Cofinanțat de Uniunea Europeană

Cezar Mihai Hâj, Ștefan-Marius Deaconu (coord.)
Delia Lupescu, Georgiana-Diana Horobeanu, Elena-Mădălina Sukonthotok-Udrea, Anamaria Croitoru

De la universitate la piața muncii: Studiul privind angajabilitatea absolvenților de învățământ superior din România (2026)

Analiza promoțiilor 2020 și 2024 în cadrul CNAAIS 2

Adaptarea ofertei educaționale la piața muncii
MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII

Cezar Mihai Hâj, Ștefan-Marius Deaconu (coord.)

Delia Lupescu, Georgiana-Diana Horobeanu, Elena-Mădălina Sukonthotok-Udrea, Anamaria Croitoru

De la universitate la piața muncii: Studiul privind angajabilitatea absolvenților de învățământ superior din România (2026)

Analiza promoțiilor 2020 și 2024 în cadrul CNAAIS 2

***

UEFISCDI Publishing House

București, 2026

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

București, str. Mendeleev nr. 21-25, Sector 1, cod 010362
Telefon: +40 21 30 23 850; Fax: +40 21 31 15 992
E-mail: office@uefiscdi.ro
www.uefiscdi.ro

Acest document a fost pregătit pentru Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția Comisiei Europene sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest studiu ar putea fi utilizată.

Coordonatori: Cezar Mihai Hâj, Ștefan-Marius Deaconu

Autori: Delia Lupescu, Georgiana-Diana Horobeanu, Elena-Mădălina Sukonthotok-Udrea, Anamaria Croitoru

Copyright 2026 – UEFISCDI Publishing House
ISBN: 978-606-95918-8-8



Acest material este pus la dispoziție sub Licența Creative Commons Atribuire-Necomercial-FărăDerivate 4.0 Internațional. Detaliile pe larg privind exercitarea drepturilor licențiate pot fi parcurse aici:

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.ro

Cuprins

Rezumat executiv 5
Principalele rezultate 5
Constatări suplimentare 6
1. Introducere 8
1.1. De ce monitorizăm angajabilitatea absolvenților 8
1.2. Cadrul european: monitorizarea parcursului profesional al absolvenților 8
1.3. România în comparație europeană 10
1.4. Cadrul național 11
1.5. Demersuri realizate de UEFISCDI 12
1.6. Proiectul PEO-Angajabilitate și studiul CNAAIS 14
1.7. Platforma angajabilitate.uefiscdi.ro 15
1.8. Cum se citește studiul 16
Concluzii 16
2. Metodologie 18
2.1. Populația și cohortele 18
2.2. Instrumentul 19
2.3. Colectarea datelor 20
2.4. Curățarea datelor și deciziile de analiză 22
2.5. Ponderarea 23
2.6. Legarea cu datele administrative REGES 25
2.7. Comparabilitatea cu CNAAIS 1 27
2.8. Analize statistice 29
2.9. Surse calitative complementare 31
2.10. Limite 32
Concluzii 33
3. Tranziția către piața muncii 34
3.1. Munca în timpul studiilor și păstrarea locului de muncă 34
3.2. Angajarea după absolvire 36
3.3. Durata căutării primului loc de muncă 38
3.4. Dificultatea primului loc de muncă și realismul așteptărilor 39
3.5. Primul câștig net declarat 40

3.6. Abilități esențiale și principala provocare la intrarea în piața muncii 41
3.7. Factori asociați cu tranziția 42
Concluzii 43
4. Situația absolvenților pe piața muncii 45
4.1. Rata de ocupare 45
4.2. Statutul pe piața muncii 46
4.3. Caracteristicile locului de muncă 48
4.4. Ocuparea pe grupuri 48
4.5. Aceeași generație la 1 și la 5 ani: cohorta 2020 50
4.6. Absolvenții neocupați 51
4.7. Validarea cu datele REGES 51
Concluzii 53
5. Traiectorii administrative: ce arată datele REGES 54
5.1. Ocuparea salarială înregistrată 54
5.2. Contractul principal 55
5.3. Ocupația și supracalificarea după codul COR din REGES 56
5.4. Mobilitatea între angajatori 57
5.5. Salariul brut înregistrat 58
Concluzii 59
6. Câștigul net lunar 60
6.1. Nivelul câștigului net 60
6.2. Decalaje între grupuri 62
6.3. Factori asociați cu câștigul 63
6.4. Ocupați fără câștig declarat și câștigul dorit 64
Concluzii 64
7. Calitatea ocupării 65
7.1. Supracalificarea 65
7.2. Legătura cu studiile 66
7.3. Caracteristicile locului de muncă 68
7.4. Diferențe între grupuri 69
7.5. Factori asociați cu supracalificarea 72
7.6. Calitatea ocupării și câștigul 72
Concluzii 73

8. Competențe, digitalizare și inteligență artificială 75
8.1. Nivelul competențelor 75
8.2. Limbile străine 77
8.3. Diferențe între grupuri 79
8.4. Competențele și situația pe piața muncii 80
8.5. Inteligența artificială 81
Concluzii 83
9. Experiențe formative în timpul studiilor 84
9.1. Cât de răspândite sunt experiențele formative 84
9.2. Comparația cu CNAAIS 1 86
9.3. Activitățile extracurriculare și implicarea civică 87
9.4. Cine are acces la aceste experiențe 88
9.5. Experiențele formative și situația pe piața muncii 90
Concluzii 91
10. Forme noi de muncă, formare continuă și bunăstare 93
10.1. Modalitatea de muncă și flexibilitatea 93
10.2. Munca pe cont propriu 94
10.3. Formarea continuă 95
10.4. Bunăstarea la locul de muncă 96
10.5. Satisfacția cu viața 98
Concluzii 100
11. Pandemia de COVID-19 și tranziția verde 101
11.1. Pandemia de COVID-19, la cinci ani de la absolvire 101
11.2. Tranziția verde: percepții și competențe 102
Concluzii 104
12. Concluzii și recomandări 105
12.1. Elemente comune 105
12.2. Ce s-a schimbat? 105
12.3. Pași următori 107
12.4. Recomandări 108
Referințe 111
Lista tabelelor 114
Lista figurilor 115

13. Anexe 117
13.1. Anexa 1. Chestionarul aplicat 117
13.2. Anexa 2. Detalii metodologice și modele statistice 135
13.3. Anexa 3. Comparabilitatea cu CNAAIS 1 151
13.4. Anexa 4. Indicatori-cheie (pentru review) 158

Rezumat executiv

Prezentul studiu continuă demersurile realizate de **Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (UEFISCDI)**, în parteneriat cu **Ministerul Educației și Cercetării (MEC**), în domeniul angajabilității absolvenților de învățământ superior. Astfel, **Chestionarul Național privind Angajabilitatea Absolvenților de Învățământ Superior (CNAAIS)** a ajuns la a doua ediție, prima fiind realizată în cadrul proiectului „Calitate în învățământul superior: internaționalizare și baze de date pentru dezvoltarea învățământului românesc" (POCU-INTL)[1].

CNAAIS 2, realizat în cadrul proiectului „Adaptarea ofertei educaționale la solicitările pieței muncii prin fundamentarea politicilor din domeniu pe bază de date" (321003)[2], urmărește absolvenții din 2024 la un an de la absolvire și pe cei din 2020 la cinci ani. Este a doua ediție a CNAAIS, comparabilă cu prima (CNAAIS 1 a fost implementat în 2021) pentru indicatorii comuni și prima legată de Registrul general de evidență a salariaților (REGES). Rezultatele se sprijină pe 558 de respondenți. Eșantionul mic și rata de răspuns scăzută limitează precizia, mai ales la un an de la absolvire și pentru grupurile mici, așa că prezentul raport va reține doar diferențele relevante statistic și va prezenta legăturile dintre caracteristici ca asocieri, nu ca efecte.

Principalele rezultate

OCUPARE LA 5 ANI **88,9%** dintre absolvenții din 2020 erau ocupați (91,2% în CNAAIS 1)	**La cinci ani de la absolvire, situația absolvenților este apropiată de cea din prima ediție.** Dintre absolvenții din 2020, 88,9% erau ocupați, față de 91,2% dintre absolvenții din 2016 măsurați în CNAAIS 1. În acest interval, absolvenții de licență din 2020 au recuperat cea mai mare parte a diferenței față de cei de master.
OCUPARE LA 1 AN · LICENȚĂ **58,2%** dintre absolvenții de licență din 2024 erau ocupați (76,3% în cohorta 2020)	**La un an de la absolvire, ocuparea este mai mică decât în prima ediție, iar scăderea privește mai ales licența.** Dintre absolvenții de licență din 2024, 58,2% erau ocupați, față de 76,3% în cohorta 2020 la același moment. Scăderea se observă mai mult în continuarea studiilor și în inactivitate decât în șomaj, iar primul loc de muncă este descris mai des ca fiind greu de găsit, deși durata căutării nu s-a schimbat.
CÂȘTIG **0,73** câștigul net median la un an, raportat la câștigul mediu din economie (0,77 în prima ediție)	**Absolvenții câștigă mai mult în lei decât în 2021, dar situația lor la nivel național nu s-a îmbunătățit.** La un an de la absolvire, câștigul net median este 0,73 din câștigul mediu din economie, față de 0,77 în prima ediție. Diferențele de câștig sunt mai ales legate de nivelul ocupației, de ciclul de studii și de piața regională a angajatorului, în special în București.

[1] Mai multe informații despre proiectul POCU-INTL pot fi găsite aici: https://pocu-intl.uefiscdi.ro/.
[2] Mai multe informații despre proiectul PEO-Angajabilitate pot fi găsite aici: https://peo-angajabilitate.uefiscdi.ro/.

Principalele rezultate

LEGĂTURA CU STUDIILE **32,8%** dintre absolvenții de licență din 2024 lucrează în domeniul studiat (48,5% în cohorta 2020)	**Aproximativ o treime dintre absolvenții angajați lucrează sub nivelul studiilor, iar la licență legătura cu domeniul de studii absolvit a slăbit.** Ponderea supracalificaților este aproape aceeași ca în ediția anterioară. Dintre absolvenții de licență din 2024, doar 32,8% lucrează în domeniul studiat, față de 48,5% în cohorta din 2020.
EXPERIENȚE FORMATIVE **60%** dintre absolvenți au lucrat în timpul studiilor	**Munca în perioada studiilor și stagiile de practică sunt experiențele din facultate care sunt legate cel mai clar de situația de pe piața muncii.** Circa trei cincimi (60%) dintre absolvenți au lucrat în timpul studiilor. Munca din această perioadă se suprapune cu angajarea după absolvire. Jumătate dintre absolvenți nu au avut însă posibilitatea de a face un stagiu de practică, iar cei fără stagiu sunt de cel puțin două ori mai des supracalificați, inclusiv la caracteristici comparabile. Primii studenți din familie și absolvenții din mediul rural au mai rar experiențe formative.
DATELE REGES **64,6%** dintre absolvenții români din 2024 aveau contract activ la 31.10.2025 (77,1% pentru cei din 2020)	**Datele din registrul contractelor de muncă confirmă, în general, ceea ce declară absolvenții, dar nu pot înlocui analiza calitativă.** La 31 octombrie 2025, 64,6% dintre absolvenții români din 2024 și 77,1% dintre cei din 2020 aveau un contract de muncă activ în REGES. Activitățile independente și munca în străinătate rămân în afara registrului.
COMPETENȚE ȘI IA **84,3%** consideră importante recalificarea și perfecționarea	**Absolvenții își evaluează bine competențele de bază, dar mai slab pe cele digitale avansate și de inteligență artificială (IA).** Cei care folosesc des instrumente de IA se declară pregătiți pentru provocările ei de aproape două ori mai des decât cei care le folosesc rar, iar 84,3% consideră importante recalificarea și perfecționarea.
BUNĂSTARE **58,7%** se consideră fericiți la cinci ani de la absolvire (71,7% în CNAAIS 1)	**Absolvenții se declară mai rar fericiți și mulțumiți de sănătate decât cei din ediția anterioară.** La cinci ani de la absolvire, 58,7% se consideră fericiți, față de 71,7% în CNAAIS 1. Doar puțin peste o treime dintre absolvenți spun că veniturile le permit să trăiască decent.

Constatări suplimentare

- **Scăderea ratei de ocupare la un an și legătura cu continuarea studiilor**. Un sfert dintre absolvenții de licență din 2024 s-au declarat în continuare studenți, iar scăderea ocupării se observă mai mult în continuarea studiilor și în inactivitate decât în șomaj. Tot aici se înscrie accesul la practică: jumătate dintre absolvenți nu au avut posibilitatea de a face un stagiu, iar cei fără stagiu sunt, de multe ori, supracalificați.
- **Registrul contractelor de muncă arată cum lucrează absolvenții, dar nu îi vede pe toți. Activitățile** independente și munca în străinătate rămân însă în afara registrului, așa că REGES completează ancheta, fără să o poată înlocui.

- **Între un sfert și o treime dintre contractele de muncă conțin o clauză de telemuncă**. Datele din CNAAIS 1 și CNAAIS 2 nu pot reconstitui la fel de bine situația contractelor de muncă privind modul de organizare a acestora, în comparație cu datele administrative.
- **Datele arată un decalaj între competențele digitale de bază și cele avansate.** În general, absolvenții se simt încrezători, dar sunt mai puțin siguri atunci când vine vorba de crearea de conținut digital și de utilizarea IA. Pregătirea declarată pentru IA este corelată cu utilizarea efectivă a instrumentelor, iar aproape jumătate dintre absolvenții ocupați lucrează cel puțin parțial la distanță. Rămâne de studiat în ce măsură elementele care vizează competențele digitale îi ajută pe participanți să ajungă la utilizarea practică a instrumentelor, în concordanță cu pregătirea declarată, sau dacă se limitează la competențele de bază.
- **Supracalificarea ridică o întrebare despre granița dintre ocupațiile de specialist și cele de tehnician.** Codul ocupației din REGES confirmă ordinul de mărime al supracalificării declarate, între un sfert și o treime dintre absolvenții cu contract, iar discrepanțele dintre cele două surse apar mai ales la granița dintre specialiști și tehnicieni.
- **Legătura dintre locul de muncă și studii este mai slabă decât în ediția anterioară.** La absolvenții de licență din 2024, legătura dintre locul de muncă și studii este mai slabă decât în ediția anterioară, iar jumătate dintre absolvenți nu au avut posibilitatea de a face un stagiu de practică.
- **Experiențele din timpul studiilor sunt cel mai strâns legate de situația absolvenților pe piața muncii.** Munca în timpul studiilor este asociată cu angajarea după absolvire, iar stagiile de practică, cu obținerea unui loc de muncă la nivelul studiilor. Studenții care sunt primii din familie la facultate și absolvenții din mediul rural au mai puțin acces la experiențe formative. Această diferență nu este confirmată statistic. Cel mai mare decalaj de competențe dintre grupurile sociale se observă la nivelul limbilor străine.
- **Interesul absolvenților pentru competențele verzi este mai mare decât nivelul de pregătire pe care afirmă că l-au dobândit în timpul studiilor.** Aceștia declară că au beneficiat mai des de o astfel de pregătire în domeniul ingineriei și la nivel de master.

1. Introducere

1.1. De ce monitorizăm angajabilitatea absolvenților

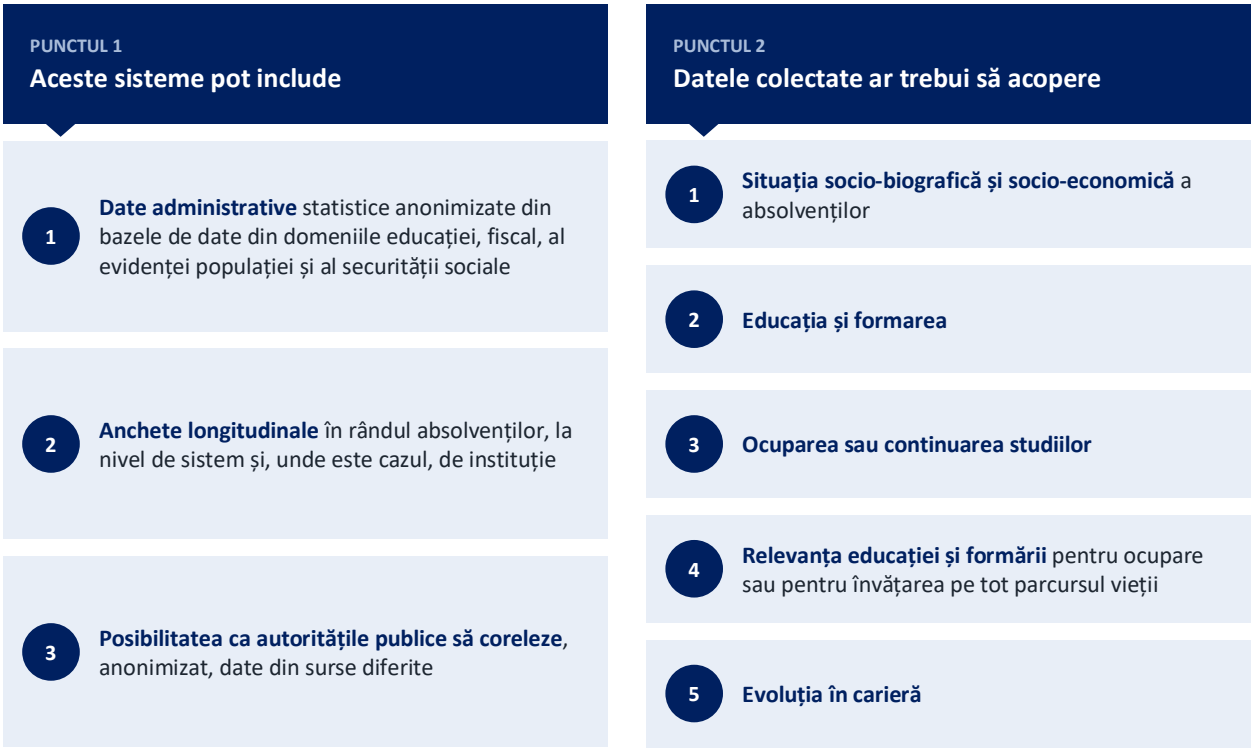
Guvernul României, prin ministerele de resort și împreună cu instituțiile de învățământ superior din România, ia în fiecare an decizii privind cifrele de școlarizare, programele de studii, stagiile de practică și orientarea în carieră. Monitorizarea parcursului profesional al absolvenților devine importantă din acest punct de vedere. Dacă își găsesc un loc de muncă după absolvire, cât de repede, dacă lucrează în domeniul studiat și cât câștigă sunt întrebări la care, în lipsa unor date colectate sistematic, se poate răspunde doar pe baza unor exemple izolate sau a unor raportări diferite de la o universitate la alta. Prima ediție a CNAAIS, din 2021, a constatat că instituțiile de învățământ superior urmăresc parcursul absolvenților în moduri diferite, ceea ce face dificilă compararea rezultatelor oferite de acestea (Deaconu & Hâj, 2022, 16).

Monitorizarea absolvenților răspunde unei nevoi practice a factorilor de decizie, nu doar unei obligații de raportare. Fără date comparabile între instituții și între generații, deciziile privind oferta de studii nu pot ține cont de ce se întâmplă cu absolvenții după absolvire.

1.2. Cadrul european: monitorizarea parcursului profesional al absolvenților

Recomandarea Consiliului din 20 noiembrie 2017 ***privind urmărirea absolvenților*** (2017/C 423/01) este documentul de referință la nivel european. Ea le recomanda statelor membre să îmbunătățească disponibilitatea și calitatea datelor despre activitățile absolvenților și să facă progrese până în 2020 în dezvoltarea unor sisteme de urmărire a absolvenților.

Figura 1.1. Sistemele de urmărire a absolvenților: componente și date recomandate, Recomandarea Consiliului din 20 noiembrie 2017



Sursa: Consiliul Uniunii Europene (2017), punctele 1 și 2; prelucrare proprie.

Recomandarea încurajează și o rată de răspuns ridicată, reprezentativă și constantă la anchete și, atunci când este posibil, urmărirea absolvenților care au emigrat. Comisia Europeană a fost invitată să dezvolte faza-pilot a unei anchete europene privind absolvenții din învățământul terțiar, transpusă în prezent prin intermediul EHESO și al Rețelei europene de monitorizare a parcursului profesional al absolvenților.

Eurograduate. Ancheta europeană a absolvenților a fost realizată în 2022, cu peste 100.000 de absolvenți de licență și master din 18 țări UE/SEE (EACEA, 2025), la un an și la cinci ani de la absolvire (absolvenții din 2020/2021 și 2016/2017). Următoarea rundă, Eurograduate 2026, va include absolvenții din 2024/2025 (T+1) și 2020/2021 (T+5) din 17 țări, printre care și România. Rezultatele sunt așteptate în toamna anului 2027,

La fel ca Eurograduate, CNAAIS observă două cohorte, la un an și la cinci ani de la absolvire. Absolvenții incluși în CNAAIS 2 (cohortele 2020 și 2024) au terminat studiile cu un an mai devreme decât absolvenții din cohorta Eurograduate 2026.

Ținta europeană pentru studii superioare. În Spațiul European al Educației, UE și-a propus ca cel puțin 45% dintre persoanele de 25–34 de ani să aibă studii superioare până în 2030.

Cadrul european cere sisteme care combină anchete repetate cu date administrative, iar CNAAIS 2 folosește pentru prima dată ambele componente. Eurograduate este reperul de comparație, însă cohortele CNAAIS 2 au absolvit cu un an înaintea celor din runda Eurograduate 2026. Prin urmare, rezultatele celor două anchete nu pot fi comparate direct, ci se completează reciproc, oferindu-le decidenților o perspectivă longitudinală asupra tendințelor de angajare și a tranziției absolvenților de învățământ superior către piața muncii.

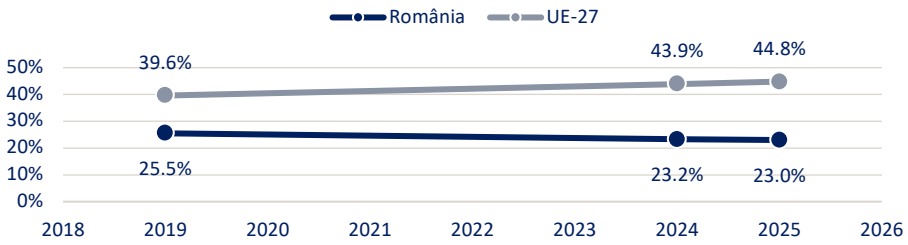
1.3. România în comparație europeană

Doi indicatori Eurostat sunt relevanți pentru acest raport, respectiv:

- **Ponderea tinerilor cu studii superioare** (25–34 de ani; Eurostat, 2026a);
- **Rata de ocupare a absolvenților recenți** (20–34 de ani, care și-au încheiat studiile cu 1–3 ani înainte și nu mai urmează alte forme de educație; Eurostat, 2026b), în Tabelul 1.1.

Datele sunt extrase din baza Eurostat. Valoarea UE pentru 2024 a fost publicată inițial ca 44,1%, apoi revizuită. În 2024, România se afla pe ultimul loc în UE. Între 2005 și 2025, ponderea a crescut cu 9,5 puncte procentuale în România, una dintre cele mai mici creșteri din UE. La nivel european, ponderea din 2025 este aproape de ținta de 45%.

Figura 1.2. Ponderea persoanelor de 25–34 de ani cu studii superioare, România și UE-27, 2019–2025 (%)



An	România	UE-27
2019	25,5%	39,6%
2024	23,2%	43,9%
2025	23,0%	44,8%

Sursa: Eurostat (2026a), sdg_04_20.

În 2025, rata de ocupare a absolvenților recenți de studii superioare din România (84,3%) este sub media UE (86,9%). Pentru absolvenții de nivel mediu și superior (ISCED 3–8), România (72,7%) este printre cele trei țări cu cea mai mică rată, alături de Grecia (62,4%) și Italia (71,8%).

Tabelul 1.1. Rata de ocupare a absolvenților recenți de 20–34 de ani, România și UE-27, 2019–2025 (%)

Indicator (%)	2019	2023	2024	2025
Absolvenți de studii superioare – România	87,6	86,3	87,9	84,3
Absolvenți de studii superioare – UE-27	85,1	87,5	86,6	86,9
Absolvenți de nivel mediu și superior (ISCED 3–8) – România	–	–	–	72,7
Absolvenți de nivel mediu și superior (ISCED 3–8) – UE-27	–	–	82,2	82,9

Sursa: Eurostat (2026b), edat_lfse_24. În 2021, seria are o întrerupere metodologică.

Cifrele Eurostat nu sunt direct comparabile cu cele ale CNAAIS. Indicatorul Eurostat provine din Ancheta Uniunii Europene asupra forței de muncă (în România, ancheta AMIGO a INS). Diferențele față de CNAAIS sunt:

- **definiția ocupării:** definiția Biroului Internațional al Muncii în ancheta Eurostat, statutul declarat de absolvent în CNAAIS;
- **momentul:** 1–3 ani de la absolvire în ancheta Eurostat, un an și cinci ani în CNAAIS;
- **populația:** rezidenți de 20–34 de ani cu studii superioare (ISCED 5–8, inclusiv doctorat), indiferent unde au studiat, față de absolvenții universităților din România;
- **continuarea studiilor:** ancheta Eurostat îi exclude pe cei care urmează alte forme de educație, CNAAIS îi include (capitolul 4).

România are cea mai mică pondere de tineri cu studii superioare din UE, iar în 2025 ocuparea absolvenților recenți a coborât sub media europeană.

1.4. Cadrul național

Ministerul Educației și Cercetării are atribuția de a urmări traseul profesional al absolvenților de învățământ superior prin accesarea informațiilor din registrul general de evidență a salariaților, conform Hotărârii Guvernului nr. 369/2021. Prin OMEd nr. 4504/2021, MEd a desemnat UEFISCDI ca instituție responsabilă cu pilotarea sistemului de monitorizare a angajabilității absolvenților. Prin OMEd nr. 5241/2021, UEFISCDI a devenit punct național de referință pentru monitorizarea parcursului profesional al absolvenților și organismul desemnat pentru sondajul-pilot Eurograduate 2022 (Deaconu & Hâj, 2022, 10). Acesta a fost reiterat prin OMEd nr. 7362/2024.

Legea învățământului superior nr. 199/2023 stabilește responsabilitățile privind urmărirea absolvenților:

- Ministerul Educației (în prezent, Ministerul Educației și Cercetării) monitorizează inserția socioprofesională a absolvenților de învățământ liceal și terțiar (art. 5 alin. 4 lit. t) și gestionează Registrul matricol unic din România (RMUR) (art. 5 alin. 4 lit. e).
- Rectorul prezintă anual un raport care include situația inserției profesionale a absolvenților din promoțiile anterioare (art. 19 alin. 1 lit. h). Raportul este o condiție pentru accesul la finanțarea din bugetul public (art. 19 alin. 2).

Registrul contractelor de muncă. Din 31 martie 2025, evidența contractelor individuale de muncă se ține în platforma REGES, administrată de Inspecția Muncii (Hotărârea Guvernului nr. 295/2025). Termenul de tranziție pentru angajatori a fost prelungit până la 31 decembrie 2025 (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 46/2025), iar HG nr. 295/2025 este în vigoare la data raportului.

Ce a recomandat CNAAIS 1. Prima ediție a subliniat importanța continuării demersurilor de interconectare a bazelor de date administrative relevante pentru urmărirea absolvenților: Registrul Matricol Unic, Registrul general de evidență a salariaților și PatrimVen. Potrivit primei ediții, această interconectare ar îmbunătăți analizele privind inserția absolvenților pe piața muncii. Tot atunci s-a constatat că universitățile urmăresc parcursul absolvenților în moduri diferite.

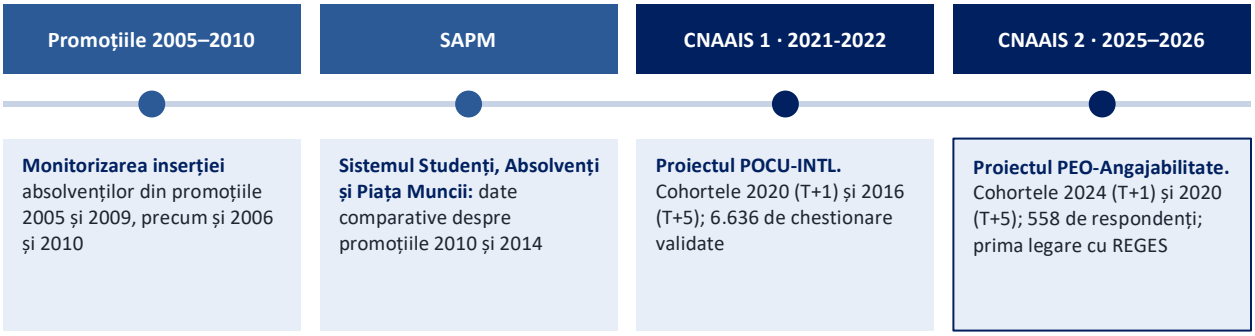
Cadrul național atribuie responsabilități pentru urmărirea absolvenților, dar conectarea automată a registrelor este încă un obiectiv al proiectului PEO-Angajabilitate, nu o practică curentă. Legătura dintre ancheta CNAAIS 2 și REGES a fost făcută punctual pentru acest raport.

1.5. Demersuri realizate de UEFISCDI

CNAAIS nu este primul demers de acest fel. UEFISCDI a monitorizat anterior inserția absolvenților din promoțiile 2005 și 2009, precum și din cele din 2006 și 2010. De asemenea, a dezvoltat sistemul informatic Studenți, Absolvenți și Piața Muncii (SAPM), prin intermediul căruia au fost colectate date comparative despre absolvenții promoțiilor 2010 și 2014 (Deaconu & Hâj, 2022, 5). Prima ediție CNAAIS a constatat că aceste inițiative nu au continuat din cauza lipsei unei finanțări constante (Deaconu & Hâj, 2022, 111).

CNAAIS 1 a fost realizată în cadrul proiectului „Calitate în învățământul superior: internaționalizare și baze de date pentru „Dezvoltarea învățământului românesc” (POCU-INTL), cofinanțat de Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman, cod SMIS 126766 (Deaconu & Hâj, 2022, 5). Studiul a chestionat două generații în două momente de observare, conform modelului Eurograduate: absolvenții din 2020, la un an după absolvire (T+1), și cei din 2016, la cinci ani după absolvire (T+5). Raportul publicat se bazează pe 6.636 de chestionare validate (Deaconu & Hâj, 2022, 17).

Figura 1.3. Monitorizarea absolvenților la UEFISCDI, de la primele demersuri la CNAAIS 2



Sursa: Deaconu & Hâj (2022); prelucrare proprie.

Studiul de față prezintă rezultatele celei de-a doua ediții a chestionarului online (CNAAIS 2), realizată după același design ca CNAAIS 1, cu diferențele descrise în paragraful următor. Absolvenții din 2024 sunt observați la T+1, iar cei din 2020, la T+5. Datele au fost colectate între noiembrie 2025 și martie 2026, iar baza analitică cuprinde 558 de respondenți. Astfel, generația 2020 apare în ambele ediții: o dată la un an și o dată la cinci ani de la absolvire. Eșantioanele sunt însă diferite; prin urmare, comparația urmărește aceeași generație, nu aceleași persoane.

Figura 1.4. Schimbările majore aduse de CNAAIS 2 față de prima ediție

CNAAIS 2 aduce două schimbări majore:	
1 **Legarea cu REGES**	Pentru 526 de absolvenți cetățeni români, răspunsurile au fost legate de registrul contractelor de muncă REGES, ceea ce aplică, la scară mică, legarea anonimizată a datelor din surse diferite, descrisă de Recomandarea Consiliului din 2017 (punctul 1 lit. c), și interconectarea susținută de CNAAIS 1.
2 **Teme noi în chestionar**	Chestionarul include teme noi, precum competențele digitale și de inteligență artificială, munca la distanță și pe cont propriu, formarea continuă, bunăstarea la locul de muncă, activitățile extracurriculare și tranziția verde.

CNAAIS 2 transformă ancheta națională a absolvenților într-o serie, nu într-un exercițiu izolat. Cu două ediții comparabile, pot fi urmărite schimbările de la o generație la alta, iar legătura cu REGES verifică răspunsurile care reflectă percepțiile absolvenților prin raportare la date administrative, conform Recomandării din 2017. Eșantionul mic al acestei ediții limitează însă nivelul de detaliu cu care pot fi interpretate rezultatele.

1.6. Proiectul PEO-Angajabilitate și studiul CNAAIS

CNAAIS 2 este realizat în cadrul proiectului „Adaptarea ofertei educaționale la solicitările pieței muncii prin fundamentarea politicilor din domeniu pe bază de date”, cod MySMIS 321003, finanțat prin Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021–2027. Beneficiarul este UEFISCDI, iar partenerul este Ministerul Educației și Cercetării. Proiectul se derulează pe 36 de luni, între 1 iunie 2024 și 31 mai 2027.

Obiectivul general al proiectului este dezvoltarea de instrumente și capacități care să asigure un cadru coerent pentru proiectarea și monitorizarea politicilor publice privind angajabilitatea absolvenților și pentru programe de studii corelate cu piața muncii. Dintre cele patru obiective specifice, primele trei privesc direct acest studiu: un sistem de monitorizare a angajabilității legat de tendințele regionale, naționale și internaționale, colectarea și analiza de date calitative despre angajabilitate, inclusiv despre supracalificare, și o infrastructură digitală pentru studii și analize.

Ancheta are o activitate dedicată în proiect. Aceasta cuprinde actualizarea metodologiei de monitorizare a parcursului absolvenților, actualizarea platformei online a chestionarului, aplicarea CNAAIS și un studiu separat privind corelarea calificărilor cu inserția pe piața muncii. Printre rezultatele așteptate, pagina proiectului menționează explicit un studiu privind angajabilitatea absolvenților din România pe baza CNAAIS, care este prezentul raport. Alte activități construiesc infrastructura de date: automatizarea legăturii dintre RMU și bazele de date privind salariații și veniturile (PatrimVen), dezvoltarea unor module de vizualizare a datelor pentru universități și operaționalizarea Registrului național integrat al diplomelor și actelor de studii (RUNIDAS).

În jurul anchetei, echipa proiectului a produs (sau este în curs de a produce) mai multe tipuri de materiale. Analizele metodologice au pregătit modelele folosite în raport, de exemplu, ecuația lui Mincer pentru câștiguri sau utilizarea variabilelor instrumentale. Brief-urile tematice tratează pe rând câte o temă, de la traseele educaționale și tranziția pe piața muncii până la munca flexibilă, pandemia și schimbările climatice, după un șablon comun. Proiectul a comandat și o analiză a discuțiilor publice de pe Reddit România despre studii și locuri de muncă. În prezentul raport, această analiză este folosită doar pentru a descrie teme, fără cifre (secțiunea 2.9).

> **Studiul de față este rezultatul de sinteză al activității CNAAIS din proiect** și oferă o imagine de ansamblu la care se raportează celelalte materiale**.** Brief-urile publicate în subsidiar vor aprofunda câte o temă, iar analizele metodologice și infrastructura de date vor face posibile edițiile următoare.

1.7. Platforma angajabilitate.uefiscdi.ro

UEFISCDI administrează o platformă publică dedicată monitorizării și raportării angajabilității absolvenților, la adresa angajabilitate.uefiscdi.ro[3]. Platforma oferă, la nivel național, seturi de statistici construite prin conectarea datelor despre parcursul educațional al absolvenților cu datele despre evoluția lor pe piața muncii, prin interconectarea cu platforma REVISAL, respectiv REGES a Inspecției Muncii, cuprinzând date începând cu generația de absolvenți din 2016, precum și datele CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (Deaconu & Hâj, 2022, 110).

Proiectul PEO-Angajabilitate prevede și actualizarea modulului platformei, astfel încât acesta să conecteze datele universitare cu bazele de date ale noii versiuni REGES, precum și dezvoltarea unui nou modul de vizualizare a datelor, prin interconectarea cu datele înregistrate de ANAF și extrase din PatrimVen. Toate modulele de vizualizare vor fi accesibile și instituțiilor de învățământ superior, pentru a fi utilizate în procesele interne de adaptare a ofertei educaționale la realitățile pieței muncii.

Însă platforma este concepută pentru a răspunde nevoilor diferite ale potențialilor utilizatori. Ministerul Educației și Cercetării poate urmări indicatorii naționali pe cicluri de studii și domenii, de exemplu situația absolvenților de licență la un an de la absolvire, care în această ediție se diferențiază clar de cea a absolvenților de master. Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) pot utiliza datele despre durata căutării unui loc de muncă, canalele prin care absolvenții își găsesc un loc de muncă și cei care nu lucrează. Ministerul Digitalizării poate folosi rezultatele privind competențele digitale și de inteligență artificială. Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior (ARACIS) și Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC) pot corela rezultatele pe domenii cu standardele de calitate și calificările. Universitățile pot compara situația propriilor absolvenți, cunoscută prin monitorizarea internă, cu valorile naționale din domeniul respectiv.

Platforma prezintă și datele din CNAAIS 1 și 2, făcând din acestea o resursă pe care instituțiile o pot consulta singure, dar nivelul de detaliu trebuie să urmeze limitele eșantionului. Menționăm însă că, pentru CNAAIS 2, eșantionul mic face ca multe celule, la nivel de program sau de instituție, să aibă sub 30 de cazuri. Pentru a respecta prevederile și rigorile protecției datelor cu caracter personal, acestea nu se interpretează, iar platforma le va semnala în concordanță.

[3] https://angajabilitate.uefiscdi.ro/

1.8. Cum se citește studiul

Figura 1.5. Structura studiului și modul de lectură

SINTEZĂ

Rezumat executiv	**Principalele constatări și implicațiile lor.** Poate fi citit separat.

CONTEXT ȘI METODOLOGIE

Capitolul 1	**Contextul european și național,** seria de anchete și proiectul în care se înscrie studiul.
Capitolul 2	**Singurul capitol tehnic:** populația și cohortele, instrumentul și definițiile indicatorilor, colectarea, curățarea datelor, ponderarea, legătura cu REGES, comparabilitatea cu CNAAIS 1, analizele statistice, sursele calitative complementare și limitele.

REZULTATE

Capitolele 3–10	**Rezultatele pe teme:** **Cap. 3** Tranziția către piața muncii **Cap. 4** Situația pe piața muncii la momentul anchetei **Cap. 5** Traiectoriile din REGES **Cap. 6** Câștigul net **Cap. 7** Calitatea ocupării **Cap. 8** Competențele **Cap. 9** Experiențele din timpul studiilor **Cap. 10** Formele noi de muncă și bunăstarea
Capitolul 11	**Pandemia de COVID-19 și tranziția verde.**
Capitolul 12	**Concluziile și recomandările,** grupate pe destinatari.

ANEXE

Anexa 1	Anexa 2	Anexa 3	Anexa 4	Anexa 5
Chestionarul aplicat	Definițiile indicatorilor, abaterile de la instrument și rezultatele complete ale modelelor statistice	Comparabilitatea cu CNAAIS 1, pe teme și item cu item	Indicatorii-cheie (pentru review)	Listele de tabele, figuri și acronime

CUM SE CITEȘTE STUDIUL

În capitolele de rezultate, cifrele tehnice nu apar în text. Expresii precum „asociat cu”, „la caracteristici comparabile”, „diferență clară statistic” sau „număr insuficient de cazuri” au un sens precis, explicat o singură dată, în secțiunea 2.8. „T+1” și „T+5” înseamnă la un an, respectiv la cinci ani de la absolvire.

Raportul se poate citi pe capitole, de la cititorul care are nevoie doar de concluzii până la cel care verifică metodologia. Fiecare capitol de rezultate se poate citi independent, iar trimiterile la capitolul 2 și la anexe arată unde se găsesc detaliile.

Concluzii

Monitorizarea angajabilității absolvenților răspunde unei recomandări europene și unei nevoi practice a decidenților din România, iar CNAAIS 2 continuă eforturile României de monitorizare prin instrumente noi.

A doua ediție păstrează designul primei, ceea ce permite o comparație în timp (longitudinalitate) și adaugă legătura cu registrul contractelor de muncă, precum și teme pe care prima ediție nu le acoperă.

Studiul este un rezultat al proiectului PEO-Angajabilitate „Adaptarea ofertei educaționale la solicitările pieței muncii prin fundamentarea politicilor din domeniu pe bază de date” cod MySMIS 321003. Datele vor fi disponibile pe platforma angajabilitate.uefiscdi.ro. Rezultatele trebuie interpretate ținând cont de rata de răspuns mică a acestei ediții.

