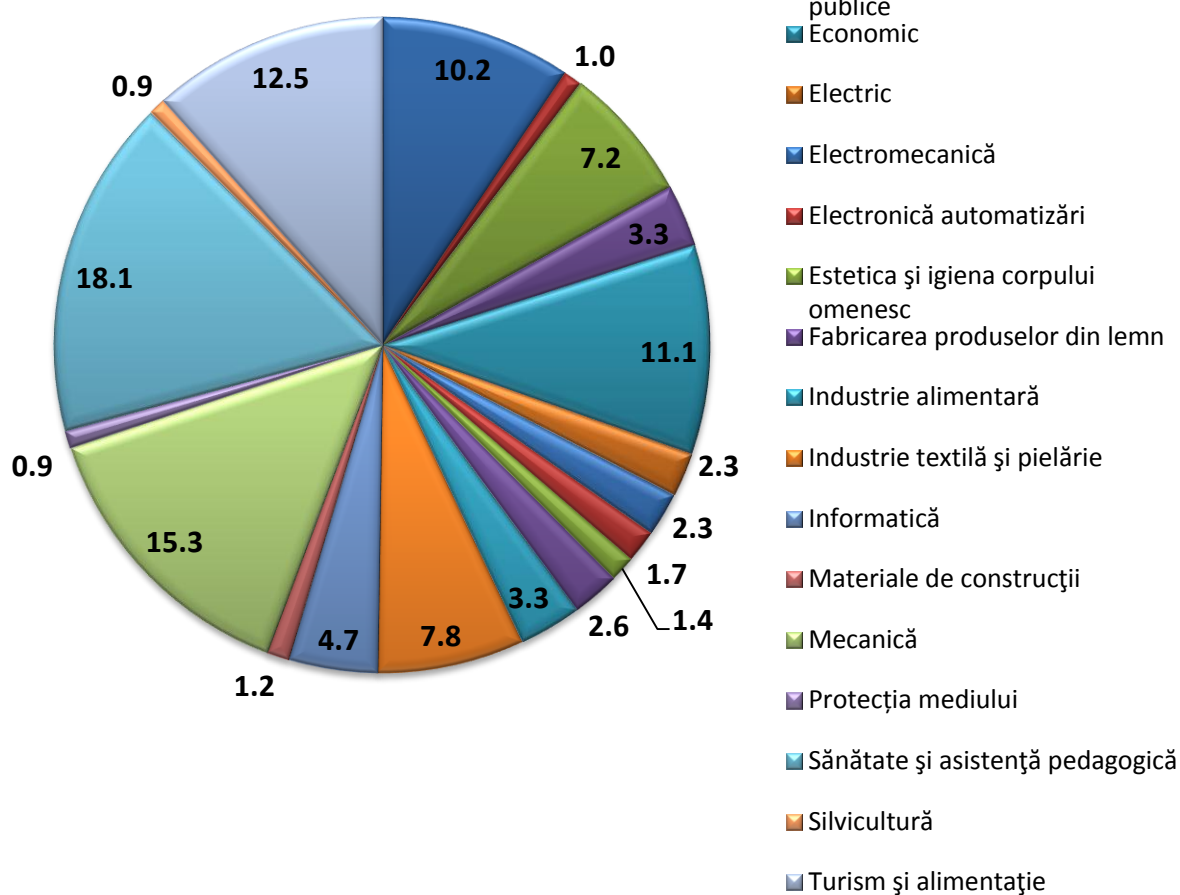
**Domeniile de pregătire profesională pentru învățământul tehnic, profesional și postliceal, numărul de absolvenți în anul școlar 2014-2015 și calificările profesionale la nivelul județelor Regiunii Centru**

**Județul Alba**

<b>Domeniul de pregătire profesională</b>	<b>Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015</b>	<b>Calificările profesionale</b>
Agricultură	218	Tehnician în agroturism, Tehnician veterinar, Tehnician horticultor, Tehnician în agricultură, Tehnician cadastru funciar-topograf, Tehnician protecția plantelor
Chimie industrială	21	Tehnician chimist de laborator
Comerț	155	Tehnician în activități de comerț, Asistent manager
Construcții, instalații și lucrări publice	71	Zugrav, ipsosar, vopsitor, tapetar, Tehnician desenator pentru construcții și instalații, Tehnician în construcții și lucrări publice, Tehnician devize și măsurători în construcții
Economic	239	Tehnician în activități economice
Electric	50	Tehnician în instalații electrice, Tehnician electrotehnist
Electromecanică	50	Electromecanic utilaje și instalații industriale, Tehnician electromecanic
Electronică automatizări	37	Tehnician în automatizări, Tehnician electronist echipamente de automatizare
Estetica și igiena corpului omenesc	29	Coafor stilist
Fabricarea produselor din lemn	55	Tâmplar universal, Tehnician exploatare forestiere
Industria alimentară	71	Tehnician în industria alimentară, Tehnician analize produse alimentare, Tehnician controlul calității produselor agroalimentare
Industria textilă și pielărie	168	Confecționar produse textile, Tehnician designer vestimentar, Tehnician în industria pielăriei, Tehnician în industria textilă

<b>Domeniul de pregătire profesională</b>	<b>Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015</b>	<b>Calificările profesionale</b>
Informatică	101	Tehnician operator tehnică de calcul, Tehnician echipamente de calcul
Materiale de construcții	26	Tehnician în industria sticlei și ceramicii, Tehnician în industria materialelor de construcții
Mecanică	329	Strungar, Modelier, Mecanic auto, Mecanic utilaje și instalații în industrie, Lăcătuș construcții metalice și utilaj tehnologic, Tehnician transporturi, Tehnician proiectant CAD, Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații, Tehnician prelucrări mecanice
Protecția mediului	20	Tehnician ecolog și protecția calității mediului
Sănătate și asistență pedagogică	388	Asistent medical balneofiziokinetoterapie și recuperare, Asistent medical generalist, Asistent medical de farmacie
Silvicultură	20	Tehnician în silvicultură și exploatare forestiere
Turism și alimentație	269	Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație, Tehnician în turism, Tehnician în gastronomie, Organizator banqueting, Agent de turism-ghid, Asistent manager unități hoteliere

**Ponderea domeniilor de pregătire profesională la nivelul județului Alba în funcție de numărul total de absolvenți în anul școlar 2014-2015**



### Județul Brașov

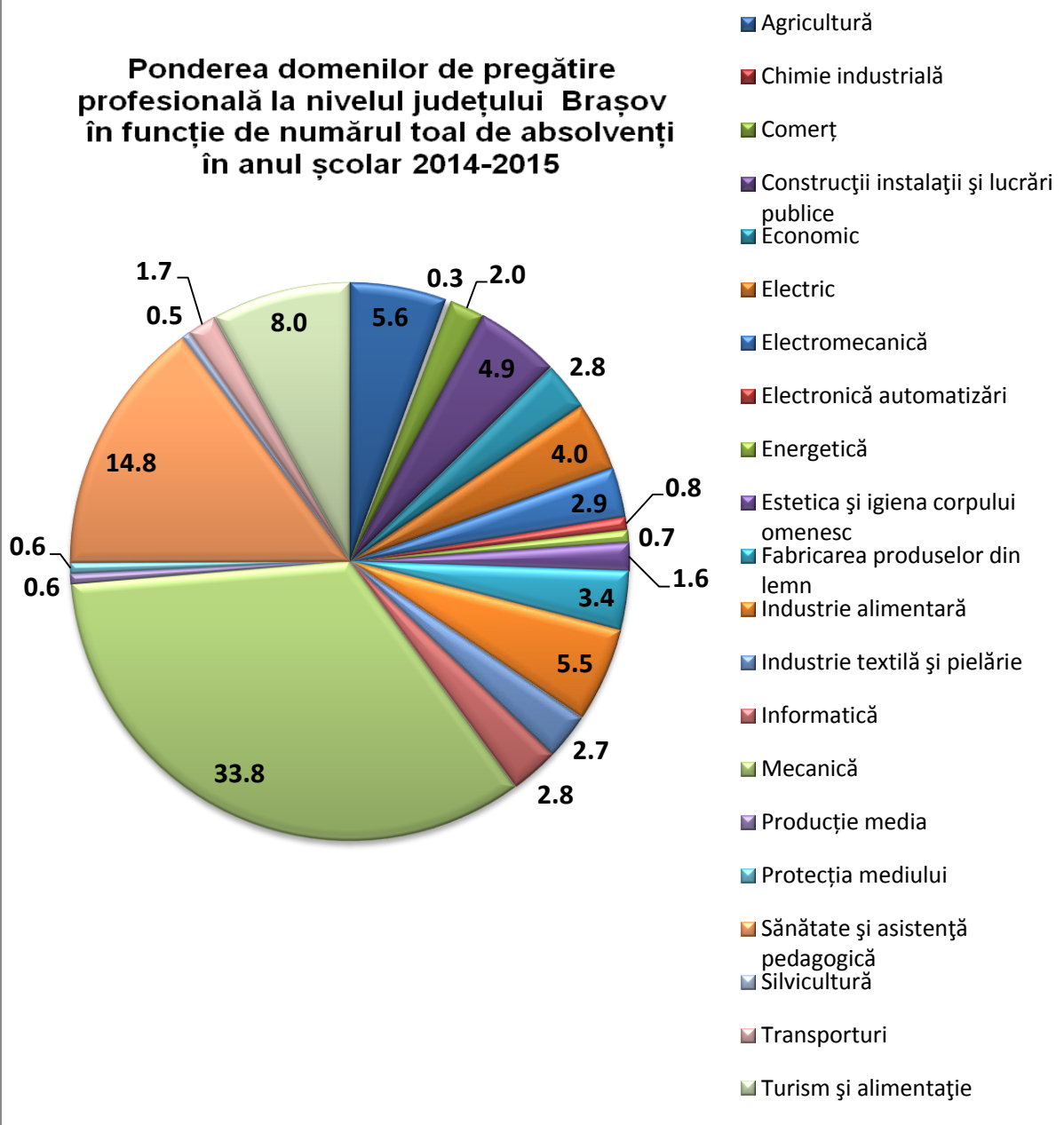
Domeniul de pregătire profesională	Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015	Calificările profesionale
Agricultură	193	Tehnician în agroturism, Horticultor, Tehnician activități de agroturism montan, Lucrător în agroturism, Horticultor
Chimie industrială	9	Operator fabricarea și prelucrarea polimerilor
Comerț	70	Tehnician în activități de comerț
Construcții instalații și lucrări publice	168	Tehnician în construcții și lucrări publice, Maistru în construcții civile, industriale și agricole, Dulgher-tâmplar-parchetar, Constructor