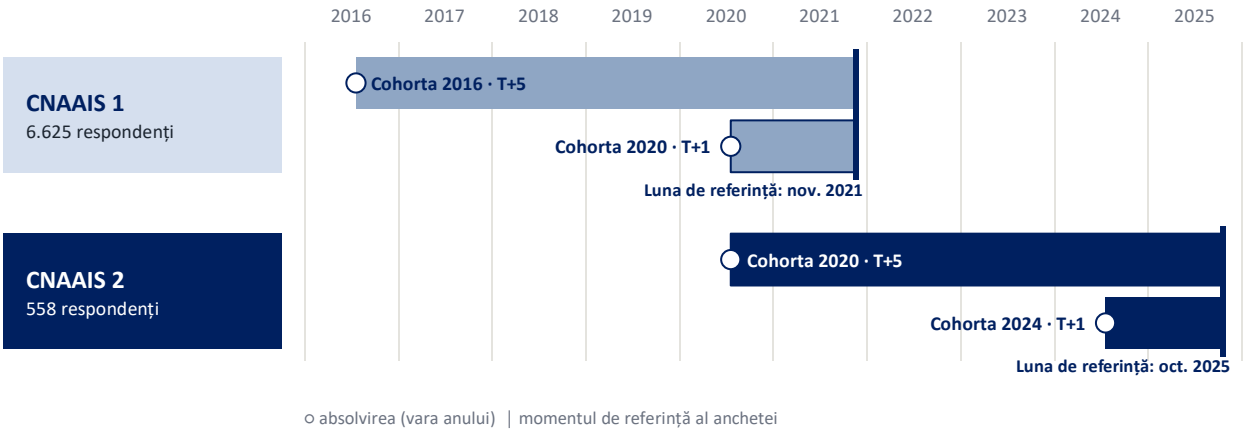
2. Metodologie

2.1. Populația și cohortele

Populația de referință este formată din absolvenții de licență și de master din două generații înregistrate în Registrul Matricol Unic (RMU): cohorta 2020, adică absolvenții anului universitar 2019–2020, și **cohorta 2024**, adică absolvenții anului universitar 2023–2024. Populația folosită la calibrare are 181.863 de persoane, dintre care 89.000 din cohorta 2020 și 92.863 din cohorta 2024. În baza de date, 7 respondenți au alt an de finalizare decât cel al cohortei (3 în cohorta 2020 și 4 în cohorta 2024); ei au fost păstrați în cohorta atribuită. La 1 noiembrie 2025, vârsta mediană a respondenților era de 25 de ani în cohorta 2024 și de 28 de ani în cohorta 2020, iar aproape unul din cinci absolvenți din 2024 și unul din patru din 2020 aveau cel puțin 30 de ani.

Ancheta observă fiecare generație la un moment fix după absolvire: la un an (T+1) pentru cohorta 2024 și la cinci ani (T+5) pentru cohorta 2020. Designul este același ca în CNAAIS 1, care a observat cohortele 2020 (T+1) și 2016 (T+5) (Figura 2.1). Cohorta 2020 apare, deci, în ambele ediții. Comparația pentru ea este de tip pseudo-panel, cu aceeași generație, dar cu eșantioane diferite: baza CNAAIS 1 nu include codul RMUS, așa că nu se poate verifica dacă aceleași persoane au răspuns de două ori.

Figura 2.1. Cohortele observate în cele două ediții CNAAIS și momentele de referință



Cohorta 2020 apare în ambele ediții: la un an de la absolvire în CNAAIS 1 și la cinci ani în CNAAIS 2. Comparația este de tip pseudo-panel – aceeași generație, dar eșantioane diferite.

Sursa: prelucrare proprie.

Datele au fost colectate între noiembrie 2025 și aprilie 2026. Statutul pe piața muncii (întrebarea E.01) este cel declarat la data completării chestionarului. Pentru comparațiile cu date externe, adică registrul REGES și câștigul salarial mediu net din economie, luna de referință este octombrie 2025, iar ziua de referință pentru contractele REGES este 31 octombrie 2025. Pentru CNAAIS 1,

colectarea a avut loc între 17 noiembrie 2021 și 28 februarie 2022. Luna de referință a fost noiembrie 2021. Facem aceste mențiuni întrucât **designul T+1/T+5 permite comparații la același moment de la absolvire în ambele ediții.**

2.2. Instrumentul

Chestionarul este alcătuit din **opt module**: A (date personale), B (studii preuniversitare), C (studii universitare), D (tranziția către piața muncii), E (situația actuală), F (satisfacție și abordări noi), G (autoevaluarea competențelor) și H (tranziția verde). Structura completă - întrebările, variantele de răspuns, metodele de măsurare și numele variabilelor - este prezentată în Anexa 1, tabelele A1.2 – A1.9. Pentru unele variabile, informațiile nu sunt solicitate respondentului, ci sunt preluate din RMU (de exemplu, sexul, data nașterii, filiera de liceu, universitatea și programul absolvit), ceea ce reduce lungimea chestionarului. Schema finală a bazei de date cuprinde 225 de variabile, deoarece unele întrebări au fost descompuse în mai multe variabile (de exemplu, E.02k în 9 variabile), iar la acestea s-au adăugat variabile administrative, coduri COR, variabile derivate și ponderi.

Față de CNAAIS 1, instrumentul aduce întrebări noi despre competențele lingvistice, interpersonale și digitale (cu mai mulți itemi pentru fiecare competență), inteligența artificială, munca la distanță și hibridă, munca pe cont propriu, formarea continuă, bunăstarea la locul de muncă și traiul decent, activitățile extracurriculare și implicarea civică, precum și tranziția verde. Unele întrebări comune au fost modificate: scala dificultății primului loc de muncă (D.04) are sens invers, întrebarea despre stagii (C.12) are cinci variante de răspuns în loc de da/nu, etichetele scalei la întrebările despre pandemie sunt diferite, iar la întrebările despre sănătate și fericire s-a adăugat varianta „nu știu/nu răspund”. Consecințele pentru comparații sunt descrise în secțiunea 2.7.

Tabelul A2.1 din Anexa 2 reunește definițiile indicatorilor folosiți în capitolele de rezultate, care erau prezentate anterior în secțiunile „Aspecte metodologice” ale fiecărui capitol. Pe scurt: un absolvent este ocupat dacă lucrează cu contract de muncă sau de colaborare, ca independent sau ca PFA; este supracalificat dacă ocupația declarată nu cere, în mod obișnuit, studii superioare (grupele majore COR 3–9); câștigul curent se analizează pentru ocupați, cu valori între 0 și 22.000 de lei.

Indicatorii comuni sunt construiți în același mod în cele două ediții, iar regulile lor de calcul au fost verificate prin reproducerea valorilor publicate în CNAAIS 1. Indicatorii noi, mai ales cei de competențe, nu au un termen de comparație și oferă un prim punct de referință.

2.3. Colectarea datelor

Chestionarul a fost completat online, între noiembrie 2025 și aprilie 2026, pe două rute: pe prima, absolvenții au primit o invitație trimisă pe baza datelor de contact din RMU. Pe a doua, chestionarul a fost accesibil deschis, iar răspunsurile au fost validate ulterior în RMU, prin identificatorul personal. Variabila *sursa_completare* a indicat ruta. În baza analitică, 452 de respondenți au venit prin invitație (81%), iar 106 prin acces deschis (19%). Ruta de acces nu a fost folosită la ponderare, pentru că nu există o distribuție a populației pe această variabilă). Datele de identificare au fost separate de răspunsuri înainte de analiză (pseudonimizare), iar în baza analitică rămâne doar codul RMUS.

Invitațiile au fost trimise tuturor absolvenților din cele două generații. Rata de răspuns este mică. Pentru comparație, CNAAIS 1 raportează 8.857 de chestionare începute, 7.303 completate și 6.636 validate, iar Figura 2.2 arată etapele prin care baza reunită de 672 de completări a ajuns la 558 de respondenți.

În **Etapa I** de diseminare a CNAAIS 2025 (4–19 noiembrie 2025), dedicată generației de absolvenți din 2024, invitațiile au fost trimise prin platforma UForm UEFISCDI, în două tranșe zilnice de aproximativ 4.000 de adrese. Platforma a procesat 40.224 de adrese validate. Dintre acestea, 34.786 au primit invitații unice, iar 5.438 au fost marcate ulterior ca invalide. Alte 47.336 de adrese au fost invalidate în urma verificării automate, iar toate invitațiile au fost trimise. Până la închiderea etapei, au fost înregistrate 1.157 de sesiuni, reprezentând 3,33% din invitațiile trimise. Dintre acestea, 320 aveau statusul „Accesat” (linkul a fost deschis, dar chestionarul nu a fost început), 63 statusul „Început completare”, 481 statusul „Completare” (cel puțin o întrebare cu răspuns), iar 293 statusul „Finalizat”. Rata de răspuns complet a fost de 0,84% (293 din 34.786 de invitații). Dacă sunt incluse și chestionarele completate parțial, rata ajunge la 2,23% (774 de chestionare cu cel puțin un răspuns). Dintre cei 837 de respondenți care au început efectiv completarea, 35% au finalizat chestionarul. Etapa a II-a, dedicată generației 2020, a început la 19 noiembrie 2025, urmând același flux operațional.

Etapa a II-a de diseminare a CNAAIS 2025 s-a desfășurat în perioada 20 noiembrie – 9 decembrie 2025 și a vizat generația de absolvenți din 2020. Invitațiile au fost transmise prin platforma UForm UEFISCDI, după același flux ca în prima etapă: două batch-uri zilnice de câte aproximativ 4.000 de adrese. Platforma a procesat 61.492 de adrese validate. Dintre acestea, 56.031 au primit invitații unice, iar 5.461 au fost marcate ca invalide. Alte 113.102 adrese au fost invalidate la verificarea automată, iar nicio invitație nu a rămas netrimisă. Până la închiderea etapei au fost înregistrate 1.823 de sesiuni, adică 3,25% din invitațiile trimise. Dintre acestea, 444 aveau statusul „Accesat”, 88 statusul „Început completare”, 717 statusul „Completare”, iar 574 statusul „Finalizat”. Rata de răspuns complet este de 1,02% (574 din 56.031 de invitații). Dacă se iau în calcul și chestionarele parțial completate, aceasta urcă la 2,30% (1.291 de chestionare cu cel puțin un

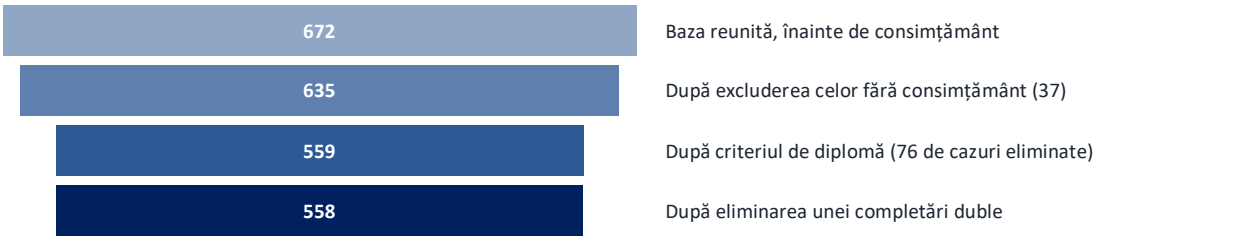
răspuns). Dintre cei 1.379 de respondenți care au început efectiv completarea, 41,6% au ajuns la finalizare, peste nivelul din Etapa I (35%). Etapa a treia de publicare s-a desfășurat prin intermediul unui link anonim, disponibil pe site și pe rețelele sociale, cu condiția stabilirii, împreună cu departamentul IT, a unei metode de validare a respondenților prin CNP.

Etapa a III-a de diseminare a CNAAIS 2025 s-a desfășurat în perioada 18 martie – 14 aprilie 2026 și a vizat ambele generații de absolvenți, 2020 și 2024. Spre deosebire de primele două etape, chestionarul nu a mai fost transmis prin invitații individuale pe platforma UForm UEFISCDI. A fost diseminat printr-un link anonim, publicat pe site și pe paginile de pe rețelele sociale. Pentru ca răspunsurile să poată fi atribuite unor absolvenți reali, departamentul IT a implementat o validare a respondenților pe baza CNP-ului. Până la închiderea etapei au fost înregistrate 651 de sesiuni. Dintre acestea, 360 aveau statusul „Accesat", 91 statusul „Început completare", 81 statusul „Completare", iar 119 statusul „Finalizat". Astfel, 200 de chestionare au cel puțin un răspuns.

Figura 2.2. Etapele de colectare a datelor CNAAIS 2 și constituirea eșantionului analitic

Etapa I 4–19 noiembrie 2025	**Etapa a II-a** 20 noiembrie – 9 decembrie 2025	**Etapa a III-a** 18 martie – 14 aprilie 2026
Generația 2024 · invitații individuale prin UForm UEFISCDI	**Generația 2020 · invitații individuale prin UForm UEFISCDI**	**Generațiile 2020 și 2024 · link anonim pe site și rețele sociale, validare prin CNP**
40.224 adrese validate procesate	**61.492** adrese validate procesate	**651** sesiuni
34.786 invitații unice trimise	**56.031** invitații unice trimise	**119** chestionare finalizate
1.157 sesiuni (3,33% din invitații)	**1.823** sesiuni (3,25% din invitații)	**200** chestionare cu cel puțin un răspuns
293 chestionare finalizate	**574** chestionare finalizate	
774 chestionare cu cel puțin un răspuns	**1.291** chestionare cu cel puțin un răspuns	
0,84% rata de răspuns complet (2,23% cu cele parțiale)	**1,02%** rata de răspuns complet (2,30% cu cele parțiale)	
35% au finalizat, dintre cei care au început	**41,6%** au finalizat, dintre cei care au început	

DE LA RĂSPUNSURI LA BAZA ANALITICĂ



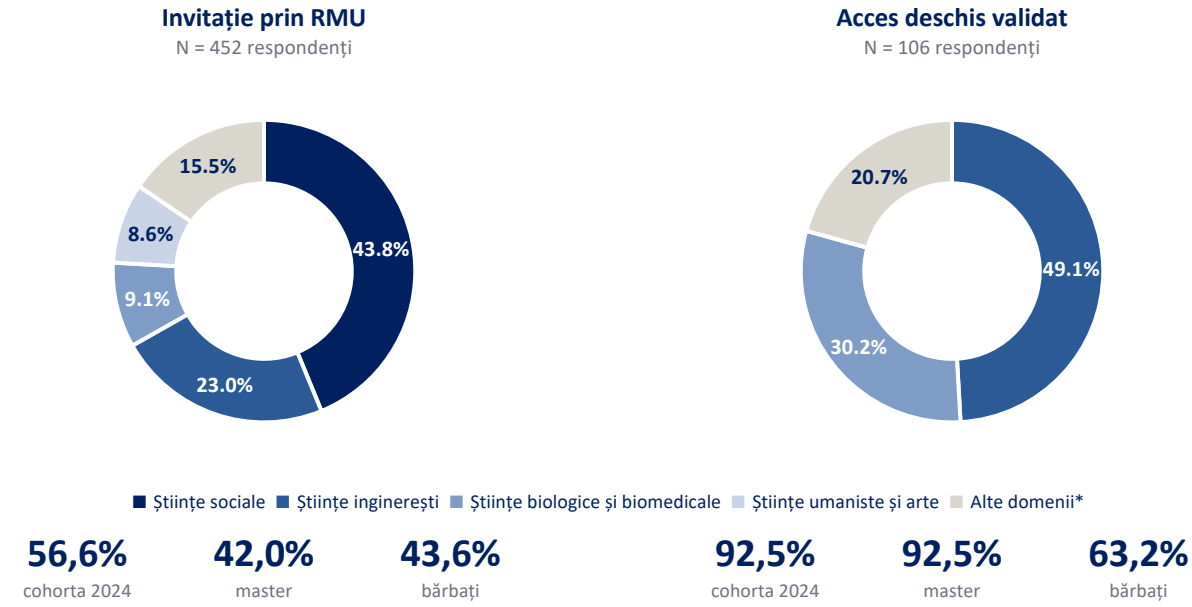
558 de respondenți în baza analitică: 452 prin invitație (81%) și 106 prin acces deschis (19%).

Sursa: prelucrare proprie.

O persoană a completat chestionarul pe ambele rute, deci codul ei RMUS apărea de două ori în baza reunită. S-a păstrat completarea prin invitație. Profilul celor două rute este foarte diferit

(Figura 2.3): aproape nouă din zece respondenți pe ruta deschisă (93 din 106) sunt absolvenți de master din cohorta 2024, iar niciunul nu este de la Științe sociale sau de la Științe umaniste și arte. Rata de ocupare diferă și ea. În cohorta 2024, ea este de 82,7% (interval de încredere 72,5–89,7) pe ruta deschisă și de 65,9% (59,4–71,8) pe ruta prin invitație, iar intervalele nu se suprapun. Efectul acestei diferențe asupra rezultatelor este evaluat în secțiunea 2.8.

Figura 2.3. Structura pe domenii și profilul respondenților, pe ruta de acces (% neponderat)



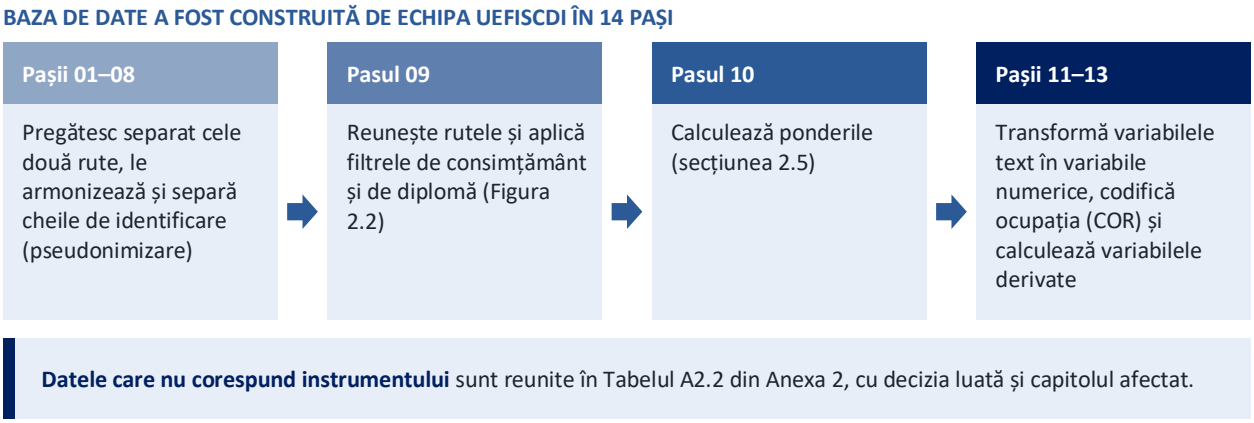
*Sursa: CNAAIS 2. *Matematică și științe ale naturii și Știința sportului (diferența până la 100%).*

Ruta deschisă a adus mai ales absolvenți de master din 2024, cu o rată de ocupare mai mare decât cea a celor invitați. De aceea, rezultatele pentru T+1 sunt verificate și fără această rută, iar rata de răspuns rămâne informația principală care lipsește.

2.4. Curățarea datelor și deciziile de analiză

Baza a fost construită de echipa UEFISCDI în 14 etape. Pașii 01–08 pregătesc separat cele două rute, le armonizează și separă cheile de identificare (pseudonimizare), iar pasul 09 le reunește și aplică filtrele de consimțământ și de diplomă (Figura 2.2). Pasul 10 calculează ponderile (secțiunea 2.5). Pașii 11–13 transformă variabilele text în variabile numerice cu etichete, codifică ocupația declarată conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR) și calculează variabilele derivate, precum nivelul maxim de educație al părinților, primul student din familie și statutul de ocupat.

Figura 2.4. Construirea bazei de date CNAAIS 2



Sursa: prelucrare proprie.

Lipsurile se tratează în funcție de cauză. Dacă întrebarea nu i se aplica respondentului din cauza rutării, răspunsul lipsă nu este considerat non-răspuns. Răspunsurile „Altele” și „Nu știu / nu răspund” sunt tratate ca lipsă. Valoarea 0 este validă pentru indicatorii 0/1 și pentru numărul de limbi străine, dar nu reprezintă un câștig valid.

În pregătirea analizelor au apărut situații în care datele nu corespund Anexei 1 sau Manualului, iar Tabelul A2.2 din Anexa 2 le reunește, cu decizia luată și capitolul afectat. Deciziile au fost luate împreună cu UEFISCDI pe 8 octombrie 2026. Cea mai importantă privește întrebările E.02k (caracteristicile locului de muncă) și E.02c (coordonarea de personal). La cohorta 2024, E.02k lipsește la 124 dintre cei 182 de ocupați invitați prin RMU și la niciunul dintre cei 68 de pe ruta deschisă; E.02c lipsește la 128 din 182, respectiv la 6 din 68. La cohorta 2020, E.02k lipsește la 14 dintre cei 176 de ocupați invitați prin RMU. Lipsesc mai ales răspunsurile absolvenților de licență din 2024: au răspuns 13–15 din 86. Valorile E.02k la T+1 reflectă deci aproape numai absolvenții de master și se compară cu CNAAIS 1 doar pentru master. Cauza nu este documentată.

2.5. Ponderarea

Respondenții nu reproduc structura populației: în eșantionul neponderat sunt prea puțini absolvenți de licență, femei și absolvenți de Științe sociale și de Științe umaniste și arte și prea mulți absolvenți din 2024 și de Matematică și științe ale naturii sau de Științe biologice și biomedicale (Tabelul 2.1). Ponderile corectează aceste diferențe. Ele au fost calculate prin calibrare iterativă la margini (raking) pe patru dimensiuni cunoscute din RMU: sexul, cohorta, ciclul de studii și domeniul fundamental (șase domenii) (Deville & Särndal, 1992; Deville et al., 1993). După calibrare, distribuția ponderată a respondenților pe fiecare dintre cele patru dimensiuni este identică cu cea a populației.

Tabelul 2.1. Structura eșantionului înainte și după ponderare, comparativ cu populația RMU (%)

Dimensiune	Categorie	Eșantion, neponderat (%)	Eșantion, ponderat (%)	Populația RMU (%)
Sex	Femei	52,7	59,4	59,4
Cohortă	2024	63,4	51,1	51,1
Ciclu	Licență	48,4	66,2	66,2
Domeniu	Științe sociale	35,5	41,4	41,4
Domeniu	Științe inginerești	28,0	27,9	27,9
Domeniu	Matematică și științe ale naturii	13,1	7,7	7,7
Domeniu	Științe biologice și biomedicale	13,1	9,6	9,6
Domeniu	Științe umaniste și arte	7,0	9,8	9,8
Domeniu	Știința sportului	3,4	3,6	3,6

Baza conține două variabile de ponderare, care diferă doar prin scară. Ponderea weight_rake_pop are suma egală cu populația (181.863), astfel încât fiecare respondent „reprezintă” un număr estimat de absolvenți. Ponderea weight_rake_norm este aceeași pondere, normalizată astfel încât media să fie 1, iar suma să fie egală cu numărul de respondenți. Prin urmare, raportul dintre ponderile a doi respondenți este același în ambele variante, iar procentele, mediile și medianele sunt identice. Raportul folosește weight_rake_norm pentru toate estimările. Ponderea *weight_rake_pop* ar fi necesară doar pentru estimarea numărului absolut de absolvenți, lucru pe care raportul nu îl face.

Tabelul 2.2. Diagnosticul ponderilor

Diagnostic	Total	Cohorta 2020	Cohorta 2024
Ponderea minimă / maximă	0,307 / 2,188	0,429 / 2,188	0,307 / 1,567
Raportul maxim / minim	7,1	5,1	5,1
Coeficientul de variație	0,478	0,366	0,427
Efectul de design Kish	1,23	1,13	1,18
N efectiv Kish	*454*	*180*	*299*

Ponderile nu sunt extreme (Tabelul 2.2): cea mai mare este de aproximativ șapte ori mai mare decât cea mai mică. Efectul de design Kish (1,23) indică faptul că inegalitatea ponderilor reduce precizia, echivalentul unui eșantion de circa 454 de persoane; acesta este „N-ul efectiv” utilizat la calcularea intervalelor de încredere. Calibrarea nu transformă eșantionul într-unul probabilistic: o parte dintre respondenți au participat prin acces deschis, iar probabilitățile de

răspuns nu sunt cunoscute. De asemenea, calibrarea nu corectează diferențele dintre respondenți și nerespondenți care nu țin de cele patru dimensiuni. Prin urmare, formularea corectă este „rezultate calibrate la marginile RMU”, nu „eșantion reprezentativ”.

Ponderarea aduce eșantionul la structura populației pe sex, cohortă, ciclu și domeniu, dar nu poate corecta autoselecția. Analizele de sensibilitate din secțiunea 2.8 arată cât de mult depind rezultatele de ponderare.

2.6. Legarea cu datele administrative REGES

REGES este registrul electronic al contractelor individuale de muncă, administrat de Inspecția Muncii. UEFISCDI colectează date în baza unui protocol semnat cu Inspecția Muncii care are nr. 862/19.03.2026. Obiectul protocolului este prevăzut la art. 1 și prevede furnizarea, în mod gratuit, în condițiile legii, a datelor din:

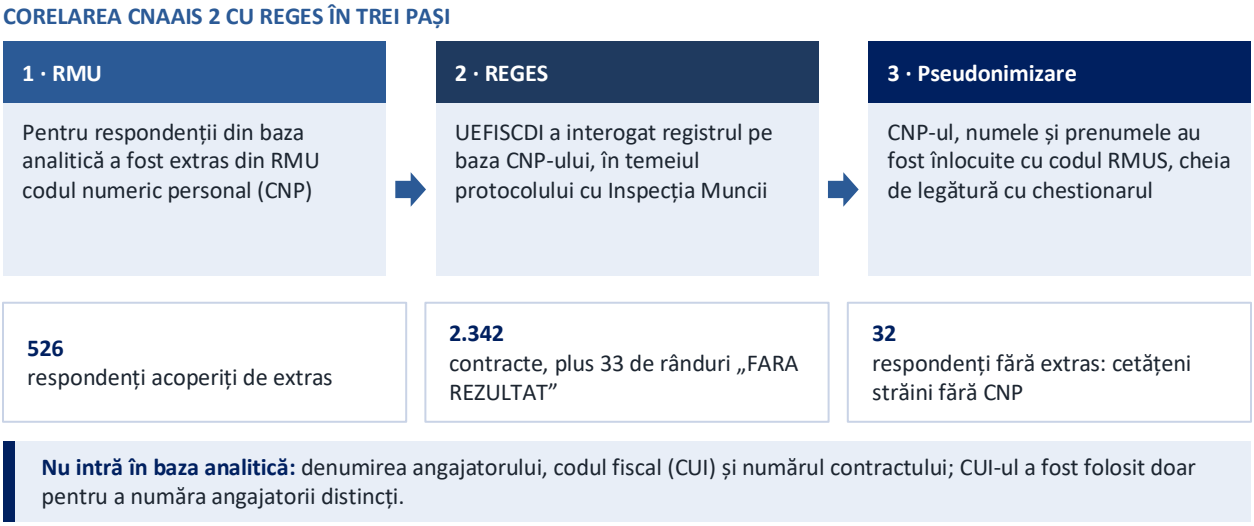
- REGES, din care să rezulte situația pe piața muncii a absolvenților unităților de învățământ superior din România, în vederea derulării unor analize privind angajabilitatea absolvenților de învățământ superior de către UEFISCDI și MEC.
- RUNIDAS, din care să rezulte date agregate care pot fi valorificate, prin publicarea acestora în cadrul unor platforme sau studii, în beneficiul studenților și cursanților, contribuind la digitalizarea proceselor administrative, la prevenirea fraudelor și la monitorizarea parcursului profesional al absolvenților. În baza datelor centralizate în RUNIDAS, pot fi validate elemente relevante pentru respectarea legislației muncii, în colaborare cu Inspecția Muncii, cu respectarea cadrului legal aplicabil și a normelor privind protecția datelor.

Corelarea dintre CNAAIS 2 și REGES a urmat trei pași. Mai întâi, pentru respondenții din baza analitică a fost extras din RMU codul numeric personal (CNP). Apoi, UEFISCDI a interogat registrul pe baza CNP-ului, în temeiul protocolului încheiat între Inspecția Muncii și UEFISCDI pentru implementarea mecanismului de monitorizare a angajabilității absolvenților. În final, în fișierul folosit la analiză, CNP-ul, numele și prenumele au fost înlocuite cu codul RMUS, care este cheia de legătură cu răspunsurile la chestionar. Denumirea angajatorului, codul fiscal (CUI) și numărul contractului nu intră în baza analitică; CUI-ul a fost folosit doar pentru a număra angajatorii distincți.

Extrasul acoperă 526 de respondenți și conține 2.342 de contracte, plus 33 de rânduri „FARA REZULTAT” pentru persoanele fără niciun contract (Tabelul 2.3). Cei 32 de respondenți fără extras sunt cetățeni străini fără CNP. Registrul poate fi interogat doar pe baza CNP-ului, așa că ei nu pot

fi căutați în REGES. O persoană este marcată ca străină în baza CNAAIS, dar în extrasul național apare naționalitatea română. Capitolul 5 analizează doar românii cu extras.

Figura 2.5. Corelarea răspunsurilor CNAAIS 2 cu registrul REGES



Sursa: prelucrare proprie.

Tabelul 2.3. Acoperirea REGES pe cohorte (N)

Acoperire REGES	Cohorta 2020	Cohorta 2024	Total
Cel puțin un contract înregistrat	186	307	493
Extras fără niciun contract („FARA REZULTAT”)	8	25	33
Fără extras (cetățeni străini)	10	22	32
Total	204	354	558

Din extras au fost folosite, pentru analiză, următoarele câmpuri: data începerii activității (*workStartDate*), data încetării (*workEndDate*), starea contractului, data ultimei actualizări (câmpul *info*), norma, numărul de ore (câmpul *interval*), durata contractului (determinată sau nedeterminată), tipul contractului (inclusiv clauza de telemuncă), codul COR, salariul brut, județul angajatorului, naționalitatea și CUI-ul (doar pentru numărare)[4].

Contractul principal este, dintre contractele active la data de referință, cel cu normă întreagă; la egalitate, cel început cel mai recent. Data absolvirii este considerată finalul anului universitar de finalizare. Noul an universitar începe în prima zi lucrătoare din octombrie, așa că, pentru ambele

[4] Un contract este activ la 31 octombrie 2025 dacă a început cel târziu la această dată și nu a încetat înainte de ea. Pentru 1.187 de contracte cu starea „încetat” (1.159), „transferat” (20) sau „loc de muncă schimbat” (8), extrasul nu are dată de încetare; pentru acestea s-a folosit, din extrasul REGES, data ultimei actualizări. La contractele care au ambele date, diferența mediană este de 0 zile, dar la o treime depășește 30 de zile. Varianta în care aceste contracte sunt considerate active este raportată ca limită superioară.

cohorte, contractele începute după 30 septembrie a anului de absolvire sunt considerate ulterioare absolvirii. Salariul din extras este brut și reflectă ultima actualizare a contractului: la 346 dintre cele 384 de contracte principale active la 31 octombrie 2025, actualizarea este ulterioară datei de referință, deci salariul descrie în general situația din 2026. Câmpul interval nu are unitate de măsură. Au fost aplicate deci patru reguli, decise împreună cu UEFISCDI pe 8 octombrie 2026 (Tabelul 2.4). După regula R2, salariul orar median al contractelor cu timp parțial plauzibile este de 17,9 lei (ore pe zi), 24,4 lei (ore pe săptămână) și 32,5 lei (ore pe lună).

Tabelul 2.4. Regulile pentru numărul de ore și salariu (REGES)

Regulă	Conținut	Contracte
R1 – Normă întreagă	8 ore pe zi, adică 168 de ore pe lună, indiferent de valoarea din interval. Câmpul este gol (1.172 de contracte) sau are valoarea 8 (397); apar și 40 (35), 7 (10), 6 (3), 16 (1) și 176 (1). Salariul se folosește ca atare.	1.619
R2 – Timp parțial	Sub 8 = ore pe zi (× 21 de zile); între 8 și 40 = ore pe săptămână (× 4,2); peste 40 = ore pe lună. Factorii sunt aleși astfel încât 8 ore pe zi = 40 de ore pe săptămână = 168 de ore pe lună.	723
R3 – Validare prin salariu	Salariul orar se compară cu cel al contractelor cu normă întreagă actualizate în același an. O valoare în afara intervalului dintre percentilele 1 și 99 marchează contractul ca „neplauzibil”. Contractul rămâne în analizele de ocupare, dar este exclus din cele de salariu.	120 neplauzibile (8 contracte principale)
R4 – Echivalent normă întreagă	Salariul brut echivalent normă întreagă = salariul × 168 / orele lunare.	toate contractele validate

Concordanța dintre statutul declarat și existența unui contract activ este măsurată prin procentul de acord și prin coeficientul kappa Cohen, care arată cât de mare este acordul peste cel la care ne-am aștepta întâmplător (0 = acord întâmplător, 1 = acord perfect). Comparația se face pe românii cu statut declarat valid (314 la T+1 și 192 la T+5). Valorile din capitolul 5 (64,6% și 77,1%) sunt calculate pe toți românii cu extras (332 și 194), de aceea diferă puțin de cele din secțiunea 4.7 (63,3% și 77,8%). Limita superioară diferă în același fel. Ea este 82,8% și 91,8% în secțiunea 4.7, respectiv 83,5% și 91,3% în secțiunea 5.1.

REGES confirmă, în general, ocuparea declarată, dar acoperă doar salariații cu contract individual de muncă înregistrat în România. Activitățile independente, PFA, statutele speciale, munca în străinătate și cetățenii străini rămân în afara registrului, iar salariul înregistrat este brut și datat ulterior datei de referință.

2.7. Comparabilitatea cu CNAAIS 1

Comparațiile cu prima ediție respectă trei principii. Primul: se compară același moment de la absolvire, adică T+1 (cohorta 2024 față de cohorta 2020) și T+5 (cohorta 2020 față de cohorta

2016). Al doilea: se compară doar indicatori cu aceeași întrebare și aceeași definiție; acolo unde scala sau variantele de răspuns s-au schimbat, comparația s-a făcut cu menționarea limitărilor sau nu s-a făcut. Al treilea: indicatorii CNAAIS 1 au fost recalculați din baza de date a primei ediții, conform regulilor CNAAIS 2, iar recalcularea a fost verificată prin reproducerea exactă a cinci indicatori publicați. Baza armonizată are 7.183 de cazuri: 6.625 din CNAAIS 1 (fișierul disponibil; raportul publicat indică 6.636) și 558 din CNAAIS 2.

Pentru câștiguri, aceeași regulă de excludere (0 < câștig ≤ 22.000 lei) a fost aplicată și bazei CNAAIS 1. Cu ea, mediile pe licență și master se apropie de cel mult 2% de valorile publicate în prima ediție (3.453 și 3.742 lei la T+1; 4.488 și 4.848 lei la T+5). Primul câștig a fost analizat în fiecare ediție între percentilele 1 și 99 (Tabelul A2.1). La întrebările despre pandemie, CNAAIS 1 a folosit aceeași formulare (E.09 pentru traseul educațional și E.08 pentru cel profesional) pentru aceeași cohortă, în 2021, dar etichetele scalei diferă, de aceea, comparația dintre cele 2 ediții la acest criteriu s-a realizat cu următoarea limitare: categoria de mijloc este „neutru” în CNAAIS 1 și „în oarecare măsură” în CNAAIS 2. De aceea, se compară doar ponderea răspunsurilor „în mare” și „în foarte mare măsură”.

Pentru că eșantionul CNAAIS 1 este de peste zece ori mai mare, valoarea lui este tratată ca punct de referință, iar în analiză o diferență este comentată doar atunci când intervalul de încredere din CNAAIS 2 nu include valoarea din CNAAIS 1. Populația de referință diferă puțin. CNAAIS 1 a inclus doar absolvenții de la învățământul cu frecvență și a exclus absolvenții instituțiilor militare. Baza CNAAIS 2 conține 21 de absolvenți de la învățământul cu frecvență redusă sau la distanță (3,8% din eșantion), păstrați în analiză, inclusiv în comparații. Analizele pe domenii folosesc cele șase domenii fundamentale, nu cele noi din ISCED, folosite în CNAAIS 1, din cauza numărului redus de cazuri.

Trei situații sunt tratate separat.

Modalitatea prin care a fost găsit locul de muncă (E.02a) are aceeași listă de răspunsuri în ambele chestionare, însă distribuțiile sunt aproape opuse: în CNAAIS 1, site-urile de profil sunt menționate de 7 respondenți, iar târgurile, de 1.621; în CNAAIS 2, site-urile sunt menționate de 123 de respondenți, iar târgurile, de 2. Totuși, o schimbare de această amploare nu poate fi disociată de o posibilă eroare de codificare la exportul din platforma primei ediții, astfel încât indicatorul nu este comparabil. În privința duratei căutării unui loc de muncă, raportul CNAAIS 1 indică o medie de 3,5 luni pentru generația 2016 și de 3,6 luni pentru generația 2020, în concordanță cu recalcularea (3,47 și 3,64).

Comparațiile cu CNAAIS 1 sunt limitate la indicatorii cu aceeași întrebare și aceeași definiție, iar valorile primei ediții au fost recalculate cu aceleași reguli. Stagiile, canalele de angajare, nivelul competențelor și toate întrebările noi nu se compară.

Figura 2.6. Regulile de comparare cu prima ediție (CNAAIS 1)



Sursa: prelucrare proprie.

2.8. Analize statistice

Toate procentele și medianele sunt ponderate cu weight_rake_norm și sunt însoțite de numărul neponderat de răspunsuri (N). Intervalele de încredere de 95% pentru procente sunt calculate prin metoda Wilson, cu N efectiv Kish; intervalele pentru mediane, prin bootstrap cu 500 de replicări. Un interval de încredere arată limitele între care se află, cu probabilitate mare, valoarea din populație. Celulele cu mai puțin de 30 de cazuri neponderate sunt marcate cu asterisc și nu se interpretează; pentru capitolele 3–12, intervalele nu mai apar în tabelele din text, ci sunt reunite în Anexa 2 (Tabelul A2.11).

O diferență între două grupuri este considerată clară statistic doar când intervalele lor de încredere nu se suprapun, o regulă mai strictă decât un test statistic obișnuit, deci unele diferențe reale pot rămâne neconfirmate pe acest eșantion. Pentru comparațiile cu CNAAIS 1 se folosește regulile detaliate în secțiunea 2.7. Diferențele dintre mediane fără interval de încredere (de exemplu decalajele de câștig dintre grupuri) sunt descriptive.

Pentru a vedea care caracteristici rămân legate de un rezultat când celelalte sunt ținute constante, au fost estimate șapte modele de regresie (Anexa 2, Tabelul A2.3). Pentru rezultate de tip da/nu (ocupat, a avut un loc de muncă după absolvire, supracalificat) s-a folosit regresia logistică; pentru câștiguri, regresia liniară pe logaritmul câștigului. Toate modelele sunt ponderate și au erori standard robuste (HC1). Variabilele explicative sunt cohorta, ciclul, sexul, domeniul fundamental, primul student din familie și experiențele din timpul studiilor; modelele de câștig adaugă supracalificarea și sectorul, iar unul dintre ele, județul angajatorului din REGES.

Categoria de referință pentru domeniu este Științe sociale, grupul cel mai numeros; din cauza numărului mic de cazuri, Științele umaniste și artele sunt grupate cu Știința sportului. Rezultatul unui model logistic este un raport de șanse (odds ratio). El compară șansele, nu procentele: un raport de 3 înseamnă șanse de aproximativ trei ori mai mari decât în grupul de referință, iar un raport de 0,5, șanse de două ori mai mici. Rezultatele modelelor de câștig sunt exprimate ca diferențe procentuale ale câștigului. Coeficienții, intervalele de încredere și pragurile de semnificație sunt în Anexa 2.

Consistența internă a indicilor de competențe a fost verificată cu coeficientul alfa Cronbach, care arată cât de bine măsoară itemii aceeași competență; toate valorile sunt între 0,77 și 0,93, deci acceptabile. Diferențele dintre domenii la indicii de competențe au fost testate cu o regresie ponderată cu erori robuste; diferențele dintre alte grupuri sunt descriptive. Pentru tranziția verde s-au folosit corelații ponderate pe ranguri, fără test. CNAAIS 1 a folosit corelații Pearson pentru legătura dintre competențe și câștig; de aceea, pentru competențe se compară doar direcția legăturii.

Indicatorii principali au fost calculați în trei variante: ponderat, cu toate rutele (estimarea din raport), neponderat și ponderat doar pentru respondenții invitați prin RMU, fără recalibrare (Tabelul 2.5). La T+5, ocuparea și câștigul sunt practic aceleași în toate variantele, iar supracalificarea neponderată este cu 3,4 puncte procentuale mai mică. La T+1, rezultatele depind atât de ponderare, cât și de ruta de acces: fără respondenții de pe ruta deschisă, rata de ocupare ar fi de 65,9% în loc de 68,6%, iar câștigul net median de 3.700 de lei în loc de 4.000. În toate variantele, rata de ocupare la T+1 rămâne sub cea din CNAAIS 1 (80,5%). Pentru câștig a fost calculată și o variantă cu toate valorile pozitive, inclusiv cele peste 22.000 de lei; mediana nu se schimbă.

Tabelul 2.5. Analize de sensibilitate pentru indicatorii principali

Indicator	Ponderat, toate rutele (estimarea din raport)	Neponderat, toate rutele	Ponderat, doar invitații prin RMU
Ocupare T+1 (%)	68,6	74,4	65,9
Ocupare T+5 (%)	88,9	89,6	89,2
Câștig net median T+1 (lei)	4.000	4.000	3.700
Câștig net median T+5 (lei)	5.000	5.000	5.000
Supracalificare T+1 (%)	34,9	31,8	36,7
Supracalificare T+5 (%)	30,3	26,9	30,7

Recomandarea adresată cititorilor este să parcurgă următoarele expresii astfel:

Figura 2.7. Cum se interpretează expresiile din capitolele de rezultate

EXPRESIA DIN TEXT	CE ÎNSEAMNĂ
„Asociat cu” / „merge împreună cu”	Două caracteristici apar împreună mai des decât ne-am aștepta, nu că una o cauzează pe cealaltă.
„La caracteristici comparabile”	Rezultatul provine dintr-un model care menține constante celelalte variabile.
„Diferență clară statistic”	Intervalele de încredere nu se suprapun sau, în cazul modelelor, intervalul raportului de șanse nu include valoarea 1.
„Diferența nu este clară statistic” / „nu poate fi confirmată pe acest eșantion”	Aceste condiții nu sunt îndeplinite; nu înseamnă că diferența lipsește.
„Număr insuficient de cazuri” (marcat cu asterisc)	Există mai puțin de 30 de răspunsuri neponderate: valoarea este afișată, dar nu se interpretează.
„De aproximativ trei ori mai mari șanse”	Descrie un raport de șanse de aproximativ 3.