<b>Domeniul de pregătire profesională</b>	<b>Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015</b>	<b>Calificările profesionale</b>
		structuri monolite, Instalator instalații tehnico sanitare și de gaze, Zugrav ipsosar, vopsitor tapetar, Constructor structuri monolite, Dulgher-tâmplar-parchetar
Economic	96	Tehnician în activități economice, Tehnician în administrație, Asistent de gestiune
Electric	138	Tehnician în instalații electrice, Tehnician electrotehnist, Confeccioner produse electrotehnice, Electrician exploatare joasă tensiune
Electromecanică	99	Electromecanic locomotive, Electromecanic utilaje și instalații industriale, Electromecanic material rulant
Electronică automatizări	26	Tehnician electronist echipamente de automatizare
Energetică	24	Maistru electrician, centrale, instalații și rețele electrice
Estetica și igiena corpului omenesc	56	Frizer, coafor, manichiurist, pedichiurist, Tehnician masor
Fabricarea produselor din lemn	118	Tehnician în prelucrarea lemnului, Tâmplar universal
Industrie alimentară	188	Tehnician în industria alimentară, Tehnician controlul calității produselor agroalimentare, Brutar-patiser-preparator produse făinoase, Preparator produse din carne și pește
Industrie textilă și pielărie	93	Tehnician designer vestimentar, Confeccioner produse textile, Confeccioner articole din piele și înlocuitori, Marochiner
Informatică	96	Tehnician echipamente de calcul, Tehnician infrastructură rețele de telecomunicații, Analist programator, Administrator rețele locale și de comunicații
Mecanică	1164	Tehnician mecanic întreținere și reparații, Tehnician prelucrări mecanice, Tehnician mecatronist, Tehnician transporturi, Tehnician proiectant CAD, Tinichiu vopsitor

<b>Domeniul de pregătire profesională</b>	<b>Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015</b>	<b>Calificările profesionale</b>
		auto, Tehnician operator mașini cu comandă numerică, Tehnician tehnolog mecanic, Tehnician proiectant în construcția de mașini, Strungar, Operator la mașini cu comandă numerică, Mecanic auto, Sculer-matrișer, Mecanic pentru întreținere și reparații, Lăcătuș construcții structuri aeronave
Producție media	20	Camerasan- fotoreporter
Protecția mediului	21	Tehnician laborant pentru protecția calității mediului
Sănătate și asistență pedagogică	511	Asistent medical generalist, Asistent medical de farmacie, Asistent medical de radiologie, Asistent medical balneofiziokinetoterapie și recuperare
Silvicultură	18	Tehnician silvic
Transporturi	58	Tehnician transporturi auto interne - internaționale, Tehnician electromecanic auto
Turism și alimentație	276	Organizator banqueting, Bucătar, Asistent de gestiune în unități de cazare și alimentație, Organizator de conferințe, congrese, târguri și expoziții, Asistent manager în unități hoteliere, Ospătar(chelner) vânzător în unități de alimentație, Cofetar-patisier, Lucrător hotelier

**Ponderea domeniilor de pregătire profesională la nivelul județului Brașov în funcție de numărul total de absolvenți în anul școlar 2014-2015**

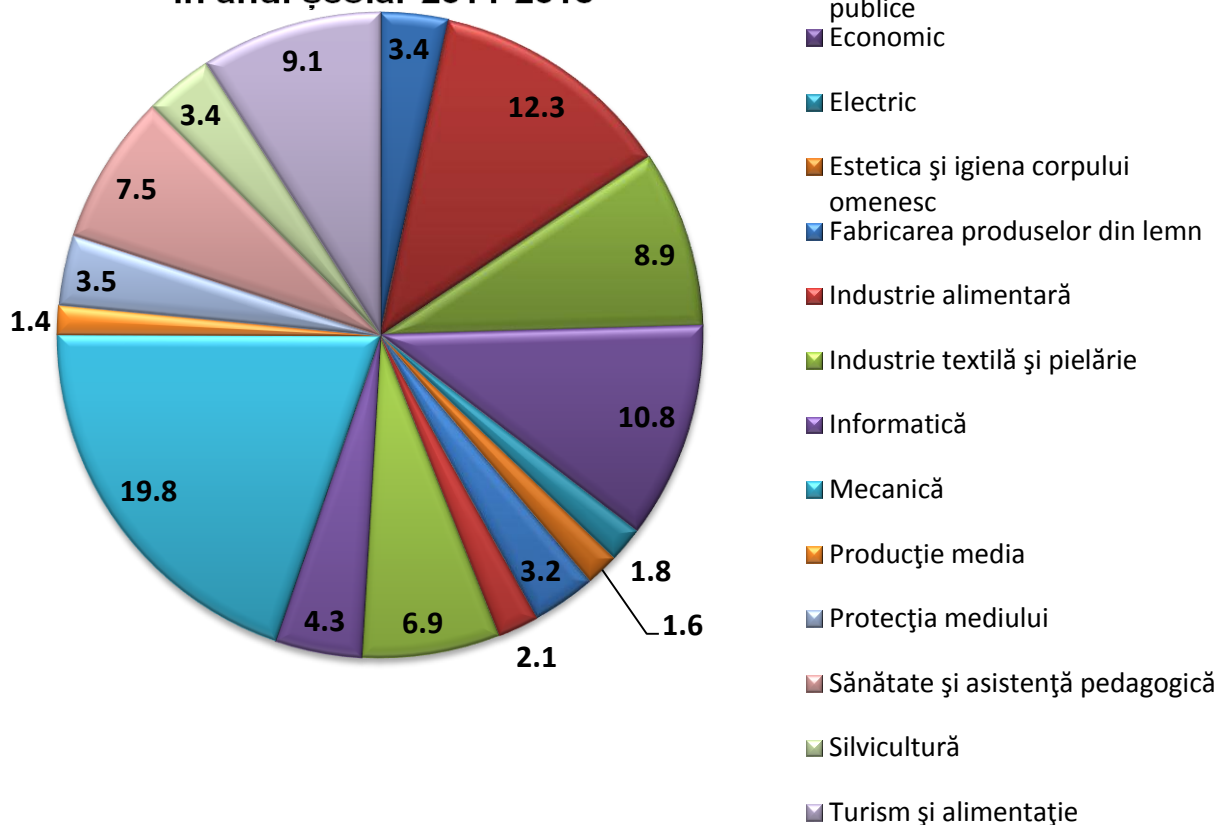


**Județul Covasna**

Domeniul de pregătire profesională	Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015	Calificările profesionale
Agricultură	33	Tehnician agromontan, Tehnician veterinar
Comerț	119	Tehnician în activități de comerț, Tehnician în achiziții și contractări, Tehnician în comerț internațional,

<b>Domeniul de pregătire profesională</b>	<b>Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015</b>	<b>Calificările profesionale</b>
		Tehnician în activități de secretariat, Comerciant-vânzător
Construcții, instalații și lucrări publice	86	Tehnician în construcții și lucrări publice, Tehnician proiectant urbanism și amenajarea teritoriului, Zidar - pietrar-tencuitor, Dulgher -tâmplar-parchetar
Economic	105	Tehnician, Tehnician în administrație, Asistent de gestiune
Electric	17	Tehnician electrician electronist auto
Estetica și igiena corpului omenesc	16	Coafor stilist
Fabricarea produselor din lemn	31	Tâmplar universal
Industria alimentară	20	Tehnician în industria alimentară
Industria textilă și pielărie	67	Tehnician în industria textilă, Tehnician designer vestimentar, Confectioner produse textile
Informatică	42	Tehnician operator tehnică de calcul
Mecanică	192	Tehnician mecatronist, Tehnician transporturi, Tehnician prelucrări pe mașini cu comandă numerică, Mecanic auto, Mecanic agricol
Producție media	14	Tehnician operator procesare text/imagine
Protecția mediului	34	Tehnician ecolog și protecția calității mediului
Sănătate și asistență pedagogică	73	Asistent medical generalist, Asistent medical de farmacie
Silvicultură	33	Tehnician silvic
Turism și alimentație	88	Tehnician în turism, Tehnician în hotelărie, Organizator banqueting

**Ponderea domeniilor de pregătire profesională la nivelul județului Covasna în funcție de numărul total de absolvenți în anul școlar 2014-2015**

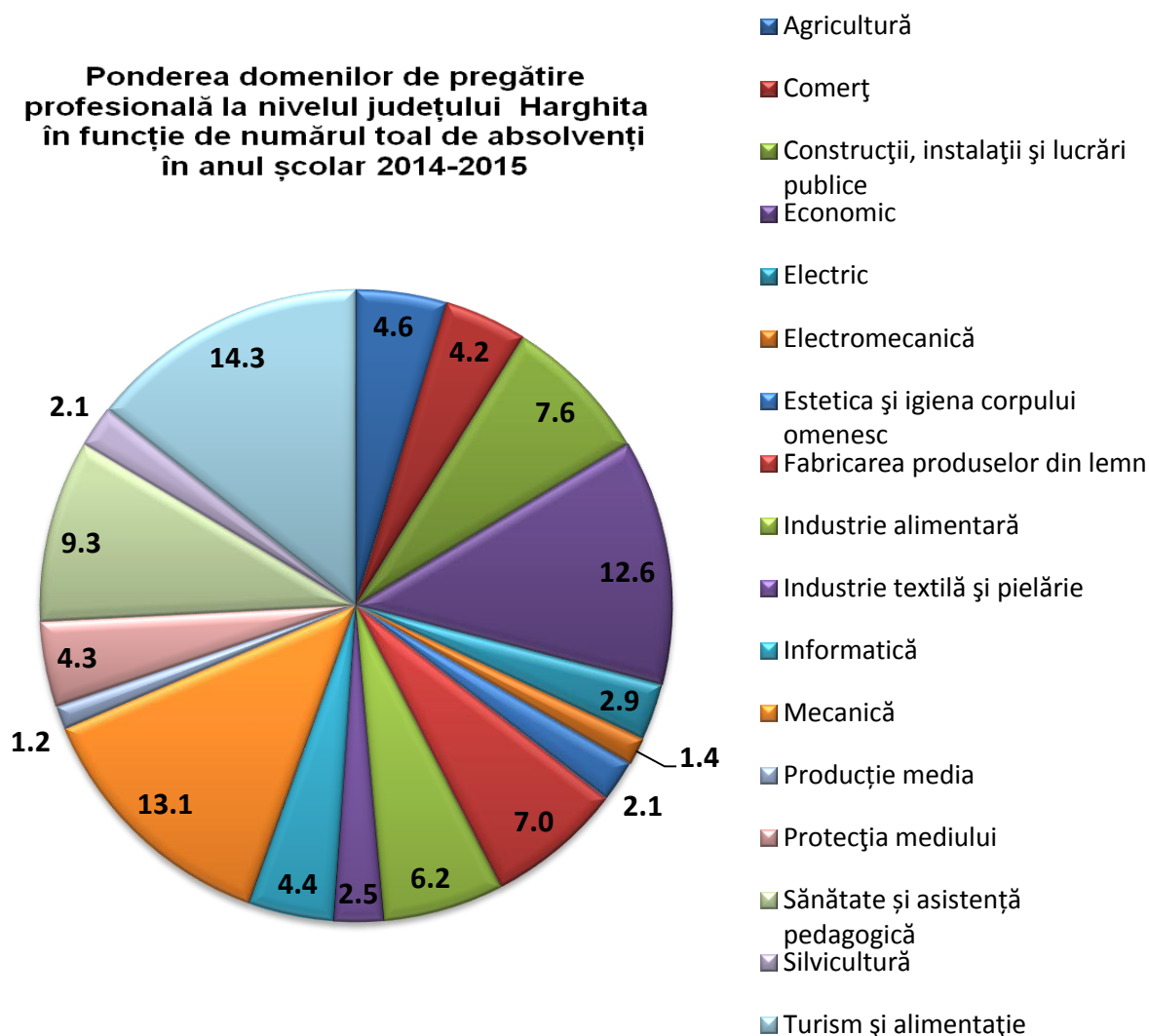


### Județul Harghita

Domeniul de pregătire profesională	Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015	Calificările profesionale
Agricultură	92	Tehnician veterinar, Tehnician in agroturism, Fermier montan
Comerț	84	Tehnician în activități de comerț, Comerciant-vânzător, Tehnician în achiziții și contractări
Construcții, instalații și lucrări publice	150	Tehnician instalator pentru construcții, Tehnician desenator pentru construcții și instalații, Dulgher-tâmplar-parchetar, Tehnician în construcții și lucrări publice, Instalator instalații tehnico - sanitare și de gaze, Zidar - pietrar-tencuitor, Desenator în construcții și arhitectură

<b>Domeniul de pregătire profesională</b>	<b>Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015</b>	<b>Calificările profesionale</b>
Economic	249	Tehnician în activități economice, Asistent de gestiune
Electric	57	Tehnician în instalații electrice, Tehnician electrician electronist auto
Electromecanică	28	Tehnician electromecanic
Estetica și igiena corpului omenesc	42	Coafor stilist
Fabricarea produselor din lemn	138	Tehnician în prelucrarea lemnului, Tâmplar universal, Tehnician exploatare forestiere, Tehnician designer mobilă și amenajări interioare
Industria alimentară	122	Tehnician analize produse alimentare, Tehnician în industria alimentară, Brutar - patiser -preparator produse făinoase
Industria textilă și pielărie	50	Confecționar produse textile, Tehnician designer vestimentar, Tehnician în industria textilă, Designer vestimentar
Informatică	87	Tehnician operator tehnică de calcul
Mecanică	260	Mecanic auto, Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații, Tehnician transporturi, Tehnician mecatronist, Tinichigiu vopsitor auto, Lăcătuș mecanic prestări servicii
Producție media	24	Tehnician operator procesare imagine/text
Protecția mediului	86	Tehnician ecolog și protecția calității mediului, Tehnician hidrometeorolog
Sănătate și asistență pedagogică	185	Asistent medical generalist, Asistent medical de farmacie
Silvicultură	42	Tehnician în silvicultură și exploatare forestiere, Tehnician silvic
Turism și alimentație	284	Tehnician în turism, Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație, Organizator banqueting, Bucătar, Tehnician în gastronomie

**Ponderea domeniilor de pregătire profesională la nivelul județului Harghita în funcție de numărul total de absolvenți în anul școlar 2014-2015**