Sursa: prelucrare proprie.

Toate rezultatele statistice ale raportului sunt asocieri, iar regula de comparare este deliberat strictă. Pe un eșantion de 558 de respondenți, această alegere reduce riscul de a interpreta diferențe întâmplătoare, cu prețul de a lăsa neconfirmate unele diferențe mici.

2.9. Surse calitative complementare

Pe lângă anchetă și datele REGES, proiectul a analizat discuțiile publice despre studii și piața muncii pe Reddit România. Analiza a fost realizată pentru UEFISCDI de un furnizor extern, pe 19.167 de fire de discuție și 516.915 comentarii publicate între 21 aprilie și 14 iulie 2026, după eliminarea conturilor automate și a conținutului șters. Temele au fost identificate cu ajutorul dicționarelor de termeni construite manual. Tonul mesajelor a fost clasificat automat. Discuțiile au fost grupate în funcție de asemănarea textelor, iar rezultatele sunt prezentate în șase rapoarte tematice și un document de sinteză.

Menționăm că rapoartele și documentul de sinteză menționate au o limitare: aceste date nu descriu populația absolvenților. Utilizatorii Reddit sunt mai tineri, mai urbani și mai des din IT, perioada se suprapune cu sesiunea și admiterea, iar căutarea după cuvinte ratează formulările indirecte. Rapoartele nu dau lista completă a comunităților incluse, nu raportează o validare a dicționarelor și nu arată câte persoane distincte au scris mesajele.

Discuțiile online arată cum vorbesc tinerii despre angajare atunci când nu îi întreabă oficial cineva, ci când vorbesc liber, însă discuțiile nu surprind cât de des li se întâmplă un lucru. De aceea, în capitolele 3, 4 și 8, ele sunt folosite doar pentru a descrie teme, alături de rezultatele anchetei, fără cifre și fără citate, iar nicio concluzie a raportului nu se sprijină exclusiv pe discuțiile analizate.

2.10. Limite

Prezentul studiu are mai multe tipuri de limitări:

1. **Dimensiunea eșantionului.** Cu 558 de respondenți, multe grupuri au sub 30 de cazuri și nu pot fi analizate separat, iar intervalele de încredere sunt largi. Efectul acestei limitări este că diferențele mici dintre grupuri sau dintre ediții nu pot fi confirmate. Pentru atenuarea acestui efect, autorii au optat pentru regulile: analizele pe domenii folosesc cele șase domenii fundamentale, iar regula de comparare este strictă.
2. **Limitări legate de rata de răspuns și autoselecția**. Rata de răspuns este mică, iar o parte dintre respondenți au completat chestionarul folosind linkul cu acces deschis, cu un profil diferit. Efectul acestei limitări este că: respondenții pot diferi de nerespondenți prin caracteristici pe care ponderarea nu le corectează, iar diferența dintre rute (secțiunea 2.3) arată că astfel de diferențe există. Atenuarea efectului a fost realizată prin: calibrarea pe patru dimensiuni și analizele de sensibilitate fără ruta deschisă.
3. **Limitări legate de datele declarate**. Competențele, satisfacția și percepțiile sunt declarate de respondenți, nu măsurate. Efectul acestei limitări este că datele declarate reflectă și încrederea în sine sau standarde diferite între domenii. De aceea, rezultatele sunt formulate ca autoevaluări.
4. Abateri de la instrument și răspunsuri lipsă cu tipar sistematic. În procesul de completare, respondenții s-au abătut uneori de la instrument – de exemplu: au lăsat nerăspuns unele întrebări precum: E.02k, E.02c, G.01–G.02, F.02a0 și F.04b–F.04d (Tabelul A2.2). Efectul acestei limitări: unele analize se fac pe subgrupuri sau doar descriptiv. Pentru atenuarea acestui efect autorii au documentat deciziile luate în cazurile acestor întrebări și au semnalat în text indicatorii afectați.
5. Limitări legate de acoperirea cu date din REGES.

Registrul conține doar contractele individuale de muncă înregistrate în România și doar pentru cetățenii români cu CNP completat de către universitate în RMU. Efectul acestei limitări este că ocuparea înregistrată este mai mică decât ocuparea totală. Pentru a atenua acestei efecte autorii au decis să prezinte ocuparea înregistrată separat de cea declarată. De asemenea efectul acestei limitări este că niciunul dintre modele nu permite concluzii cauzale (secțiunea 2.8).

Figura 2.8. Limitele studiului, efectele lor și modul de atenuare

LIMITA	EFECTUL	CUM A FOST ATENUAT
1 **Dimensiunea eșantionului**	Diferențele mici dintre grupuri sau dintre ediții nu pot fi confirmate.	Analizele pe domenii folosesc cele șase domenii fundamentale; regula de comparare este strictă.
2 **Rata de răspuns și autoselecția**	Respondenții pot diferi de nerespondenți prin caracteristici pe care ponderarea nu le corectează.	Calibrarea pe patru dimensiuni și analizele de sensibilitate fără ruta deschisă.
3 **Datele declarate**	Datele reflectă și încrederea în sine sau standarde diferite între domenii.	Rezultatele sunt formulate ca autoevaluări.
4 **Abateri de la instrument și răspunsuri lipsă cu tipar sistematic**	Unele analize se fac pe subgrupuri sau doar descriptiv.	Deciziile au fost documentate, iar indicatorii afectați sunt semnalați în text.
5 **Acoperirea cu date din REGES**	Ocuparea înregistrată este mai mică decât ocuparea totală.	Ocuparea înregistrată este prezentată separat de cea declarată.

Sursa: prelucrare proprie.

Concluzii

CNAAIS 2 se sprijină pe o anchetă calibrată la populația RMU, legată pentru prima dată de registrul contractelor de muncă și comparabilă cu prima ediție pentru indicatorii comuni.

Metodologia permite comparații la același moment de la absolvire și verificarea ocupării declarate pe date administrative.

Precizia este însă limitată. Eșantionul mic, rata de răspuns scăzută și diferențele dintre rutele de acces o reduc, mai ales pentru T+1 și pentru grupurile mici. De aceea, raportul comentează doar diferențele clare statistic și prezintă toate legăturile dintre caracteristici ca asocieri.

3. *Tranziția către piața muncii*

La cinci ani de la absolvire (pe termen mediu), tranziția către piața muncii se menține într-o bună măsură la fel ca în CNAAIS 1: 93,9% dintre absolvenții din 2020 au avut cel puțin un loc de muncă după finalizarea studiilor, față de 92,4% în CNAAIS 1. La un an de absolvire, situația s-a deteriorat. Dintre absolvenții din 2024, 71,0% au avut un loc de muncă, față de 81,1% în cohorta 2020 măsurată în CNAAIS 1, iar diferența vine mai ales de la absolvenții de licență. Cei care au găsit un loc de muncă în primul an l-au găsit la fel de repede ca în 2021, dar îl descriu mai des drept greu de găsit.

Definițiile indicatorilor și regulile folosite în acest capitol sunt în secțiunea 2.2 (Tabelul A2.1).

3.1. Munca în timpul studiilor și păstrarea locului de muncă

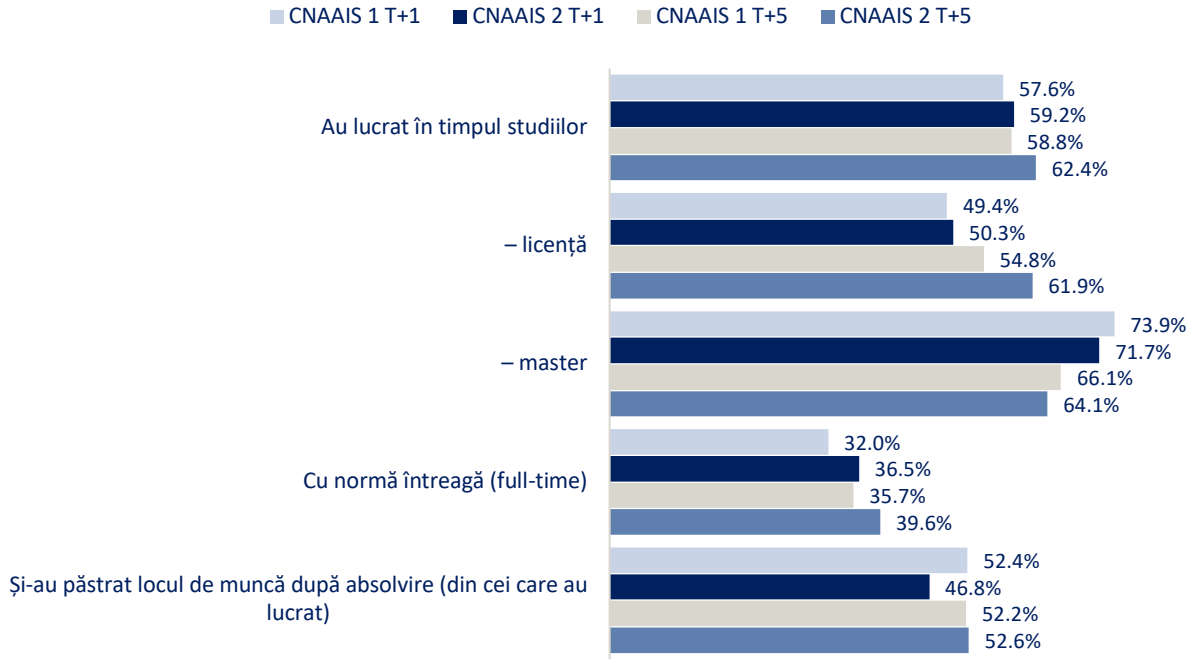
Proporția absolvenților care au lucrat în timpul studiilor a rămas stabilă între ediții (Tabelul 3.1 și Figurile 3.1–3.2). La total, diferențele sunt sub 4 puncte procentuale. Pe cicluri ajung la 7 puncte (licență, T+5), dar niciuna nu este clară statistic.

Tabelul 3.1. Munca în timpul studiilor și păstrarea locului de muncă, CNAAIS 1 și CNAAIS 2

Indicator	CNAAIS 1 T+1 (2020)	CNAAIS 2 T+1 (2024)	CNAAIS 1 T+5 (2016)	CNAAIS 2 T+5 (2020)
Au lucrat în timpul studiilor	57,6%	59,2%	58,8%	62,4%
– licență	49,4%	50,3%	54,8%	61,9%
– master	73,9%	71,7%	66,1%	64,1%
Cu normă întreagă (full-time)	32,0%	36,5%	35,7%	39,6%
Și-au păstrat locul de muncă după absolvire (din cei care au lucrat)	52,4%	46,8%	52,2%	52,6%
N neponderat (au lucrat / total)	*2.675 / 4.466*	*215 / 344*	*1.325 / 2.137*	*125 / 203*

Sursa: Analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Figura 3.1. Munca în timpul studiilor și păstrarea locului de muncă, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%)

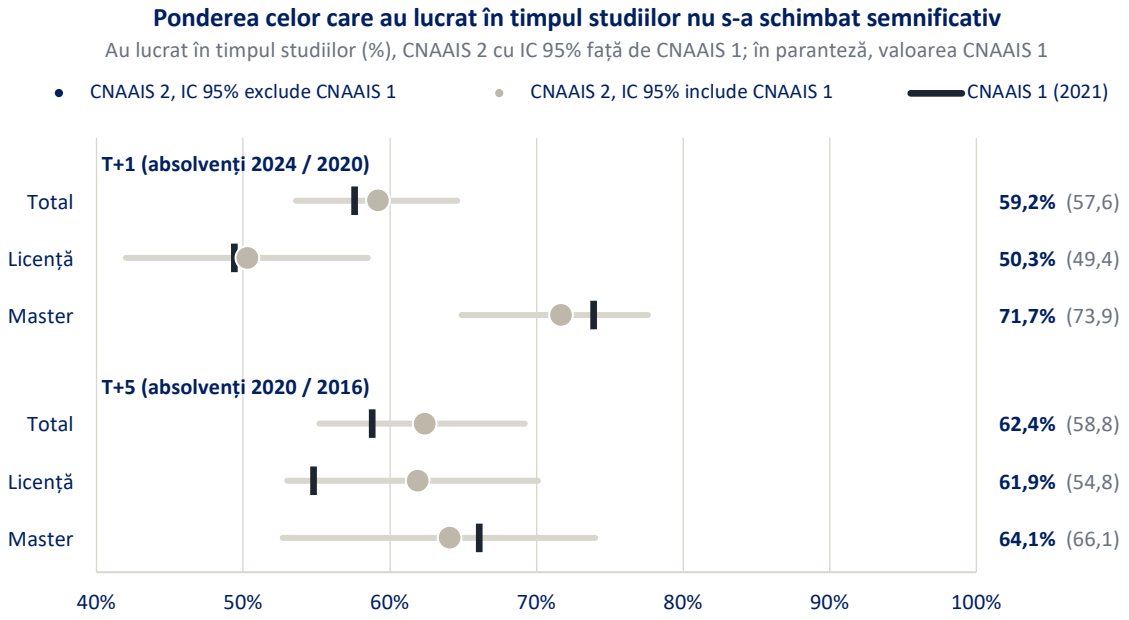


Sursa: Tabelul 3.1; analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

În ambele ediții, aproape trei sferturi dintre absolvenții de master au lucrat în timpul studiilor, la un an după absolvire (T+1), față de jumătate dintre absolvenții de licență. Aproximativ o treime sau mai mult dintre absolvenți (32–40%, în funcție de ediție și moment) au lucrat cu normă întreagă în timp ce studiau, însă nu se cunosc condițiile acestor locuri de muncă. Rezultatul este relevant pentru universități și Ministerul Educației și Cercetării, deoarece readuce în discuție, ca și în CNAAIS 1, organizarea învățământului cu frecvență. Interviurile cu tineri britanici care lucrează în timpul studiilor pe baza unor contracte fără un număr garantat de ore descriu nesiguranță și protecție precară (Rydzik & Bal, 2024). Chestionarul CNAAIS nu include întrebări despre condițiile de muncă din timpul studiilor, astfel că proporțiile de mai sus nu pot fi interpretate drept dovadă a unei experiențe profesionale de calitate.

Aproximativ jumătate dintre cei care au lucrat în timpul studiilor și-au păstrat locul de muncă după absolvire. În rândul absolvenților de licență, la T+1, proporția este de 37,2% (N=72), comparativ cu 44,8% în CNAAIS 1. Totuși, grupul este mic, iar diferența nu este clară din punct de vedere statistic (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.11).

Figura 3.2. Munca în timpul studiilor, pe ciclu și moment, CNAAIS 1 și CNAAIS 2



Sursa: Analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Munca în timpul studiilor este la fel de răspândită ca în prima ediție: circa trei cincimi dintre absolvenți au lucrat înainte de absolvire, iar la master proporția ajunge la trei sferturi. Datele indică faptul că jumătate dintre ei și-au păstrat locul de muncă și după absolvire.

3.2. Angajarea după absolvire

La cinci ani de la absolvire, proporția celor care au avut un loc de muncă după studii este practic identică între ediții (Tabelul 3.2). La un an de la absolvire, CNAAIS 2 măsoară o proporție cu 10,1 puncte procentuale mai mică, iar diferența este statistic semnificativă.

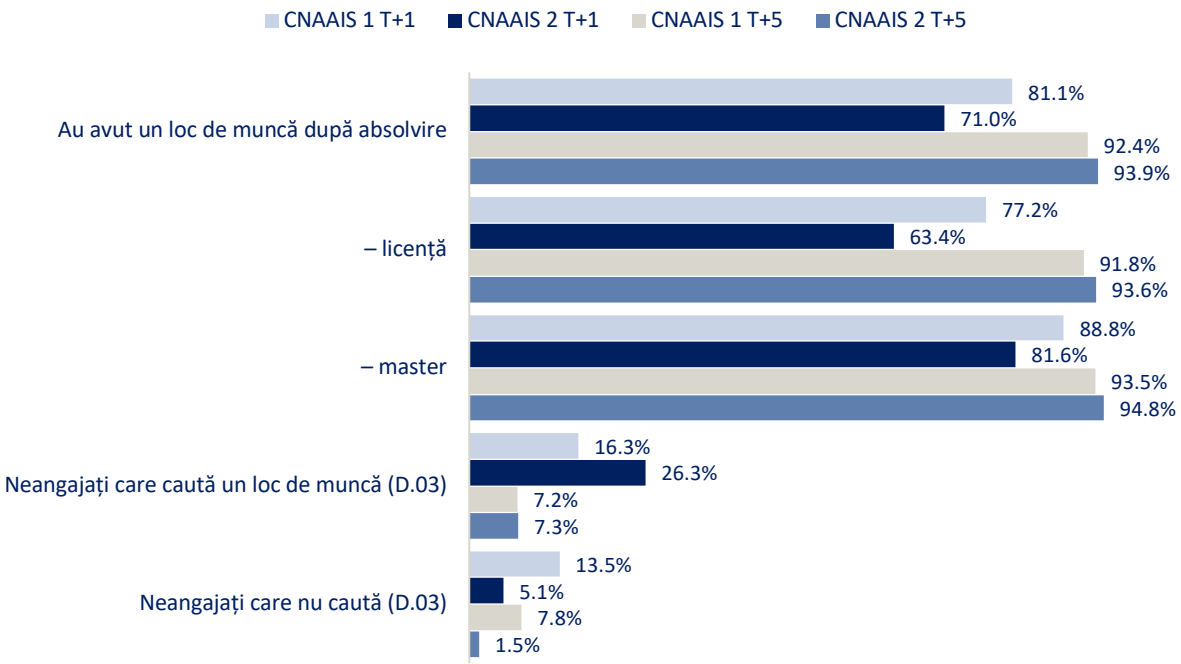
Tabelul 3.2. Angajarea după absolvire, CNAAIS 1 și CNAAIS 2

Indicator	CNAAIS 1 T+1	CNAAIS 2 T+1	CNAAIS 1 T+5	CNAAIS 2 T+5
Au avut un loc de muncă după absolvire	81,1%	71,0%	92,4%	93,9%
– licență	77,2%	63,4%	91,8%	93,6%
– master	88,8%	81,6%	93,5%	94,8%
Neangajați care caută un loc de muncă (D.03)	16,3%	26,3%	7,2%	7,3%
Neangajați care nu caută (D.03)	13,5%	5,1%	7,8%	1,5%
N neponderat	*4.466*	*344*	*2.137*	*203*

Sursa: Analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Notă: rândurile bazate pe D.03 au N=342 la T+1 și descriu răspunsul la întrebarea despre angajarea după absolvire. Primul rând include și absolvenții care și-au păstrat locul de muncă din timpul studiilor (D.02), de aceea, rândurile nu se adună la 100%.

Figura 3.3. Angajarea după absolvire, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%)



Sursa: Tabelul 3.2; analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Diferența cea mai semnificativă este în cazul studiilor universitare de licență: 63,4% în CNAAIS 2, față de 77,2% în CNAAIS 1. În același timp, proporția celor care caută activ un loc de muncă a crescut de la 16,3% la 26,3% (la licență, de la 18,8% la 33,1%), iar proporția celor care nu caută a scăzut de la 13,5% la 5,1%.

Ponderarea coboară la acest indicator la T+1 (secțiunea 2.8). Valoarea neponderată este 75,9%, iar cea calculată doar pentru respondenții invitați prin intermediul adreselor de e-mail din baza de date RMU este 67,7%. Respondenții de pe ruta deschisă de completare a chestionarului, care reprezintă aproape toți respondenții din cohorta 2024, raportează valori mai mari (86,6%, N = 88).

La un an de la absolvire, mai puțini absolvenți de licență au un loc de muncă decât în prima ediție, iar mai mulți sunt încă în căutarea unuia. Scăderea se observă și în datele neponderate, deși este mai mică. La cinci ani, diferența dintre ediții dispare, ceea ce indică faptul că, pe termen lung, absolvenții de învățământ superior continuă să aibă șanse foarte bune de angajare. **Totuși, comparativ cu situația din 2021, absolvenții din prezent par să își găsească mai greu un loc de muncă după absolvire.**

3.3. Durata căutării primului loc de muncă

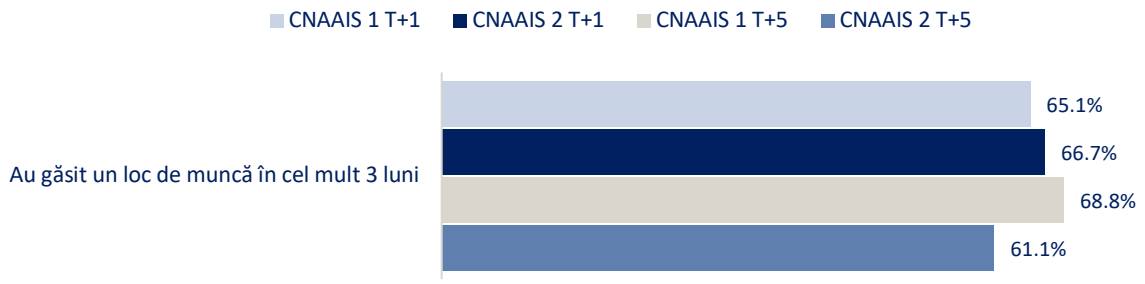
La un an de la absolvire, durata declarată a căutării unui loc de muncă până la obținerea lui este similară cu cea declarată în 2021 (Tabelul 3.3). La cinci ani, ponderea celor care au găsit un loc de muncă în cel mult 3 luni este mai mică, 61,1% față de 68,8%, iar diferența este clară statistic, la limită. Aplicând regula CNAAIS 1, mediana este de 2 luni la T+1 și de 3 luni la T+5 în CNAAIS 2. În CNAAIS 1 valorile erau inversate. Atunci mediana era de 3 luni la T+1 și de 2 luni la T+5.

Tabelul 3.3. Durata căutării primului loc de muncă, absolvenți angajați după absolvire (cel mult 12 luni)

Indicator (angajați după absolvire, ≤ 12 luni)	CNAAIS 1 T+1	CNAAIS 2 T+1	CNAAIS 1 T+5	CNAAIS 2 T+5
Mediana (luni)	3	2	2	3
Media (luni)	3,64	3,44	3,47	3,81
% au găsit un loc de muncă în cel mult 3 luni	65,1%	66,7%	68,8%	61,1%
N neponderat	*2.621*	*236*	*1.474*	*166*

Sursa: Analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Figura 3.4. Absolvenți angajați după absolvire care și-au găsit un loc de muncă în cel mult 3 luni (%)



Sursa: Tabelul 3.3; analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2. Mediana și media lunilor de căutare sunt în tabel.

Dacă sunt incluse toate răspunsurile, inclusiv cele în care respondenții spun că au avut nevoie de peste 12 luni pentru a-și găsi un loc de muncă, 18,6% dintre absolvenții din 2024 și 14,5% dintre cei din 2020 declară că au căutat timp de 0 luni, adică s-au angajat imediat după absolvire. La polul opus, 5,2% dintre absolvenții din 2024 și, respectiv, 11,3% dintre cei din 2020 au căutat un loc de muncă mai mult de un an.

Cei care și-au găsit un loc de muncă au făcut-o, de regulă, în primele trei luni după absolvire. Scăderea de la T+1 nu se reflectă în durata căutării: absolvenții angajați din cohorta 2024 au căutat cam la fel de mult ca cei din cohorta 2020.

3.4. Dificultatea primului loc de muncă și realismul așteptărilor

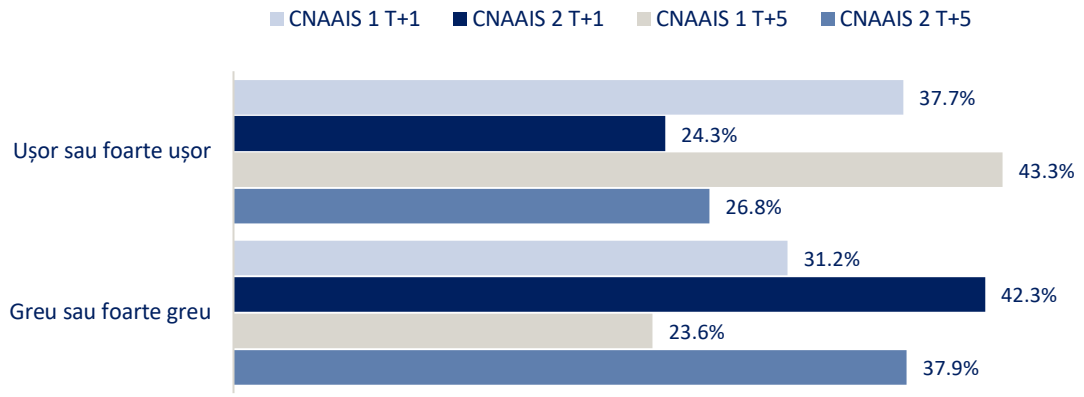
Absolvenții din CNAAIS 2 descriu mai des primul loc de muncă ca fiind greu de găsit (Tabelul 3.4 și Figurile 3.5–3.6).

Tabelul 3.4. Dificultatea găsirii primului loc de muncă, absolvenți angajați după absolvire

Indicator (angajați după absolvire)	CNAAIS 1 T+1	CNAAIS 2 T+1	CNAAIS 1 T+5	CNAAIS 2 T+5
Ușor sau foarte ușor	37,7%	24,3%	43,3%	26,8%
Greu sau foarte greu	31,2%	42,3%	23,6%	37,9%
N neponderat	*3.104*	*250*	*1.793*	*186*

Sursa: Analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

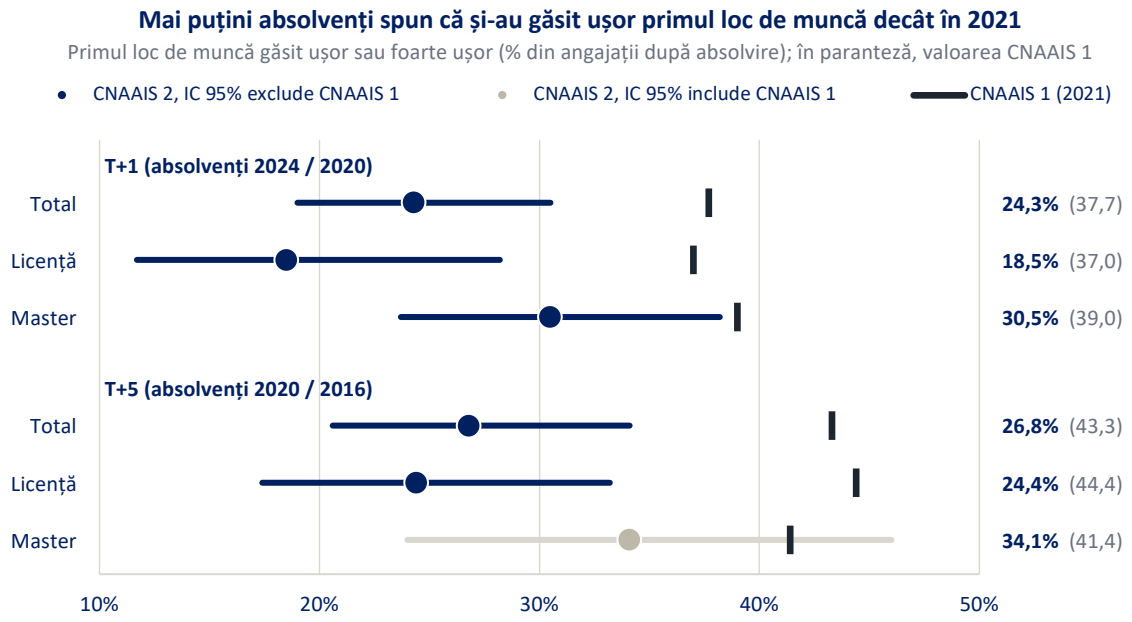
Figura 3.5. Dificultatea găsirii primului loc de muncă, absolvenți angajați după absolvire (%)



Sursa: Tabelul 3.4; analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Diferențele sunt de 11–17 puncte procentuale în ambele momente și sunt semnificative statistic. Schimbarea se observă atât în cohorta care a absolvit în 2024, cât și în cea care a absolvit în 2020 și răspunde retrospectiv. Prin urmare, ea poate reflecta atât condiții diferite pe piața muncii, cât și o percepție diferită în momentul anchetei. Datele nu permit să distingem între cele două explicații.

Figura 3.6. Primul loc de muncă găsit ușor, pe ciclu și moment, CNAAIS 1 și CNAAIS 2



Sursa: calcule realizate de autori pe baza datelor declarate de respondenții CNAAIS 2 (baza v7, ponderată) și CNAAIS 1 (baza restrânsă, ponderată); prelucrare proprie (Tabele_cap4_cap5_CNAAIS2.xlsx, foaia C4_06).

Realismul așteptărilor nu s-a schimbat semnificativ: 19,9% la T+1 și 17,3% la T+5 consideră că așteptările lor au fost realiste în mare sau în mare măsură, față de 20,9% și 23,4% în CNAAIS 1.

Primul loc de muncă este considerat mai greu de obținut decât în prima ediție, deși durata căutării a rămas neschimbată. Doar un sfert dintre absolvenți spun acum că l-au găsit ușor, comparativ cu 38–43% în CNAAIS 1.

3.5. Primul câștig net declarat

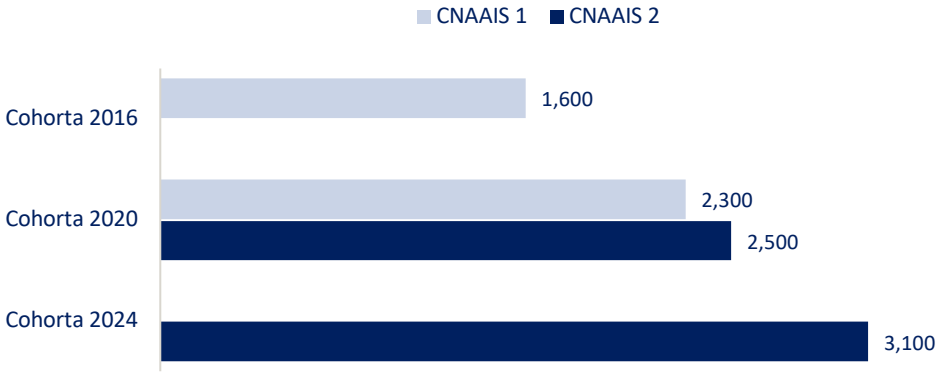
Chestionarul i-a întrebat pe absolvenți despre primul câștig net, iar răspunsurile reflectă anul în care a fost obținut primul loc de muncă. De aceea, comparația relevantă se face între cohorte, nu între momentele T+1 și T+5 (Tabelul 3.5). Mediana nominală crește de la 1.600 lei (cohorta 2016) la 2.300–2.500 lei (cohorta 2020) și la 3.100 lei (cohorta 2024).

Tabelul 3.5. Mediana primului câștig net, pe cohorte și ediții (lei nominali)

Mediana primului câștig net (lei nominali)	CNAAIS 1	CNAAIS 2
Cohorta 2016 (T+5 în CNAAIS 1)	1.600	–
Cohorta 2020 (T+1 în CNAAIS 1, T+5 în CNAAIS 2)	2.300	2.500
Cohorta 2024 (T+1 în CNAAIS 2)	–	3.100

Sursa: Analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Figura 3.7. Mediana primului câștig net, pe cohorte și ediții (lei nominali)



Sursa: Tabelul 3.5; analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

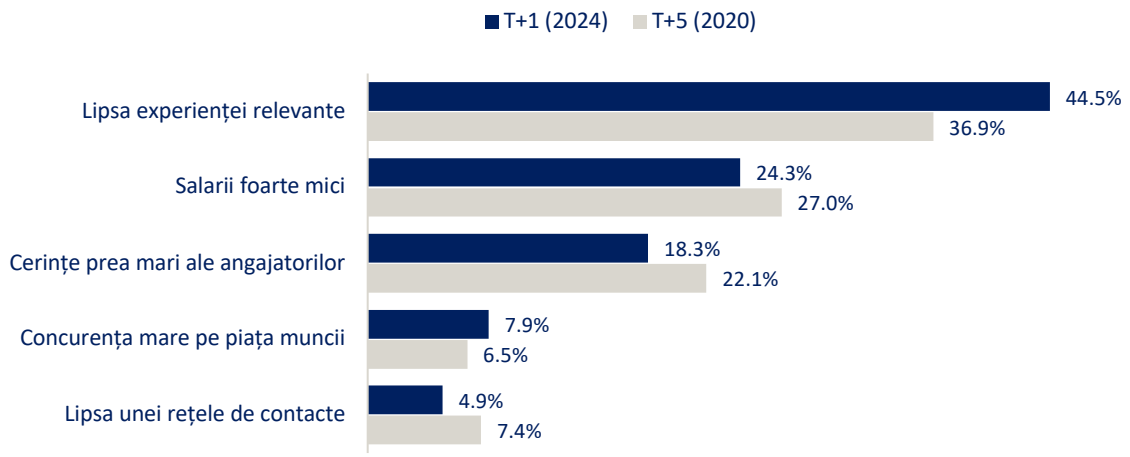
Pentru cohorta 2020, cele două ediții dau valori diferite (2.300 și 2.500 de lei), iar diferența este clară statistic. Ea trebuie citită cu prudență: eșantioanele sunt diferite, răspunsurile au fost date la 1 an, respectiv la 5 ani de la evenimentul relatat, iar pragurile de excludere a valorilor extreme diferă între ediții (26–8.000 de lei în CNAAIS 1 și 500–15.000 de lei în CNAAIS 2; secțiunea 2.7).

Primul câștig nominal a urcat de la o cohortă la alta: de la 1.600 de lei pentru absolvenții din 2016 la 3.100 de lei pentru cei din 2024. Sumele sunt exprimate în lei și nu sunt ajustate cu inflația, deci nu reflectă creșterea puterii de cumpărare.

3.6. Abilități esențiale și principala provocare la intrarea în piața muncii

Jumătate dintre absolvenți consideră adaptabilitatea și învățarea continuă cele mai importante abilități pentru integrarea într-o organizație: 51,2% la T+1 și 50,6% la T+5. Respondenții indică lipsa experienței relevante drept principala provocare (44,5% la T+1 și 36,9% la T+5), urmată de salariile foarte mici (24,3% și 27,0%), conform Figurii 3.8.

Figura 3.8. Principala provocare la intrarea pe piața muncii, doar CNAAIS 2 (%)



Sursa: CNAAIS 2.

Discuțiile publice analizate pe Reddit România pentru proiect pun accentul pe alte explicații. Acolo, dificultatea de a găsi un loc de muncă după facultate este atribuită mai ales salariilor mici de început, relațiilor personale și unei piețe percepute ca saturată. Lipsa experienței cerute pentru posturile de început este o temă recunoscută, dar discutată cu mai puțină încărcătură. Discuțiile provin în mare parte din comunitățile de IT. Cele două surse nu descriu aceeași populație și nu pot fi comparate în privința frecvenței, dar arată că o listă închisă de răspunsuri și discuția liberă scot în evidență probleme diferite.

Absolvenții consideră lipsa experienței, înaintea salariilor, principala dificultate la intrarea pe piața muncii. Deși ponderea acestui răspuns scade de la T+1 la T+5, lipsa experienței rămâne pe primul loc în ambele cohorte.

3.7. Factori asociați cu tranziția

Dintre caracteristicile analizate, munca în timpul studiilor este cel mai puternic asociată cu angajarea după absolvire. La T+1, 80,9% dintre cei care au lucrat în timpul studiilor (N=215) aveau un loc de muncă, comparativ cu 56,6% dintre cei care nu au lucrat (N=129). Bărbații erau angajați mai des decât femeile (78,4% față de 65,8%), iar absolvenții cu domiciliul în mediul urban, mai des decât cei din mediul rural (76,0% față de 62,5%). Totuși, niciuna dintre aceste diferențe nu este clară din punct de vedere statistic. În funcție de domeniu, proporția variază de la 85,0% în Științe inginerești (N=85) la 65,7% în Științe sociale (N=120); Științele umaniste și artele au doar 25 de cazuri și nu pot fi interpretate. La T+5, toate grupurile cu cel puțin 30 de cazuri se situează între 86,4% (media la bacalaureat 6–7,99) și 98,9% (media la bacalaureat 8–8,99).

Pentru caracteristicile comparabile (secțiunea 2.8), rămân două asocieri statistice clare. Absolvenții din 2024 au șanse de aproximativ șapte ori mai mici decât absolvenții din 2020 să fi avut un loc de muncă după absolvire, iar cei care nu au lucrat în timpul studiilor au șanse de aproape trei ori mai mici decât cei care au lucrat (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.5). Celelalte caracteristici nu prezintă asocieri statistic clare: sexul, statutul de primul student din familie, mobilitatea, stagiul de practică, voluntariatul și domeniul. Grupul cel mai aproape de prag este cel din Științe umaniste, arte și sport.

Rezultatul este în concordanță cu datele din seriile norvegiene de anchete în rândul absolvenților, potrivit cărora experiența anterioară pe piața muncii și domeniul de studii sunt mai strâns asociate cu riscul de șomaj decât mobilitatea internațională (Wiers-Jenssen & Støren, 2021). În cazul stagiilor de practică, concluzia este mai puțin sigură. Un experiment belgian bazat pe CV-uri fictive a arătat că persoanele cu stagiu de practică au fost invitate la interviu cu aproximativ 12,6% mai des (Baert et al., 2021). CNAAIS 2 nu măsoară etapa de selecție, ci doar rezultatul final, iar întrebarea despre stagiu include și stagiile prevăzute în planul de învățământ. Prin urmare, lipsa unei asocieri în model nu înseamnă că stagiile nu contează pentru angajare.

Pentru primul câștig, la caracteristici comparabile, bărbații au un câștig cu 19,1% mai mare decât femeile, iar absolvenții de științe inginerești au un câștig cu 19,8% mai mare decât cei de științe sociale. Absolvenții de master au un prim câștig cu 13,1% mai mic decât cei de licență, iar cei care nu au lucrat în timpul studiilor au un prim câștig cu 10,5% mai mic. Cohorta 2024 are un prim câștig cu 29,6% mai mare în lei nominali (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.6).

Dintre experiențele din facultate, doar munca în timpul studiilor este asociată clar cu angajarea după absolvire, atunci când celelalte caracteristici sunt comparabile. Ea este asociată și cu un prim câștig mai mare. În acest eșantion, mobilitatea, stagiul și voluntariatul nu au asocieri clare cu angajarea.

Concluzii

Există diferențe clare între absolvenții pe termen scurt (T+1) și pe termen mediu (T+5). Cele două momente diferă clar. La cinci ani de la absolvire, 93,9% dintre absolvenții din 2020 au avut un loc de muncă, față de 92,4% dintre absolvenții din 2016 în CNAAIS 1. La un an, proporția a scăzut de la 81,1% (cohorta 2020) la 71,0% (cohorta 2024), mai ales la licență, unde a coborât de la 77,2% la 63,4%. În paralel, ponderea celor care caută activ un loc de muncă a crescut de la 16,3% la 26,3%.

Durata căutării s-a schimbat puțin: 66,7% dintre absolvenții din 2024 au găsit un loc de muncă în cel mult trei luni, față de 65,1% în cohorta 2020 la T+1, iar la cinci ani ponderea este de 61,1%, față de 68,8%. Dificultatea percepută a crescut semnificativ. Proporția celor care au găsit ușor

primul loc de muncă a scăzut de la 37,7% la 24,3% la T+1 și de la 43,3% la 26,8% la T+5. Munca în timpul studiilor rămâne la fel de răspândită (59,2% față de 57,6% la T+1 și 62,4% față de 58,8% la T+5) și este caracteristica asociată cel mai consecvent cu angajarea după absolvire.

Scăderea înregistrată la un an îi vizează în principal pe absolvenții de licență din 2024, iar la cinci ani se repetă rezultatele primei ediții. Datele nu arată încă dacă decalajul cohortei din 2024 s-a redus. Spre comparație, rata de ocupare a cohortei din 2020 a crescut cu 8,4 puncte procentuale între T+1 și T+5 (secțiunea 4.5).

4. Situația absolvenților pe piața muncii

La momentul anchetei (noiembrie 2025 – martie 2026), erau ocupați 88,9% dintre absolvenții din 2020, o proporție apropiată de cea înregistrată în 2021 în rândul absolvenților din 2016 (91,2%). În cazul absolvenților din 2024, ocupați erau doar 68,6%, comparativ cu 80,5% în cohorta din 2020, la un an de la absolvire. Scăderea se concentrează la nivelul studiilor de licență: rata ocupării este de 58,2%, față de 76,3%, iar un sfert dintre absolvenți se declară studenți[5]. Datele REGES sunt, în general, în concordanță cu ocuparea declarată. Aproape jumătate dintre cei care se declară ocupați, dar nu au contract în REGES, sunt PFA sau lucrători independenți, categorii care nu figurează în registru.

4.1. Rata de ocupare

Tabelul 4.1 și Figura 4.1 compară rata de ocupare pe cicluri. La T+5, diferențele față de CNAAIS 1 sunt mici (sub 2,5 puncte procentuale) și nu sunt semnificative din punct de vedere statistic. La T+1, rata de ocupare este cu 11,9 puncte procentuale mai mică decât în CNAAIS 1. La licență, diferența este de 18,1 puncte procentuale, iar la master de 5,2 puncte, o diferență clară statistic doar la limită.