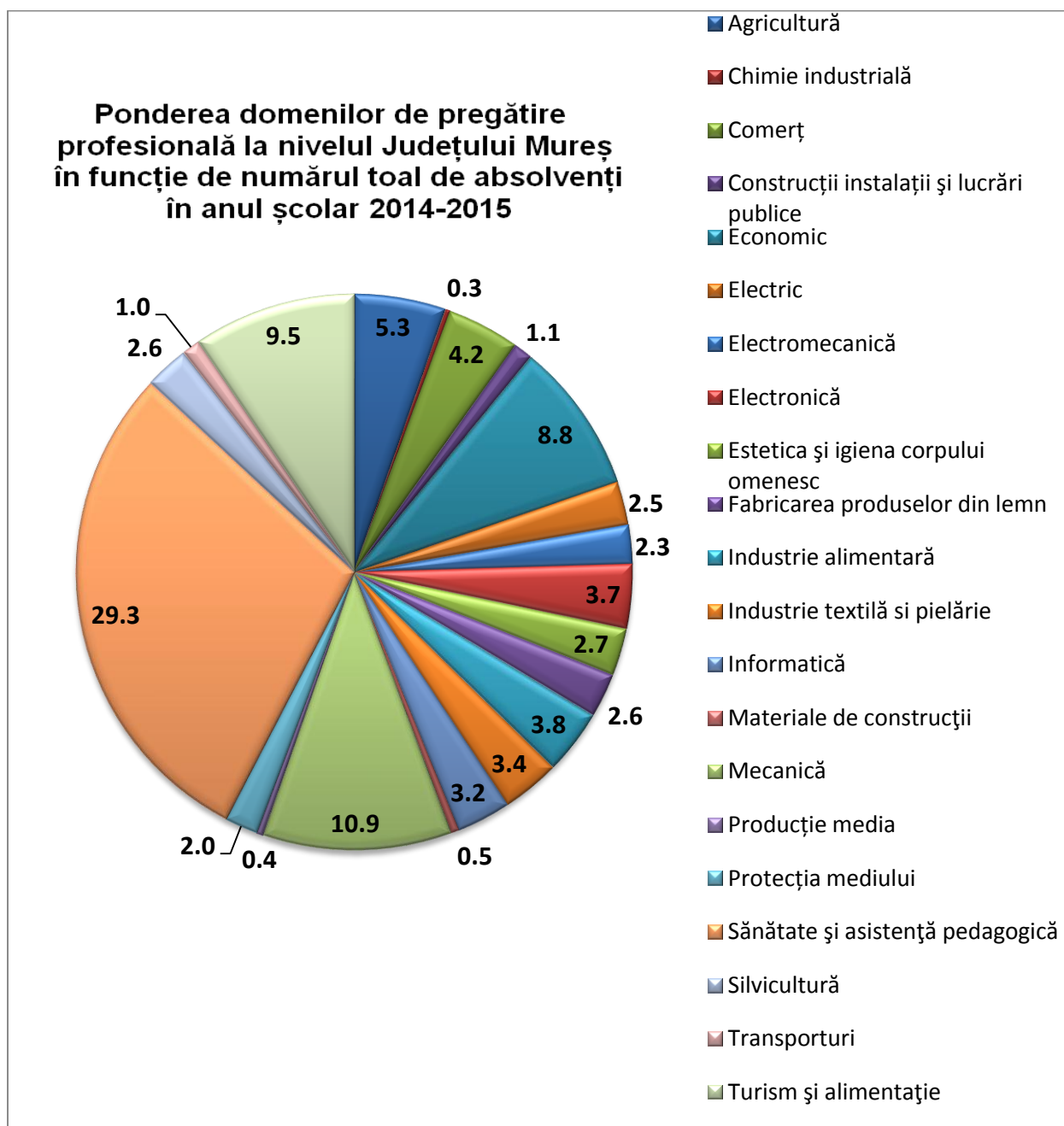
### Județul Mureș

Domeniul de pregătire profesională	Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015	Calificările profesionale
Agricultură	162	Tehnician în agricultură, Tehnician în agroturism, Tehnician veterinar, Mecanic agricol, Tehnician activități de agroturism montan, Tehnician protecția plantelor
Chimie industrială	9	Tehnician chimist de laborator
Comerț	129	Tehnician în activități de comerț, Comerciant-vânzător
Construcții instalații și lucrări publice	34	Tehnician desenator pentru construcții și instalații, Instalator instalații tehnico - sanitare și de gaze
Economic	270	Tehnician în activități economice,

<b>Domeniul de pregătire profesională</b>	<b>Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015</b>	<b>Calificările profesionale</b>
		Tehnician în administrația publică, Tehnician în administrație, Asistent manager
Electric	77	Tehnician în instalații electrice
Electromecanică	69	Tehnician electromecanic, Tehnician electromecanic auto
Electronică	114	Tehnician electrician electronist auto, Tehnician în automatizări
Estetica și igiena corpului omenesc	84	Coafor stilist, Cosmetician
Fabricarea produselor din lemn	78	Tehnician designer mobilă și amenajări interioare, Tehnician proiectant produse finite din lemn, Tâmplar universal, Designer în industria lemnului
Industrie alimentară	115	Tehnician în administrație, Tehnician în industria alimentară, Tehnician analize produse alimentare, Tehnician controlul calității produselor agroalimentare
Industrie textilă și pielărie	103	Tehnician designer vestimentar, Tehnician în industria textilă, Confectioner produse textile, Designer vestimentar
Informatică	97	Tehnician de telecomunicații, Tehnician operator tehnică de calcul
Materiale de construcții	15	Tehnician în industria sticlei și ceramicii
Mecanică	334	Tehnician transporturi, Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații, Tehnician proiectant CAD, Tehnician mecatronist, Mecanic auto
Producție media	12	Tehnician operator procesare text/imagie
Protecția mediului	60	Tehnician ecolog și protecția calității mediului
Sănătate și asistență pedagogică	896	Asistent medical generalist, Asistent medical de farmacie, Asistent medical de radiologie, Asistent medical balneofiziokinetoterapie și recuperare
Silvicultură	78	Tehnician în silvicultură și exploatarea forestiere, Tehnician silvic
Transporturi	32	Tehnician transporturi auto interne și internaționale



Domeniul de pregătire profesională	Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015	Calificările profesionale
Turism și alimentație	289	Tehnician în gastronomie, Tehnician în turism, Tehnician în turism, hotel și alimentație, Tehnician în hotelărie, Agent de turism-ghid

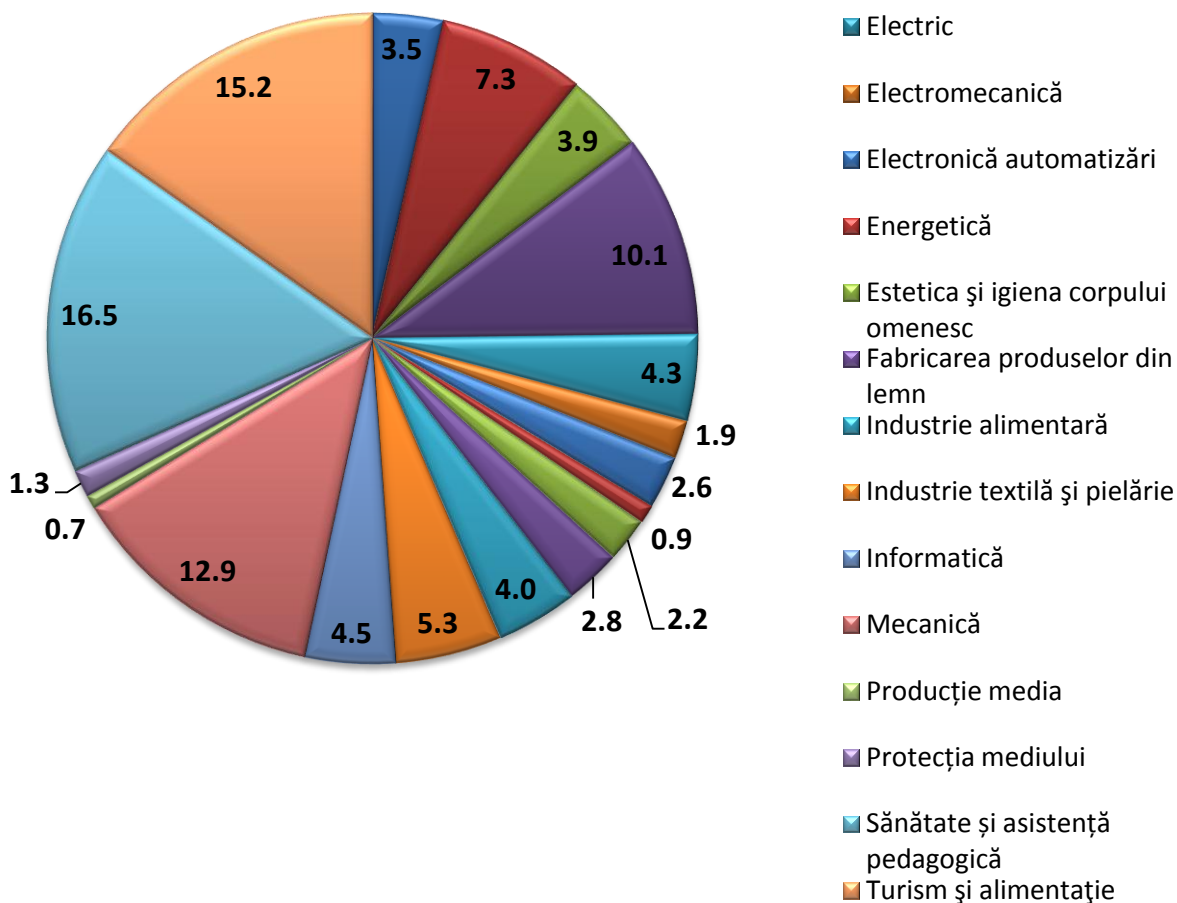


Județul Sibiu

<b>Domeniul de pregătire profesională</b>	<b>Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015</b>	<b>Calificările profesionale</b>
Agricultură	83	Tehnician agromontan, Tehnician în agroturism, Tehnician veterinar
Comerț	173	Tehnician în activități de comerț, Comerciant vânzător
Construcții, instalații și lucrări publice	93	Tehnician desenator pentru construcții și instalații, Tehnician instalator pentru construcții, Instalator rețele de distribuție locale și magistrale de gaze, Operator la extracția, tratarea, transportul și distribuția gazelor
Economic	239	Tehnician în activități economice, Tehnician în administrație, Tehnician în achiziții și contractări
Electric	102	Tehnician electrician electronist auto, Tehnician în instalații electrice, Tehnician electrotehnist
Electromecanică	45	Tehnician electromecanic, Electromecanic utilaje și instalații comerciale, electrocasnice și din industria alimentară
Electronică automatizări	62	Tehnician în automatizări, Tehnician în automatizări (limba maghiară)
Energetică	22	Tehnician energetician
Estetica și igiena corpului omenesc	52	Coafor stilist, Frizer - coafor - manichiurist - pedichiurist
Fabricarea produselor din lemn	66	Tehnician designer mobilă și amenajări interioare, Tâmplar universal
Industrie alimentară	96	Tehnician în morărit, panificație și produse făinoase, Tehnician analize produse alimentare, Tehnician în prelucrarea produse de origine animală
Industrie textilă și pielărie	125	Tehnician designer vestimentar, Tehnician în industria textilă, Confectioner produse textile
Informatică	107	Tehnician operator tehnică de calcul, Tehnician de telecomunicații -intensiv germană
Mecanică	307	Tinichigiu vopsitor auto, Mecanic auto, Tehnician mecatronist, Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații,