Tabelul 4.1. Rata de ocupare pe ciclu și moment, CNAAIS 1 și CNAAIS 2

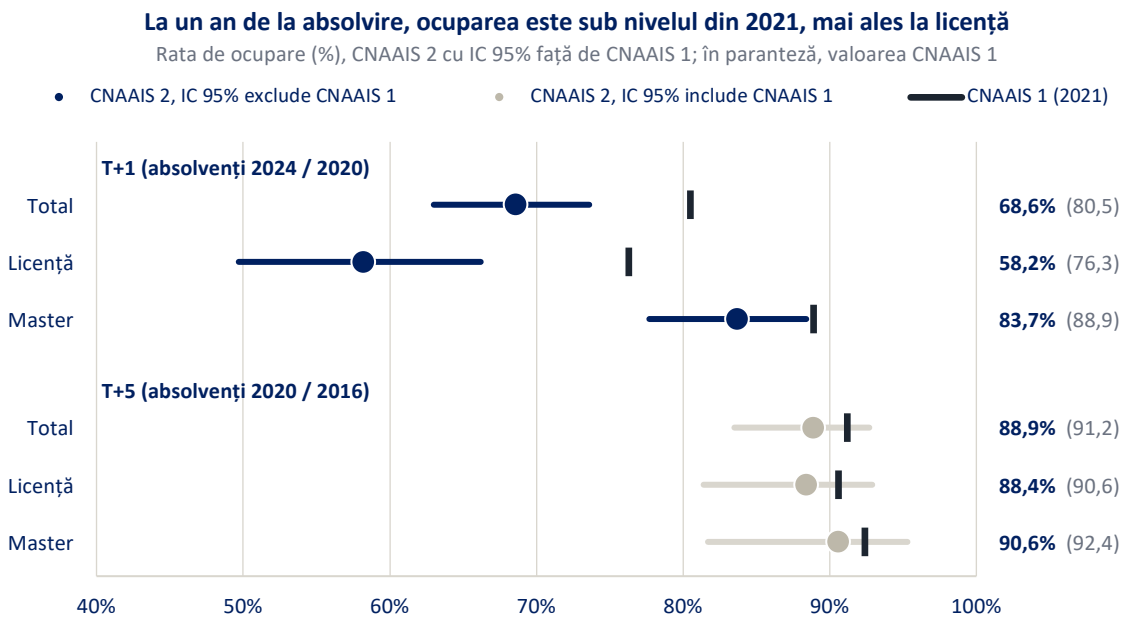
Rata de ocupare	CNAAIS 1 T+1 (2020)	CNAAIS 2 T+1 (2024)	CNAAIS 1 T+5 (2016)	CNAAIS 2 T+5 (2020)
Total	80,5%	68,6%	91,2%	88,9%
Licență	76,3%	58,2%	90,6%	88,4%
Master	88,9%	83,7%	92,4%	90,6%
N neponderat	*4.466*	*336*	*2.137*	*202*

Sursa: date CNAAIS 1 și 2.

Rezultatul T+1 depinde de ponderare (secțiunea 2.8). Valoarea neponderată este 74,4%, iar cea calculată doar pentru respondenții invitați prin RMU este 65,9%, în timp ce respondenții din cohorta 2024 care au completat pe ruta deschisă raportează o ocupare de 82,7% (N=80). În toate variantele, ocuparea la T+1 rămâne sub cea din CNAAIS 1.

[5] Definițiile indicatorilor sunt în secțiunea 2.2 (Tabelul A2.1), iar legătura cu REGES este descrisă în secțiunea 2.6.

Figura 4.1. Rata de ocupare pe ciclu și moment, CNAAIS 1 și CNAAIS 2



Sursa: Analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

La un an de la absolvire, rata de ocupare este mai scăzută decât în prima ediție, indiferent de varianta de calcul. Diferența este mai semnificativă la licență decât la master. După cinci ani, ocuparea se menține aproape de nivelul din 2021.

4.2. Statutul pe piața muncii

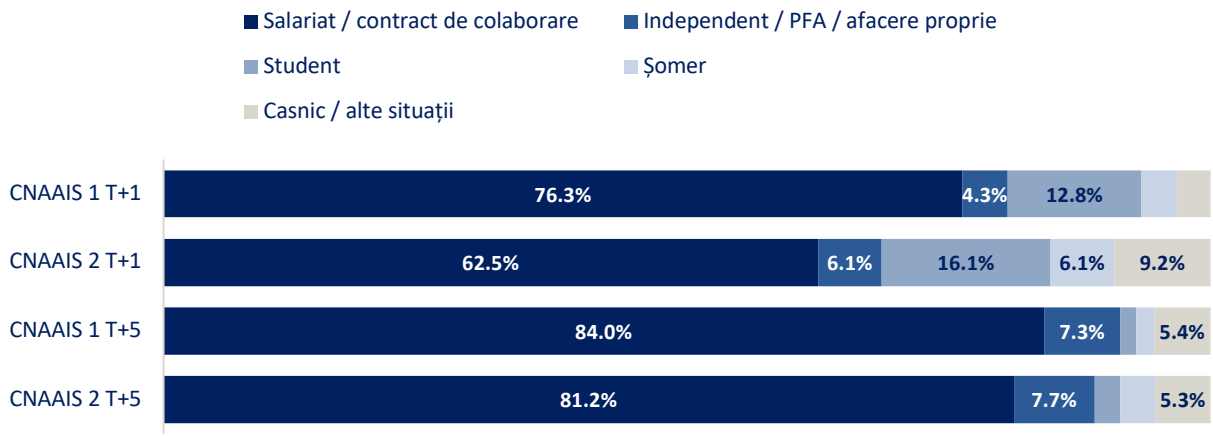
La T+1, cohorta 2024 are mai puțini salariați și mai mulți șomeri și persoane în alte situații decât cohorta 2020 în CNAAIS 1 (Tabelul 4.2).

Tabelul 4.2. Statutul pe piața muncii la momentul anchetei, CNAAIS 1 și CNAAIS 2

Statut la momentul anchetei	CNAAIS 1 T+1	CNAAIS 2 T+1	CNAAIS 1 T+5	CNAAIS 2 T+5
Salariat / contract de colaborare	76,3%	62,5%	84,0%	81,2%
Independent / PFA / afacere proprie	4,3%	6,1%	7,3%	7,7%
Student	12,8%	16,1%	1,5%	2,5%
Șomer	3,4%	6,1%	1,7%	3,3%
Casnic / alte situații	3,2%	9,2%	5,4%	5,3%
N neponderat	*4.462*	*336*	*2.134*	*202*

Sursa: Analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Figura 4.2. Statutul pe piața muncii la momentul anchetei, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%)



Sursa: Tabelul 4.2; analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2. Valorile sub 4% nu sunt etichetate.

La total, ponderea studenților (16,1%) nu diferă semnificativ statistic de cea din CNAAIS 1 (12,8%). La licență, însă, 25,3% dintre absolvenții din 2024 se declară studenți (N = 143), față de 17,4% în CNAAIS 1. Statutul de student este asociat cu o parte din rata mai mică de ocupare la licență, deși datele nu arată dacă este vorba despre un program de master. Absolvenții de master din 2024 au o proporție a șomerilor de 8,3% (N = 193). Intervalele sunt prezentate în Anexa 2, Tabelul A2.11.

Cea mai mare creștere la T+1 nu este a șomerilor, ci a persoanelor aflate în alte situații, de la 3,2% la 9,2%, în timp ce ponderea șomerilor a urcat de la 3,4% la 6,1%. Organizația Internațională a Muncii a descris un tipar asemănător în criza din 2020, când scăderea ocupării tinerilor s-a transformat mai ales în inactivitate, nu în șomaj (International Labour Organization [ILO], 2021). Contextul este diferit, dar lecția de interpretare se aplică și aici: rata șomajului, privită singură, ar arăta doar o mică parte dintre absolvenții din 2024 care nu lucrează.

Discuțiile de pe Reddit România analizate în cadrul proiectului oferă o perspectivă suplimentară. Masterul este prezentat mai ales ca o alegere practică, pusă în balanță cu un loc de muncă, și uneori ca o modalitate de a amâna intrarea pe piața muncii. Ancheta nu întreabă de ce absolvenții de licență își continuă studiile. Prin urmare, nu se poate stabili cât din creșterea ponderii studenților se datorează unei astfel de amânări și cât alegerii unui program de aprofundare.

Mai mulți absolvenți de licență din 2024 își continuă studiile sau sunt în afara pieței muncii, fără a se declara șomeri. La T+1, statutul de student și categoria „alte situații” explică împreună o parte mai mare din scăderea ocupării decât șomajul.

4.3. Caracteristicile locului de muncă

La ocupați, structura locurilor de muncă este apropiată de cea din 2021. Lucrează cu normă întreagă 92,3% dintre ocupațiile de la T+1 și 99,8% dintre cele de la T+5 (93,0% și 94,6% în CNAAIS 1). În sectorul public lucrează 24,2% și, respectiv, 22,1% (27,3% și 28,8% în CNAAIS 1), iar mediana orelor lucrate pe săptămână este 40 în toate grupurile.

Coordonarea colegilor este menționată în cazul a 41,2% dintre ocupațiile din cohorta 2024 și a 32,3% dintre cele din cohorta 2020. Pentru cohorta 2024, cifra se bazează pe doar 116 răspunsuri valide și nu poate fi interpretată din cauza non-răspunsurilor (secțiunea 2.4).

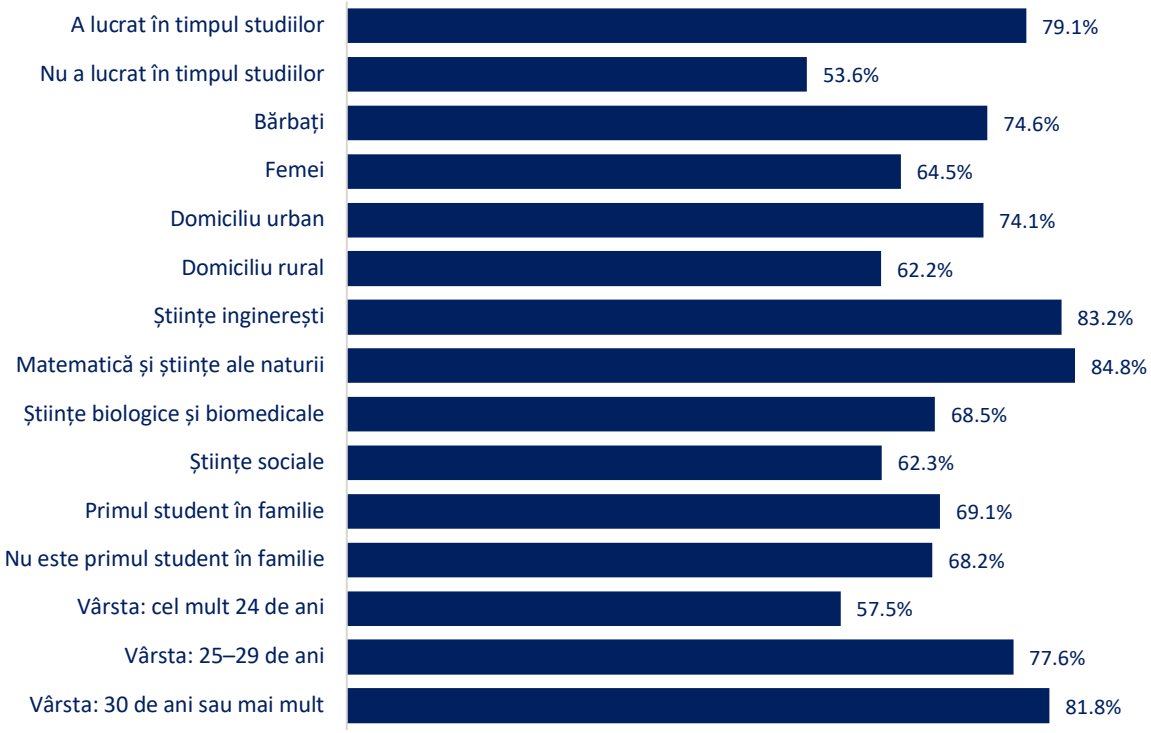
Cele mai frecvente canale prin care absolvenții au găsit locul de muncă actual sunt site-urile de profil (28,3% la T+1 și 34,2% la T+5) și familia sau prietenii (23,3% și 29,4%), urmate de rețelele sociale (15,7% și 13,8%). Agenția publică de ocupare (ANOFM/AJOFM) a fost canalul de angajare pentru cel mult 1,1% dintre absolvenții angajați. Acest indicator nu se compară cu CNAAIS 1 (secțiunea 2.7).

Absolvenții își găsesc un loc de muncă în principal prin site-uri de profil și prin cunoștințe, și foarte rar prin serviciul public de ocupare (ANOFM/AJOFM). La fel ca în prima ediție, majoritatea locurilor de muncă ocupate sunt cu normă întreagă.

4.4. Ocuparea pe grupuri

La T+1, rata de ocupare variază semnificativ între grupuri (Figura 4.3). Dintre cei care au lucrat în timpul studiilor, 79,1% sunt ocupați, comparativ cu 53,6% dintre cei care nu au lucrat. Diferențele în funcție de sex și mediul de domiciliu urmează aceeași direcție ca în cazul angajării după absolvire (secțiunea 3.7).

Figura 4.3. Rata de ocupare pe grupuri, cohorta 2024 (T+1, %)



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2. Notă: Științele umaniste și artele (N=25) și Știința sportului (N=10) au prea puține cazuri și nu apar în tabel. Vârsta este calculată la 1 noiembrie 2025.

Vârsta la 1 noiembrie 2025 diferențiază și ea grupurile: dintre absolvenții din 2024 cu vârsta de cel mult 24 de ani, 57,5% erau ocupați, comparativ cu 77,6% dintre cei de 25–29 de ani și 81,8% dintre cei de 30 de ani sau mai mult. Diferențele dintre grupul cel mai tânăr și celelalte două sunt semnificative statistic. Aproape nouă din zece absolvenți din grupul cel mai tânăr au terminat licența, iar un sfert se declară studenți. Așadar, vârsta se suprapune în mare măsură cu ciclul de studii și cu continuarea acestora. La T+5, rata ocupării este apropiată în grupele de vârstă care pot fi interpretate (87,8% sub 30 de ani și 90,3% la 30–34 de ani), în timp ce grupa de 35 de ani și peste include doar 20 de cazuri.

Pentru cele 9 domenii ISCED largi, au fost cumulate ambele cohorte, deși nivelul ocupării diferă considerabil între ele. Prin urmare, ordinea reflectă și structura cohortelor. Ocuparea este cea mai ridicată în Inginerie, producție și construcții, precum și în Sănătate și asistență socială (câte 88,3%), și cea mai scăzută în Arte și științe umaniste (63,8%) și în Științe sociale, jurnalism și informare (64,0%). Educația (N=23) și Agricultura (N=27) au prea puține cazuri.

Pentru caracteristicile comparate, rămân trei asocieri semnificative statistic (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.4). Absolvenții din 2024 au șanse de peste patru ori mai mici de a fi ocupați decât cei din 2020, iar absolvenții de master au șanse de peste două ori mai mari decât cei de licență. A

treia asociere privește munca în timpul studiilor: cei care nu au lucrat atunci au șanse de aproximativ două ori și jumătate mai mici decât cei care au lucrat. Sexul, domeniul, statutul de prim student în familie, mobilitatea, stagiul de practică și voluntariatul nu prezintă asocieri semnificative statistic atunci când celelalte caracteristici sunt menținute constante.

Ciclul de studii și munca în timpul studiilor rămân asociate cu ocuparea, chiar și atunci când celelalte caracteristici sunt comparabile. În model, diferențele brute în funcție de sex, mediul de domiciliu și domeniu nu mai sunt clar vizibile.

4.5. Aceeași generație la 1 și la 5 ani: cohorta 2020

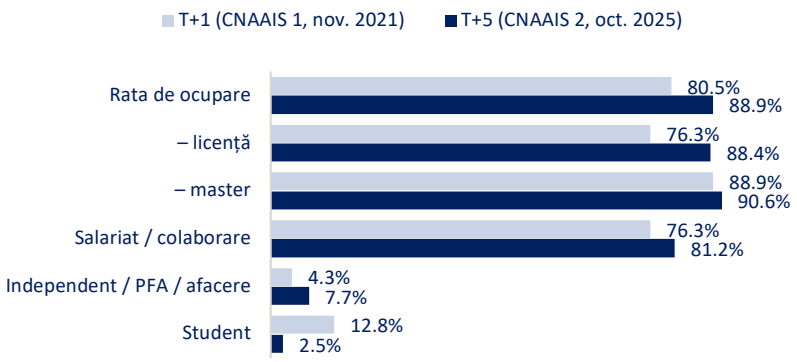
Cohorta 2020 a fost măsurată în ambele ediții, la T+1 în CNAAIS 1 și la T+5 în CNAAIS 2 (Tabelul 4.3). Eșantioanele sunt diferite, dar populația este aceeași.

Tabelul 4.3. Cohorta 2020 la un an și la cinci ani de la absolvire

Cohorta 2020	T+1 (CNAAIS 1, nov. 2021)	T+5 (CNAAIS 2, oct. 2025)
Rata de ocupare	80,5%	88,9%
– licență	76,3%	88,4%
– master	88,9%	90,6%
Salariat / colaborare	76,3%	81,2%
Independent / PFA / afacere	4,3%	7,7%
Student	12,8%	2,5%
N neponderat	*4.466*	*202*

Sursa: Analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Figura 4.4. Cohorta 2020 la un an și la cinci ani de la absolvire (%)



Sursa: Tabelul 4.3; analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Între 1 și 5 ani de la absolvire, rata de ocupare a generației 2020 crește cu 8,4 puncte procentuale. Creșterea este cea mai pronunțată în rândul absolvenților de licență (12,1 puncte), în timp ce, în același interval, proporția studenților scade de la 12,8% la 2,5%. Ponderea activităților independente crește de la 4,3% la T+1 la 7,7% la T+5, o evoluție modestă, dar semnificativă statistic (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.11).

În intervalul dintre primul și al cincilea an de la absolvire, absolvenții de licență din 2020 au recuperat cea mai mare parte din decalajul față de absolvenții de master. În aceeași perioadă, ponderea celor care încă studiau a scăzut aproape până la zero.

4.6. Absolvenții neocupați

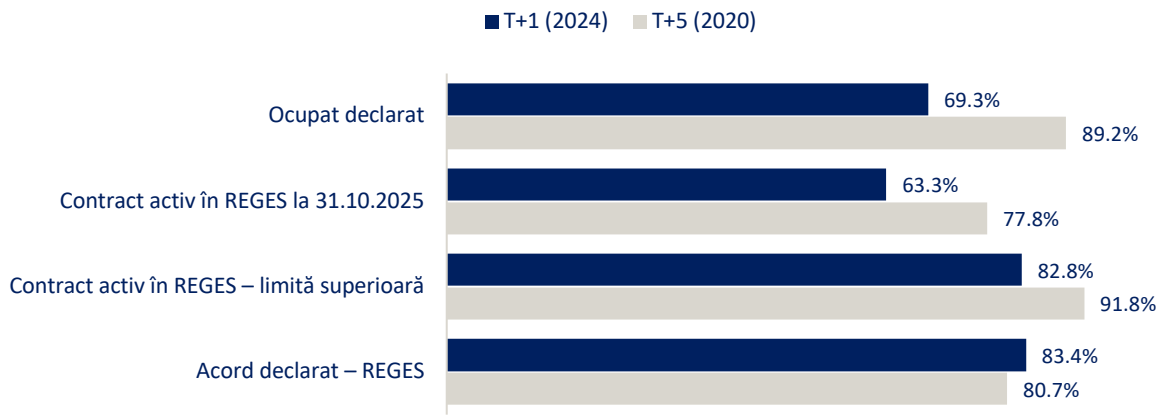
Dintre absolvenții neocupați din cohorta 2024, 83,9% sunt în căutarea unui loc de muncă (N=77). Cohorta 2020 include doar 12 absolvenți neocupați, un număr prea mic pentru o analiză separată. În cazul tuturor persoanelor neocupate care caută un loc de muncă, din ambele cohorte, mediana duratei căutării este de 6 luni (N=74), iar mediana câștigului net dorit este de 4.000 lei (N=73).

Majoritatea absolvenților fără loc de muncă din 2024 caută activ un job de aproximativ șase luni, ca valoare mediană. Grupul este mic, astfel că cifrele indică doar ordinul de mărime, nu o estimare precisă.

4.7. Validarea cu datele REGES

Pentru absolvenții cetățeni români, ocuparea declarată poate fi comparată cu existența unui contract de muncă activ în REGES la data de 31.10.2025 (Figura 4.5). Baza comparației și diferențele față de valorile prezentate în capitolul 5 sunt explicate în secțiunea 2.6.

Figura 4.5. Ocuparea declarată și contractele active în REGES, cetățeni români (%)



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2 și REGES. Notă: limita superioară include contractele încetate care nu au o dată de încetare în extras. Valorile coeficientului kappa sunt în Anexa 2, Tabelul A2.11.

Pentru cohorta 2024, declarațiile și registrul corespund în 83,4% dintre cazuri, ceea ce indică un acord moderat după scăderea nivelului de concordanță așteptat întâmplător. În ambele cohorte, 65 de persoane se declară ocupate, dar nu au un contract activ în REGES. Dintre acestea, 31 sunt PFA (19) sau lucrători independenți (12), categorii care nu presupun un contract individual de muncă. Celelalte 34 se declară salariați, însă informațiile despre salariile sau contractele lor nu apar în datele extrase din REGES. Posibile explicații sunt statutele speciale sau munca în străinătate – două situații în care REGES Online nu colectează și nu reflectă contractele de muncă. Pentru cohorta 2020, acordul peste nivelul așteptat întâmplător este redus. La acest rezultat contribuie atât faptul că aproape toți respondenții sunt ocupați, cât și faptul că 30 dintre cei 173 de respondenți declarați ocupați nu au un contract activ în REGES.

Limita nu este specifică REGES; ea apare și în sistemele care de mult timp corelează datele despre educație cu cele de pe piața muncii. În cele patru state americane analizate într-un raport al Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, absolvenții care părăsesc statul nu mai apar în date, iar printre ei se numără adesea cei cu cele mai mari câștiguri (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2020). În cazul REGES, echivalentul îl reprezintă absolvenții care lucrează în străinătate sau pe cont propriu. Această limitare este relevantă pentru Inspecția Muncii, care administrează registrul, și pentru Ministerul Muncii: un indicator de ocupare calculat doar pe baza REGES i-ar considera pe acești absolvenți neocupați.

REGES confirmă, în general, ocuparea declarată, dar nu poate înlocui singur ancheta. Registrul nu surprinde activitățile independente și munca în străinătate, iar la T+5 o parte dintre ocupații declarați nu mai au un contract activ.

Concluzii

Față de prima ediție, rata ocupării la cinci ani de la absolvire s-a menținut aproape de 90%: 88,9% pentru absolvenții din 2020, comparativ cu 91,2% pentru cei din 2016. La un an de la absolvire, rata a scăzut de la 80,5% pentru cohorta 2020 la 68,6% pentru cohorta 2024, iar în cazul absolvenților de licență, de la 76,3% la 58,2%. În aceeași perioadă, au crescut ponderea șomerilor (de la 3,4% la 6,1%) și a persoanelor aflate în alte situații (de la 3,2% la 9,2%); la nivelul absolvenților de licență, a crescut și ponderea studenților (de la 17,4% la 25,3%).

În CNAAIS 2, munca desfășurată în timpul studiilor și absolvirea unui program de master sunt caracteristicile asociate cel mai constant cu ocuparea. Conectarea la REGES, în acord cu direcția de interconectare susținută de CNAAIS 1 (Deaconu & Hâj, 2022, 111), este realizată pentru prima dată. Registrul confirmă, în general, ocuparea declarată, dar arată și limitele verificării: activitățile independente și munca în străinătate.

Scăderea ocupării la un an se observă mai ales în rândul absolvenților de licență din 2024 și se reflectă mai degrabă în continuarea studiilor și în inactivitate decât în șomaj. La cinci ani, rezultatele sunt similare celor din prima ediție.

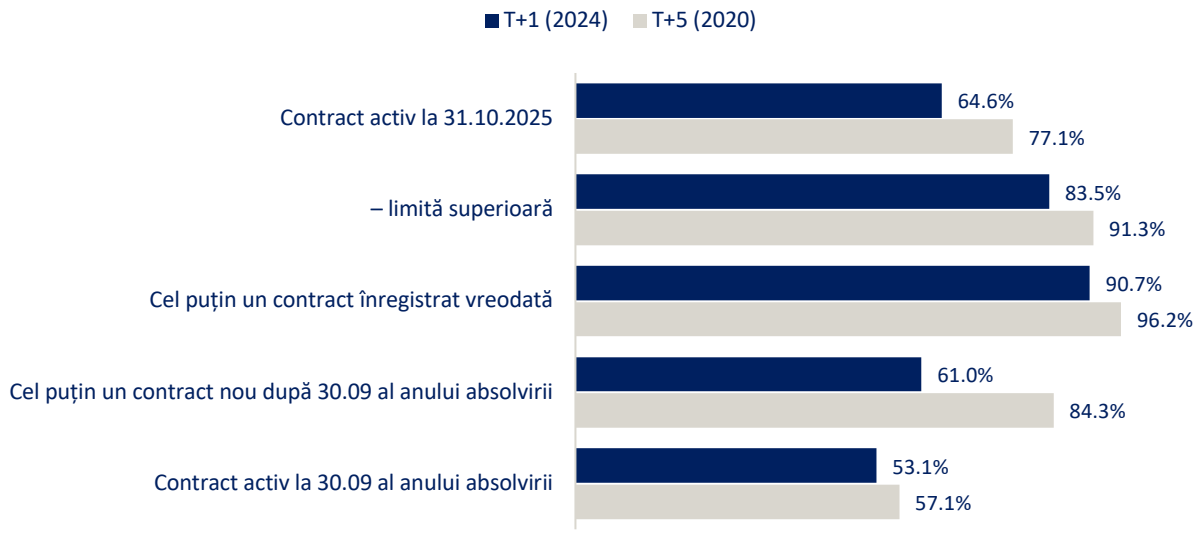
5. *Traiectorii administrative: ce arată datele REGES*

CNAAIS 2 este prima ediție care corelează răspunsurile din chestionar cu registrul contractelor de muncă[6]. La 31 octombrie 2025, 64,6% dintre absolvenții români din 2024 și 77,1% dintre cei din 2020 aveau un contract de muncă activ. La cinci ani de la absolvire, aproape toate contractele principale sunt cu normă întreagă și pe durată nedeterminată; la un an, ponderea acestora depășește 80%. Un sfert dintre contractele cohortei din 2024 și peste o treime dintre cele ale cohortei din 2020 includ o clauză de telemuncă, iar aproape 4 din 10 contracte principale sunt încheiate cu angajatori cu sediul în București. În primii cinci ani de la absolvire, peste o treime dintre absolvenții din 2020 au lucrat deja pentru cel puțin trei angajatori diferiți.

5.1. Ocuparea salarială înregistrată

Figura 5.1 arată contractele de muncă înregistrate în REGES. Aproape toți absolvenții au avut cel puțin un contract de muncă înregistrat, de multe ori încă din timpul studiilor și mai mult de jumătate aveau un contract activ la sfârșitul anului universitar în care au absolvit (53,1% și 57,1%).

Figura 5.1. Ocuparea salarială înregistrată în REGES, cetățeni români (%)



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2 și REGES. Notă: limita superioară include contractele încetate care nu au o dată de încetare în extras.

Datele din registru pot fi puse alături de cele declarate de absolvenți despre munca în timpul studiilor (număr de persoane, neponderat). Dintre cei care au declarat că au lucrat cu normă întreagă în timpul studiilor, 72% (158 din 219) aveau un contract activ la 30 septembrie. Dintre

[6] Regulile de prelucrare a datelor REGES (contract activ, contract principal și salariu) sunt prezentate în secțiunea 2.6.

cei care au declarat că nu au lucrat, proporția este de 36% (68 din 189), cifră care include și angajările făcute în vara absolvirii, între finalizarea studiilor și 30 septembrie.

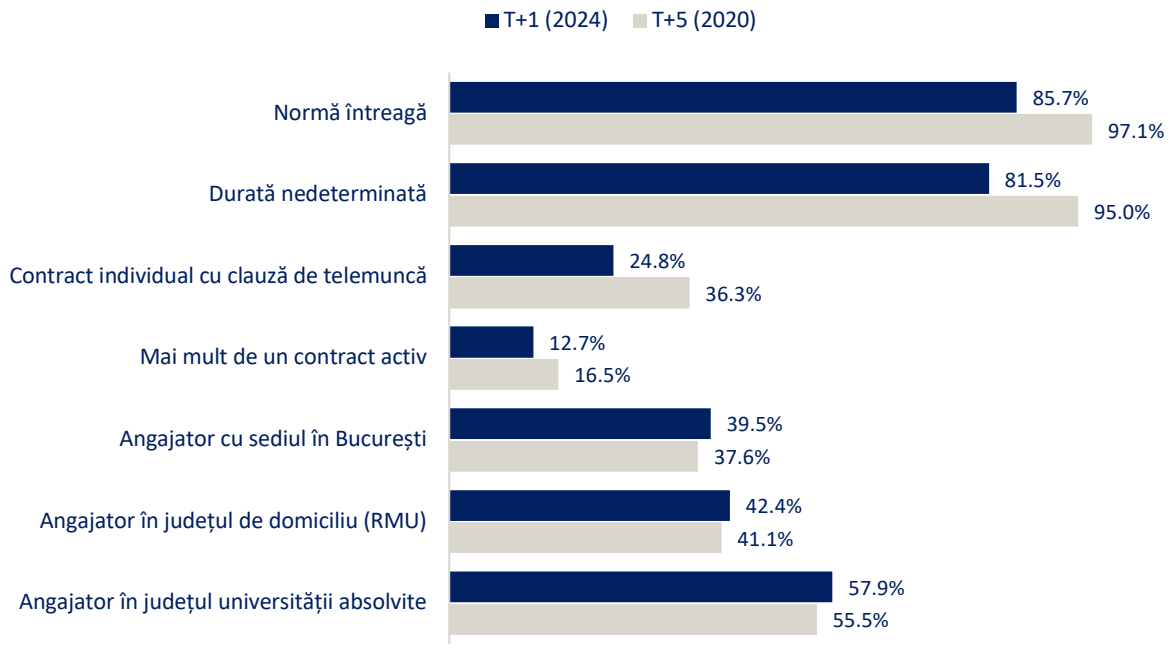
Comparația cu ocuparea declarată este prezentată în secțiunea 4.7. Aceasta arată că, în cazul grupurilor similare, cu caracteristici comune, declarațiile și registrul coincid în 83,4% dintre cazuri în cohorta din 2024 și în 80,7% în cohorta din 2020.

Pentru mulți absolvenți, primul contract de muncă începe înainte de absolvire. Peste jumătate aveau deja un contract activ la sfârșitul anului universitar în care au absolvit. În rândul celor care au lucrat cu normă întreagă în timpul studiilor, proporția se apropie de trei sferturi.

5.2. Contractul principal

La cinci ani de la absolvire, aproape toate contractele principale sunt cu normă întreagă și pe durată nedeterminată (Figura 5.2). La un an, contractele pe durată determinată sunt aproape o cincime.

Figura 5.2. Contractul principal activ la 31 octombrie 2025 (%)



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2 și REGES.

Clauza de telemuncă apare la un sfert dintre contractele cohortei 2024 și la peste o treime dintre cele ale cohortei 2020, o informație pe care chestionarul nu o surprinde direct. Angajatorii sunt concentrați geografic. Aproape 4 din 10 contracte principale sunt la angajatori din București.

Dintre absolvenții cu contract activ, mai mult de jumătate lucrează în județul universității absolvite și mai puțin de jumătate în județul de domiciliu din RMU. Ambele informații ar putea fi relevante pentru Ministerul Muncii și ANOFM, pentru că descriu unde și cum lucrează absolvenții la începutul carierei.

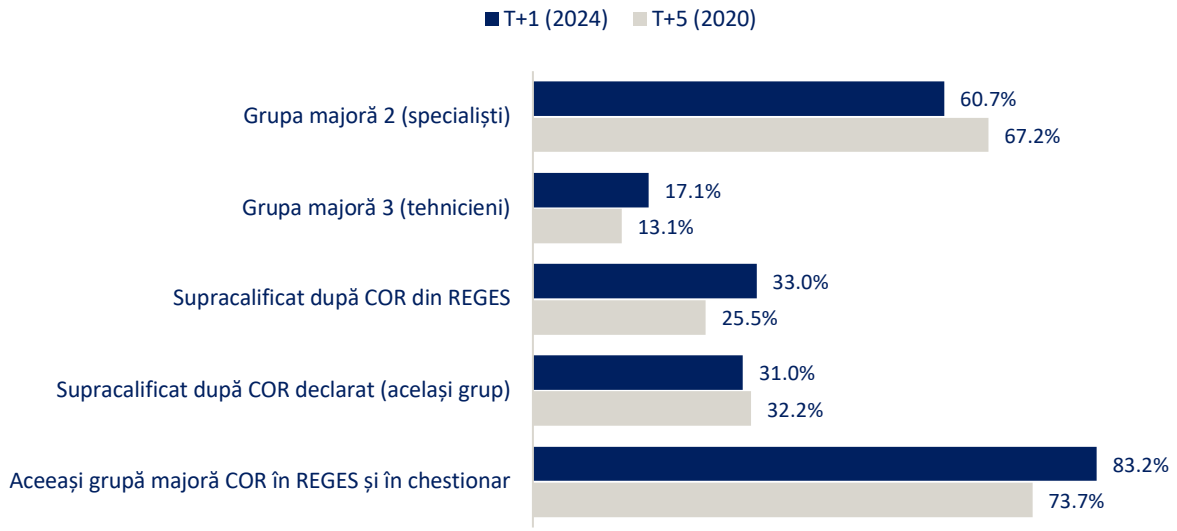
Declarațiile din chestionar corespund în mare parte cu datele din registru (număr de persoane). Dintre persoanele care declară că au un contract pe durată nedeterminată, 272 din 276 au același tip de contract în REGES. În schimb, dintre cele 63 care declară un contract pe durată determinată, 25 figurează în REGES cu un contract pe durată nedeterminată. Toate cele 13 persoane care declară că lucrează cu normă parțială au aceeași normă și în REGES, iar dintre cele 333 care declară normă întreagă, 12 figurează în REGES cu normă parțială.

Contractele absolvenților sunt, în general, stabile, iar între un sfert și o treime dintre acestea permit telemunca. Diferențele dintre datele din chestionar și registru apar mai ales în cazul contractelor declarate pe durată determinată.

5.3. Ocupația și supracalificarea după codul COR din REGES

Codul COR din REGES permite calcularea unui indicator de supracalificare independent de declarația respondentului. Se folosește aceeași regulă ca în chestionar: grupa majoră 3 sau mai mare înseamnă supracalificare (Figura 5.3).

Figura 5.3. Ocupația și supracalificarea după codul COR din REGES, contractul principal (%)



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2 și REGES.

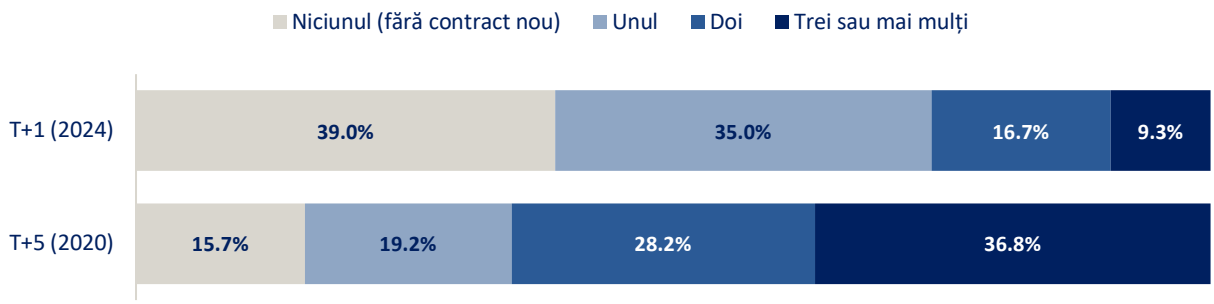
La T+1, cele două măsurători indică niveluri apropiate de supracalificare, de aproximativ o treime. La T+5, valorile sunt de 25,5% în datele REGES și de 32,2% în CNAAIS 2. Totuși, diferența nu este semnificativă statistic. Pentru grupul cu coduri similare în CNAAIS și REGES, valorile sunt de 32,6% la T+1 și 25,0% la T+5. Grupa majoră coincide pentru 74% dintre absolvenți la T+1 și pentru 83% la T+5, iar cele mai multe nepotriviri apar între grupele 2 și 3, adică între specialiști și tehnicieni.

Registrul confirmă ordinul de mărime al supracalificării declarate, între un sfert și o treime dintre absolvenții cu contract lucrând pe posturi din grupa majoră 3 sau mai mare – poziții care nu necesită învățământ superior**.** Nepotrivirile indicate mai sus, dintre cele două surse – autodeclarația și datele așa cum reiese din REGES Online - apar mai ales în cazurile absolvenților care ocupă posturi la granița dintre specialiști și tehnicieni.

5.4. Mobilitatea între angajatori

În cei cinci ani de după absolvire, absolvenții din 2020 au lucrat în medie pentru 2,4 angajatori, iar 36,8% au avut cel puțin trei angajatori diferiți (Figura 5.4).

Figura 5.4. Angajatori distincți după 30 septembrie al anului absolvirii (%)



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2 și REGES.

La cei care au început un contract nou după absolvire, mediana timpului până la primul contract nou este de 6 luni pentru cohorta 2024 (N=201) și de 10,5 luni pentru cohorta 2020 (N=162). Indicatorul măsoară doar începerea unui contract nou. Cei care și-au păstrat contractul din timpul studiilor apar doar dacă au schimbat ulterior locul de muncă. De aceea, valoarea nu se compară direct cu durata căutării declarată în chestionar.

Numărul mare de angajatori nu indică singur instabilitate. Pe date din Statele Unite, absolvenții care au lucrat inițial în afara domeniului, pentru că nu au găsit un post potrivit, și-au schimbat mai des angajatorul și postul și au avut creșteri salariale mai mari decât cei care și-au găsit un loc de muncă potrivit studiilor și calificărilor lor de la început (Jiang, 2024). **Schimbarea angajatorului este obișnuită în primii cinci ani după absolvire, observație confirmată de studiul nostru,** care

arată că aproape două treimi dintre absolvenții din 2020 au avut cel puțin doi angajatori noi după absolvire.

5.5. Salariul brut înregistrat

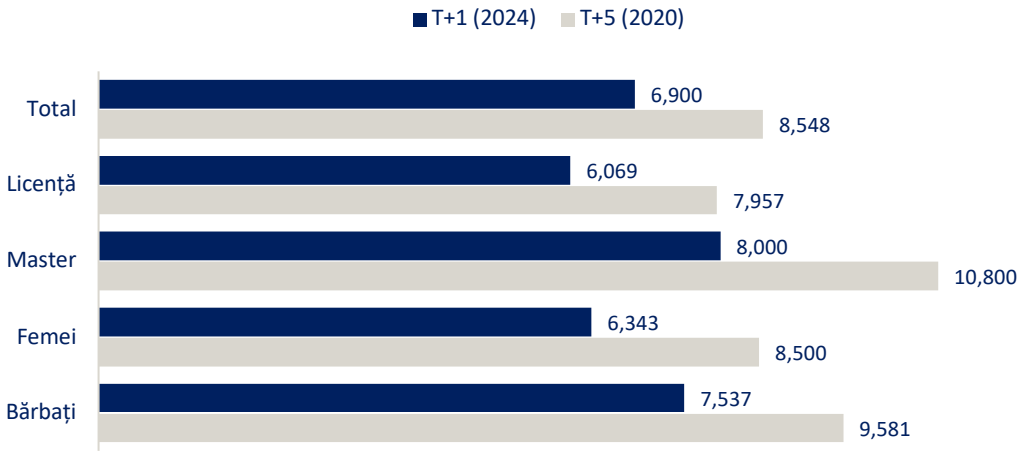
Tabelul 5.1 și Figura 5.5 prezintă salariul brut înregistrat în REGES și echivalentul normei întreagă, calculat pe baza valorilor salariilor din registrul REGES, care reprezintă ultimul înregistrat și, pentru 9 din 10 contracte, este actualizat după octombrie 2025. Valorile descriu, deci, nivelul salarial din 2026 al contractelor active în octombrie 2025.

Tabelul 5.1. Salariul brut echivalent normă întreagă în REGES, mediană (lei)

Salariu brut echivalent normă întreagă (mediană, lei)	T+1 (2024)	T+5 (2020)
Total	6.900	8.548
Licență	6.069	7.957
Master	8.000	10.800
Femei	6.343	8.500
Bărbați	7.537	9.581
Salariu brut orar (mediană, lei)	41,1	50,9
N	*228*	*148*

Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2 și REGES.

Figura 5.5. Salariul brut echivalent normă întreagă în REGES, mediană (lei)



Sursa: Tabelul 5.1 (CNAAIS 2 și REGES). Salariul brut orar nu este inclus în grafic.

Pentru persoanele cu normă întreagă în ambele surse, mediana raportului dintre câștigul net declarat și salariul brut din REGES este de 0,58 la T+1 (N=170) și de 0,57 la T+5 (N=131). Jumătate dintre persoane se situează între 0,53 și 0,64 la T+1, respectiv între 0,52 și 0,61 la T+5, deși valorile

nu se referă la aceeași lună. Prin urmare, la nivel individual, câștigul declarat în anchetă este în general în concordanță cu salariul din registru.

Rezultatul sprijină propunerea, formulată într-un livrabil al proiectului, de a combina datele de anchetă cu registrele administrative (Registrul Matricol Unic, registrul salariaților și datele fiscale ale ANAF), pentru a reduce erorile sistematice de raportare. CNAAIS 2 face această combinație pentru registrul salariaților — pasul continuă interconectarea susținută de prima ediție (Deaconu & Hâj, 2022, 111), însă veniturile din datele fiscale nu au fost incluse în acest studiu.

Câștigul declarat în anchetă și salariul din registru sunt coerente la nivel individual. Raportul dintre ele variază puțin de la o persoană la alta, ceea ce susține utilizarea câștigurilor declarate în capitolul 6.

Concluzii

Legarea cu REGES adaugă informații pe care ancheta nu le surprinde sau le înregistrează doar declarativ: clauza de telemuncă, județul angajatorului, numărul de angajatori și salariul brut. Astfel, sunt eliminate o serie de posibile erori cauzate de estimările personale din auto-declarare. La 31 octombrie 2025, 64,6% dintre absolvenții români din 2024 și 77,1% dintre cei din 2020 aveau un contract activ. Limitele superioare sunt de 83,5%, respectiv 91,3%. Contractele sunt, în mare parte, cu normă întreagă și pe durată nedeterminată, iar la cinci ani de la absolvire, 36,8% dintre absolvenți au avut cel puțin trei angajatori. Comparația cu prima ediție nu este posibilă, deoarece CNAAIS 1 nu a fost conectat la registrul REVISAL/REGES Online, iar datele administrative privind contractele acestor absolvenți nu sunt disponibile.

Datele din registru corespund, în general, informațiilor declarate de absolvenți despre ocupare, contract, ocupație și câștig. Totuși, activitățile independente și munca în străinătate nu sunt evidențiate, astfel că datele REGES completează ancheta, dar nu o pot înlocui pentru absolvenții aflați în aceste două situații.

6. Câștigul net lunar

La momentul anchetei, câștigul net median era de 4.000 de lei pentru absolvenții din 2024 și de 5.000 de lei pentru cei din 2020. Comparativ cu câștigul salarial mediu net din economie, poziția absolvenților este aproape neschimbată față de 2021: la un an de la absolvire, mediana reprezintă circa trei sferturi din media economiei, iar la cinci ani, circa nouă zecimi. Decalajul dintre absolvenții supracalificați și ceilalți rămâne mare în ambele momente, iar cel dintre femei și bărbați este mare la un an de la absolvire[7]. Datele REGES adaugă o nouă perspectivă: câștigul net este cu circa 23% mai mic la angajatorii din afara Bucureștiului.

6.1. Nivelul câștigului net

Tabelul 6.1 compară câștigul net lunar în cele două ediții. În lei, mediana a crescut cu o treime la T+1 (de la 3.000 la 4.000 lei) și cu aproape 40% la T+5 (de la 3.600 la 5.000 lei). Raportată la câștigul mediu net din economie, poziția absolvenților este aproape neschimbată: 0,73 față de 0,77 la T+1 și 0,91 față de 0,93 la T+5.

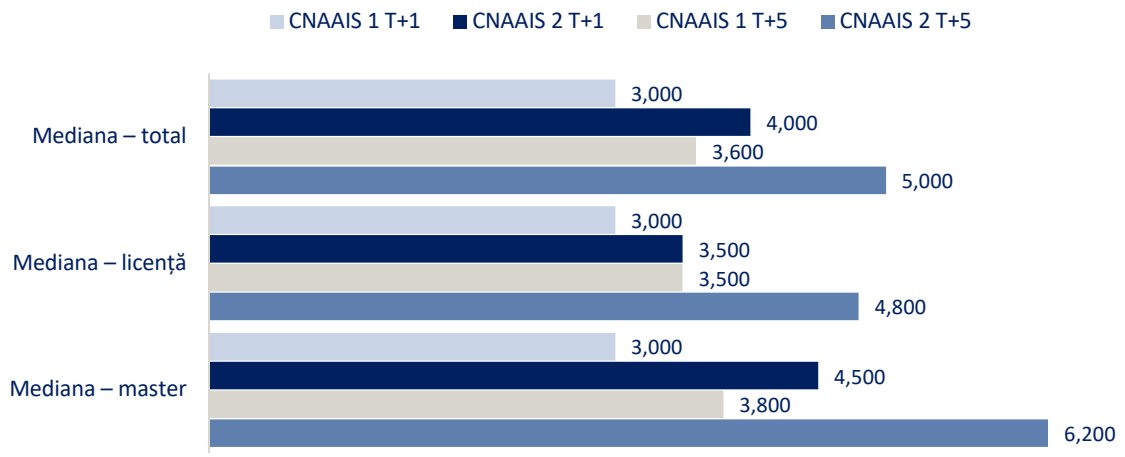
Tabelul 6.1. Câștigul net lunar, CNAAIS 1 și CNAAIS 2

Câștig net lunar	CNAAIS 1 T+1 (2020)	CNAAIS 2 T+1 (2024)	CNAAIS 1 T+5 (2016)	CNAAIS 2 T+5 (2020)
Mediana – total (lei)	3.000	4.000	3.600	5.000
Mediana – licență	3.000	3.500	3.500	4.800
Mediana – master	3.000	4.500	3.800	6.200
Media – total	3.557	4.706	4.563	5.904
Mediana / câștigul mediu net din economie	0,77	0,73	0,93	0,91
– licență	0,77	0,64	0,90	0,87
– master	0,77	0,82	0,98	1,13
N neponderat	*3.541*	*221*	*1.866*	*158*

Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

[7] Regulile pentru câștiguri și raportarea la câștigul mediu din economie sunt descrise în secțiunea 2.2 (Tabelul A2.1).

Figura 6.1. Mediana câștigului net lunar, pe ciclu, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (lei)

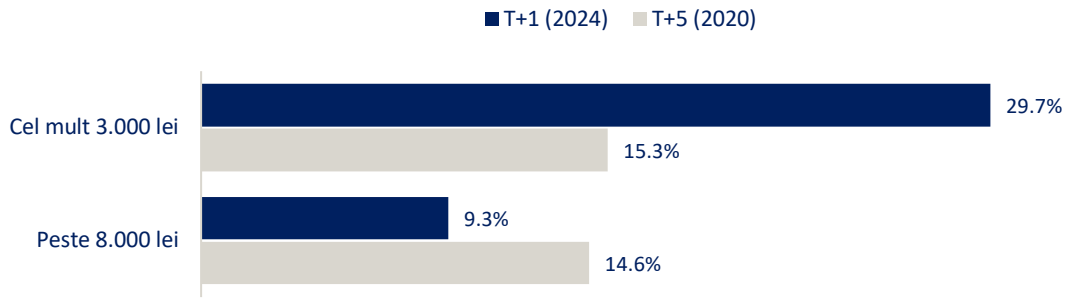


Sursa: Tabelul 6.1; analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2. Raportul față de câștigul mediu din economie este în tabel.

Diferența dintre cicluri pare mai pronunțată decât în 2021. La T+1, absolvenții de licență din 2024 au o mediană de 0,64 din media economiei, comparativ cu 0,82 în cazul absolvenților de master. În 2021, cele două cicluri se aflau la același nivel (0,77). La T+5, mediana absolvenților de master din 2020 depășește media economiei (1,13). În CNAAIS 2, diferența dintre licență și master este semnificativă statistic la T+5, spre deosebire de CNAAIS 1 (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.11). La T+1, diferența este la limită.

La T+1, 29,7% dintre absolvenții din 2024 câștigă cel mult 3.000 de lei net, iar 9,3% câștigă peste 8.000 de lei. La T+5, ponderile sunt de 15,3% și, respectiv, 14,6% (Figura 6.2).

Figura 6.2. Distribuția câștigului net lunar, CNAAIS 2 (%)



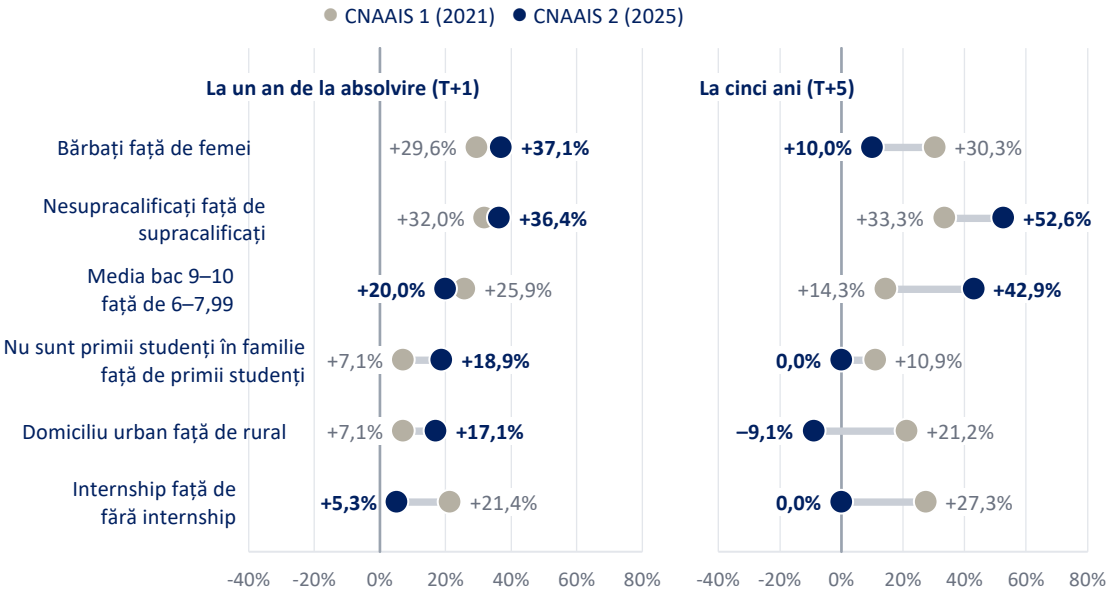
Sursa: date CNAAIS 2.

Absolvenții câștigă nominal mai mult decât în 2021, însă poziția lor față de media economiei a rămas neschimbată. La un an de la absolvire, absolvenții de licență s-au îndepărtat de cei de master: mediana lor a scăzut la 0,64 din media economiei, față de 0,77 în prima ediție.

6.2. Decalaje între grupuri

Figura 6.3 compară medianele între grupuri. Diferențele sunt descriptive, fără intervale de încredere; asocierile verificate statistic sunt cele din modelul prezentat în secțiunea 6.3.

Figura 6.3. Decalajele dintre medianele câștigului net, pe grupuri, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%)



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2. Notă: La mobilități, grupurile din CNAAIS 2 au mai puțin de 30 de cazuri și nu se interpretează.

Decalajul de gen la un an de la absolvire rămâne de ordinul unei treimi, ca în 2021, iar decalajul legat de supracalificare apare în toate cele patru măsurări, între 32% și 53%. Avantajul asociat în CNAAIS 1 unui stagiu de tip internship nu mai apare în CNAAIS 2 – aspect parțial explicat de faptul că formularea întrebării s-a schimbat, astfel încât CNAAIS 2 include și stagiile de practică, iar această comparație are o valoare limitată.

Pe domenii, cu ambele cohorte cumulate, mediana este mai mare la Științe inginerești (5.250 lei; N=113) și la Matematică și științe ale naturii (5.000 lei; N=59) și mai mică la Științe biologice și biomedicale (4.200 lei; N=50). Științele sociale au o mediană de 4.500 lei (N=129). Științele umaniste și artele au doar 19 cazuri*, iar dintre domeniile ISCED, Tehnologia informației și comunicațiilor are doar 27 de cazuri*; niciunul nu este interpretat.

Câștigul net diferă și după vârstă. Astfel, la un an de la absolvire, mediana este de 3.300 de lei la absolvenții de cel mult 24 de ani (N=72), de 4.000 de lei la cei de 25–29 de ani (N=106) și de 6.000 de lei la cei de 30 de ani sau mai mult (N=43). Diferențele dintre grupul cel mai tânăr și celelalte două sunt statistice clar (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.11). Absolvenții de peste 30 de ani au lucrat mai des în timpul studiilor (80,4%, față de 50,4% în grupul cel mai tânăr) și au terminat mai des un master, astfel încât vârsta este asociată cu alte caracteristici legate de câștig. La cinci ani,

medianele sunt apropiate: 5.000 de lei sub 30 de ani (N=111) și 5.200 de lei la 30–34 de ani (N=31).

Dintre toate, decalajul asociat supracalificării este cel mai stabil: se observă în ambele momente și în ambele ediții ale CNAAIS. La cinci ani de la absolvire, mediana absolvenților care nu sunt supracalificați este cu 52,6% mai mare decât cea a absolvenților supracalificați.

6.3. Factori asociați cu câștigul

La caracteristici comparabile, cohorta 2024 are un câștig cu 23,1% mai mic decât cohorta 2020. Absolvenții de master câștigă cu 20,5% mai mult decât cei de licență, iar bărbații câștigă cu 19,8% mai mult decât femeile. Absolvenții care nu sunt supracalificați au un câștig cu 31,3% mai mare decât cei supracalificați, iar cei din sectorul public, unul cu 11,7% mai mic decât cei din sectorul privat (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.7). Domeniul, primul student în familie, stagiul de practică și mobilitatea nu au asocieri statistice clare în acest model. Domeniul are ca referință Științe sociale.

Pentru absolvenții cu un contract activ în REGES, un al doilea model include județul angajatorului (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.8). Angajarea în afara Bucureștiului este asociată cu un câștig cu 22,8% mai mic. În acest subgrup, decalajul de gen scade la 7,8%, fără a mai fi clar din punct de vedere statistic, iar Științele inginerești (cu 19,2% mai mult) și Matematica și științele naturii (cu 18,5% mai mult) se diferențiază clar de Științele sociale. Modelul include doar salariații din REGES. Diferența de gen mai mică din acest subgrup nu este interpretată în această ediție.

Rezultatul privind Bucureștiul este în concordanță cu datele din Germania, unde diferențele salariale dintre absolvenții unor universități diferite sunt explicate mai ales de domeniul de studiu și, într-o măsură mai mică, de piața regională a muncii (Kopecny & Hillmert, 2021). În CNAAIS 2, domeniul este asociat cu veniturile doar după ce se ține cont de locul angajatorului. Prin urmare, diferența asociată cu Bucureștiul poate fi interpretată ca o diferență între piețele regionale, nu neapărat între universități; modelul nu ține cont de universitatea absolvită. Un livrabil al proiectului menționează și limitele acestui tip de model al veniturilor: abilitățile, motivația și mediul familial nu sunt măsurate și pot distorsiona estimările. Secțiunea descrie asocieri, nu randamente ale studiilor.

Supracalificarea, ciclul de studii și locul angajatorului sunt caracteristicile cel mai puternic asociate cu câștigul, la caracteristici comparabile. Decalajul de gen se reduce mult când se ține cont de județul angajatorului, dar acest rezultat provine dintr-un subgrup și încă nu este interpretat.

6.4. Ocupați fără câștig declarat și câștigul dorit

Aproximativ 12% dintre absolvenții care se declară ocupați nu au declarat un câștig net: 11,9% la T+1 și 11,8% la T+5. Dintre cele 49 de persoane, 22 sunt PFA, 13 lucrători independenți și 14 angajați cu contract. Întrebarea despre câștig nu este adaptată PFA și lucrătorilor independenți, care formează majoritatea celor fără răspuns.

Absolvenții din 2024 care nu lucrează și caută un loc de muncă doresc un câștig net median de 4.000 lei (N=63), egal cu mediana câștigului efectiv al colegilor lor ocupați.

În analiza de sensibilitate (secțiunea 2.8), mediana de la T+5 este de 5.000 lei în toate variantele. La T+1, mediana este de 4.000 de lei, ponderată și neponderată, și de 3.700 de lei dacă se păstrează doar respondenții invitați prin intermediul datelor de contact din RMU.

Câștigul dorit de absolvenții neocupați nu îl depășește pe cel obținut efectiv de colegii lor. Lipsa unui câștig declarat îi privește mai ales pe PFA și pe lucrătorii independenți, pentru care întrebarea actuală nu este potrivită.

Concluzii

Câștigul net nominal median a urcat, față de prima ediție, de la 3.000 la 4.000 de lei la un an de la absolvire și de la 3.600 la 5.000 de lei la cinci ani. Raportată la câștigul mediu pe economie, poziția absolvenților a rămas aproape neschimbată: 0,73 față de 0,77 la T+1 și 0,91 față de 0,93 la T+5. Diferența dintre licență și master este mai mare decât în 2021 și semnificativă statistic doar la cinci ani.

Decalajul de gen la un an rămâne de circa o treime (37,1% în CNAAIS 2, față de 29,6% în CNAAIS 1). La cinci ani, diferența dintre mediane este de 10,0%, față de 30,3% în 2021, o comparație descriptivă, fără intervale de încredere. Datele REGES arată că localizarea angajatorului, în special în București, este, alături de supracalificare, una dintre caracteristicile cel mai puternic asociate cu câștigul.

Absolvenții câștigă mai mult în lei, dar nu și în raport cu restul economiei. Diferențele de venit sunt asociate mai ales cu nivelul ocupației, ciclul de studii și piața regională a angajatorului.

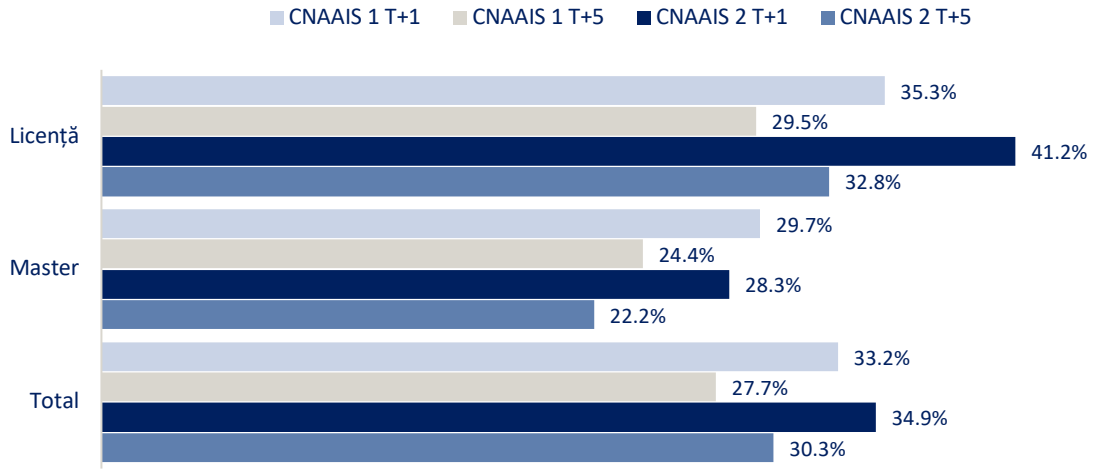
7. Calitatea ocupării

Calitatea locurilor de muncă ale absolvenților s-a schimbat puțin față de 2021 în ceea ce privește nivelul ocupației și, mai mult, în ceea ce privește legătura cu studiile. Aproximativ o treime dintre absolvenții ocupați lucrează într-o ocupație care nu necesită studii superioare[8]. Ponderea este de 34,9% la un an și de 30,3% la cinci ani de la absolvire, valori apropiate de cele din CNAAIS 1 (33,2% și 27,7%). Alte două valori au scăzut: mai puțini absolvenți de licență lucrează la un an de la absolvire în domeniul studiat (32,8%, față de 48,5%), iar la cinci ani de la absolvire, mai puțini absolvenți consideră că veniturile corespund așteptărilor lor (40,8%, față de 51,7%). Supracalificarea este mai frecventă în rândul celor care nu au avut posibilitatea de a efectua un stagiu de practică. Absolvenții care nu sunt supracalificați au un câștig net median cu 36% mai mare la T+1 și cu 53% mai mare la T+5 decât cei supracalificați.

7.1. Supracalificarea

Nivelul supracalificării nu s-a schimbat în mod semnificativ statistic față de CNAAIS 1 (Figura 7.1). În ambele ediții, valorile sunt mai mici la cinci ani decât la un an de la absolvire și la master decât la licență, dar în CNAAIS 2 diferențele dintre aceste grupuri nu sunt semnificative statistic.

Figura 7.1. Absolvenți supracalificați, % din ocupații cu cod COR, CNAAIS 1 și CNAAIS 2



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

La absolvenții de licență din 2024, valoarea este mai mare decât în CNAAIS 1 (41,2%, față de 35,3%), dar diferența nu poate fi confirmată pe acest eșantion.

[8] Definițiile indicatorilor sunt în secțiunea 2.2 (Tabelul A2.1), iar limitele întrebărilor E.02k și C.12, în secțiunile 2.4 și 2.7.

Aproximativ o treime dintre absolvenții ocupați lucrează sub nivelul studiilor, la fel ca în prima ediție. Creșterea de la licență, la un an de la absolvire, nu este clară statistic.

7.2. Legătura cu studiile

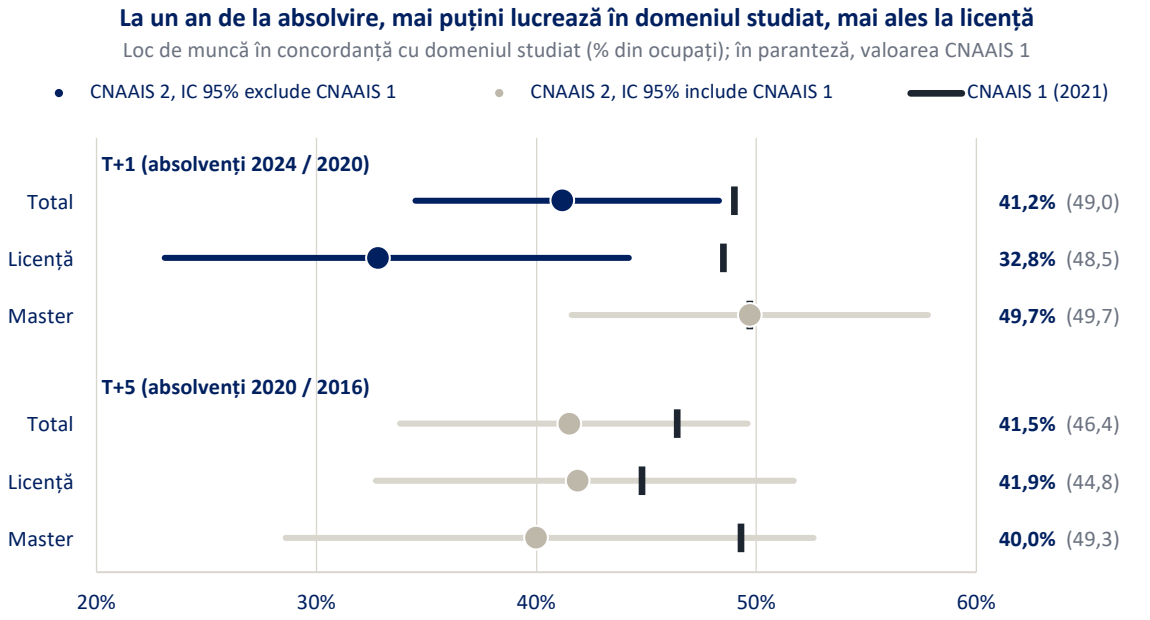
În rândul tuturor persoanelor ocupate, ponderea celor care lucrează în domeniul studiat a scăzut la un an de la absolvire, de la 49,0% la 41,2%, diferența fiind semnificativă statistic (Tabelul 7.1 și Figura 7.2). La cinci ani de la absolvire, diferența dintre ponderi (41,5% față de 46,4%) nu este semnificativă statistic.

Tabelul 7.1. Legătura dintre locul de muncă și studii, % din ocupați, CNAAIS 1 și CNAAIS 2

Indicator (% din ocupați)	CNAAIS 1 T+1	CNAAIS 1 T+5	CNAAIS 2 T+1	CNAAIS 2 T+5
Loc de muncă în concordanță cu domeniul	49,0	46,4	41,2	41,5
– licență	48,5	44,8	32,8	41,9
– master	49,7	49,3	49,7	40,0
În concordanță sau conex	71,9	71,0	66,3	65,9
– licență	70,5	68,5	55,0	65,0
Studiile au ajutat în mare/foarte mare măsură (E.02h)	50,0	53,6	43,8	46,2
– licență	49,0	51,8	34,4	42,5
Prestigiul instituției a ajutat (E.02i)	25,0	27,2	21,6	23,8
N	*3.607*	*1.952*	*228*	*166*

Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Figura 7.2. Locul de muncă în concordanță cu domeniul studiat, pe ciclu și moment, CNAAIS 1 și CNAAIS 2



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Tot la un an de la absolvire, scade semnificativ și ponderea celor care lucrează în domeniu sau într-unul conex (66,3%, față de 71,9%). Ponderea celor care spun că studiile i-au ajutat în mare sau foarte mare măsură scade de la 50,0% la 43,8%, însă, la nivelul totalului, diferența nu este semnificativă statistic.

Scăderea se observă în special în rândul absolvenților de licență din 2024, pentru care toți cei trei indicatori sunt semnificativ sub valorile din CNAAIS 1. Dintre aceștia, 32,8% lucrează în domeniul studiat, comparativ cu 48,5%; 55,0% lucrează în domeniu sau într-unul conex, față de 70,5%; iar 34,4% afirmă că studiile i-au ajutat în mare sau foarte mare măsură, comparativ cu 49,0%. Estimările se bazează pe răspunsurile valide a 78 dintre cei 86 de absolvenți de licență ocupați. În cazul absolvenților de master din 2024, valorile sunt apropiate de cele din prima ediție; de exemplu, în ambele ediții, 49,7% lucrează în domeniul studiat. În rândul absolvenților de master din 2020, ponderea celor care lucrează în domeniu este mai mică (40,0%, față de 49,3%; N=63). Totuși, diferența nu este clară din punct de vedere statistic.

Distincția dintre domeniul studiat și un domeniu conex este importantă. O sinteză a literaturii privind nepotrivirea dintre domeniul studiat și cel în care lucrează absolvenții arată că cei care lucrează în afara domeniului au, de regulă, salarii și un nivel de satisfacție mai mici. Penalizarea este însă mult mai redusă pentru cei care lucrează într-un domeniu apropiat (Somers et al., 2019). CNAAIS 2 indică același gradient în cazul supracalificării (secțiunea 7.4): 14,1% în domeniul studiat, 31,7% într-un domeniu conex și 52,8% în alt domeniu.

Prestigiul instituției este menționat mai rar decât studiile: în cele două ediții, între 21,6% și 27,2% dintre ocupați spun că i-a ajutat în mare sau foarte mare măsură.

Pentru absolvenții de licență din 2024, legătura dintre domeniul de studiu și locul de muncă este mai slabă decât în prima ediție CNAAIS. Rezultatul este relevant, deoarece arată cât de des lucrează absolvenții de licență în domeniul în care au obținut diploma, în primul an după absolvire.

7.3. Caracteristicile locului de muncă

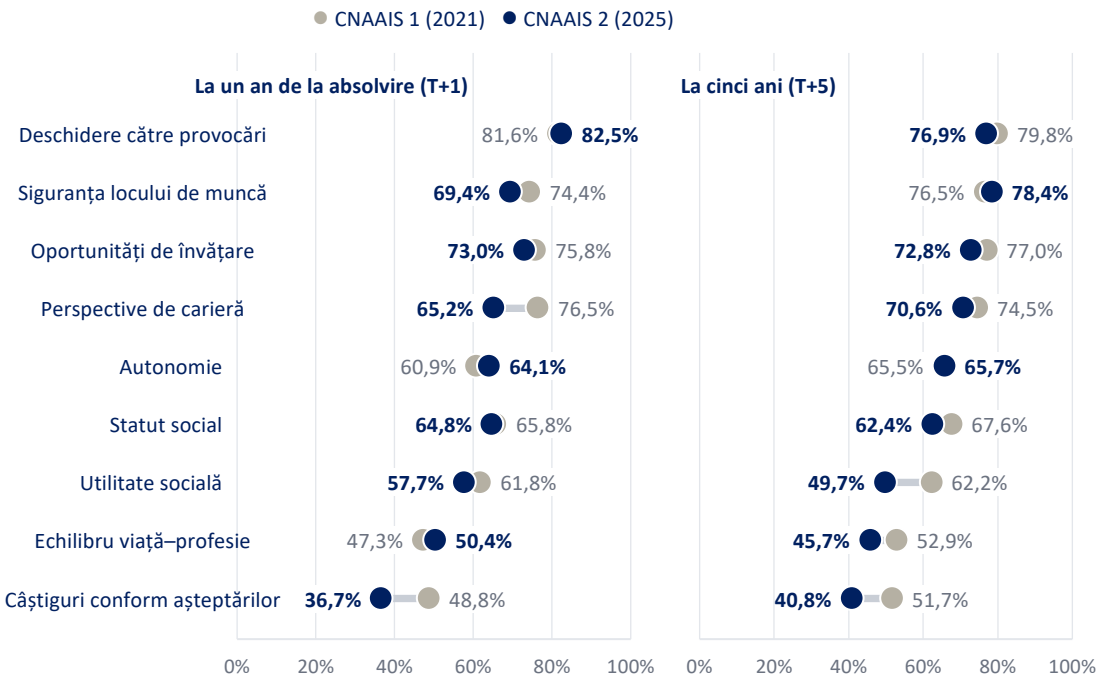
În ambele ediții, locurile de muncă sunt descrise în principal ca fiind deschise către provocări, oferind oportunități de învățare și siguranță (Tabelul 7.2). În CNAAIS 1, la un an de la absolvire, și perspectivele de carieră se numără printre aspectele menționate cel mai frecvent. Cel mai rar, locurile de muncă sunt descrise ca oferind echilibru între viața personală și cea profesională, precum și câștiguri conforme cu așteptările.

Tabelul 7.2. Caracteristicile locului de muncă, acord sau total acord, % din ocupați

Acord sau total acord (% din ocupați)	CNAAIS 1 T+1	CNAAIS 1 T+5	CNAAIS 2 T+1	CNAAIS 2 T+5
Deschidere către provocări	81,6	79,8	82,5	76,9
Siguranța locului de muncă	74,4	76,5	69,4	78,4
Oportunități de învățare	75,8	77,0	73,0	72,8
Perspective de carieră	76,5	74,5	65,2	70,6
Autonomie	60,9	65,5	64,1	65,7
Statut social	65,8	67,6	64,8	62,4
Utilitate socială	61,8	62,2	57,7	49,7
Echilibru viață–profesie	47,3	52,9	50,4	45,7
Câștiguri conform așteptărilor	48,8	51,7	36,7	40,8
N (interval)	*3.340–3.518*	*1.846–1.908*	*110–119*	*155–163*

Sursa: Analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2. Notă: valorile T+1 din CNAAIS 2 reflectă aproape numai absolvenții de master (secțiunea 2.4). La master, T+1: autonomie 68,6; siguranță 73,5; învățare 76,3; perspective 68,2; câștiguri 40,8; N = 96–104.

Figura 7.3. Caracteristicile locului de muncă, acord sau total acord, % din ocupați



Sursa: Tabelul 7.2; analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

La cinci ani de la absolvire, două diferențe față de CNAAIS 1 sunt semnificative statistic. Dintre persoanele ocupate, 40,8% consideră că veniturile corespund așteptărilor, față de 51,7% în prima ediție (39,0% dintre absolvenții de licență, față de 51,1%). De asemenea, 49,7% apreciază utilitatea socială a muncii, față de 62,2%. La un an de la absolvire, comparația este posibilă doar pentru absolvenții de master. Proporțiile sunt mai mici în privința veniturilor (40,8%, față de 46,6%) și a perspectivelor de carieră (68,2%, față de 75,7%), însă diferențele nu sunt semnificative statistic. Nici celelalte caracteristici nu prezintă diferențe semnificative statistic.

Absolvenții din 2020 sunt mai puțin mulțumiți de câștiguri decât erau cei din 2016 în aceeași perioadă. A scăzut și ponderea celor care consideră că munca lor este utilă social, de la 62,2% la 49,7%.

7.4. Diferențe între grupuri

Tabelul 7.3 prezintă ponderea supracalificaților pe grupuri, cu cele două cohorte cumulate. În funcție de domeniul fundamental, supracalificarea este mai redusă în Matematică și științe ale naturii (19,2%, N=57) și în Științe biologice și biomedicale (23,9%, N=45), și mai ridicată în Științe sociale (34,3%, N=125) și Științe inginerești (32,4%, N=114). Totuși, diferențele dintre domenii nu

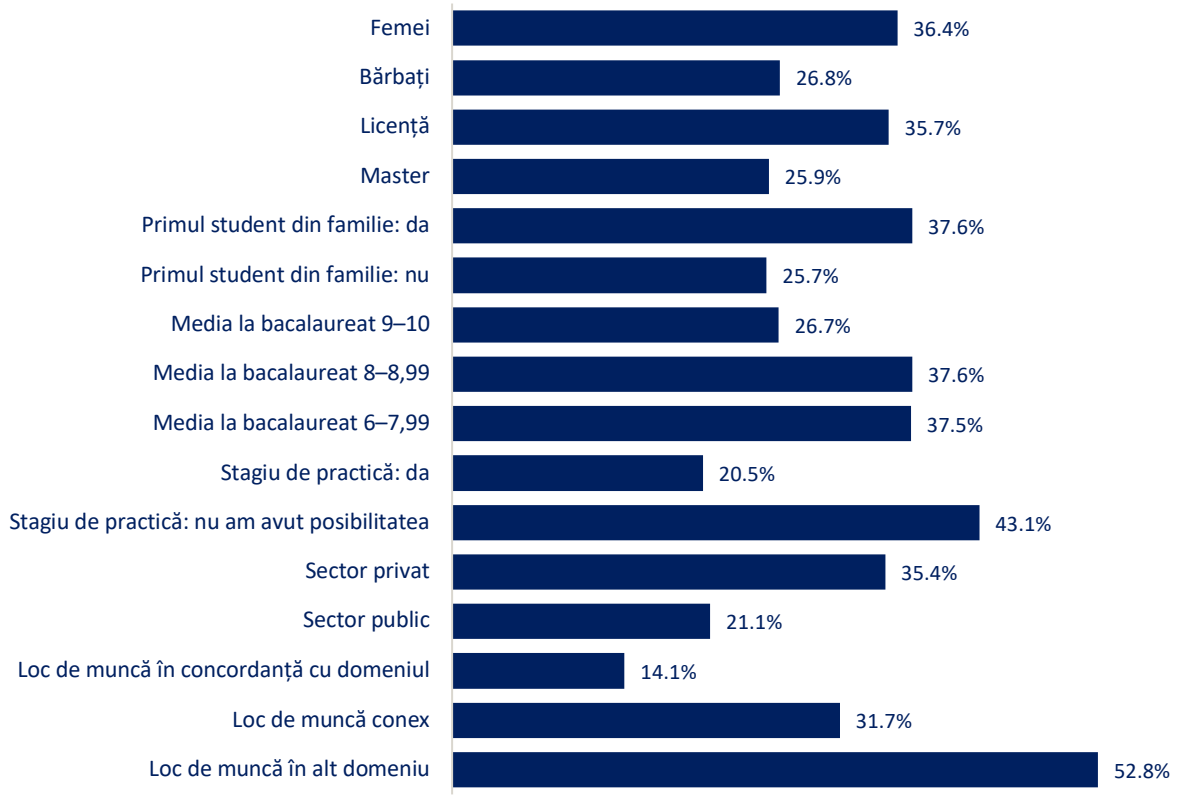
sunt semnificative statistic. Pentru Științe umaniste și arte, precum și pentru Știința sportului, numărul de cazuri este sub 30, astfel că valorile nu se interpretează.

Tabelul 7.3. Absolvenți supracalificați pe grupuri, ambele cohorte

Grup	Supracalificați (%)	N
Femei	36,4	180
Bărbați	26,8	187
Licență	35,7	170
Master	25,9	197
Primul student din familie: da	37,6	204
Primul student din familie: nu	25,7	160
Media la bacalaureat 9–10	26,7	110
Media la bacalaureat 8–8,99	37,6	94
Media la bacalaureat 6–7,99	37,5	112
Stagiu de practică: da	20,5	172
Stagiu de practică: nu am avut posibilitatea	43,1	195
Sector privat	35,4	283
Sector public	21,1	84
Loc de muncă în concordanță cu domeniul	14,1	159
Loc de muncă conex	31,7	92
Loc de muncă în alt domeniu	52,8	90

Sursa: date CNAAIS 2.

Figura 7.4. Absolvenți supracalificați pe grupuri, ambele cohorte (%)



Sursa: Tabelul 7.3 (CNAAIS 2).

Cele mai mari diferențe, clare din punct de vedere statistic, sunt legate de stagiul de practică și de concordanța cu domeniul. Dintre absolvenții care declară că nu au avut posibilitatea de a face un stagiu, 43,1% sunt supracalificați, față de 20,5% dintre cei care au făcut cel puțin un stagiu. Dintre cei care lucrează în alt domeniu decât cel studiat, 52,8% sunt supracalificați, față de 14,1% dintre cei care lucrează în domeniul studiat.

Supracalificarea este mai frecventă și în rândul femeilor, al absolvenților de licență, al celor care sunt primii studenți din familie, al celor cu media la bacalaureat sub 9 și al angajaților din sectorul privat. Totuși, pentru aceste grupuri, diferențele nu sunt semnificative statistic. Secțiunea 7.5 arată care dintre ele se mențin atunci când celelalte caracteristici sunt ținute constante.

La T+1, supracalificarea pare mai frecventă la absolvenții cei mai tineri: 47,9% dintre absolvenții ocupați de cel mult 24 de ani lucrează într-o ocupație care nu cere studii superioare (N=66), față de 28,5% la cei de 25–29 de ani (N=103) și 21,4% la cei de 30 de ani sau mai mult (N=42). Pe acest eșantion, diferențele nu sunt clare statistic.

Absolvenții fără stagiu de practică și cei care lucrează într-un alt domeniu sunt cel mai frecvent supracalificați. În ambele cazuri, ponderea este de cel puțin două ori mai mare decât în grupul de comparație.

7.5. Factori asociați cu supracalificarea

Modelul compară absolvenții ocupați cu cod COR, ținând cont de caracteristici comparabile (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.9). Două caracteristici sunt asociate clar cu supracalificarea: absolvenții care nu au avut posibilitatea de a face un stagiu de practică au șanse de aproximativ trei ori mai mari de a fi supracalificați decât cei care au făcut un stagiu, iar absolvenții de master au șanse de aproape două ori mai mici decât cei cu studii de licență.

Domeniul Matematică și științe ale naturii este asociat cu șanse de peste două ori mai mici de supracalificare, dar rezultatul este la limita pragului statistic. Pentru cohortă, asocierea rămâne neclară din punct de vedere statistic și este tot la limită. Nici sexul, nici statutul de prim student din familie nu prezintă asocieri clare statistic.

Modelul indică asocieri, nu cauzalitate: nu putem stabili dacă stagiul de practică reduce supracalificarea sau dacă absolvenții care au acces la stagii diferă și în alte privințe. Contează și tipul stagiului. Datele privind peste 76.000 de absolvenți australieni arată că diferitele forme de învățare integrată cu munca se asociază în grade diferite cu competențele pe care absolvenții spun că le-au dobândit (Jackson & Dean, 2023). Întrebarea C.12 din CNAAIS 2 nu măsoară calitatea stagiului, ci doar dacă acesta a existat, câte stagii au fost și dacă au fost plătite.

Lipsa stagiului de practică este caracteristica asociată cel mai puternic cu supracalificarea, la caracteristici comparabile. Rezultatul privește direct universitățile, dar nu arată că stagiul în sine scade riscul de supracalificare.

7.6. Calitatea ocupării și câștigul

Supracalificarea este asociată cu un câștig mai mic, iar diferența este mai mare la cinci ani decât la un an de la absolvire (Tabelul 7.4). Câștigul este mai mare și la cei care descriu locul de muncă drept autonom, cu statut social bun sau cu oportunități de învățare, în timp ce pentru utilitatea socială a muncii și deschiderea către provocări medianele celor două grupuri sunt egale. Comparațiile nu țin cont de alte caracteristici, cum ar fi domeniul sau vechimea.

Tabelul 7.4. Câștigul net median după calitatea ocupării (lei)

Comparație (câștig net median, lei)	Grupul A	N	Grupul B	N	Diferență
Nesupracalificați (A) / supracalificați (B), T+1	4.500	142	3.300	65	+36,4%
Nesupracalificați (A) / supracalificați (B), T+5	5.800	108	3.800	40	+52,6%
Acord (A) / neutru sau dezacord (B): autonomie	5.500	176	3.900	87	+41,0%
Acord / neutru sau dezacord: statut social	5.500	173	4.000	92	+37,5%
Acord / neutru sau dezacord: câștiguri conform așteptărilor	6.000	104	4.400	150	+36,4%
Acord / neutru sau dezacord: oportunități de învățare	5.250	200	4.000	68	+31,2%
Acord / neutru sau dezacord: siguranță	5.000	201	4.000	64	+25,0%
Acord / neutru sau dezacord: perspective de carieră	5.000	181	4.500	86	+11,1%
Acord / neutru sau dezacord: echilibru viață–profesie	5.000	123	4.500	133	+11,1%
Acord / neutru sau dezacord: deschidere către provocări	5.000	210	5.000	57	0
Acord / neutru sau dezacord: utilitate socială	5.000	146	5.000	117	0

Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Locurile de muncă descrise drept autonome, cu statut bun sau cu oportunități de învățare sunt și mai bine plătite. La cinci ani după absolvire, supracalificarea este asociată cu cel mai mare decalaj salarial din tabel: 52,6%.