<b>Domeniul de pregătire profesională</b>	<b>Numărul total de absolvenți în anul școlar 2015-2015</b>	<b>Calificările profesionale</b>
		Tehnician proiectant CAD, Tehnician transporturi, Tinichigiu vopsitor auto, Operator la mașini cu comandă numerică, Sudor
Producție media	16	Tehnician în activități de poștă
Protecția mediului	32	Tehnician ecolog și protecția calității mediului
Sănătate și asistență pedagogică	391	Asistent medical generalist, Asistent medical de farmacie
Turism și alimentație	360	Tehnician în turism, Tehnician în gastronomie, Preparator produse din carne și pește, Brutar-patisier-preparator produse făinoase, Operator în industria zaharului și produselor zaharoase, Ospătar(chelner) în unități de alimentație

**Ponderea domeniilor de pregătire profesională la nivelul Județului Sibiu în funcție de numărul total de absolvenți în anul școlar 2014-2015**



**Oferta de formare profesională la nivel de instituții de învățământ preuniversitar la nivelul județelor Regiunii Centru**

• **Județul Alba**

Nr.	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
1	Colegiul Tehnic Aiud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tehnician în activități economice</li> <li>Tehnician transporturi</li> <li>Tehnician proiectant CAD</li> <li>Tehnician în construcții și lucrări</li> </ul>	163

Nr.	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
		publice <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Tehnician echipamente de calcul</li> </ul>	
2	Colegiul Economic "Dionisie Pop Marțian" Alba Iulia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice,</li> <li>• Tehnician în comerț,</li> <li>• Tehnician în turism,</li> <li>• Tehnician în gastronomie,</li> <li>• Organizator banqueting</li> </ul>	174
3	Colegiul Tehnic „Dorin Pavel” Alba Iulia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician desenator pentru construcții și instalații,</li> <li>• Tehnician în instalații electrice</li> <li>• Zugrav, ipsosar, vopsitor, tapetar</li> <li>• Tehnician electrotehnist</li> <li>• Tehnician devize și măsurători în construcții</li> <li>• Tehnician electronist echipamente de automatizare</li> </ul>	97
4	Colegiul Tehnic „Apulum” Alba Iulia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician designer vestimentar</li> <li>• Tehnician chimist de laborator</li> <li>• Tehnician în industria sticlei și ceramicii</li> <li>• Tehnician în industria pielăriei</li> <li>• Coafor stilist</li> <li>• Tehnician în industria materialelor de construcții</li> <li>• Tehnician în industria textilă</li> </ul>	135
5	Colegiul Tehnic „Alexandru Domșa” Alba Iulia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician transporturi</li> <li>• Tehnician în instalații electrice</li> <li>• Electromecanic utilaje și instalații industriale</li> <li>• Modelier</li> <li>• Mecanic auto</li> </ul>	106
6	Liceul „Dr. Lazar Chirilă” Baia de Arieș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Tehnician controlul calității produselor agroalimentare</li> </ul>	97
7	Liceul Tehnologic „Timotei Cipariu” Blaj	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în automatizări</li> </ul>	17
8	Liceul Tehnologic "Ștefan Manciulea" Blaj	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> </ul>	165

Nr.	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician analize produse alimentare</li> <li>• Tehnician horticultor</li> <li>• Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație</li> <li>• Tehnician în agricultură</li> <li>• Tehnician protecția plantelor</li> </ul>	
9	Liceul Tehnologic Silvic Câmpeni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în silvicultură și exploatare forestiere</li> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Mecanic utilaje și instalații în industrie</li> <li>• Tehnician în industria textilă</li> <li>• Tehnician electromecanic</li> <li>• Tehnician în gastronomie</li> <li>• Tehnician exploatare forestiere</li> </ul>	202
10	Liceul Tehnologic Agricol "Alexandru Borza" Ciumbrud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician veterinar</li> <li>• Tehnician transporturi</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Tehnician în agricultură</li> <li>• Asistent manager</li> </ul>	140
11	Colegiul Tehnic „Ion D. Lăzărescu” Cugir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician electromecanic</li> <li>• Strungar</li> <li>• Tehnician prelucrări mecanice</li> </ul>	99
12	Liceul Tehnologic Ocna Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician proiectant CAD</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Tehnician electrotehnist</li> <li>• Tehnician cadastru funciar-topograf</li> <li>• Asistent medical balneofiziokinetoterapie și recuperare</li> </ul>	121
13	Liceul Tehnologic Sebeș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Organizator banqueting</li> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> </ul>	236

Nr.	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în industria alimentară</li> <li>• Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație</li> <li>• Confectioner produse textile</li> <li>• Tâmplar universal</li> <li>• Lăcătuș construcții metalice și utilaj tehnologic</li> <li>• Tehnician în industria textilă</li> </ul>	
15	Liceul „Horea, Cloșca și Crișan” Abrud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> </ul>	30
16	Colegiul Național Bethlen Gabor Aiud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Asistent manager unități hoteliere</li> </ul>	44
17	Liceul Tehnologic Jidvei	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician horticultor</li> </ul>	16
18	Liceul Tehnologic"Țara Moșilor"Albac	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în agroturism</li> <li>• Tehnician în agricultură</li> </ul>	47
19	Liceul Tehnologic de Turism și Alimentație Arieșeni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în gastronomie</li> </ul>	19
20	Liceul „Corneliu Medrea”Zlatna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician ecolog și protecția calității mediului</li> </ul>	20
21	Colegiul de Afaceri Alba Iulia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical de farmacie</li> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	67
22	Școala Postliceală FEG Alba Iulia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical de farmacie</li> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	57
23	Școala Sanitară Postliceală "Carol Davila" Blaj	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	12
24	Fundația Cultural Umanitară "Henri Coandă Oradea" Filiala Alba Iulia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	13
25	Fundația Cultural Umanitară "Henri Coandă Oradea" Filiala Câmpeni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	27
26	Fundația Cultural Umanitară "Henri Coandă Oradea" Filiala Sebeș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	18
27	Colegiul Național "Titu Maiorescu" Aiud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	41
28	Școala Postliceală "Medfarm Speranța" Cugir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical de farmacie</li> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	31
29	Școala Postliceală "Medfarm Speranța" Ocna Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical de farmacie</li> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	33
30	Școala Postliceală Sanitară Alba Iulia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	114

Nr.	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
31	Colegiul Național "Avram Iancu" Câmpeni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent de turism-ghid</li> </ul>	22

• **Județul Brașov**

Nr.	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
1	Colegiul Tehnic "Dr. Alexandru Bărbat" Victoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Tehnician tehnolog mecanic</li> <li>• Tehnician laborant pentru protecția calității mediului</li> <li>• Mecanic pentru întreținere și reparații</li> </ul>	125
2	Colegiul Tehnic "Maria Băiulescu" Brașov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizator banqueting</li> <li>• Tehnician designer vestimentar</li> <li>• Asistent manager în unități hoteliere</li> <li>• Tehnician maseur</li> <li>• Ospătar(chelner) vânzător în unități de alimentație</li> <li>• Ospătar(chelner) vânzător în unități de alimentație</li> <li>• Confeccioner produse textile</li> </ul>	151
3	Colegiul Tehnic "Mircea Cristea" Brașov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician mecatronist</li> <li>• Tehnician operator mașini cu comandă numerică</li> <li>• Cameraman- fotoreporter</li> <li>• Maistru în construcții civile, industriale și agricole</li> <li>• Operator la mașini unelte cu comanda numerică</li> <li>• Dulgher ,tâmplar, parchetar</li> <li>• Instalator instalații tehnico sanitare și de gaze</li> </ul>	137
4	Colegiul Tehnic "Remus Răduleț" Brașov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician Electrotehnist</li> <li>• Tehnician instalații electrice</li> </ul>	92



Nr.	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician echipamente de calcul</li> <li>• Mastru electrician, centrale, instalații și rețele electrice</li> <li>• Electromecanic instalații și utilaje industriale</li> </ul>	
5	Colegiul Tehnic "Simion Mehedinți" Codlea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Tehnician în prelucrarea lemnului</li> <li>• Tehnician controlul calității produselor agroalimentare</li> <li>• Tehnician electronist echipamente de automatizare</li> <li>• Brutar-patiser-preparator produse făinoase</li> <li>• Operator la mașini cu comandă numerică</li> <li>• Preparator produse din carne și pește</li> <li>• Operator la mașini cu comandă numerică</li> </ul>	188
6	Colegiul Tehnic "Transilvania" Brașov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician proiectant CAD</li> <li>• Tehnician prelucrări mecanice</li> <li>• Tehnician tehnolog mecanic</li> <li>• Tehnician proiectant în construcția de mașini</li> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Frizer-coafor-manichiurist-pedichiurist</li> <li>• Lăcătuș construcții structuri aeronave</li> </ul>	157
7	Colegiul Tehnic de Transporturi Brașov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician transporturi</li> <li>• Tehnician transporturi auto interne - internaționale</li> <li>• Tehnician infrastructură rețele de telecomunicații</li> <li>• Electromecanic locomotive</li> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Tinichigiu vopsitor auto</li> <li>• Electromecanic material rulant</li> </ul>	282
8	Colegiul "Aurel Vijoli" Făgăraș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în instalații electrice</li> <li>• Tinichigiu vopsitor auto</li> <li>• Bucătar</li> </ul>	272