Concluzii

Ponderea absolvenților supracalificați a rămas aproape neschimbată față de prima ediție: 34,9% la un an de la absolvire, comparativ cu 33,2% în CNAAIS 1, și 30,3% la cinci ani, față de 27,7%. În schimb, legătura cu studiile s-a diminuat în rândul absolvenților de licență din 2024: 32,8% lucrează în domeniul studiat, comparativ cu 48,5% în cohorta din 2020, iar 34,4% afirmă că studiile i-au ajutat în mare sau foarte mare măsură, față de 49,0%.

La cinci ani de la absolvire, mai puțini absolvenți consideră că veniturile corespund așteptărilor (40,8%, față de 51,7%) și că munca lor are utilitate socială (49,7%, față de 62,2%). Pentru absolvenții de licență, caracteristicile locului de muncă la un an de la absolvire nu pot fi comparate din cauza răspunsurilor lipsă. Noul indicator din CNAAIS 2 măsoară supracalificarea pe baza codului COR din REGES și confirmă ordinul de mărime al supracalificării declarate (secțiunea 5.3).

Nivelul ocupării s-a menținut, însă absolvenții de licență din 2024 lucrează mai rar în domeniul studiat decât cei din promoțiile anterioare. Stagiul de practică și concordanța cu domeniul studiat sunt caracteristicile cel mai strâns asociate cu supracalificarea.

8. Competențe, digitalizare și inteligență artificială

Modulul de competențe a fost reconstruit în CNAAIS 2, cu mai multe întrebări pentru fiecare competență și cu întrebări noi despre inteligența artificială (IA)[9]. Scorurile sunt autoevaluări, nu rezultate la teste. Majoritatea absolvenților își evaluează bine competențele digitale de bază, lingvistice și interpersonale: 74–86% au un scor mediu de cel puțin 4 pe o scală de la 1 la 5. Punctele slabe sunt crearea de conținut digital (43%) și utilizarea IA (54%). O treime dintre absolvenți cunosc cel puțin două limbi străine, iar 6% niciuna. Absolvenții care sunt primii din familie la facultate își evaluează mai slab competențele lingvistice, iar 57,7% dintre toți absolvenții se simt pregătiți pentru provocările și riscurile aduse de IA.

8.1. Nivelul competențelor

Absolvenții se evaluează cel mai bine la competențele digitale de bază și la limbile străine, iar cel mai slab la conținutul digital creativ și la IA (Tabelul 8.1 și Figura 8.1). Toți indicii au o consistență internă acceptabilă (secțiunea 2.8; detalii în Anexa 2, Tabelul A2.12).

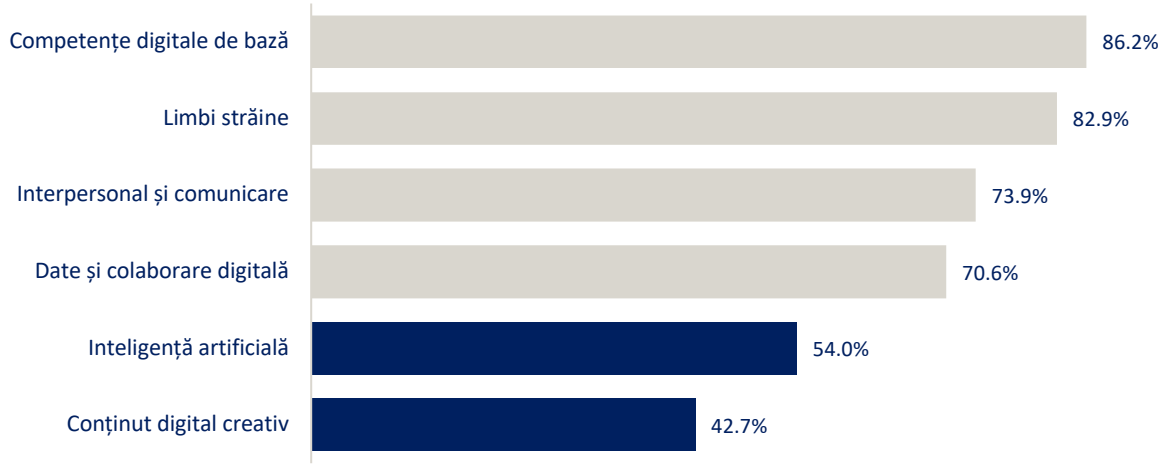
Tabelul 8.1. Indicii de competențe autoevaluate, scală de la 1 la 5

Indice	Itemi	Media T+1	Media T+5	Media totală	Scor ≥4 (%)	N
Competențe digitale de bază (G.05a–e)	5	4,48	4,58	4,53	86,2	519
Limbi străine (G.03e–h)	4	4,42	4,53	4,48	82,9	506
Interpersonal și comunicare (G.04a–g)	7	4,20	4,25	4,23	73,9	519
Date și colaborare digitală (G.05h–j)	3	4,06	4,24	4,15	70,6	519
Inteligență artificială (G.05k–o)	5	3,93	3,90	3,91	54,0	519
Conținut digital creativ (G.05f–g)	2	3,49	3,37	3,43	42,7	518
Alfabetizare (G.01a–c), subeșantion	3	4,35	–*	4,41	80,4	73
Gândire critică și rezolvarea problemelor (G.02a–g), subeșantion	7	4,23	–*	4,29	74,5	74

*Sursa: date CNAAIS 2. Indicele de limbi străine se calculează doar pentru cei care cunosc cel puțin o limbă străină. *Sub 30 de cazuri (14), nu se raportează. Coeficienții alfa Cronbach sunt în Anexa 2, Tabelul A2.12.*

[9] Construcția indicilor de competențe, metodele de comparare și limitele lor sunt descrise în secțiunile 2.2, 2.4 și 2.8.

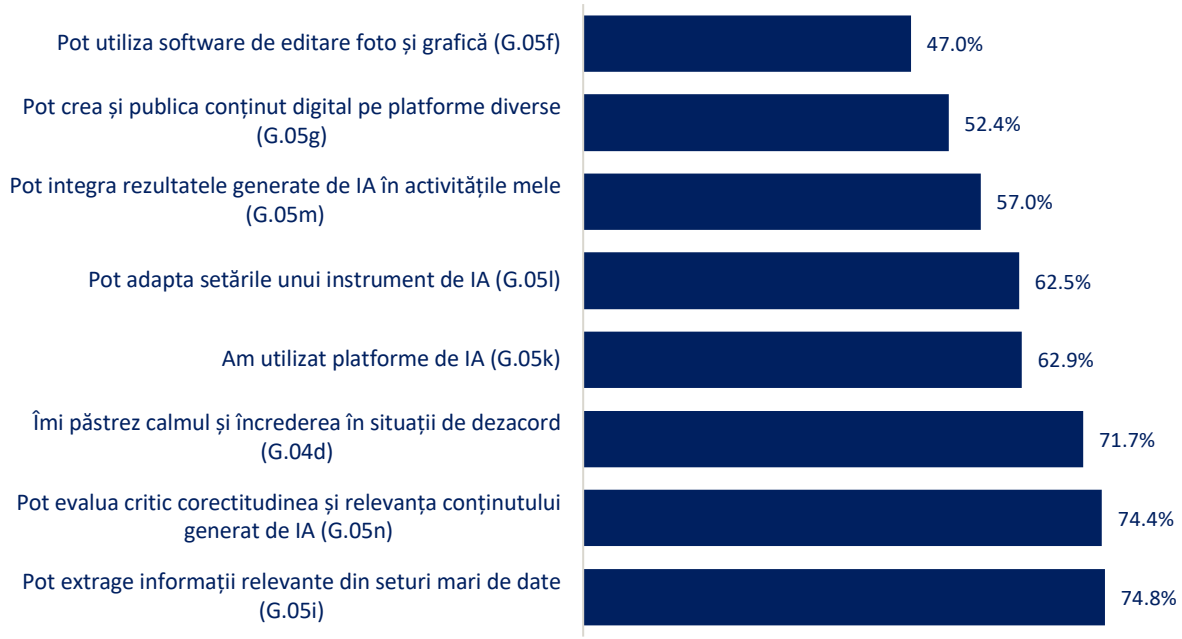
Figura 8.1. Ponderea absolvenților cu scor de cel puțin 4, pe indice de competențe



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2. Indicii calculați pe subeșantion (G.01, G.02) nu sunt incluși.

Între cohorte, diferențele sunt reduse. Cea mai mare se observă în domeniul datelor și al colaborării digitale: 74,9% dintre absolvenții din 2020 au un scor de cel puțin 4, comparativ cu 66,0% dintre cei din 2024. Figura 8.2 prezintă itemii cu cele mai mici procente de răspunsuri „în mare” și „în foarte mare măsură”.

Figura 8.2. Itemii cu cele mai mici ponderi de autoevaluare pozitivă (%)



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2.

În rândul competențelor interpersonale, cele mai multe evaluări pozitive vizează exprimarea clară și respectuoasă (91,0%) și rezolvarea conflictelor prin dialog (90,5%). Cele mai puține se referă la păstrarea calmului în caz de dezacord (71,7%) și la participarea activă în grup (76,7%). În ceea ce privește competențele digitale de bază, aproape toți absolvenții pot căuta informații online (96,9%), în timp ce recunoașterea amenințărilor cibernetice înregistrează cel mai mic procent din acest grup (83,3%).

Aceste valori trebuie interpretate drept încredere declarată. Un livrabil al proiectului privind legătura dintre competențe și câștiguri arată că două persoane cu același nivel real de competență pot răspunde diferit pe o scală de la 1 la 5, în funcție de încrederea în sine, experiență sau standardele la care se raportează.

Vocabularul competențelor diferă între chestionare și discuțiile libere. În discuțiile de pe Reddit România analizate în cadrul proiectului, tinerii menționează drept atuuri la angajare limba engleză, limbajele de programare, rețeaua de contacte și certificările, în timp ce termeni precum „competențe transversale” apar rar. Raportul nu concluzionează de aici că aceste competențe contează mai puțin la angajare. Diferența ține de limbaj: termenii folosiți în chestionare și în documentele de politici educaționale nu sunt cei utilizați de candidați.

Absolvenții se simt siguri pe competențele digitale de bază și pe limbile străine, mai puțin pe crearea de conținut digital și pe IA. Diferențele dintre cohorte sunt mici la toți indicii.

8.2. Limbile străine

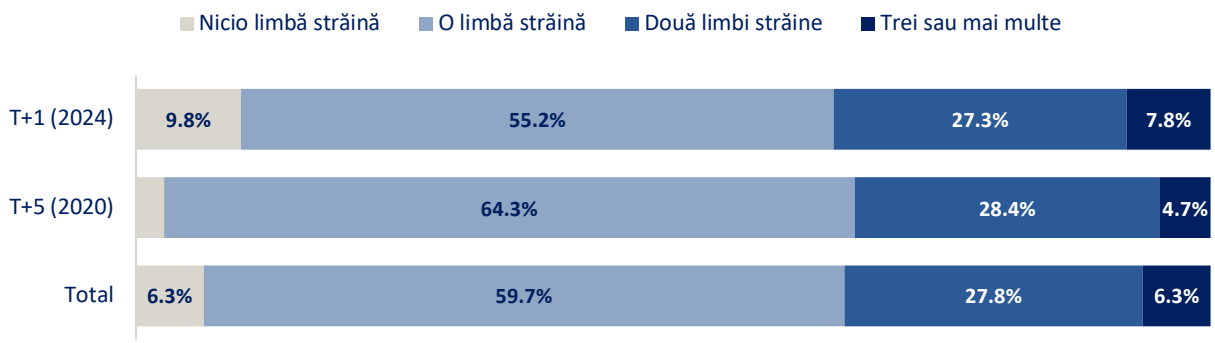
O treime dintre absolvenți cunosc cel puțin două limbi străine (Tabelul 8.2). Ponderea celor care nu cunosc nicio limbă străină este mai mare în cohorta 2024 (9,8%) decât în cohorta 2020 (2,6%).

Tabelul 8.2. Limbile străine cunoscute și folosirea lor la locul de muncă (%)

Indicator	T+1 (2024)	T+5 (2020)	Total
Nicio limbă străină	9,8	2,6	6,3
O limbă străină	55,2	64,3	59,7
Două limbi străine	27,3	28,4	27,8
Trei sau mai multe	7,8	4,7	6,3
Cel puțin două limbi străine	35,0	33,0	34,1
N	*354*	*204*	*558*
Folosesc frecvent o limbă străină la locul de muncă*	47,0	61,0	55,2
Au dobândit competențe lingvistice la locul de muncă*	27,4	29,2	28,4
N*	229–230	186	415–416

*Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2. Notă: Întrebarea G.03b se referă la limbile cunoscute la un nivel care permite comunicarea. *Absolvenți angajați după absolvire.*

Figura 8.3. Numărul de limbi străine cunoscute (%)



Sursa: Tabelul 8.2; analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2. Folosirea limbilor la locul de muncă este în tabel.

Dintre cei care cunosc o limbă străină, 90,4% au limba engleză înregistrată, iar fiecare dintre celelalte limbi reprezintă mai puțin de 3%. Din cauza limitei descrise în secțiunea 2.2, aceste procente nu indică numărul absolvenților care cunosc germana, franceza sau alte limbi ca a doua limbă.

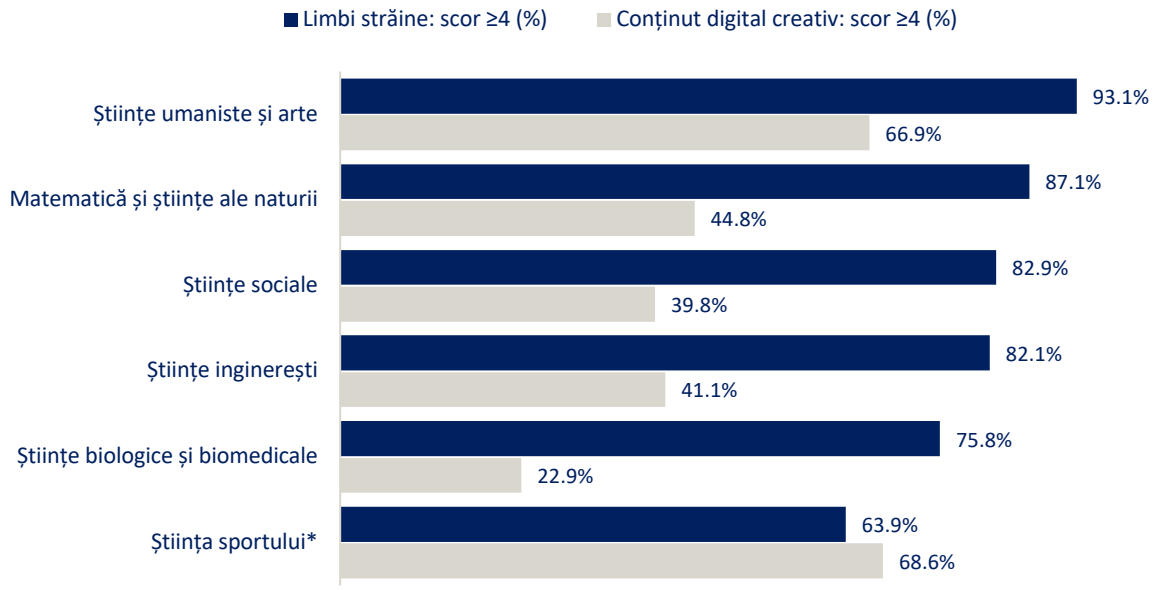
55,2% dintre absolvenții angajați după studii folosesc frecvent o limbă străină la locul de muncă. Proporția este mai ridicată la cinci ani (61,0%) decât la un an (47,0%), însă diferența nu este semnificativă statistic. Dintre acești absolvenți, 28,4% afirmă că și-au dobândit competențele lingvistice la locul de muncă.

Engleza este aproape singura limbă străină menționată, iar peste jumătate dintre absolvenții angajați folosesc frecvent o limbă străină la locul de muncă. În cohorta din 2024, aproape unul din zece absolvenți nu cunoaște nicio limbă străină.

8.3. Diferențe între grupuri

Diferențele dintre domeniile fundamentale sunt clare statistic doar pentru limbile străine și pentru conținutul digital creativ, iar în aceste cazuri, domeniul acoperă doar o mică parte din variația dintre absolvenți (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.12). La competențele interpersonale, digitale de bază, de date și de IA, diferențele dintre domenii nu sunt clare statistic (Figura 8.4).

Figura 8.4. Limbile străine și conținutul digital creativ, pe domenii fundamentale (% cu scor de cel puțin 4)



*Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2. *Sub 30 de cazuri, nu se interpretează.*

Absolvenții de Științe umaniste și arte au cele mai bune evaluări la ambii indici, iar cei de Științe biologice și biomedicale, cele mai slabe.

Diferențele dintre alte grupuri sunt descriptive. Absolvenții care sunt primii din familie la facultate se evaluează mai slab la limbile străine (76,0% cu scor de cel puțin 4, față de 92,3%) și la competențele digitale de bază (82,3%, față de 90,8%); la ceilalți indici, diferențele sunt mici. Absolvenții cu mobilitate internațională, un grup de 76 de persoane, se evaluează mai bine la limbile străine (media 4,70, față de 4,44) și la competențele digitale de bază (95,2%, față de 84,6%). Bărbații se evaluează mai bine la limbile străine (86,9%, față de 80,2%), la competențele digitale de bază (90,1%, față de 83,6%) și la IA (57,7%, față de 51,5%), iar femeile la conținutul digital creativ (media 3,51, față de 3,30). Participanții la activități extracurriculare se evaluează

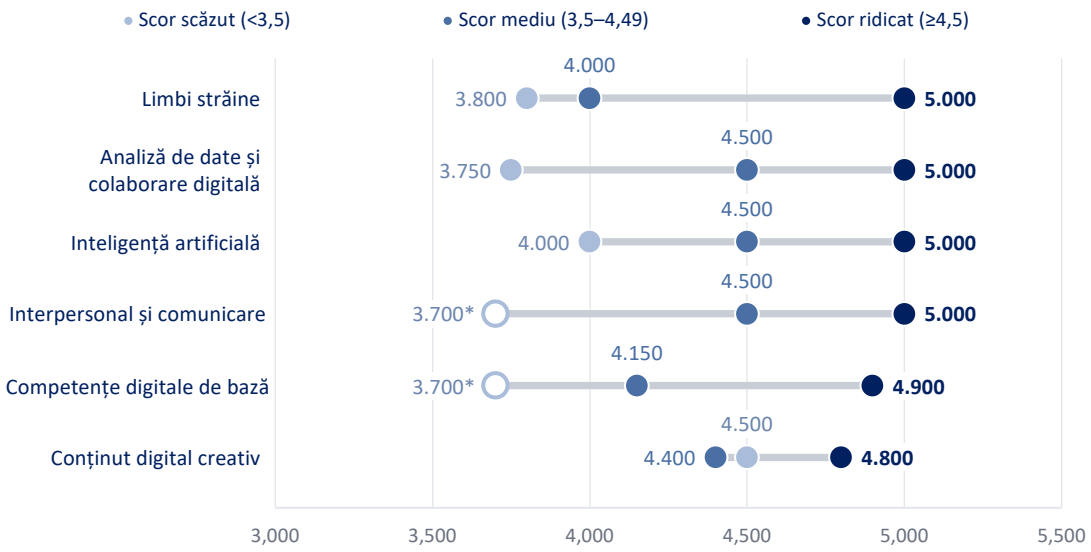
mai bine la limbile străine (86,1%, față de 80,0%), iar la ceilalți indici diferențele sunt de cel mult 4,3 puncte procentuale. Între cicluri, diferențele sunt de cel mult 3,5 puncte procentuale la toți indicii. Decalajul de la limbile străine dintre primii studenți din familie și ceilalți merită consemnat pentru viitoare

Dintre grupurile sociale, cel mai mare decalaj apare la limbile străine, între primii studenți din familie și ceilalți absolvenți. Diferența este de peste 16 puncte procentuale, dar nu a fost testată statistic.

8.4. Competențele și situația pe piața muncii

Câștigul net median crește odată cu nivelul competențelor la limbile străine, la analiză de date și colaborare digitală și la IA (Figura 8.5), cu 1.000–1.250 lei între scorul scăzut și cel ridicat. Conținutul digital creativ face excepție. Rata de ocupare variază puțin între nivelurile de competență, între 74% și 83% la toți indicii, fără celulele sub 30 de cazuri.

Figura 8.5. Câștigul net median după nivelul competențelor (lei)



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2. Valorile marcate cu asterisc în tabel au sub 30 de cazuri.

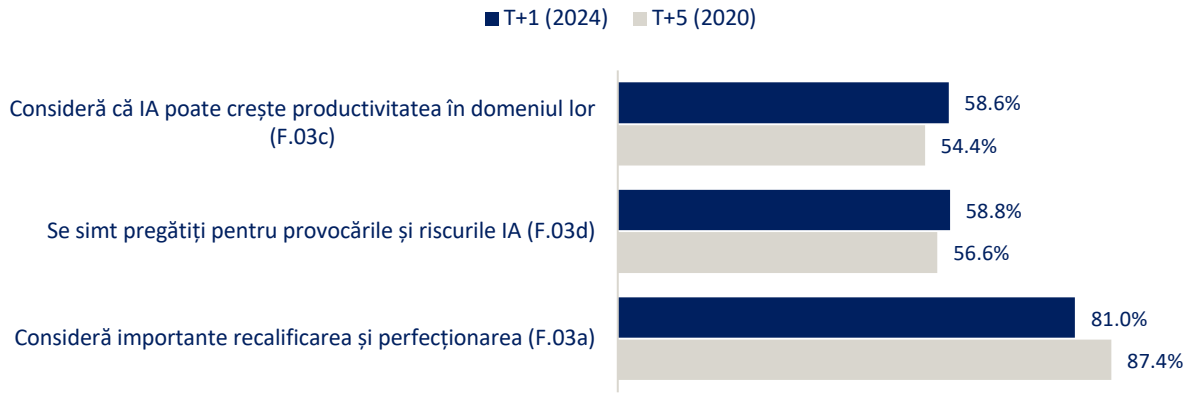
Comparațiile nu iau în calcul și alte caracteristici. De exemplu, absolvenții din cohorta 2020 au atât câștiguri mai mari, cât și evaluări puțin mai bune la unele competențe. Livrabilul menționat mai sus atrage atenția asupra a două capcane. Prima: un loc de muncă solicitant și bine plătit poate contribui la dezvoltarea competențelor pe care absolventul le raportează ulterior, astfel că relația poate funcționa în ambele sensuri. A doua: absolvenții cu competențe digitale ridicate pot lucra mai frecvent în București sau în companii multinaționale, iar diferența de câștiguri poate depinde nu doar de competențe, ci și de piața locală sau de tipul angajatorului.

Absolvenții care își evaluează mai bine competențele în limbi străine, analiza datelor și lucrul cu IA au câștiguri mai mari, dar legătura nu poate fi interpretată ca efect al competențelor. Comparațiile nu țin cont de cohortă, de domeniu sau de angajatorul în cauză.

8.5. Inteligența artificială

Competențele de utilizare a IA sunt grupul de competențe cel mai slab evaluat, după cel privind conținutul digital creativ. Pe itemi, 62,9% dintre absolvenți au folosit platforme de IA în mare sau foarte mare măsură, iar 57,0% pot integra rezultatele IA în activitățile lor. Doi itemi au ponderi mai mari. Este vorba despre evaluarea critică a corectitudinii și relevanței conținutului generat de IA (74,4%) și despre înțelegerea riscurilor etice și a modului de a le gestiona (82,0%). Figura 8.6 arată percepțiile despre IA și formare.

Figura 8.6. Percepții despre IA și formare, răspunsuri „în mare" și „în foarte mare măsură" (%)



Sursa: CNAAIS 2.

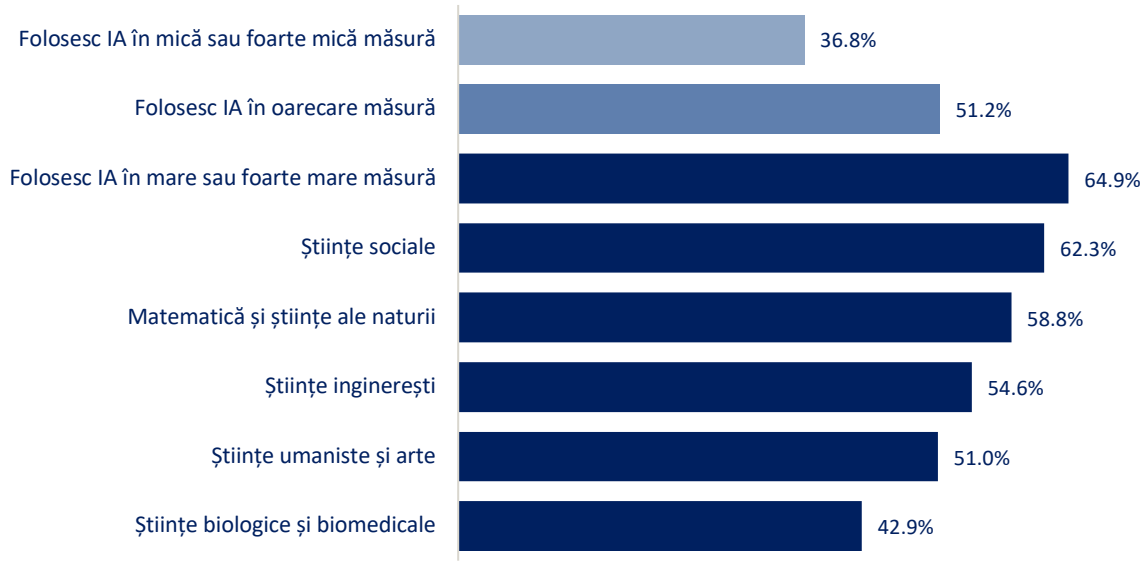
Pregătirea pentru IA crește odată cu frecvența utilizării instrumentelor IA (Tabelul 8.3), de la 36,8% în rândul celor care le folosesc în mică sau foarte mică măsură la 64,9% în rândul celor care le folosesc în mare sau foarte mare măsură. Diferența este semnificativă statistic. În funcție de domeniu, ponderea celor care se simt pregătiți este cea mai mică în Științe biologice și biomedicale (42,9%) și cea mai mare în Științe sociale (62,3%), dar această diferență nu este semnificativă statistic.

Tabelul 8.3. Absolvenți care se simt pregătiți pentru IA, după utilizarea IA și domeniu

Grup	Se simt pregătiți pentru IA (%)	N
Folosesc IA în mică sau foarte mică măsură	36,8	77
Folosesc IA în oarecare măsură	51,2	117
Folosesc IA în mare sau foarte mare măsură	64,9	314
Științe sociale	62,3	193
Matematică și științe ale naturii	58,8	69
Științe inginerești	54,6	141
Științe umaniste și arte	51,0	38
Științe biologice și biomedicale	42,9	56

Sursa: date CNAAIS 2.

Figura 8.7. Absolvenți care se simt pregătiți pentru IA, după utilizarea IA și domeniu (%)



Sursa: Tabelul 8.3 (CNAAIS 2).

Direcția se potrivește cu interviurile cu 14 absolvenți recenți de inginerie, la care percepția despre IA depinde de momentul primei expuneri practice, iar IA este văzută mai mult ca instrument decât ca amenințare (Martin et al., 2025). Pentru universități, rezultatul arată că pregătirea declarată pentru IA merge împreună cu folosirea efectivă a instrumentelor mai mult decât cu domeniul studiat.

Absolvenții care folosesc frecvent instrumente de IA se consideră pregătiți pentru provocările acesteia de aproape două ori mai des decât cei care le folosesc rar. Recalificarea și perfecționarea sunt importante pentru 84,3% dintre absolvenți.

Concluzii

Nivelurile competențelor nu pot fi comparate cu cele din prima ediție, deoarece întrebările, scala și populația analizată diferă. Se pot compara doar direcțiile și intensitățile în legătură cu veniturile, deși metodele diferă (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.12). În cazul limbilor străine, direcția este aceeași: CNAAIS 1 a identificat o corelație pozitivă, slabă, cu câștigul (Deaconu & Hâj, 2022, Tabelele 25–26), iar în CNAAIS 2 mediana crește de la 3.800 la 5.000 lei între nivelul scăzut și cel ridicat. Pentru competențele digitale, CNAAIS 1 a găsit corelații pozitive cu competențele IT de bază și avansate, în timp ce CNAAIS 2, care măsoară alte competențe digitale (date, IA), înregistrează câștiguri mai mari la scorurile ridicate. În ceea ce privește comunicarea, legătura cu câștigul era foarte slabă sau negativă în CNAAIS 1, pe când în CNAAIS 2 mediana este mai mare la scorurile ridicate de competențe interpersonale (5.000 lei, față de 4.500 lei la nivelul mediu).

Întrebările despre IA, conținutul digital creativ și gândirea critică sunt noi și oferă un punct de referință. Ele vor putea fi comparate în edițiile următoare doar dacă se păstrează aceiași itemi, dacă întrebările G.01 și G.02 ajung la toți respondenții și dacă se păstrează toate limbile menționate la G.03c.

Absolvenții își evaluează pozitiv competențele de bază, dar mai puțin favorabil competențele digitale avansate și pe cele de IA. Relația dintre competențe și câștiguri urmează aceeași direcție ca în prima ediție a CNAAIS, însă rămâne descriptivă.

9. *Experiențe formative în timpul studiilor*

Aproape 8 din 10 absolvenți au avut, în timpul studiilor, cel puțin una dintre cele patru experiențe analizate: voluntariat, mobilitate internațională, stagiu de practică sau activități extracurriculare[10]. Totuși, jumătate dintre ei (51,0%) declară că nu au avut deloc posibilitatea de a face un stagiu de practică, iar doar 13,3% au făcut un singur stagiu, plătit. Ponderea absolvenților care au făcut voluntariat este apropiată de cea din CNAAIS 1 (41,8%, față de 43,7–45,2%). La un an de la absolvire, ponderea celor care au avut o mobilitate internațională este mai mare (16,4%, față de 12,2%), mai ales în rândul absolvenților de licență. Nicio experiență analizată nu este asociată cu șanse mai mari de a obține un loc de muncă. Stagiile de practică și activitățile extracurriculare sunt însă asociate cu șanse mai mici de supracalificare, la caracteristici similare.

9.1. Cât de răspândite sunt experiențele formative

Stagiul de practică și activitățile extracurriculare au înregistrat cele mai mari valori, fiecare fiind menționată de aproape jumătate dintre absolvenți (Tabelul 9.1). Aproximativ unul din cinci absolvenți nu a avut niciuna dintre cele patru experiențe.

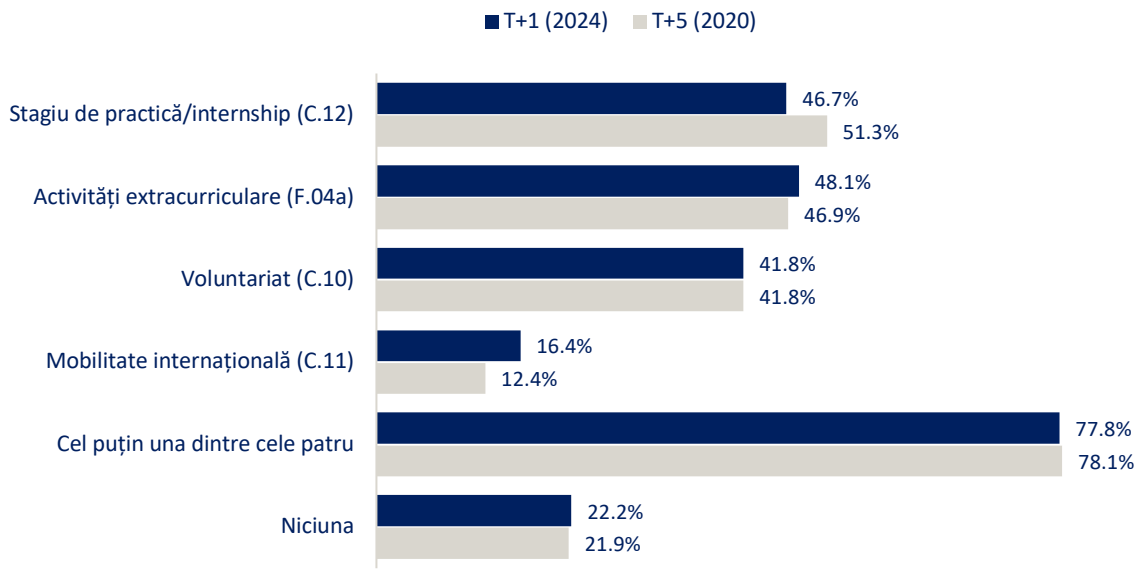
Tabelul 9.1. Experiențe formative în timpul studiilor (%)

Experiență (%)	T+1 (2024)	T+5 (2020)	Total	N
Stagiu de practică/internship (C.12)	46,7	51,3	49,0	547
Activități extracurriculare (F.04a)	48,1	46,9	47,5	524
Voluntariat (C.10)	41,8	41,8	41,8	548
Mobilitate internațională (C.11)	16,4	12,4	14,4	547
Cel puțin una dintre cele patru	77,8	78,1	78,0	524
Niciuna	22,2	21,9	22,0	524

Sursa: date CNAAIS 2.

[10] Definițiile experiențelor și limitele întrebărilor F.04b–F.04d sunt în secțiunile 2.2 și 2.4 (Tabelul A2.2).

Figura 9.1. Experiențe formative în timpul studiilor (%)



Sursa: Tabelul 9.1 (CNAAIS 2).

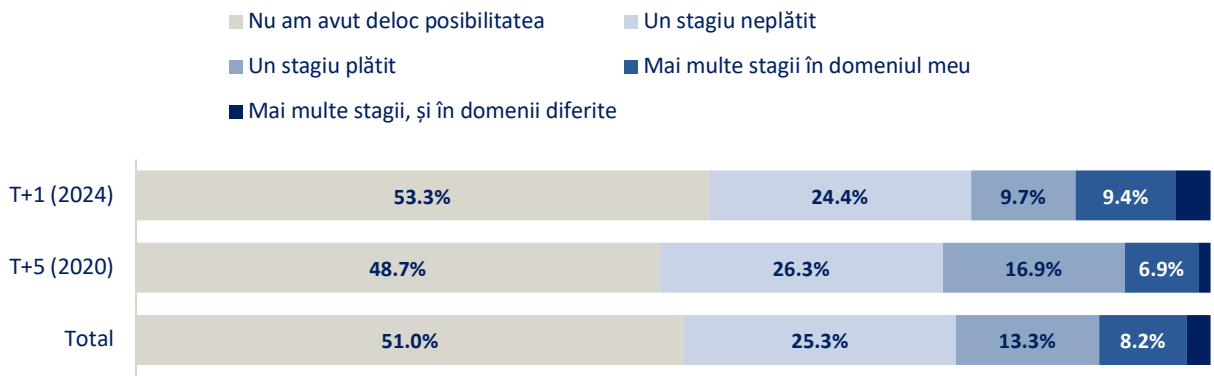
Răspunsurile la întrebarea C.12 oferă detalii despre tipurile de stagii (Tabelul 9.2). Jumătate dintre absolvenți afirmă că nu au avut deloc ocazia să efectueze un stagiu. Dintre cei care au făcut stagii, majoritatea au efectuat unul singur, de obicei neplătit.

Tabelul 9.2. Tipul stagiilor de practică, întrebarea C.12 (%)

Răspuns la C.12 (%)	T+1 (2024)	T+5 (2020)	Total
Nu am avut deloc posibilitatea	53,3	48,7	51,0
Un stagiu de practică neplătit	24,4	26,3	25,3
Un stagiu de practică plătit	9,7	16,9	13,3
Mai multe stagii în domeniul meu	9,4	6,9	8,2
Mai multe stagii și în domenii diferite	3,2	1,1	2,2
N	*344*	*203*	*547*

Sursa: date CNAAIS 2.

Figura 9.2. Tipul stagiilor de practică, întrebarea C.12 (%)



Sursa: Tabelul 9.2 (CNAAIS 2). Valorile sub 4% nu sunt etichetate.

Indiferent de generație, mai mult de jumătate dintre absolvenți nu au avut posibilitatea de a face un stagiu de practică în timpul studiilor.

9.2. Comparația cu CNAAIS 1

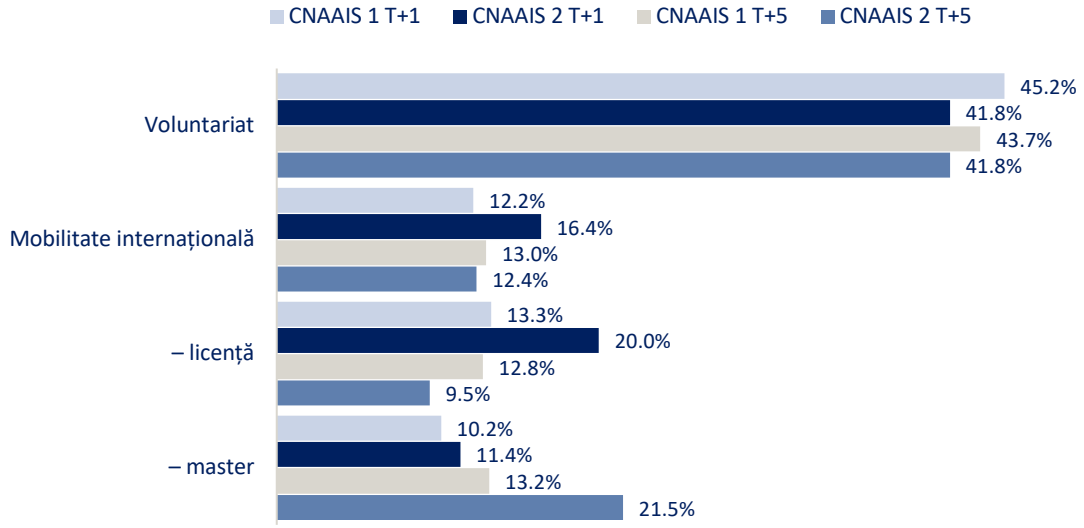
Ponderea absolvenților cu voluntariat nu s-a schimbat semnificativ din punct de vedere statistic față de prima ediție (Tabelul 9.3).

Tabelul 9.3. Voluntariat și mobilitate internațională, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%)

Indicator (%)	CNAAIS 1 T+1	CNAAIS 2 T+1	CNAAIS 1 T+5	CNAAIS 2 T+5
Voluntariat	45,2	41,8	43,7	41,8
Mobilitate internațională	12,2	16,4	13,0	12,4
– licență	13,3	20,0	12,8	9,5
– master	10,2	11,4	13,2	21,5
N	*4.466*	*344–345*	*2.137*	*203*

Sursa: date CNAAIS 1 și 2.

Figura 9.3. Voluntariat și mobilitate internațională, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%)



Sursa: Tabelul 9.3 (CNAAIS 1 și 2).

În privința mobilității, valoarea în rândul absolvenților din 2024 (16,4%) este mai mare decât cea din CNAAIS 1 (12,2%), însă diferența este semnificativă statistic doar la limită. Diferența se observă în cazul absolvenților de licență: 20,0%, comparativ cu 13,3%. Și în rândul absolvenților de master din 2020, valoarea (21,5%) depășește nivelul din CNAAIS 1 (13,2%), diferența fiind semnificativă statistic. Totuși, estimarea se bazează pe doar 77 de cazuri și, prin urmare, este imprecisă.

Mobilitatea internațională a crescut în rândul absolvenților de licență din 2024, în timp ce voluntariatul s-a menținut la nivelul din prima ediție. În ambele ediții, circa 4 din 10 absolvenți au făcut voluntariat pe parcursul studiilor.

9.3. Activitățile extracurriculare și implicarea civică

Dintre absolvenții care au participat la activități extracurriculare (N=252), cei mai mulți au fost activi în asociații și organizații studențești (44,2%), urmați de cei implicați în activități academice și științifice (37,6%), activități sociale și de voluntariat (35,2%), precum și cultură și artă (29,7%). Corespondența dintre indicatori și variantele de răspuns nu este încă confirmată (secțiunea 2.4), astfel că aceste cifre sunt provizorii.

Motivul principal al implicării este dezvoltarea personală, pentru 70,1% dintre cei care au răspuns (N = 163). Avantajele profesionale pentru CV și carieră sunt motivul principal pentru doar 7,7%.