Nr.	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analist programator</li> <li>• Administrator rețele locale și de comunicații</li> <li>• Asistent de gestiune</li> <li>• Operator la mașini cu comandă numerică</li> <li>• Electromecanic utilaje și instalații industriale</li> <li>• Operator fabricarea și prelucrarea polimerilor</li> <li>• Electrician exploatare joasă tensiune</li> <li>• Marochiner</li> <li>• Confectioner produse textile</li> </ul>	
9	Liceul Tehnologic Râșnov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician prelucrări mecanice</li> <li>• Tehnician întreținere și reparații</li> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație</li> </ul>	114
10	Liceul Tehnologic "Victor Jinga" Săcele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent de gestiune</li> <li>• Tinichigiu vopsitor auto</li> <li>• Strungar</li> <li>• Confectioner produse electrotehnice</li> <li>• Constructor structuri monolite</li> <li>• Dulgher-tâmplar-parchetar</li> <li>• Instalator instalații tehnico sanitare și de gaze</li> <li>• Zugrav-ipsosar-vopsitor-tapetar</li> </ul>	143
11	Liceul Tehnologic "Malaxa" Zărnești	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician prelucrări mecanice</li> <li>• Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație</li> <li>• Strungar</li> </ul>	76
12	Colegiul Național Economic "Andrei Bârseanu" Brașov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Bucătar</li> <li>• Cofetar-patisier</li> </ul>	54
13	Liceul Tehnologic "Victor Jinga" Săcele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în prelucrarea lemnului</li> <li>• Tehnician în construcții și lucrări publice</li> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în instalații electrice</li> <li>• Tehnician în prelucrarea lemnului</li> </ul>	190

Nr.	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în administrație</li> <li>• Tehnician mecanic întreținere și reparații</li> <li>• Tinichigiu vopsitor auto</li> <li>• Dulgher-tâmplar-parchetar</li> <li>• Constructor structuri monolite</li> <li>• Instalator instalații tehnico sanitare și de gaze</li> <li>• Zugrav ipsosar,vopsitor tapetar</li> </ul>	
14	Colegiul pentru Agricultură și Industrie Alimentară "Țara Bârsei" Prejmer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în agroturism</li> <li>• Tehnician în industria alimentară</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Tehnician controlul calității produselor agroalimentare</li> <li>• Tehnician activități de agroturism montan</li> <li>• Lucrător în agroturism</li> <li>• Preparator produse din carne și pește</li> </ul>	220
15	Școala Profesională Germană Kronstadt din Brașov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician mecatronist</li> <li>• Operator la mașini cu comandă numerică</li> <li>• Sculer-matrițer</li> <li>• Electromecanic utilaje și instalații industriale</li> <li>• Confectioner articole din piele și înlocuitori</li> </ul>	287
16	Colegiul Național Economic "Andrei Bârseanu" Brașov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent de gestiune în unități de cazare și alimentație</li> <li>• Organizator de conferințe, congrese, târguri și expoziții</li> </ul>	32
17	Colegiul de Științe "Grigore Antipa" Brașov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	80
18	Liceul Tehnologic Silvic " Dr. Nicolae Rucăreanu" Brașov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician silvic</li> </ul>	18
19	Liceul Tehnologic "Dr.Ioan Șenchea"Făgăraș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician electromecanic auto</li> <li>• Tehnician activități de agroturism montan</li> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Horticultor</li> <li>• Lucrător hotelier</li> <li>• Lucrător hotelier</li> </ul>	182

<b>Nr.</b>	<b>Instituție de învățământ tehnic și profesional</b>	<b>Calificări profesionale</b>	<b>Număr total de absolvenți anual (2014/2015)</b>
20	Liceul "Șt.O.Iosif", Rupea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tâmplar universal</li> </ul>	52
21	Școala Profesională Specială Codlea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bucătar</li> <li>• Frizer, coafor, manichiurist, pedichiurist</li> <li>• Tâmplar universal</li> <li>• Confectioner produse textile</li> <li>• Horticultor</li> </ul>	38
22	Școala Postliceală „FEG” Brașov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> <li>• Asistent medical de radiologie</li> <li>• Asistent medical balneofiziokinetoterapie si recuperare</li> </ul>	389
23	Școala Tehnică Postliceală „Hernri Coandă” Brașov	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	10
24	Școala Postliceală Sanitară „Ecaterina Teodoroiu” Făgăraș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	32

- **Județul Covasna**

<b>Nr.</b>	<b>Instituție de învățământ tehnic și profesional</b>	<b>Calificări profesionale</b>	<b>Număr total de absolvenți anual (2014/2015)</b>
1	Liceul Tehnologic "Constantin Brâncuși" Sfântu Gheorghe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comerciant-vânzător</li> <li>• Organizator banqueting</li> <li>• Coafor stilist</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Tehnician în activități de secretariat</li> </ul>	84
2	Liceul Tehnologic Economic - Administrativ "BerdeÁron" Sfântu Gheorghe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în achiziții și contractări</li> <li>• Tehnician în industria alimentară</li> <li>• Tehnician în hotelărie</li> <li>• Asistent de gestiune</li> </ul>	99
3	Liceul Tehnologic "Kós Károly"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tâmplar universal</li> </ul>	74

Nr.	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
	Sfântu Gheorghe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confeționer produse textile</li> <li>• Tehnician designer vestimentar</li> <li>• Tehnician proiectant urbanism și amenajarea teritoriului</li> </ul>	
4	Liceul Tehnologic "Puskás Tivadar" Sfântu Gheorghe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Tehnician electrician electronist auto</li> <li>• Tehnician prelucrări pe mașini cu comandă numerică</li> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician operator mașini cu comandă numerică</li> </ul>	109
5	Liceul Tehnologic "Apor Péter" Târgu Secuiesc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Mecanic agricol</li> <li>• Tehnician veterinar</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician transporturi</li> <li>• Tehnician în administrație</li> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în comerț internațional</li> </ul>	179
6	Liceul Tehnologic "Gábor Áron" Târgu Secuiesc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician ecolog și protecția calității mediului</li> <li>• Tehnician în construcții și lucrări publice</li> <li>• Tehnician operator procesare text/imagini</li> <li>• Tehnician silvic</li> </ul>	96
7	Liceul Tehnologic "Baróti Szabó Dávid" Baraolt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confeționer produse textile</li> <li>• Mecanic auto</li> </ul>	79

<b>Nr.</b>	<b>Instituție de învățământ tehnic și profesional</b>	<b>Calificări profesionale</b>	<b>Număr total de absolvenți anual (2014/2015)</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Tehnician ecolog și protecția calității mediului</li> </ul>	
8	Liceul Tehnologic "Nicolae Bălcescu" Întorsura Buzăului	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Zidar - pietrar-tencuitor</li> <li>• Tehnician mecatronist</li> <li>• Tehnician agromontan</li> <li>• Tehnician în industria textilă</li> <li>• Tehnician transporturi</li> <li>• Tehnician în construcții și lucrări publice</li> </ul>	113
9	Liceul "Korosi Csoma Sandor" Covasna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tâmplar universal</li> <li>• Dulgher -tâmplar-parchetar</li> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Tehnician în construcții și lucrări publice</li> </ul>	64
10	Școala Postliceală Sanitară Sfântu Gheorghe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> </ul>	45
11	Școala Postliceală "FEG EDUCATION" Târgu Secuiesc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	28

- **Județul Harghita**

<b>Nr</b>	<b>Instituție de învățământ tehnic și profesional</b>	<b>Calificări profesionale</b>	<b>Număr total de absolvenți anual (2014/2015)</b>

Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
1	Liceul Tehnologic "JoannesKajoni" Miercurea Ciuc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician activități economice</li> <li>• Tehnician activități de turism și alimentație</li> <li>• Tehnician în estetica și igiena corpului omenesc</li> <li>• Tehnician activități comerciale</li> <li>• Asistent de gestiune</li> <li>• Bucătar</li> <li>• Comerciant-vânzător</li> </ul>	167
2	Liceul Tehnologic "Venczel József" Miercurea Ciuc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician analiză produse alimentare</li> <li>• Tehnician în silvicultură și exploatarea forestieră</li> <li>• Tehnician în industria alimentară</li> <li>• Tehnician designer mobilă și amenajări interioare</li> <li>• Tehnician hidrometeorolog</li> <li>• Tehnician în prelucrarea lemnului</li> <li>• Tehnician controlul calității produselor agroalimentare</li> <li>• Brutar - patisier - preparator produse făinoase</li> <li>• Tâmplar universal</li> </ul>	143
3	Liceul Tehnologic "Székely Károly" Miercurea Ciuc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician transporturi</li> <li>• Tehnician designer vestimentar</li> <li>• Tehnician mecatronist</li> <li>• Tehnician în industria textilă</li> <li>• Designer vestimentar</li> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Tinichigiu vopsitor auto</li> </ul>	119

Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
4	Liceul Tehnologic "Kós Károly" Miercurea Ciuc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician desenator pentru construcții și instalații,</li> <li>• Tehnician în construcții și lucrări publice</li> <li>• Tehnician ecologie și protecția calității mediului</li> <li>• Desenator în construcții și arhitectură</li> </ul>	121
5	Liceul Tehnologic Special "Szent Anna" Miercurea Ciuc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tâmplar universal</li> <li>• Confectioner produse textile</li> </ul>	19
6	Liceul Tehnologic "Petőfi Sándor" Dănești	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Tehnician în agroturism</li> <li>• Lucrător în agroturism</li> </ul>	51
7	Liceul Tehnologic "Liviu Rebreanu" Bălan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație</li> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> </ul>	60
8	Liceul Tehnologic "Tivai Nagy Imre" Sânmartin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Fermier montan</li> <li>• Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație</li> </ul>	55
9	Liceul Tehnologic Corund	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în industria alimentară</li> <li>• Tehnician în turism</li> </ul>	38
10	Liceul Tehnologic "Eötvös József" Odorheiu Secuiesc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician electrician electronist auto</li> <li>• Tehnician transporturi</li> <li>• Tehnician analize produse alimentare</li> <li>• Tehnician ecologie și protecția calității mediului</li> <li>• Mecanic auto</li> </ul>	169



Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
11	Colegiul Tehnic "Bányai János" Odorheiu Secuiesc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician desenator pentru construcții și instalații</li> <li>• Coafor stilist</li> <li>• Tehnician în prelucrarea lemnului</li> <li>• Confectioner produse textile</li> <li>• Tâmplar universal</li> <li>• Dulgher -tâmplar-parchetar</li> </ul>	123
12	Liceul Tehnologic "Kós Károly" Odorheiu Secuiesc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Organizator banqueting</li> </ul>	117
13	Liceul Tehnologic "Gábor Áron" Vlăhița	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în prelucrarea lemnului</li> <li>• Tehnician exploatare forestiere</li> <li>• Tâmplar universal</li> <li>• Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație</li> </ul>	40
14	Liceul Tehnologic "Puskás Tivadar" Ditrău	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician ecolog și protecția calității mediului</li> <li>• Tâmplar universal</li> </ul>	13
15	Liceul Tehnologic "Sövérek Elek" Joseni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în turism</li> </ul>	29

Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
16	Liceul Tehnologic "Fogarasy Mihály" Gheorgheni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician în prelucrarea lemnului</li> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținereșireparații</li> <li>• Analist programator</li> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Tâmplar universal</li> </ul>	119
17	Liceul Tehnologic "Zeyk Domokos" Cristuru Secuiesc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținereșireparații</li> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Tâmplar universal</li> <li>• Confectioner produse textile</li> </ul>	84
18	Liceul Tehnologic Corbu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician în agroturism</li> </ul>	74
19	Liceul Tehnologic Zimmethausen Borsec	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în gastronomie</li> </ul>	17
20	Școala Postliceală Sanitară „Eugen Nicoară” Miercurea Ciuc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> </ul>	49
21	Școala Postliceală „Louis Pasteur” Miercurea Ciuc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	52
22	Școala Postliceală FEG Education Odorheiu Secuiesc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> </ul>	51

Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
23	Colegiul Național Mihai Eminescu Toplița	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în instalații electrice</li> <li>• Tehnician în prelucrarea lemnului</li> <li>• Tehnician instalator pentru construcții</li> <li>• Tehnician în gastronomie</li> <li>• Tehnician în industria textilă</li> <li>• Maistru tâmplar mobilă și binale</li> </ul>	111
24	Colegiul Tehnic Batthyány Ignac Gheorgheni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Tehnician operator procesare text/imagini</li> <li>• Tehnician veterinar</li> <li>• Tehnician analize produse alimentare</li> <li>• Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație</li> </ul>	127
25	Liceul Tehnologic Miron Cristea Subcetate	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Lăcătuș mecanic prestări servicii</li> </ul>	47

- **Județul Mureș**

Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
1	Liceul Tehnologic "Lucian Blaga" Reghin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în turism, hotel și alimentație</li> <li>• Tâmplar universal</li> </ul>	54

Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
2	Liceul Tehnologic "Ioan Bojor" Reghin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în industria alimentară</li> <li>• Tehnician în gastronomie</li> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în agroturism</li> <li>• Tehnician protecția plantelor</li> </ul>	88
3	Liceul Tehnologic "Petru Maior" Reghin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician în instalații electrice</li> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Tehnician în administrație</li> </ul>	93
4	Liceul Tehnologic Nr. 1 Sighișoara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician electrician electronist auto</li> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Tehnician proiectant CAD</li> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician în industria sticlei și ceramicii</li> <li>• Tehnician designer vestimentar</li> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Designer vestimentar</li> </ul>	198
5	Colegiul Agricol "Traian Săvulescu" Târgu Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în administrația publică</li> <li>• Tehnician analize produse alimentare</li> <li>• Tehnician în industria alimentară</li> <li>• Tehnician ecolog și protecția calității mediului</li> <li>• Tehnician în agricultură</li> <li>• Tehnician în agroturism</li> <li>• Tehnician veterinar</li> <li>• Tehnician controlul calității produselor agroalimentare</li> </ul>	179

Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
6	Liceul Tehnologic "Aurel Persu" Târgu Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician transporturi</li> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Tehnician transporturi auto interne și internaționale</li> </ul>	76
7	Liceul Tehnologic "Avram Iancu" Târgu Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician designer vestimentar</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Asistent manager</li> </ul>	89
8	Liceul Tehnologic "Constantin Brâncuși" Târgu Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician desenator pentru construcții și instalații</li> </ul>	13
9	Liceul Tehnologic "ELECTROMUREȘ" Târgu Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în automatizări</li> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician în instalații electrice</li> <li>• Tehnician în hotelărie</li> <li>• Tehnician în activități economice</li> </ul>	119
10	Liceul Vocațional Reformat (limba maghiară) Târgu Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	25
11	Liceul Tehnologic "Gheorghe Șincai" Târgu Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician proiectant CAD</li> <li>• Tehnician electrician</li> <li>• Tehnician electronist auto</li> <li>• Tehnician transporturi</li> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Tehnician electromecanic auto</li> </ul>	133
12	Colegiul Economic Transilvania Târgu Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în administrație</li> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Tehnician în gastronomie</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> </ul>	177
13	Liceul Tehnologic "Ion Vlasiu" Târgu Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician chimist de laborator</li> <li>• Tehnician în prelucrarea lemnului</li> <li>• Tehnician designer mobilă și amenajări interioare</li> <li>• Tehnician operator procesare text/imagine</li> <li>• Tehnician ecolog și protecția calității mediului</li> <li>• Tâmplar universal</li> </ul>	79

Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Designer în industria lemnului</li> </ul>	
14	Liceul Tehnologic "Traian Vuia" Târgu Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician electrician</li> <li>• electronist auto</li> <li>• Coafor stilist</li> <li>• Tehnician transporturi</li> <li>• Tehnician de telecomunicații</li> </ul>	123
15	Liceul Tehnologic Dumbrăvioara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Tehnician în industria alimentară</li> <li>• Tehnician în gastronomie</li> </ul>	25
16	Liceul Teoretic "Gheorghe Marinescu" Târgu Mureș (Postliceal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> <li>• Asistent medical de radiologie</li> </ul>	412
17	Colegiul Tehnic Târnăveni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician ecolog și protecția calității mediului</li> <li>• Tehnician în administrație</li> <li>• Tehnician electromecanic</li> <li>• Tehnician transporturi</li> <li>• Tehnician transporturi auto interne și internaționale</li> </ul>	91
18	Liceul Tehnologic "Constantin Brâncuși" Târnăveni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Confectioner produse textile</li> <li>• Comerciant-vânzător</li> <li>• Instalator instalații tehnico - sanitare și de gaze</li> </ul>	76
19	Liceul Tehnologic Iernut	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în instalații electrice</li> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Tehnician analize produse alimentare</li> <li>• Mecanic agricol</li> </ul>	73
20	Liceul Tehnologic Nr.1 Luduș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în instalații electrice</li> <li>• Tehnician mecatronist</li> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Tehnician în industria textilă</li> <li>• Mecanic auto</li> </ul>	88
21	Liceul Tehnologic "Sfântul Gheorghe" Sângiorgiu de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în gastronomie</li> <li>• Coafor stilist</li> </ul>	35