În ultimele 12 luni, 48,0% dintre absolvenții respondenți (N=524) nu au desfășurat nicio acțiune civică sau politică dintre cele enumerate. Cea mai frecventă a fost semnarea unei petiții (43,9%),

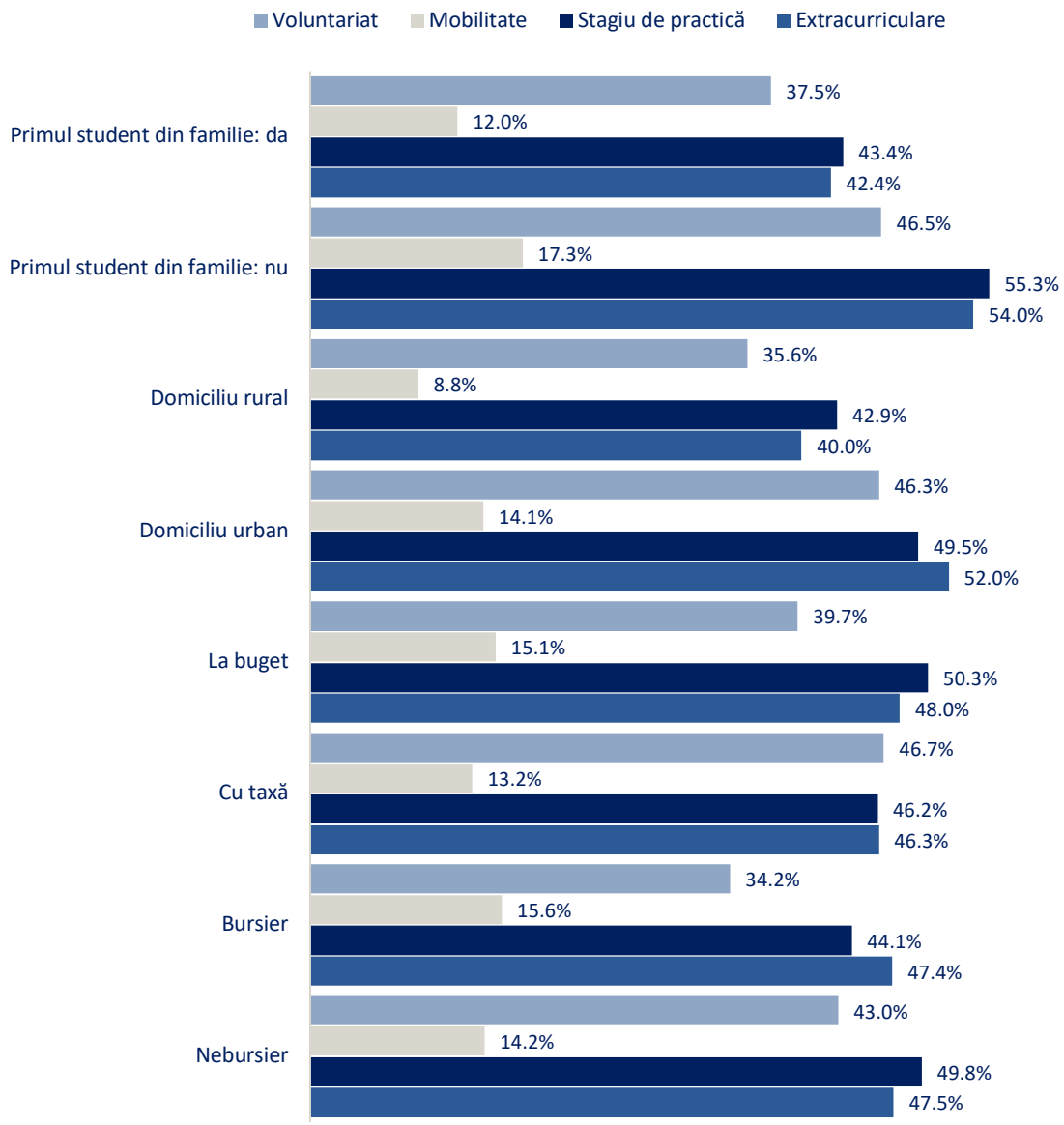
urmată de distribuirea online a unui conținut politic sau social (19,4%), boicotarea unor produse (13,7%) și participarea la un protest (12,0%). Și aceste cifre depind de aceeași corespondență, care încă nu a fost confirmată.

Absolvenții participă la activități extracurriculare mai ales pentru dezvoltarea personală, nu pentru a-și îmbunătăți CV-ul. Aproape jumătate nu au fost implicați în nicio acțiune civică sau politică în ultimul an.

9.4. Cine are acces la aceste experiențe

În toate cele patru experiențe, valorile sunt cu 5–12 puncte procentuale mai mici atât în rândul absolvenților care sunt primii din familie care au urmat facultatea, cât și în rândul celor din mediul rural (Figura 9.4). Totuși, în acest eșantion, diferențele nu sunt clar semnificative statistic. Nici forma de finanțare, nici statutul de bursier nu sunt asociate cu diferențe clare.

Figura 9.4. Experiențe formative pe grupuri (%)



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2.

Direcția este aceeași cu cea dintr-un studiu german despre mobilitate: studenții din familii defavorizate își propun mai rar să studieze în străinătate, în parte din cauza traseului educațional anterior și a rezultatelor școlare (Lörz et al., 2016). Pentru Ministerul Educației și Cercetării și pentru universități, rezultatul arată că accesul la aceste experiențe nu pare distribuit egal, chiar dacă diferențele nu pot fi confirmate statistic pe eșantionul CNAAIS 2.

Pe domenii fundamentale, mobilitatea înregistrează cele mai mici valori în Științe biologice și biomedicale (5,0%) și cele mai mari în Științe umaniste și arte (23,9%, N=39). Activitățile extracurriculare (37,6%) și voluntariatul (34,6%) ating cele mai mici valori în Științe inginerești.

Diferențele dintre domenii nu sunt semnificative statistic, iar Știința sportului are sub 30 de cazuri.

Studenții care sunt primii din familie și absolvenții din mediul rural au mai rar parte de experiențe formative în toate cele patru categorii. Tendința este aceeași în toate cazurile, însă, pe acest eșantion, diferențele nu pot fi confirmate statistic.

9.5. Experiențele formative și situația pe piața muncii

Tabelul 9.4 compară ocuparea, supracalificarea și câștigul după experiențele formative. Diferențele de rată de ocupare sunt de cel mult 7 puncte procentuale (la mobilitate) și nu sunt semnificative statistic. Nici câștigul net median nu diferă mult.

Tabelul 9.4. Situația pe piața muncii după experiențele formative, ambele cohorte

Experiență	Ocupați (%)	Supracalificați (% din ocupați)	Câștig net median (lei)
Stagiu de practică: da	78,3	20,5	4.800
Stagiu de practică: nu	79,1	43,1	4.500
Extracurriculare: da	78,9	25,5	4.500
Extracurriculare: nu	78,3	38,1	4.750
Voluntariat: da	77,6	30,2	4.500
Voluntariat: nu	79,5	33,6	4.800
Mobilitate: da	72,7	31,3	4.500
Mobilitate: nu	79,7	32,4	4.500

Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2.

Diferența se observă în cazul supracalificării. Dintre absolvenții ocupați care au efectuat un stagiu de practică, 20,5% sunt supracalificați, comparativ cu 43,1% dintre cei care nu au avut posibilitatea de a face un stagiu, iar diferența este semnificativă din punct de vedere statistic. În cazul activităților extracurriculare, diferența este mai mică (25,5%, comparativ cu 38,1%), fiind similară, irelevantă statistic.

Două modele includ toate cele patru experiențe, precum și cohorta, ciclul, sexul, domeniul fundamental și statutul de prim student din familie (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.10). Niciuna dintre experiențe nu este asociată clar cu ocuparea. În modelul de ocupare, doar cohorta (absolvenții din 2024 au șanse de peste patru ori mai mici de a fi ocupați) și ciclul (absolvenții de master au șanse de peste 2,5 ori mai mari) prezintă asocieri clare.

Două experiențe sunt asociate clar cu supracalificarea. Absolvenții fără stagiu de practică au șanse de aproape trei ori mai mari să fie supracalificați, iar cei fără activități extracurriculare, de aproximativ două ori mai mari - această din urmă asociere fiind la limita pragului statistic. În același model, absolvenții de master au șanse de aproape două ori mai mici să fie supracalificați, iar absolvenții din domeniul Matematică și științe ale naturii, de peste două ori mai mici. Aceste asocieri nu indică relații cauzale: absolvenții cu și fără aceste experiențe pot diferi și prin caracteristici care nu sunt măsurate în chestionar.

În ceea ce privește mobilitatea, literatura oferă rezultate mixte. O sinteză a 65 de studii identifică o asociere pozitivă moderată între mobilitate și venituri, dar nu confirmă, pe baza măsurătorilor obiective, o tranziție mai rapidă către ocupare (Waibel et al., 2017). Un studiu recent asociază participarea la programul Erasmus cu o probabilitate mai mare de angajare la trei ani de la absolvire și cu o perioadă mai scurtă de căutare a unui loc de muncă (De Benedetto et al., 2025). CNAAIS 2 nu identifică o asociere între mobilitate și ocupare, însă grupurile cu mobilitate sunt mici. Prin urmare, eșantionul nu permite formularea unei concluzii despre efectul mobilității, nici pozitiv, nici negativ.

Nici în prima ediție voluntariatul nu era asociat cu rata de ocupare: 80,1% față de 80,9% la T+1 și 91,0% față de 91,4% la T+5. În CNAAIS 1, absolvenții cu mobilitate erau mai rar supracalificați (21,2% față de 34,8% la T+1 și 15,6% față de 29,5% la T+5), dar nu au fost calculate intervale de încredere pentru aceste diferențe. În CNAAIS 2, grupurile cu mobilitate au sub 30 de cazuri în ambele momente (26 la T+1 și 21 la T+5), astfel că nu se poate face această comparație.

Stagiul de practică este experiența formativă cel mai clar asociată cu situația absolvenților pe piața muncii, în ceea ce privește supracalificarea, nu obținerea unui loc de muncă.

Concluzii

Față de prima ediție, ponderea absolvenților care au făcut voluntariat a rămas aproape neschimbată: 41,8% în ambele momente în CNAAIS 2, comparativ cu 45,2% la T+1 și 43,7% la T+5 în CNAAIS 1. La un an de la absolvire, mobilitatea internațională în rândul absolvenților de licență este mai ridicată: 20,0% în cohorta 2024, față de 13,3% în cohorta 2020, măsurată la T+1 în CNAAIS 1. Stagiile de practică nu pot fi comparate, deoarece formulările diferă, iar activitățile extracurriculare și acțiunile civice reprezintă întrebări noi.

CNAAIS 2 arată că jumătate dintre absolvenți nu au avut posibilitatea de a face un stagiu și că aceștia sunt, în general, mai des supracalificați, inclusiv în ceea ce privește caracteristici similare. Accesul la toate cele patru experiențe este mai rar la primii studenți din familie și la absolvenții din mediul rural, deși diferențele nu sunt statistice clar.

Experiențele formative nu sunt asociate cu șansa de a obține un loc de muncă, însă stagiul de practică este asociat cu obținerea unui loc de muncă la nivelul studiilor. Diferențele de acces în funcție de originea socială urmează aceeași direcție în toate experiențele, dar eșantionul nu permite confirmarea acestora.

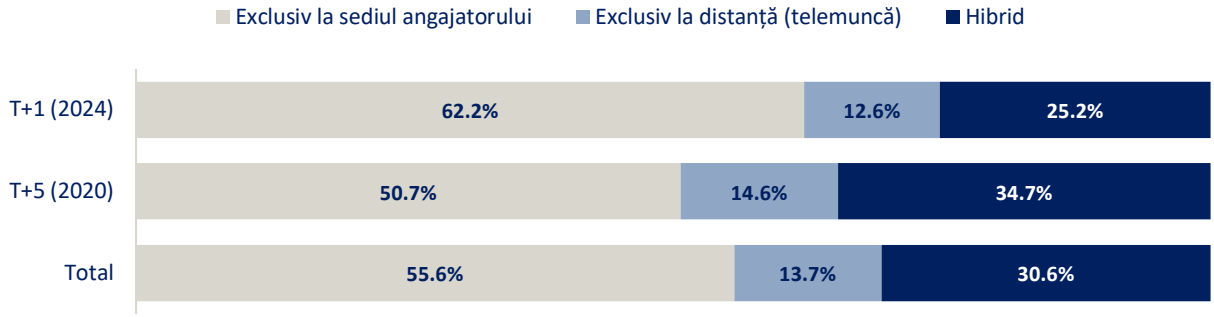
10.Forme noi de muncă, formare continuă și bunăstare

Munca hibridă și la distanță sunt frecvente. Dintre absolvenții ocupați, 44,4% lucrează exclusiv la distanță sau hibrid: 37,8% la un an și 49,3% la cinci ani de la absolvire, iar flexibilitatea programului contează pentru trei sferturi dintre absolvenți[11]. Peste un sfert dintre absolvenți (26,8%) au lucrat deja pe cont propriu sau ca freelanceri, iar alți 17,2% intenționează să facă asta. Formarea continuă este considerată importantă de 84,3% dintre absolvenți, dar doar 44,2% au participat la un program după absolvire. Mai puțini absolvenți decât în CNAAIS 1 se declară fericiți (58,7–60,0%, față de 67,2–71,7%) și mulțumiți de starea de sănătate (64,5–67,2%, față de 74,2–75,2%), iar doar 27,8% dintre absolvenții din 2024 și 46,7% dintre cei din 2020 spun că veniturile le permit un trai decent.

10.1. Modalitatea de muncă și flexibilitatea

Figura 10.1 arată cum lucrează absolvenții ocupați. Munca hibridă este mai frecventă la cinci ani decât la un an de la absolvire (34,7%, față de 25,2%), dar diferența nu este statistic semnificativă (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.11).

Figura 10.1. Modalitatea de muncă a absolvenților ocupați (%)



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2. Doar ocupați; 105 răspunsuri ale unor persoane neocupate au fost eliminate.

În datele REGES (capitolul 5), circa un sfert (24,8%, T+1) și peste o treime (36,3%, T+5) dintre contractele principale au clauză de telemuncă. Cele două surse nu măsoară același lucru: REGES înregistrează clauza din contract, iar chestionarul descrie modul efectiv de lucru.

Pe grupuri, munca la distanță sau hibridă este practicată de 49,2% dintre bărbați și de 40,8% dintre femei. Pe domenii, valoarea cea mai mare este la Matematică și științe ale naturii (56,7%), iar cea mai mică este la Științe biologice și biomedicale (27,2%). Diferențele dintre grupuri nu

[11] Filtrele și abaterile de la rutare (F.02a0–F.02a2) sunt descrise în secțiunile 2.2 și 2.4 (Tabelul A2.2).

sunt statistice semnificative, iar Științe umaniste și arte și Știința sportului au sub 30 de cazuri și nu pot fi interpretate.

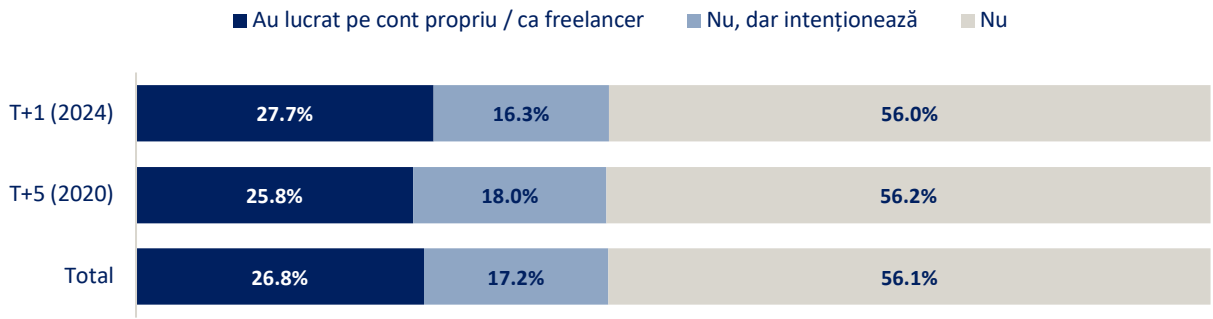
Dintre cei care au evaluat experiența hibridă, 80,6% o consideră pozitivă (N=165). În total, 62,9% dintre respondenți consideră că munca hibridă li s-ar potrivi în viitor, iar printre ocupați, ponderea este de 86,0% la cei care lucrează acum hibrid (N=127) și de 50,8% la cei care lucrează la sediu (N=234). Diferența este clară statistic. Flexibilitatea programului contează în mare sau foarte mare măsură pentru 75,4% dintre absolvenți atunci când caută un loc de muncă.

Aproape jumătate dintre absolvenții angajați lucrează cel puțin parțial de la distanță, iar cei care au experimentat munca hibridă o apreciază. Trei sferturi dintre absolvenți țin cont de flexibilitatea programului atunci când își caută un loc de muncă.

10.2. Munca pe cont propriu

Peste un sfert dintre absolvenți au lucrat deja pe cont propriu (Figura 10.2). Ponderea este similară în rândul absolvenților ocupați (26,9%) și al celor neocupați (26,1%).

Figura 10.2. Munca pe cont propriu sau ca freelancer (%)



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2.

Motivul principal pentru munca pe cont propriu (N = 140) este posibilitatea unor câștiguri mai mari (39,0%). Urmează flexibilitatea programului (21,4%), dorința de independență profesională (19,2%) și lipsa oportunităților de angajare în domeniul dorit (18,8%). Majoritatea absolvenților consideră munca pe cont propriu viabilă pe termen lung doar în anumite domenii (56,4%); 14,2% o consideră viabilă în majoritatea domeniilor, 8,3% nesustenabilă, iar 21,1% nu sunt siguri.

Motivele diferite arată că „munca pe cont propriu” cuprinde situații diverse. Un studiu realizat pe o platformă online de muncă identifică profiluri distincte ale valorilor legate de muncă în rândul freelancerilor exclusivi, al celor care îmbină freelancingul cu un loc de muncă salariat și al antreprenorilor (Shevchuk et al., 2024). În CNAAIS 2, aproape unul din cinci absolvenți care au

lucrat pe cont propriu menționează drept motiv principal lipsa oportunităților de angajare în domeniu.

Munca pe cont propriu este o experiență frecventă în rândul absolvenților, nu o excepție. Cei mai mulți o aleg pentru câștiguri sau flexibilitate, însă unii o văd ca pe o soluție la lipsa unui loc de muncă în domeniul lor.

10.3. Formarea continuă

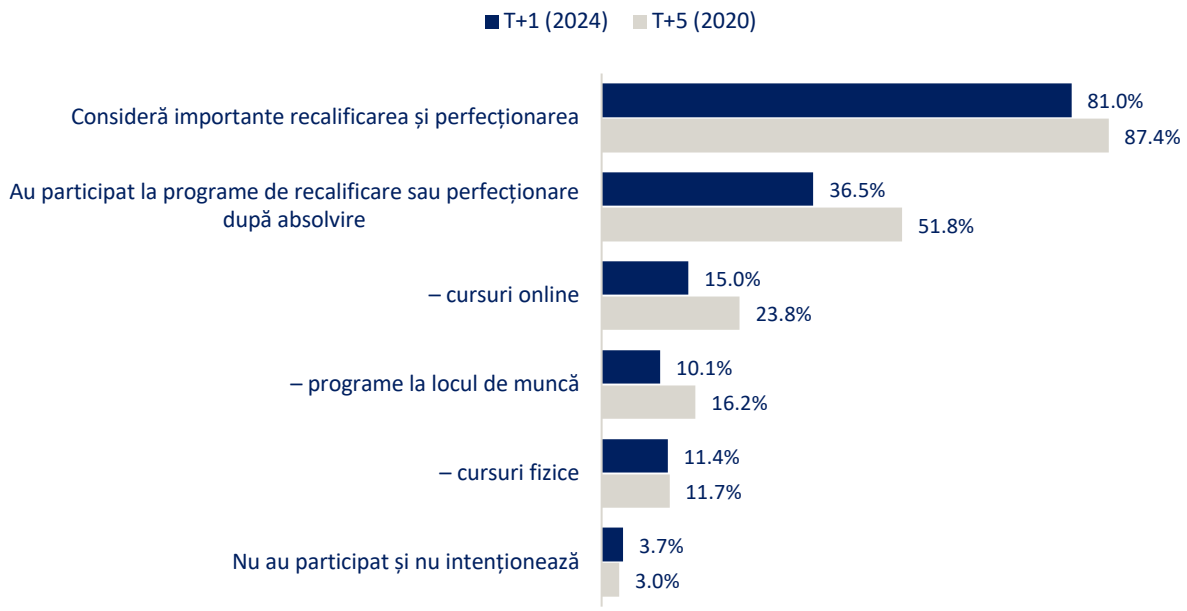
Peste 8 din 10 absolvenți (84,3%) consideră formarea continuă importantă, dar mai puțin de jumătate (44,2%) au participat la un program după absolvire (Tabelul 10.1). Participarea este mai mare în cohorta 2020 (T+5, 51,8%) decât în cohorta 2024 (T+1, 36,5%), iar diferența este statistic semnificativă.

Tabelul 10.1. Formarea continuă după absolvire (%)

Indicator (%)	T+1 (2024)	T+5 (2020)	Total
Consideră importante recalificarea și perfecționarea	81,0	87,4	84,3
Au participat la programe de recalificare sau perfecționare după absolvire	36,5	51,8	44,2
– cursuri online	15,0	23,8	19,5
– programe la locul de muncă	10,1	16,2	13,2
– cursuri fizice	11,4	11,7	11,5
Nu au participat și nu intenționează	3,7	3,0	3,3
N	*307–323*	*198–202*	*505–525*

Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2.

Figura 10.3. Formarea continuă după absolvire (%)



Sursa: Tabelul 10.1; analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 2.

Absolvenții ocupați au participat mai des decât cei neocupați: 48,4%, față de 28,6%. Doar 3,3% spun că nu au participat și nici nu intenționează. Distanța dintre importanța declarată și participare privește universitățile, ca furnizori de formare continuă, și ANOFM pentru absolvenții neocupați.

Aproape toți absolvenții consideră importantă formarea continuă, însă mai puțin de jumătate au participat efectiv. Participarea este mai redusă în rândul absolvenților neocupați și al celor din cohorta 2024.

10.4. Bunăstarea la locul de muncă

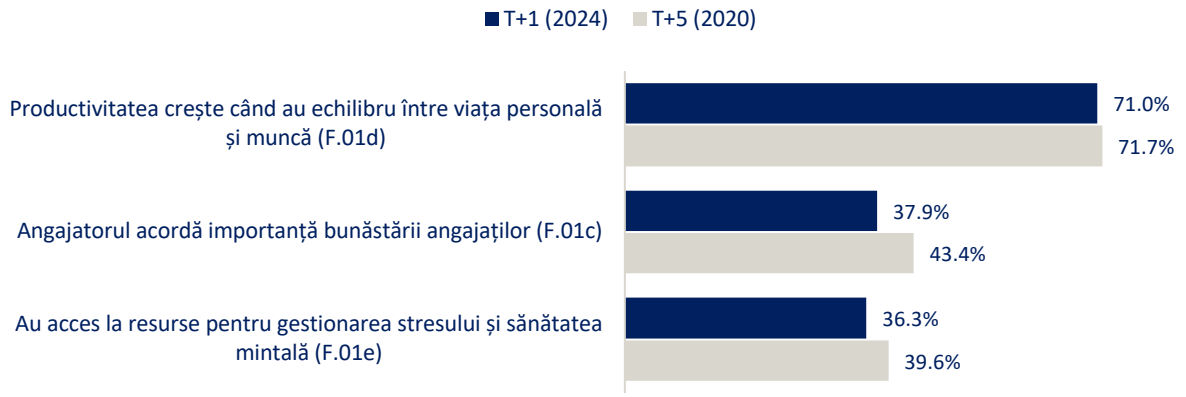
Șapte din zece absolvenți ocupați spun că sunt mai productivi când au un echilibru între viața personală și muncă (Tabelul 10.2). Doar patru din zece spun că angajatorul acordă importanță bunăstării angajaților sau că au acces la resurse de sprijin.

Tabelul 10.2. Bunăstarea la locul de muncă, % din ocupați

Indicator (% din ocupați)	T+1 (2024)	T+5 (2020)	Total
Productivitatea crește când au echilibru între viața personală și muncă (F.01d)	71,0	71,7	71,4
Angajatorul acordă importanță bunăstării angajaților (F.01c)	37,9	43,4	41,0
Au acces la resurse pentru gestionarea stresului și sănătatea mintală (F.01e)	36,3	39,6	38,2
N	*240–242*	*180–181*	*420–423*

Sursa: date CNAAIS 2.

Figura 10.4. Bunăstarea la locul de muncă, % din ocupați



Sursa: Tabelul 10.2 (CNAAIS 2).

Dintre absolvenții ocupați care afirmă că angajatorul acordă importanță bunăstării, 69,5% se declară fericiți, comparativ cu 55,2% dintre ceilalți; diferența nu este însă clară statistic. De asemenea, aceștia spun mai des că veniturile le permit un trai decent (60,6%, față de 30,1%), iar această diferență este clară statistic. Legătura este în concordanță cu datele din Europa, Statele Unite, Australia și Coreea de Sud: calitatea locului de muncă contribuie la bunăstarea generală aproximativ la fel de mult ca sănătatea și mult mai mult decât educația sau venitul gospodăriei (Green et al., 2024). Datele CNAAIS 2 nu controlează pentru alte caracteristici, astfel că diferențele menționate rămân descriptive.

Mai puțin de jumătate dintre absolvenții care au un loc de muncă afirmă că angajatorul lor este preocupat de bunăstarea angajaților. Cei care declară acest lucru spun mai des că au un trai decent.

10.5. Satisfacția cu viața

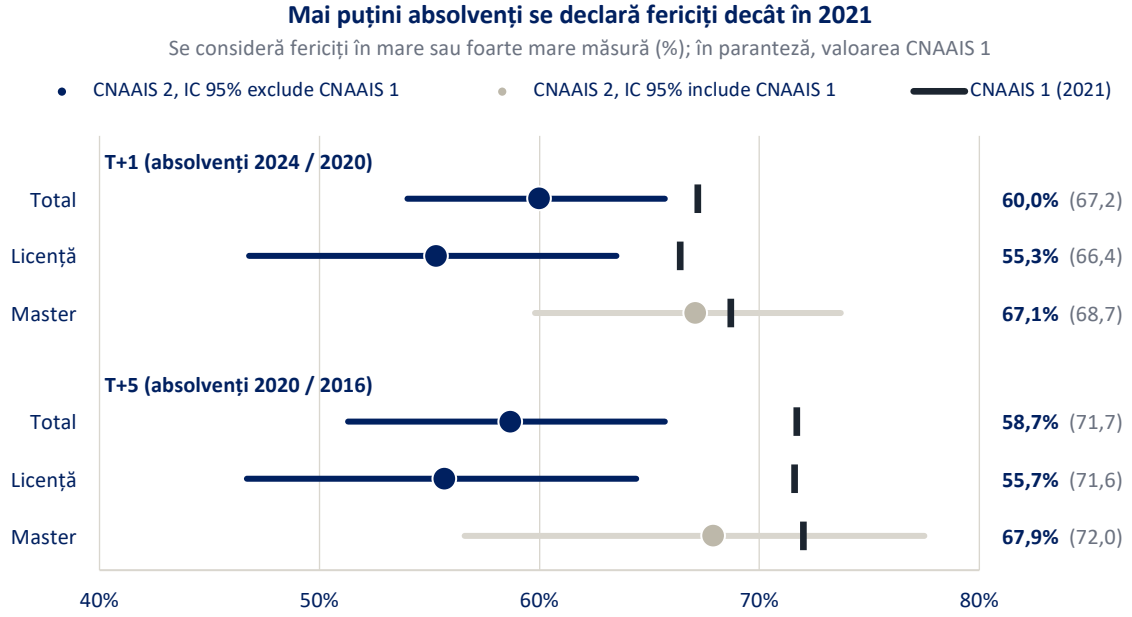
Ambii indicatori ai satisfacției cu viața sunt mai mici decât în CNAAIS 1 la ambele momente de măsurare, iar diferențele sunt semnificative statistic (Tabelul 10.3 și Figura 10.5). Cea mai mare diferență se înregistrează în cazul fericirii, la cinci ani de la absolvire: 58,7%, față de 71,7%.

Tabelul 10.3. Mulțumirea față de sănătate și fericirea declarată, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%)

Indicator (%)	CNAAIS 1 T+1	CNAAIS 2 T+1	CNAAIS 1 T+5	CNAAIS 2 T+5
Mulțumiți de starea de sănătate (mare/foarte mare măsură)	75,2	64,5	74,2	67,2
Se consideră fericiți (mare/foarte mare măsură)	67,2	60,0	71,7	58,7
N	*4.466*	*318–319*	*2.137*	*200–201*

Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Figura 10.5. Ponderea celor care se consideră fericiți, pe ciclu și moment, CNAAIS 1 și CNAAIS 2



Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

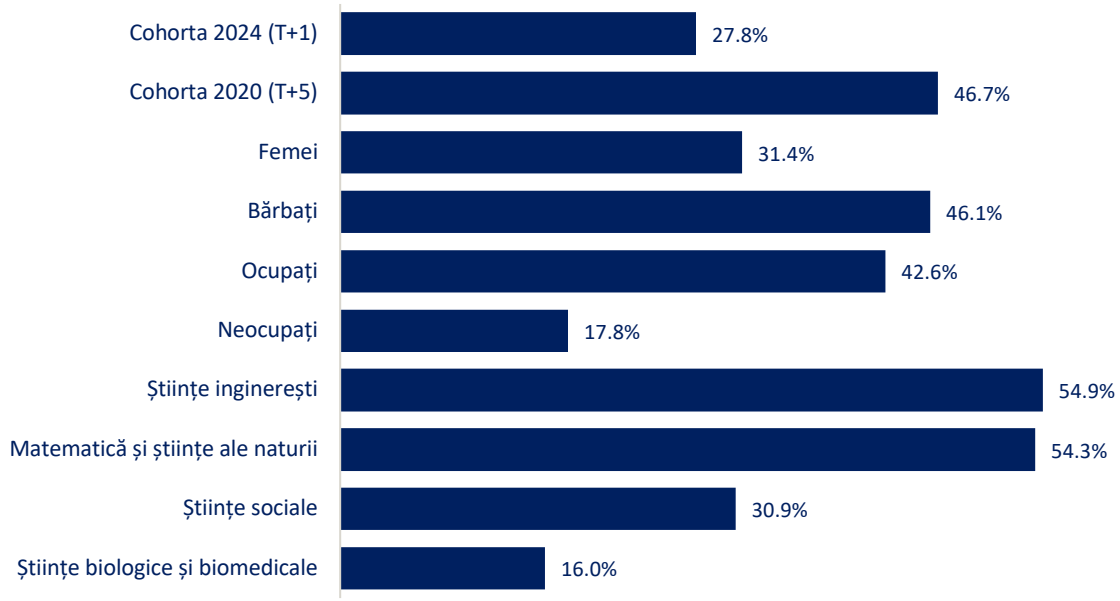
În CNAAIS 2, se declară fericiți 67,4% dintre absolvenții de master și 55,5% dintre cei de la licență (în ambele cohorte), însă diferența nu este clară statistic. Doar 37,3% dintre absolvenți afirmă că veniturile actuale le permit, în mare sau foarte mare măsură, să ducă un trai decent (Tabelul 10.4). Diferențele dintre cohorte, sexe și persoanele ocupate și neocupate sunt clare statistic. Absolvenții ocupați care declară că duc un trai decent au un câștig net median de 6.000 de lei (N=163), comparativ cu 3.700 de lei în rândul celorlalți (N=207).

Tabelul 10.4. Absolvenți care spun că veniturile le permit un trai decent, pe grupuri (%)

Grup	Trai decent (%)	N
Cohorta 2024 (T+1)	27,8	321
Cohorta 2020 (T+5)	46,7	202
Femei	31,4	276
Bărbați	46,1	247
Ocupați	42,6	418
Neocupați	17,8	105
Științe inginerești	54,9	140
Matematică și științe ale naturii	54,3	71
Științe sociale	30,9	198
Științe biologice și biomedicale	16,0	60

Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Figura 10.6. Absolvenți care spun că veniturile le permit un trai decent, pe grupuri (%)



Sursa: Tabelul 10.4; analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Ponderea celor care se declară fericiți este de 70,5% în rândul celor care lucrează la distanță (N=56), de 64,3% la sediu și de 51,4% în regim hibrid, însă diferențele nu sunt clare statistic. Cei care lucrează la distanță spun mai des că au un trai decent (61,9%) decât cei care lucrează la sediu (34,0%), iar diferența este clară statistic. În regim hibrid, ponderea este de 49,6%. Echilibrul dintre viața personală și profesie este apreciat mai des de cei care lucrează la distanță (63,1%, N=33)

decât de cei care lucrează la sediu (42,9%), dar diferența nu este clară statistic. În plus, întrebarea are multe răspunsuri lipsă în cohorta 2024 (secțiunea 2.4). Comparațiile nu țin cont de alte caracteristici, precum domeniul, ocupația sau nivelul de câștig.

Datele panelului britanic arată că mai multe forme de muncă flexibile, inclusiv munca de acasă, sunt asociate cu o satisfacție mai mare față de locul de muncă (Wheatley, 2017). În CNAAIS 2, cei care lucrează în regim hibrid se declară mai rar fericiți decât cei care lucrează la sediu, însă diferența nu este clară statistic. Prin urmare, datele nu contrazic literatura, ci doar nu confirmă aici asocierea pozitivă.

Absolvenții din CNAAIS 2 se declară mai rar fericiți și mulțumiți de starea sănătății decât cei din prima ediție. Doar puțin peste o treime afirmă că veniturile le asigură un trai decent, iar în rândul absolvenților de Științe biologice și biomedicale, ponderea scade la 16,0%.

Concluzii

Față de prima ediție, mai puțini absolvenți se declară fericiți: 60,0% la un an de la absolvire, față de 67,2% în CNAAIS 1, și 58,7% la cinci ani, față de 71,7%. Mulțumirea față de starea de sănătate a scăzut de la 75,2% la 64,5% la un an și de la 74,2% la 67,2% la cinci ani. Celelalte teme ale capitolului, adică munca hibridă și la distanță, munca pe cont propriu, formarea continuă, bunăstarea la locul de muncă și traiul decent, sunt noi în CNAAIS 2 și oferă un prim punct de referință pentru edițiile următoare.

Absolvenții lucrează adesea de la distanță sau în regim hibrid, însă se declară mai puțin mulțumiți de viață decât absolvenții din prima ediție.

11.Pandemia de COVID-19 și tranziția verde

11.1. Pandemia de COVID-19, la cinci ani de la absolvire

O treime dintre absolvenții din 2020 consideră că pandemia le-a afectat în mare sau foarte mare măsură traseul educațional (33,4%) și cel profesional (33,6%). Absolvenții din 2020 au terminat studiile în primul an al pandemiei. La absolvenții din 2024, ponderile sunt de 33,7% pentru traseul educațional și 25,8% pentru cel profesional (Tabelul 11.1).

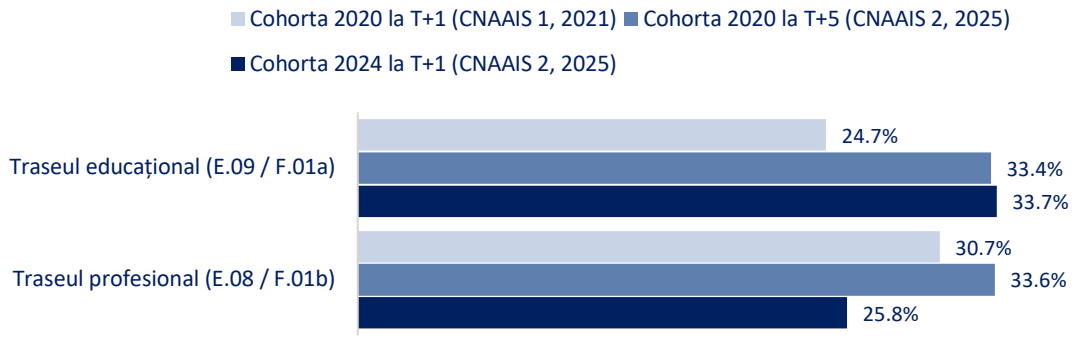
Întrebările, filtrele și limitele comparației cu CNAAIS 1 sunt descrise în secțiunile 2.4 și 2.7.

Tabelul 11.1. Absolvenți care spun că pandemia le-a afectat traseul în mare sau foarte mare măsură (%)

Pandemia a afectat traseul… (% în mare/foarte mare măsură)	Cohorta 2020 la T+1 (CNAAIS 1, 2021)	Cohorta 2020 la T+5 (CNAAIS 2, 2025)	Cohorta 2024 la T+1 (CNAAIS 2, 2025)
educațional (E.09 / F.01a)	24,7	33,4	33,7
profesional (E.08 / F.01b)	30,7	33,6	25,8
N	*3.891–4.042*	*191–200*	*308–323*

Sursa: analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

Figura 11.1. Absolvenți care spun că pandemia le-a afectat traseul în mare sau foarte mare măsură (%)



Sursa: Tabelul 11.1; analiza și calculele autorilor pe baza datelor CNAAIS 1 și 2.

La cinci ani de la absolvire, o treime dintre absolvenții din 2020 spun că pandemia le-a afectat mult traseul educațional și o treime, traseul profesional, în timp ce 43,1% și, respectiv, 40,0% spun că i-a afectat în mică sau foarte mică măsură. Pentru traseul profesional, valoarea este apropiată de cea măsurată pentru aceeași cohortă în 2021 (30,7%). Pentru traseul educațional, valoarea din 2025 (33,4%) este clar peste cea din 2021 (24,7%), dar diferența poate reflecta și schimbarea etichetelor scalei și eșantioanele diferite, așa că nu poate fi interpretată ca o schimbare de percepție.

Faptul că efectele percepute sunt la fel de răspândite și după cinci ani completează informațiile din alte țări. Absolvenții britanici din 2020 menționează efecte asupra perspectivelor de carieră încă din primii ani de după absolvire (Tomlinson et al., 2023), însă sursele disponibile nu urmăresc aceleași cohorte timp de cinci ani.

În rândul absolvenților din 2020, ponderea celor care afirmă că pandemia le-a afectat traseul educațional este mai mare în cazul femeilor decât al bărbaților (41,3% față de 21,7%), însă diferența nu este semnificativă statistic (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.11). În ceea ce privește traseul profesional, diferențele în funcție de ciclu, sex și domeniu nu sunt semnificative statistic. Rezultatele pentru grupurile de domenii cu mai puțin de 30 de cazuri (științe biologice și biomedicale; umaniste, arte și sport), precum și pentru persoanele neocupate (21), nu se interpretează.

Dintre absolvenții din 2024, 33,7% spun că pandemia le-a afectat mult traseul educațional, iar 25,8% - traseul profesional. În schimb, 50,2% afirmă că traseul profesional a fost afectat în mică sau foarte mică măsură. Comparativ cu cohorta din 2020, la același moment (T+1, în CNAAIS 1), valoarea pentru traseul profesional este apropiată de cea din 2021 (30,7%), în timp ce valoarea pentru traseul educațional este mai mare (33,7%, față de 24,7%), cu aceeași rezervă privind etichetele scalei și eșantioanele. Procentele sunt mai mari în rândul absolvenților de master decât al celor de licență (traseul educațional: 41,6%, față de 28,5%; traseul profesional: 33,1%, față de 21,0%), însă diferențele nu sunt clare din punct de vedere statistic.

La cinci ani de la absolvire, o treime dintre absolvenții din 2020 consideră că pandemia le-a afectat semnificativ parcursul. În cazul parcursului profesional, ponderea este similară celei raportate de aceeași cohortă în 2021.

11.2. Tranziția verde: percepții și competențe

Mai mult de jumătate dintre absolvenți (55,6%) sunt interesați să urmeze cursuri pentru competențe verzi. Doar o treime spun însă că au dobândit în studii competențe de sustenabilitate (32,9%), iar puțin peste un sfert consideră că schimbările climatice le afectează domeniul de activitate (27,8%), așa cum arată Tabelul 11.2[12].

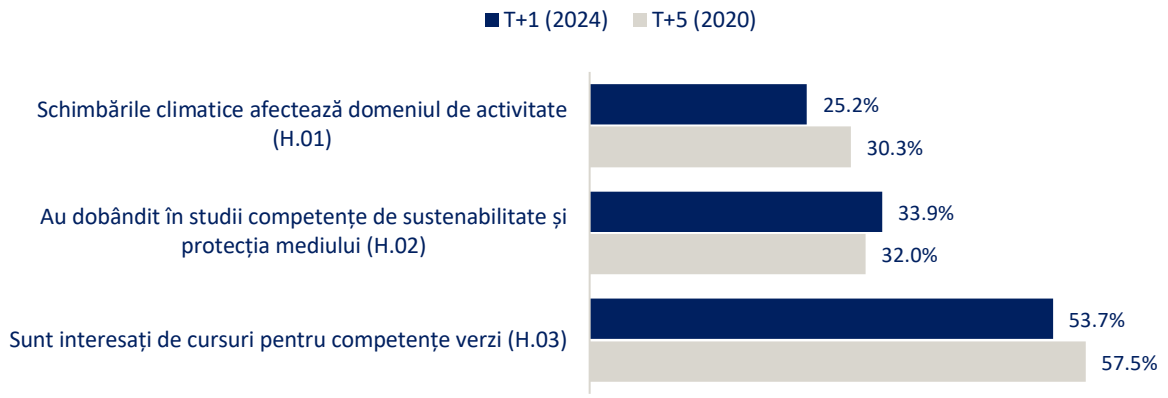
[12] Întrebările H.01–H.03 și filtrele lor sunt descrise în secțiunile 2.2 și 2.4.

Tabelul 11.2. Percepții și competențe legate de tranziția verde, răspunsuri „în mare” și „în foarte mare măsură” (%)

Indicator (% în mare/foarte mare măsură)	T+1 (cohorta 2024)	T+5 (cohorta 2020)	Total
H.01 Schimbările climatice afectează domeniul de activitate	25,2	30,3	27,8
H.02 Au dobândit în studii competențe de sustenabilitate și protecția mediului	33,9	32,0	32,9
H.03 Sunt interesați de cursuri pentru competențe verzi	53,7	57,5	55,6
N	*311–313*	*200*	*511–513*

Sursa: date CNAAIS 2 (baza v7, ponderată); prelucrare proprie (Tabele_cap12_CNAAIS2.xlsx, foaia C12_04). Intervalele de încredere sunt în Anexa 2, Tabelul A2.11.

Figura 11.2. Percepții și competențe legate de tranziția verde, răspunsuri „în mare” și „în foarte mare măsură” (%)



Sursa: Tabelul 11.2 (CNAAIS 2).

La nivelul celor trei întrebări, diferențele dintre cele două cohorte nu sunt semnificative statistic. În funcție de domeniu, absolvenții de Științe inginerești afirmă mai des decât cei de Științe sociale că schimbările climatice le afectează domeniul (41,3%, față de 20,7%) și că au dobândit competențe de sustenabilitate (46,5%, față de 26,4%); ambele diferențe sunt semnificative statistic. În rândul absolvenților de Științe umaniste și arte, 18,3% spun că au dobândit astfel de competențe. De asemenea, absolvenții de master afirmă mai des decât cei de licență că au dobândit competențe de sustenabilitate (42,8%, față de 28,4%), iar această diferență este semnificativă statistic.