<b>Nr</b>	<b>Instituție de învățământ tehnic și profesional</b>	<b>Calificări profesionale</b>	<b>Număr total de absolvenți anual (2014/2015)</b>
	Pădure		
22	Liceul Tehnologic "Domokos Kazmer" Sovata	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Tehnician în gastronomie</li> <li>• Comerciant-vânzător</li> <li>• Agent de turism-ghid</li> </ul>	116
23	Liceul Tehnologic Band	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în agricultură</li> </ul>	13
24	Liceul Tehnologic "Vasile Netea" Deda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician proiectant produse finite din lemn</li> <li>• Tehnician activități de agroturism montan</li> </ul>	36
25	Liceul Teoretic "Samuil Micu" Sărmașu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> </ul>	15
26	Colegiul Silvic Gurghiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în silvicultură și exploatare forestiere</li> <li>• Tâmplar universal</li> <li>• Tehnician silvic</li> </ul>	89
27	Liceul Teoretic "Bocskai Istvan" Miercurea Nirajului	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Tehnician protecția plantelor</li> </ul>	49
28	Școala Postliceală Studia Târgu Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cosmetician</li> </ul>	11
29	Școala Postliceală "Dimitrie Cantemir" Târgu Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> </ul>	284
30	Școala Postliceală sanitară Med Farm Speranța Târgu Mureș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> </ul>	56
31	Școala Postliceală Sanitară "Eugen Nicoară" Reghin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> <li>• Asistent medical balneofiziokinetoterapie și recuperare</li> </ul>	56
32	Școala Postliceală Sanitară "Eugen Nicoară" Sighișoara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> </ul>	63

- Județul Sibiu

Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/215)
1	Liceul Tehnologic "TRANSCOM" Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Tehnician electrician electronist auto</li> <li>• Zootehnist</li> <li>• Preparator produse din lapte</li> <li>• Tinichigiu vopsitor auto</li> <li>• Mecanic auto</li> </ul>	26
2	Școala Postliceală "Alma Mater" Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician activități de agroturism montan</li> <li>• Tehnician în comerț internațional</li> <li>• Asistent de gestiune în unități de cazare și alimentație</li> <li>• Asistent manager unități hoteliere</li> <li>• Cosmetician</li> <li>• Stilist</li> <li>• Tehnician maseur</li> <li>• Asistent pentru ocrotirea persoanelor vârstnice</li> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> <li>• Asistent balneofiziokinetoterapie</li> </ul>	0 (autorizat din 2014)
3	Școala Postliceală "Alma Mater" Mediaș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician activități de agroturism montan</li> <li>• Tehnician în comerț internațional</li> <li>• Asistent de gestiune în unități de cazare și alimentație</li> <li>• Asistent manager unități hoteliere</li> <li>• Cosmetician</li> <li>• Stilist</li> <li>• Tehnician maseur</li> </ul>	0 (autorizat din 2014)



Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent pentru ocrotirea persoanelor vârstnice</li> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> <li>• Asistent balneofiziokinetoterapie</li> </ul>	
4	Școala Postliceală "Henri Coandă" Mediaș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> </ul>	46
5	Școala Postliceală "HYGEIA" Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> <li>• Asistent medical de laborator</li> <li>• Asistent medical balneofiziokinetoterapie</li> </ul>	68 (autorizat din 2015)
6	Școala Postliceală Sanitară F.E.G Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> </ul>	202
7	Școala Postliceală "Samuel von Brukenthal" Avrig	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent manager unități hoteliere</li> </ul>	0 (autorizat din 2015)
8	Școala Postliceală Sanitară "Dr. Bălin Alexandru" Mediaș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> <li>• Asistent medical de farmacie</li> </ul>	37
9	Liceul Tehnologic "Avram Iancu" Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician designer mobilă și amenajări interioare</li> <li>• Tehnician proiectant CAD</li> <li>• Tâmplar universal</li> </ul>	75
10	Colegiul Economic "George Barițiu" Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Tehnician în gastronomie</li> <li>• Tehnician în administrație</li> </ul>	210
11	Liceul Tehnologic "Henri Coandă" Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician mecatronist</li> <li>• Operator la mașini cu comandă numerică</li> </ul>	34
12	Colegiul Agricol "D.P. Barcianu" Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician agromontan</li> <li>• Tehnician în agroturism</li> <li>• Tehnician veterinar</li> </ul>	137

Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/215)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> </ul>	
13	Colegiul Tehnic Cibinium Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician designer vestimentar</li> <li>• Tehnician în industria textilă</li> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Coafor stilist</li> </ul>	130
14	Liceul Tehnologic Mârșa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician proiectant CAD</li> </ul>	18
15	Liceul Tehnologic de Construcții și Arhitectură "Carol I" Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician desenator pentru construcții și instalații</li> </ul>	12
16	Colegiul Tehnic Energetic Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în automatizări</li> <li>• Tehnician de telecomunicații - intensiv germană</li> <li>• Tehnician în instalații electrice</li> <li>• Tehnician electrotehnist</li> <li>• Tehnician energetician</li> <li>• Tehnician electromecanic</li> </ul>	144
17	Liceul Tehnologic Iacobeni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Comerciant vânzător</li> </ul>	35
18	Liceul Tehnologic "Ioan Lupaș" Săliște	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> </ul>	34
19	Colegiul Tehnic "Independența" Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician mecatronist</li> <li>• Tehnician electrician electronist auto</li> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician în activități de poștă</li> <li>• Mecanic auto</li> <li>• Tinichigiu vopsitor auto</li> </ul>	137
20	Colegiul Tehnic de Industrie Alimentară "Terezianum" Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în morărit, panificație și produse făinoase</li> <li>• Tehnician analize produse alimentare</li> <li>• Tehnician în prelucrarea</li> </ul>	215

Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/215)
		<p>produse de origine animală</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparator produse din carne și pește</li> <li>• Brutar-patiser-preparator produse făinoase</li> <li>• Operator in industria zaharului si produselor zaharoase</li> <li>• Electromecanic utilaje și instalații comerciale, electrocasnice și din industria alimentară</li> </ul>	
21	Liceul Tehnologic " Școala Națională de Gaz" Mediaș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Tehnician în activități de turism</li> <li>• Tehnician ecolog și protecția calității mediului</li> <li>• Tehnician mecanic pentru întreținere și reparații</li> <li>• Tehnician electronist</li> <li>• Tehnician în automatizări</li> <li>• Tehnician în automatizări (limba maghiară)</li> <li>• Instalator rețele de distribuție locale si magistrale de gaze</li> <li>• Operator la extracția, tratarea, transportul și distribuția gazelor</li> <li>• Ospătar(chelner) în unități de alimentație</li> <li>• Sudor</li> </ul>	247
22	Colegiul Tehnic "Mediensus"Mediaș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician desenator pentru construcții și instalații</li> <li>• Tehnician designer vestimentar</li> <li>• Tehnician în activități economice</li> </ul>	139

Nr	Instituție de învățământ tehnic și profesional	Calificări profesionale	Număr total de absolvenți anual (2014/2015)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Coafor stilist</li> <li>• Confectioner produse textile</li> <li>• Frizer - coafor - manichiurist - pedichiurist</li> </ul>	
23	Liceul Tehnologic Transporturi Rutiere Târnava	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician transporturi</li> <li>• Tinichigu vopsitor auto</li> </ul>	40
24	Liceul Tehnologic Automecanica Mediaș	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Tehnician în gastronomie</li> <li>• Tehnician proiectant CAD</li> </ul>	51
25	Liceul Tehnologic "Nicolae Teclu" Copșa Mică	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician instalator pentru construcții</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> </ul>	56
26	Colegiul Tehnic "August Treboniu Laurian" Agnita	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în industria textilă</li> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> <li>• Tâmplar universal</li> </ul>	71
27	Liceul Tehnologic Cisnădie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician operator tehnică de calcul</li> <li>• Tehnician în achiziții și contractări</li> </ul>	24
28	Liceul Tehnologic "Timotei Cipariu" Dumbrăveni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> <li>• Mecanic auto</li> </ul>	41
29	Liceul Tehnologic "J. Lebel" Tâlmăciu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în turism</li> <li>• Ospătar (chelner) în unități de alimentație</li> </ul>	61
30	Liceul Tehnologic "Ilie Măcelariu" Miercurea Sibiului	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități de comerț</li> </ul>	21
31	Liceul Teoretic "G. Gundisch" Cisnădie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnician în activități economice</li> </ul>	21
32	Liceul Teoretic "Constantin Noica" Sibiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistent medical generalist</li> </ul>	38



## ADR CENTRU

Str. Decebal, 12, 510093, Alba Iulia, România  
Tel.: 0258 - 818616 , 0258 – 815622, Fax: 0258 - 818613  
Internet: [www.adrcentru.ro](http://www.adrcentru.ro), e-mail: [office@adrcentru.ro](mailto:office@adrcentru.ro)

**Investim în viitorul tău!**

Proiect cofinanțat din Fondul European de Dezvoltare Regională prin Programul Operațional Regional 2014-2020

**TITLUL PROIECTULUI:** „SPRIJIN ACORDAT ÎN PERIOADA 01.06.2015 – 31.12.2017 PENTRU OI DIN CADRUL ADR CENTRU ÎN IMPLEMENTAREA, MONITORIZAREA, INFORMAREA ȘI COMUNICAREA LA NIVEL REGIONAL A POR 2014 – 2020, RESPECTIV PENTRU ÎNCHIDEREA POR 2007 - 2013”

**Editorul materialului:** Agenția pentru Dezvoltare Regională Centru

**Data publicării:** Decembrie 2016

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României

**MATERIAL DISTRIBUIT GRATUIT**