Diferența dintre ingineri și absolvenții de științe sociale se potrivește cu datele din 34 de economii, în care locurile de muncă verzi și cele poluante sunt concentrate la grupuri mici de lucrători, iar trecerile individuale între ele sunt rare (Bluedorn et al., 2022). Interesul pentru cursuri verzi este mai mare la cei care consideră că schimbările climatice le afectează domeniul (74,7%, față de 48,1% la ceilalți) și la cei care au dobândit deja competențe de sustenabilitate (80,6%, față de 43,5%), iar ambele diferențe sunt clare statistic. Răspunsurile la cele trei întrebări sunt legate moderat între ele (detalii în Anexa 2, Tabelul A2.12). Asocierile nu arată relații cauzale.

Analiza nu ține cont nici de alte caracteristici, cum ar fi domeniul sau ciclul. Întrebările despre tranziția verde nu existau în CNAAIS 1, așa că oferă un prim punct de referință.

Interesul absolvenților pentru competențele verzi este mai mare decât nivelul de pregătire pe care declară că l-au dobândit în timpul studiilor. Această pregătire este raportată mai frecvent în domeniul ingineriei și la nivel de master.

Concluzii

În cazul pandemiei, comparația cu prima ediție trebuie privită cu rezervă. În aceeași cohortă, proporția celor care spun că pandemia le-a afectat mult traseul profesional este de 33,6% în 2025, față de 30,7% în 2021. Pentru traseul educațional, valorile sunt de 33,4%, respectiv 24,7%, diferență influențată și de schimbarea etichetelor scalei. Întrebările despre tranziția verde sunt noi: 55,6% dintre absolvenți sunt interesați de cursuri pentru dezvoltarea competențelor verzi, iar 32,9% spun că au dobândit competențe de sustenabilitate în timpul studiilor.

După cinci ani, o treime dintre absolvenții din 2020 își asociază încă pandemia cu traseul lor. În ceea ce privește tranziția verde, CNAAIS 2 oferă primul punct de referință.

12.Concluzii și recomandări

12.1. Elemente comune

Între cele două ediții, situația la cinci ani de la absolvire a rămas neschimbată. Dintre absolvenții din 2020, 93,9% au avut cel puțin un loc de muncă după absolvire, iar 88,9% erau ocupați la momentul anchetei, față de 92,4% și 91,2% pentru absolvenții din 2016 în CNAAIS 1. Între primul și al cincilea an după absolvire, ocuparea generației 2020 a crescut de la 80,5% la 88,9%, iar diferența dintre licență și master s-a redus în mare parte (capitolele 3 și 4).

Câteva trăsături ale inserției au rămas aceleași.

- Circa trei cincimi dintre absolvenți au lucrat în timpul studiilor (59,2% la T+1 și 62,4% la T+5, față de 57,6% și 58,8% la T+1 și T+5, respectiv). În CNAAIS 2, munca în timpul studiilor este caracteristica cel mai constant asociată cu angajarea după absolvire.
- La un an, durata căutării unui loc de muncă este similară: 66,7% dintre absolvenții din 2024 și-au găsit un loc de muncă în cel mult trei luni, comparativ cu 65,1%. Aproximativ o treime dintre persoanele ocupate sunt supracalificate (34,9% la T+1 și 30,3% la T+5, față de 33,2% și 27,7%), iar persoanele care nu sunt supracalificate câștigă mai mult la ambele momente și în ambele ediții.
- Raportat la câștigul mediu din economie, poziția absolvenților este aproape neschimbată (0,73 și 0,91, față de 0,77 și 0,93), iar ponderea celor care au făcut voluntariat a rămas în jur de 4 din 10 (capitolele 3, 6, 7 și 9).

La cinci ani de la absolvire, a doua ediție confirmă, în linii mari, rezultatele primei. Nivelul ocupării, ponderea persoanelor supracalificate și poziția câștigurilor în raport cu economia sunt practic neschimbate.

12.2. Ce s-a schimbat?

Schimbările sunt mai vizibile în primul an. Rata de ocupare a absolvenților din 2024 este de 68,6%, comparativ cu 80,5% în cohorta din 2020 la același moment; în rândul absolvenților de licență, valorile sunt de 58,2%, față de 76,3%. Scăderea se reflectă mai mult în continuarea studiilor (25,3% dintre absolvenții de licență se declară studenți, comparativ cu 17,4%) și în categoria „alte situații” (9,2%, față de 3,2%) decât în șomaj (6,1%, față de 3,4%). Primul loc de muncă este perceput mai des ca fiind greu de găsit: doar 24,3% dintre absolvenții din 2024 care s-au angajat după studii spun că l-au găsit ușor, față de 37,7% (capitolele 3 și 4).

La absolvenții de licență din 2024, legătura dintre muncă și studii s-a slăbit: 32,8% lucrează în domeniul studiat, față de 48,5%, iar 34,4% spun că studiile i-au ajutat în mare sau foarte mare măsură, față de 49,0%. Diferența de câștig dintre absolvenții de licență și cei de master este mai mare decât în 2021. În rândul absolvenților de licență, mobilitatea internațională este mai ridicată la un an de la absolvire (20,0%, față de 13,3%). La cinci ani de la absolvire, mai puțini absolvenți consideră că veniturile corespund așteptărilor (40,8%, față de 51,7%) și că munca lor este utilă social (49,7%, față de 62,2%). Bunăstarea declarată a scăzut la ambele momente: se consideră fericiți 60,0% și 58,7% dintre absolvenți, comparativ cu 67,2% și 71,7% în prima ediție (capitolele 6, 7, 9 și 10).

Ediția aduce și o sursă nouă de date. CNAAIS 2 este prima ediție conectată la REGES: la 31 octombrie 2025, 64,6% dintre absolvenții români din 2024 și 77,1% dintre cei din 2020 aveau un contract activ, iar datele din registru corespund, în general, celor declarate. Registrul adaugă informații care nu sunt disponibile în anchetă, precum clauza de telemuncă, județul angajatorului, numărul de angajatori și salariul brut (capitolul 5).

Schimbările vizează mai ales primul an după absolvirea licenței și modul în care absolvenții își evaluează munca și viața. La cinci ani de la absolvire, rata de ocupare nu s-a schimbat, însă satisfacția față de câștiguri și bunăstarea declarată au scăzut.

Figura 12.1. Ce a rămas la fel și ce s-a schimbat față de prima ediție

CNAAIS 1 → CNAAIS 2 Ce a rămas la fel	CNAAIS 1 → CNAAIS 2 Ce s-a schimbat
91,2% → 88,9% ocupați la cinci ani de la absolvire (cohortele 2016 și 2020)	**80,5% → 68,6%** rata de ocupare la un an de la absolvire
57,6% → 59,2% au lucrat în timpul studiilor, la un an (58,8% → 62,4% la cinci ani)	**76,3% → 58,2%** rata de ocupare la un an, absolvenți de licență
65,1% → 66,7% și-au găsit un loc de muncă în cel mult trei luni, la un an	**37,7% → 24,3%** au găsit ușor primul loc de muncă, la un an
33,2% → 34,9% supracalificați, la un an (27,7% → 30,3% la cinci ani)	**48,5% → 32,8%** lucrează în domeniul studiat, absolvenți de licență la un an
0,77 → 0,73 câștigul median raportat la câștigul mediu din economie, la un an (0,93 → 0,91 la cinci ani)	**67,2% → 60,0%** se consideră fericiți, la un an (71,7% → 58,7% la cinci ani)

Nou în CNAAIS 2: legătura cu REGES. La 31 octombrie 2025, 64,6% dintre absolvenții români din 2024 și 77,1% dintre cei din 2020 aveau un contract activ.

Sursa: prelucrare proprie.

12.3. Pași următori

Pentru o estimare mai precisă la un an de la absolvire, următoarea ediție trebuie să documenteze și să monitorizeze rata de răspuns pe cohortă, ciclu și domeniu pe tot parcursul colectării. Ruta deschisă ar trebui analizată separat, deoarece profilul respondenților ei este foarte diferit: 93 dintre cei 106 sunt absolvenți de master din 2024. Pentru a distinge continuarea studiilor de dificultățile de inserție, chestionarul ar trebui să înregistreze programul urmat de absolvenții care se declară studenți. Păstrarea codului RMUS în baza fiecărei ediții ar permite urmărirea cohortei 2024 ca panel la T+5, pe lângă comparația de tip pseudo-panel.

Legătura cu registrele ar putea fi îmbunătățită prin trei completări: data exactă a absolvirii din RMU, în locul datei provizorii de 30 septembrie; o metodă de identificare a cetățenilor străini; și date fiscale anonimizate despre activitățile independente, care nu sunt incluse sau raportate de REGES. Întrebarea despre câștig ar trebui adaptată pentru PFA și lucrătorii independenți, care reprezintă majoritatea celor fără câștig declarat (capitolele 2, 5 și 6).

Instrumentul trebuie testat, înainte de lansare, pentru rutarea pe ambele rute, iar în Manual trebuie documentată corespondența dintre variabile și variantele de răspuns. Întrebările comune celor două ediții ar trebui păstrate neschimbate, inclusiv etichetele scalelor. Pentru stagii (C.12), ar fi utile revenirea la variantele de răspuns din CNAAIS 1 și adăugarea unei întrebări despre forma stagiului; codificarea canalului de găsire a locului de muncă (E.02a) din baza CNAAIS 1 trebuie, de asemenea, verificată. Compararea competențelor presupune trei măsuri: folosirea acelorași itemi, adresarea întrebărilor G.01 și G.02 tuturor respondenților și salvarea tuturor limbilor menționate la G.03c. Corelarea calendarului și a întrebărilor cu Eurograduate ar permite și comparații europene (capitolele 1, 2, 8 și 9).

Ediția a treia poate răspunde celor mai importante întrebări rămase deschise dacă documentează rata de răspuns și înregistrează ce studii continuă absolvenții. Păstrarea întrebărilor comune și a codului RMUS ar permite urmărirea acelorași absolvenți în timp.

Figura 12.2. Pașii următori pentru ediția a treia CNAAIS

1 Colectarea datelor	2 Legătura cu registrele	3 Instrumentul
■ Rata de răspuns monitorizată pe cohortă, ciclu și domeniu, pe tot parcursul colectării ■ Ruta deschisă analizată separat (93 dintre cei 106 respondenți sunt absolvenți de master din 2024) ■ Programul urmat de cei care se declară studenți ■ Codul RMUS păstrat, pentru urmărirea cohortei 2024 ca panel la T+5	■ Data exactă a absolvirii din RMU, în locul datei provizorii de 30 septembrie ■ O metodă de identificare a cetățenilor străini ■ Date fiscale anonimizate despre activitățile independente ■ Întrebarea despre câștig adaptată pentru PFA și lucrătorii independenți	■ Rutarea testată pe ambele rute, înainte de lansare ■ Întrebările comune păstrate neschimbate, inclusiv etichetele scalelor ■ Stagiile (C.12) ca în CNAAIS 1, plus forma stagiului; aceiași itemi de competențe ■ Calendarul și întrebările corelate cu Eurograduate

Sursa: prelucrare proprie.

12.4. Recomandări

Recomandările pornesc de la rezultatele de mai sus și țin cont de faptul că rezultatele arată asocieri, nu relații cauzale, și că eșantionul este mic. Ele sunt formulate pentru diverși stakeholderi:

A) Recomandările pentru Ministerul Educației și Cercetării

- Pentru că ocuparea la un an de la absolvire a scăzut la licență (58,2%, față de 76,3% în 2021) și un sfert dintre acești absolvenți continuă studiile, **recomandăm realizarea unor analize în profunzime cu privire la efectele care au generat această scădere**, în vederea

distingerii cauzelor diferențiate între dorința de a continua studiile și dificultățile de inserție.

- Pentru că jumătate dintre absolvenți declară că nu au avut posibilitatea de a face un stagiu de practică, doar 13,3% au făcut un singur stagiu, plătit, iar stagiile sunt asociate cu o supracalificare mai mică, **recomandăm extinderea accesului la stagii de practică, inclusiv plătite, și evaluarea efectelor acestora**. Jackson și Dean (2023) arată că forma stagiului contează, pe lângă existența lui.
- Pentru că primii studenți din familie și absolvenții din mediul rural au valori mai mici de acces la toate cele patru experiențe formative (cu 5–12 puncte procentuale), deși diferențele nu sunt confirmate statistic, **recomandăm ca programele de sprijin pentru stagii, mobilități și activități extracurriculare să monitorizeze participarea acestor grupuri**, iar ediția următoare să verifice diferențele pe un eșantion mai mare.
- Pentru că legătura dintre RMU, viitor RUNIDAS, și REGES a fost realizată pentru 526 de absolvenți cetățeni români (capitolul 5), iar baza conține doar anul universitar de finalizare, nu data exactă a absolvirii (capitolul 2), **recomandăm instituționalizarea acestei interconectări**, cu data exactă a absolvirii și, pentru activitățile independente, cu date fiscale anonimizate, în linia Recomandării Consiliului din 2017 (Consiliul Uniunii Europene, 2017). Experiența altor sisteme arată că și registrele folosite de mult timp pierd absolvenții care pleacă din aria lor de acoperire (OECD, 2020), așa că ancheta rămâne necesară alături de date administrative

Recomandările pentru instituții de învățământ superior pornesc de la legătura mai slabă dintre studii și locul de muncă la licență și de la autoevaluarea mai slabă a competențelor digitale avansate.

Pentru că doar 32,8% dintre absolvenții de licență din 2024 ocupați lucrează în domeniul studiat și 34,4% spun că studiile i-au ajutat în mare sau foarte mare măsură, **recomandăm ca universitățile să folosească datele CNAAIS și REGES, la nivel de program, în revizuirea ofertei educaționale și în consilierea în carieră**.

Pentru că doar 54% își evaluează bine competențele de IA și 43% pe cele de conținut digital, iar 84% consideră formarea continuă importantă, **recomandăm includerea acestor competențe în programele de studii și în ofertele de formare pentru absolvenți**.

Figura 12.3. Principalele recomandări ale studiului

RECOMANDĂRI PENTRU
Ministerul Educației și Cercetării

1. **58,2% ocupați la un an, la licență (76,3% în 2021)**
   Monitorizarea separată a absolvenților de licență care continuă la master
2. **Jumătate nu au avut posibilitatea unui stagiu**
   Extinderea accesului la stagii, inclusiv plătite, și evaluarea efectelor lor
3. **Acces mai mic cu 5–12 pp la experiențe formative**
   Monitorizarea participării primilor studenți din familie și a absolvenților din mediul rural
4. **526 de absolvenți legați RMU–REGES**
   Instituționalizarea interconectării, cu data exactă a absolvirii și date fiscale anonimizate

RECOMANDĂRI PENTRU
Instituții de învățământ superior

1. **32,8% lucrează în domeniul studiat (licență, 2024)**
   Datele CNAAIS și REGES folosite la nivel de program, în revizuirea ofertei și în consilierea în carieră
2. **51% fără posibilitatea unui stagiu**
   Parteneriate cu angajatorii pentru stagii în domeniul studiat, cu evidența participării în RMU
3. **54% se evaluează bine la IA, 43% la conținut digital**
   Competențe de IA și de conținut digital în programele de studii și în formarea pentru absolvenți

Sursa: prelucrare proprie.

Referințe

Baert, S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., & Verhaest, D. (2021). Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment. *Economics of Education Review*, *83*, Articolul 102141. https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102141

Bluedorn, J., Hansen, N.-J., Noureldin, D., Shibata, I., & Tavares, M. M. (2022). *Transitioning to a greener labor market: Cross-country evidence from microdata* (IMF Working Paper No. 2022/146). International Monetary Fund. https://doi.org/10.5089/9798400215568.001

Consiliul Uniunii Europene. (2017). Recomandarea Consiliului din 20 noiembrie 2017 privind urmărirea absolvenților (2017/C 423/01). *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, *C 423*, 1–4.

De Benedetto, M. A., De Paola, M., Scoppa, V., & Smirnova, J. (2025). Erasmus program and labor market outcomes: Evidence from a fuzzy regression discontinuity design. *Labour Economics*, *93*, Articolul 102675. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102675

Deaconu, Ș.-M., & Hâj, C. M. (2022). *Studiu privind angajabilitatea absolvenților de învățământ superior din România (2021)*. UEFISCDI Publishing House.

Deville, J.-C., & Särndal, C.-E. (1992). Calibration estimators in survey sampling. *Journal of the American Statistical Association*, *87*(418), 376–382. https://doi.org/10.1080/01621459.1992.10475217

Deville, J.-C., Särndal, C.-E., & Sautory, O. (1993). Generalized raking procedures in survey sampling. *Journal of the American Statistical Association*, *88*(423), 1013–1020. https://doi.org/10.1080/01621459.1993.10476369

European Education and Culture Executive Agency. (f.a.). *Eurograduate 2026 activities* [Pagină web]. Preluat pe 9 octombrie 2026, de la https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/eheso/graduate-outcomes/eurograduate-2026-activities

European Education and Culture Executive Agency. (2025). *Eurograduate 2022: Executive summary*. https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/eheso/publications/eurograduate-2022-executive-summary

Eurostat. (2026a). *Persons aged 25-34 with tertiary educational attainment level (sdg_04_20)* [Set de date]. Preluat pe 8 octombrie 2026, de la https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_04_20/default/table

Eurostat. (2026b). *Employment rates of young persons not in education and training by educational attainment level and years since completion of highest level of education (edat_lfse_24)* [Set de date]. Preluat pe 8 octombrie 2026, de la https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_24/default/table

Green, F., Lee, S., Zou, M., & Zhou, Y. (2024). Work and life: The relative importance of job quality for general well-being, and implications for social surveys. *Socio-Economic Review*, *22*(2), 835–857. https://doi.org/10.1093/ser/mwae002

Hellenic Authority for Higher Education. (f.a.). *Eurograduate 2022* [Pagină web]. Preluat pe 9 octombrie 2026, de la https://graduate-tracking.ethaae.gr/en/eurograduate/eurograduate-2022

Hotărârea Guvernului nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES. (2025). *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 279 din 31 martie 2025.

Hotărârea Guvernului nr. 369/2021 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației. (2021). *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 333 din 1 aprilie 2021.

Institutul Național de Statistică. (2022, 11 februarie). *Câștigul salarial mediu brut, pe total țară, în luna decembrie 2021 a fost de 6327 lei și cel net de 3879 lei* (Comunicat de presă nr. 5). https://salaj.insse.ro/wp-content/uploads/2022/02/Comunicat_presa_castig_tara_decembrie_2021_nr_5-.pdf

Institutul Național de Statistică. (2025, 12 decembrie). *Câștigul salarial mediu, octombrie 2025* [Comunicat de presă].

International Labour Organization. (2021, 2 iunie). *An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis* [ILO Brief]. https://www.ilo.org/resource/brief/update-youth-labour-market-impact-covid-19-crisis

Jackson, D., & Dean, B. A. (2023). The contribution of different types of work-integrated learning to graduate employability. *Higher Education Research & Development*, *42*(1), 93–110. https://doi.org/10.1080/07294360.2022.2048638

Jiang, S. (2024). Reasons for college major-job mismatch and subsequent job mobility and earnings growth. *Empirical Economics*, *67*(3), 1275–1301. https://doi.org/10.1007/s00181-024-02578-z

Kopecny, S., & Hillmert, S. (2021). Place of study, field of study and labour-market region: What matters for wage differences among higher-education graduates? *Journal for Labour Market Research*, *55*, Articolul 19. https://doi.org/10.1186/s12651-021-00301-4

Legea nr. 199/2023 a învățământului superior. (2023). *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 614 din 5 iulie 2023.

Lörz, M., Netz, N., & Quast, H. (2016). Why do students from underprivileged families less often intend to study abroad? *Higher Education*, *72*(2), 153–174. https://doi.org/10.1007/s10734-015-9943-1

Martin, J. P., Brown, J. S., Dunmoye, I. D., Smith, L. T., Suresh, D. E., & Jensen, P. A. (2025). AI and engineering careers: Recent graduates' outlook on opportunities and challenges. *International Journal of STEM Education*, *12*, Articolul 64. https://doi.org/10.1186/s40594-025-00583-x

Ordinul ministrului educației nr. 4504/2021. (2021).

Ordinul ministrului educației nr. 5241/2021. (2021).

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 46/2025 privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 17/2005 pentru stabilirea unor măsuri organizatorice la nivelul administrației publice centrale, precum și pentru modificarea unor acte normative. (2025). *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 863 din 19 septembrie 2025.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *Labour market relevance and outcomes of higher education in four US states: Ohio, Texas, Virginia and Washington*. https://doi.org/10.1787/38361454-en

Rydzik, A., & Bal, P. M. (2024). The age of insecuritisation: Insecure young workers in insecure jobs facing an insecure future. *Human Resource Management Journal*, *34*(3), 560–577. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12490

Shevchuk, A., Strebkov, D., & Bögenhold, D. (2024). Work values and hybrid careers in the gig economy: The evidence from an online labor market. *Economic and Industrial Democracy*, *45*(1), 138–163. https://doi.org/10.1177/0143831X221140153

Somers, M. A., Cabus, S. J., Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2019). Horizontal mismatch between employment and field of education: Evidence from a systematic literature review. *Journal of Economic Surveys*, *33*(2), 567–603. https://doi.org/10.1111/joes.12271

Sukonthotok-Udrea, E.-M. (2026, 2 octombrie). *Profilul de competențe al absolvenților de învățământ superior: Ce competențe declară absolvenții la 1 și la 5 ani de la absolvire și cum se reflectă acestea în parcursul lor pe piața muncii* (Brief 06, versiunea 6) [Brief tematic]. UEFISCDI.

Tomlinson, M., Reedy, F., & Burg, D. (2023). Graduating in uncertain times: The impact of COVID-19 on recent graduate career prospects, trajectories and outcomes. *Higher Education Quarterly*, *77*(3), 486–500. https://doi.org/10.1111/hequ.12415

Waibel, S., Rüger, H., Ette, A., & Sauer, L. (2017). Career consequences of transnational educational mobility: A systematic literature review. *Educational Research Review*, *20*, 81–98. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2016.12.001

Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, *31*(4), 567–585. https://doi.org/10.1177/0950017016631447

Wiers-Jenssen, J., & Støren, L. A. (2021). International student mobility and the transition from higher education to work in Norway. *Higher Education*, *82*(6), 1119–1143. https://doi.org/10.1007/s10734-020-00564-9

Lista tabelelor

Tabelul 1.1. Rata de ocupare a absolvenților recenți de 20–34 de ani, România și UE-27, 2019–2025 (%) 11

Tabelul 2.1. Structura eșantionului înainte și după ponderare, comparativ cu populația RMU (%) 24

Tabelul 2.2. Diagnosticul ponderilor 24

Tabelul 2.3. Acoperirea REGES pe cohorte (N) 26

Tabelul 2.4. Regulile pentru numărul de ore și salariu (REGES) 27

Tabelul 2.5. Analize de sensibilitate pentru indicatorii principali 30

Tabelul 3.1. Munca în timpul studiilor și păstrarea locului de muncă, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 34

Tabelul 3.2. Angajarea după absolvire, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 36

Tabelul 3.3. Durata căutării primului loc de muncă, absolvenți angajați după absolvire (cel mult 12 luni) 38

Tabelul 3.4. Dificultatea găsirii primului loc de muncă, absolvenți angajați după absolvire 39

Tabelul 3.5. Mediana primului câștig net, pe cohorte și ediții (lei nominali) 40

Tabelul 4.1. Rata de ocupare pe ciclu și moment, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 45

Tabelul 4.2. Statutul pe piața muncii la momentul anchetei, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 46

Tabelul 4.3. Cohorta 2020 la un an și la cinci ani de la absolvire 50

Tabelul 5.1. Salariul brut echivalent normă întreagă în REGES, mediană (lei) 58

Tabelul 6.1. Câștigul net lunar, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 60

Tabelul 7.1. Legătura dintre locul de muncă și studii, % din ocupați, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 66

Tabelul 7.2. Caracteristicile locului de muncă, acord sau total acord, % din ocupați 68

Tabelul 7.3. Absolvenți supracalificați pe grupuri, ambele cohorte 70

Tabelul 7.4. Câștigul net median după calitatea ocupării (lei) 73

Tabelul 8.1. Indicii de competențe autoevaluate, scală de la 1 la 5 75

Tabelul 8.2. Limbile străine cunoscute și folosirea lor la locul de muncă (%) 78

Tabelul 8.3. Absolvenți care se simt pregătiți pentru IA, după utilizarea IA și domeniu 82

Tabelul 9.1. Experiențe formative în timpul studiilor (%) 84

Tabelul 9.2. Tipul stagiilor de practică, întrebarea C.12 (%) 85

Tabelul 9.3. Voluntariat și mobilitate internațională, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%) 86

Tabelul 9.4. Situația pe piața muncii după experiențele formative, ambele cohorte 90

Tabelul 10.1. Formarea continuă după absolvire (%) 95

Tabelul 10.2. Bunăstarea la locul de muncă, % din ocupați 97

Tabelul 10.3. Mulțumirea față de sănătate și fericirea declarată, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%) 98

Tabelul 10.4. Absolvenți care spun că veniturile le permit un trai decent, pe grupuri (%) 99

Tabelul 11.1. Absolvenți care spun că pandemia le-a afectat traseul în mare sau foarte mare măsură (%) 101

Tabelul 11.2. Percepții și competențe legate de tranziția verde, răspunsuri „în mare” și „în foarte mare măsură” (%) 103

Lista figurilor

Figura 1.1. Sistemele de urmărire a absolvenților: componente și date recomandate, Recomandarea Consiliului din 20 noiembrie 2017 9

Figura 1.2. Ponderea persoanelor de 25–34 de ani cu studii superioare, România și UE-27, 2019–2025 (%) 10

Figura 1.3. Monitorizarea absolvenților la UEFISCDI, de la primele demersuri la CNAAIS 2 13

Figura 1.4. Schimbările majore aduse de CNAAIS 2 față de prima ediție 13

Figura 1.5. Structura studiului și modul de lectură 16

Figura 2.1. Cohortele observate în cele două ediții CNAAIS și momentele de referință 18

Figura 2.2. Etapele de colectare a datelor CNAAIS 2 și constituirea eșantionului analitic 21

Figura 2.3. Structura pe domenii și profilul respondenților, pe ruta de acces (% neponderat) 22

Figura 2.4. Construirea bazei de date CNAAIS 2 23

Figura 2.5. Corelarea răspunsurilor CNAAIS 2 cu registrul REGES 26

Figura 2.6. Regulile de comparare cu prima ediție (CNAAIS 1) 29

Figura 2.7. Cum se interpretează expresiile din capitolele de rezultate 31

Figura 2.8. Limitele studiului, efectele lor și modul de atenuare 33

Figura 3.1. Munca în timpul studiilor și păstrarea locului de muncă, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%) 35

Figura 3.2. Munca în timpul studiilor, pe ciclu și moment, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 36

Figura 3.3. Angajarea după absolvire, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%) 37

Figura 3.4. Absolvenți angajați după absolvire care și-au găsit un loc de muncă în cel mult 3 luni (%) 38

Figura 3.5. Dificultatea găsirii primului loc de muncă, absolvenți angajați după absolvire (%) 39

Figura 3.6. Primul loc de muncă găsit ușor, pe ciclu și moment, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 40

Figura 3.7. Mediana primului câștig net, pe cohorte și ediții (lei nominali) 41

Figura 3.8. Principala provocare la intrarea pe piața muncii, doar CNAAIS 2 (%) 42

Figura 4.1. Rata de ocupare pe ciclu și moment, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 46

Figura 4.2. Statutul pe piața muncii la momentul anchetei, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%) 47

Figura 4.3. Rata de ocupare pe grupuri, cohorta 2024 (T+1, %) 49

Figura 4.4. Cohorta 2020 la un an și la cinci ani de la absolvire (%) 50

Figura 4.5. Ocuparea declarată și contractele active în REGES, cetățeni români (%) 52

Figura 5.1. Ocuparea salarială înregistrată în REGES, cetățeni români (%) 54

Figura 5.2. Contractul principal activ la 31 octombrie 2025 (%) 55

Figura 5.3. Ocupația și supracalificarea după codul COR din REGES, contractul principal (%) 56

Figura 5.4. Angajatori distincți după 30 septembrie al anului absolvirii (%) 57

Figura 5.5. Salariul brut echivalent normă întreagă în REGES, mediană (lei) 58

Figura 6.1. Mediana câștigului net lunar, pe ciclu, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (lei) 61

Figura 6.2. Distribuția câștigului net lunar, CNAAIS 2 (%) 61

Figura 6.3. Decalajele dintre medianele câștigului net, pe grupuri, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%) 62

Figura 7.1. Absolvenți supracalificați, % din ocupații cu cod COR, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 65
Figura 7.2. Locul de muncă în concordanță cu domeniul studiat, pe ciclu și moment, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 67
Figura 7.3. Caracteristicile locului de muncă, acord sau total acord, % din ocupați ..... **Error! Bookmark not defined.**
Figura 7.4. Absolvenți supracalificați pe grupuri, ambele cohorte (%) 71
Figura 8.1. Ponderea absolvenților cu scor de cel puțin 4, pe indice de competențe 76
Figura 8.2. Itemii cu cele mai mici ponderi de autoevaluare pozitivă (%) 76
Figura 8.3. Numărul de limbi străine cunoscute (%) 78
Figura 8.4. Limbile străine și conținutul digital creativ, pe domenii fundamentale (% cu scor de cel puțin 4) 79
Figura 8.5. Câștigul net median după nivelul competențelor (lei) 80
Figura 8.6. Percepții despre IA și formare, răspunsuri „în mare” și „în foarte mare măsură” (%) 81
Figura 8.7. Absolvenți care se simt pregătiți pentru IA, după utilizarea IA și domeniu (%) 82
Figura 9.1. Experiențe formative în timpul studiilor (%) 85
Figura 9.2. Tipul stagiilor de practică, întrebarea C.12 (%) 86
Figura 9.3. Voluntariat și mobilitate internațională, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 (%) 87
Figura 9.4. Experiențe formative pe grupuri (%) 89
Figura 10.1. Modalitatea de muncă a absolvenților ocupați (%) 93
Figura 10.2. Munca pe cont propriu sau ca freelancer (%) 94
Figura 10.3. Formarea continuă după absolvire (%) 96
Figura 10.4. Bunăstarea la locul de muncă, % din ocupați 97
Figura 10.5. Ponderea celor care se consideră fericiți, pe ciclu și moment, CNAAIS 1 și CNAAIS 2 98
Figura 10.6. Absolvenți care spun că veniturile le permit un trai decent, pe grupuri (%) 99
Figura 11.1. Absolvenți care spun că pandemia le-a afectat traseul în mare sau foarte mare măsură (%) 101
Figura 11.2. Percepții și competențe legate de tranziția verde, răspunsuri „în mare” și „în foarte mare măsură” (%) 103
Figura 12.1. Ce a rămas la fel și ce s-a schimbat față de prima ediție 107
Figura 12.2. Pașii următori pentru ediția a treia CNAAIS 108
Figura 12.3. Recomandările studiului, pe destinatari 110

13.Anexe

13.1. Anexa 1. Chestionarul aplicat

Anexa redă chestionarul CNAAIS 2 pe module. Tabelul A1.1 rezumă modulele, iar Tabelele A1.2–A1.9 dau, pentru fiecare item, codul, textul întrebării, variantele de răspuns și cine primește întrebarea. Textul întrebărilor și al variantelor este preluat ca atare din fișierul de structură a chestionarului. Coloana „Cine primește întrebarea" combină instrucțiunile de salt din chestionar cu condițiile de analiză din același fișier; abaterile de la rutare constatate în date sunt în Tabelul A2.2. Sub codul fiecărui item apare, cu litere mici, numele variabilei din baza de date. Itemii preluați din Registrul Matricol Unic (RMU) au în analiză valoarea din registru.

Tabelul A1.1. Modulele chestionarului CNAAIS 2

Modul	Rânduri numerotate în Anexa 1 v4	Dintre care preluate din RMU
A. Date personale	13	4
B. Studii preuniversitare	7	7
C. Studii universitare	12	8
D. Tranziția către piața muncii	9	0
E. Situația actuală	16	0
F. Satisfacție și abordări noi	24	0
G. Autoevaluarea competențelor	40	0
H. Tranziția verde	3	0
Total	124	19

Sursa: UEFISCDI, 01. Anexa 1 – Structura CNAAIS (v4); prelucrare proprie.

Tabelul A1.2. Modulul A. Date personale

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
A1 *A.01_sex_n*	Sex	1 - Masculin 2 - Feminin	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
A2 *A.02_data_nașterii,* *A.02_varsta_01nov2025*	Data nașterii	__ __/__ __/__ __ __ __ (zz/ll/an)	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
A3.a. *A.03a_loc_nastere_judet,* *A.03_loc_nastere_regiune*	Locul nașterii	Județul: _____	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
A3.b. *A.03b_loc_nastere_localitate,* *A.03b_loc_nastere_siruta,* *A.03_loc_nastere_mediu*	Locul nașterii	Localitatea: _____	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
A4 *A.04_domiciliu_CNAAIS*	Domiciliul stabil	1 - Similar cu locul nașterii -> Se sare la întrebarea A.05 2 - În România -> Se sare la întrebarea A.04a. 3 - În străinătate -> Se sare la întrebarea A.04c.	Toți respondenții.
A4.a. *A.04a_domiciliu_RO_jud_CNAAIS,* *A.04a_domiciliu_judet_RMUR,* *A.04_domiciliu_regiune_RMUR*	Domiciliul stabil	Județul: _____	Cei cu domiciliul în România, diferit de locul nașterii (A4 = 2).
A4.b. *A.04b_domiciliu_RO_loc_CNAAIS,* *A.03b_domiciliu_localitate,* *A.03b_domiciliu_siruta*	Domiciliul stabil	Localitatea: _____	Cei cu domiciliul în România, diferit de locul nașterii (A4 = 2).
A4.c. *A.04c_domiciliu_nonRO_stat_CNAAIS,* *A.04c_domiciliu_tara*	Domiciliul stabil	Stat: _____	Cei cu domiciliul în străinătate (A4 = 3).
A4.d. *A.04d_domiciliu_mediu_CNAAIS,* *A.03d_domiciliu_mediu*	Domiciliul stabil	1 - Mediul urban 2 - Mediul rural	Toți respondenții.
A5 *A.05_stare_civila*	Starea civilă	1 - Căsătorit(ă) 2 - Necăsătorit(ă) 3 - Divorțat(ă)/Văduv(ă) 4 - Uniune consensuală 5 - Prefer să nu răspund	Toți respondenții.
A6 *A.06_stare_sociala_speciala_CNAAIS,* *A.06_stare_socială_speciala_RMUR,* *A.06_stare_socială_speciala_RMUR_binar*	Stare socială specială	1 - Orfan de un părinte (de mamă) -> se sare la A7.c. 2 - Orfan de un părinte (de tată) -> se sare la A7.d. 3 - Orfan de ambii părinți -> se sare la întrebarea C10. 4 - Provenit din sistemul de protecție a copiilor -> se sare la întrebarea C10. 5 - Provenit din familie monoparentală (în întreținerea mamei) -> se sare la A7.c. 6 - Provenit din familie monoparentală (în întreținerea tatălui) -> se sare la A7.d. 7 - Nu este cazul -> se sare la A7.a.	Toți respondenții.
A7.a *A.07a_nivel_educatie_mama*	Ultimul nivel de educație absolvit de părinți. Mamă	1 - Fără studii 2 - Învățământ primar 3 - Învățământ gimnazial 4 - Învățământ liceal 5 - Studii postliceale 6 - Studii universitare de licență 7 - Studii universitare de master / de lungă durată 8 - Studii universitare de doctorat	Conform rutării de la A6, cei care nu sunt orfani și nu provin din sistemul de protecție a copiilor.
A7.b *A.07b_nivel_educatie_tata*	Ultimul nivel de educație absolvit de părinți. Tata -> se sare la A.8.	1 - Fără studii 2 - Învățământ primar 3 - Învățământ gimnazial 4 - Învățământ liceal 5 - Studii postliceale 6 - Studii universitare de licență 7 - Studii universitare de master / de lungă durată 8 - Studii universitare de doctorat	Conform rutării de la A6, cei care nu sunt orfani și nu provin din sistemul de protecție a copiilor.

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
A7.c *A.07c_nivel_educatie_mama*	Ultimul nivel de educație absolvit de părinți. Mamă [varianta pentru orfani/monoparental] -> se sare la A.8. (indiferent de variantă)	1 - Fără studii 2 - Învățământ primar 3 - Învățământ gimnazial 4 - Învățământ liceal 5 - Studii postliceale 6 - Studii universitare de licență 7 - Studii universitare de master / de lungă durată 8 - Studii universitare de doctorat	Conform rutării din Anexa 1 v4, orfanii de mamă (A6 = 1) și cei din familii monoparentale în întreținerea mamei (A6 = 5). Pentru orfani, rutarea pare inversată în instrument (itemul se referă la părintele decedat).
A7.d *A.07d_nivel_educatie_tata*	Ultimul nivel de educație absolvit de părinți. Tata [varianta pentru orfani/monoparental] -> se continuă cu A.8. (indiferent de variantă)	1 - Fără studii 2 - Învățământ primar 3 - Învățământ gimnazial 4 - Învățământ liceal 5 - Studii postliceale 6 - Studii universitare de licență 7 - Studii universitare de master / de lungă durată 8 - Studii universitare de doctorat	Conform rutării din Anexa 1 v4, orfanii de tată (A6 = 2) și cei din familii monoparentale în întreținerea tatălui (A6 = 6). Pentru orfani, rutarea pare inversată în instrument (itemul se referă la părintele decedat)
A8 *A.08_situatie_medicala_speciala_CNAAIS, A.08_situatie_medicala_special_RMUR, A.08_situatie_medicala_special_RMUR_binar*	Situație medicală specială	1 - Da, persoană cu dizabilități 2 - Da, persoană cu boli grave și incurabile 3 - Da, alte situații 4 - Nu este cazul	Toți respondenții.

Sursa: UEFISCDI, 01. Anexa 1 – Structura CNAAIS (v4), foaia „A. Date personale”; prelucrare proprie.

Tabelul A1.3. Modulul B. Studii preuniversitare

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
B1 *B.01_filiera*	Filiera	1 - Filiera teoretică (profilurile umanist și real) 2 - Filiera tehnologică (profilurile tehnic, servicii, resurse naturale și protecția mediului) 3 - Filiera vocațională (profilurile militar, teologic, sportiv, artistic și pedagogic)	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
B2 *B.02_profil*	Profil	Profilul: _____	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
B3 *— (neinclusă în baza finală)*	Forma de învățământ	1 - Învățământ cu frecvență redusă 2 - Învățământ cu frecvență	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
B4 *B.04_an_absolvire*	Anul absolvirii	Anul:_____	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
B5 *— (neinclusă în baza finală)*	Sesiunea în care a fost susținut Examenul de Bacalaureat promovat	1 - Vară 2 - Toamnă	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
B6 *B.06_an_bac*	Anul în care a fost susținut Examenul de Bacalaureat promovat	Anul:_____	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
B7 *B.07_media_bac*	Media generală la Examenul de Bacalaureat promovat	1 - 6,00 – 6,99 2 - 7,00 – 7,99 3 - 8,00 – 8,99 4 - 9,00 – 9,99 5 -10	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.

Sursa: UEFISCDI, 01. Anexa 1 – Structura CNAAIS (v4), foaia „B. Studii preuniversitare absolvite"; prelucrare proprie.

Tabelul A1.4. Modulul C. Studii universitare

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
C.01 *C.01_ciclustudii_n*	Care este ultimul nivel de studii absolvit?	1 - Studii universitare de licență 2 - Studii universitare de master 3 - Studii universitare de doctorat	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
C.02 *C.02_universitate_n … C.02_oras_n*	Instituția de învățământ superior	Denumirea instituției: _____	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
C.03 *C.03_program_n …* *C.03_domeniuFundamental_n*	Programul de studii / specializarea / domeniul de studii	Specializarea/domeniul de studii: _____	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
C.04 *C.04_formaÎnv_n*	Forma de învățământ	1 - Învățământ cu frecvență 2 - Învățământ cu frecvență redusă 3 - Învățământ la distanță (ID)	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
C.05 *C.05_formaFinantare_inceput_n,* *C.05_formaFinantare_inceput_binar,* *C05_forma_finantare_final*	Forma de finanțare a studiilor	1 - Buget 2 - Taxă	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
C.06 *C.17_bursier*	Tipul de bursă obținut	1 - Nebursier 2 - Bursă a statului român 3 - Bursa Meritul Olimpic (MEC) 4 - Bursă de excelență / performanță 5 - Bursă de merit 6 - Bursă de studiu 7 - Bursă socială 8 - Alt tip de bursă din surse legal constituite 9 - Bursă de ajutor social, ocazională 10 - Bursă doctorală (grant doctoral) 11 - Alt tip de bursă din venituri extrabugetare	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
C.07 *C.07a_medie_ciclu_studiu,* *C.07b_medie_finalizare_examen*	Media generală de finalizare a ultimului ciclu de studii absolvit (Media înscrisă pe diploma de absolvire a ultimului ciclu de studii absolvit.)	1 - 6,00 – 6,99 2 - 7,00 – 7,99 3 - 8,00 – 8,99 4 - 9,00 – 9,99 5 - 10	Toți respondenții.
C.08 *C.08_anUniv_inscriere*	Anul universitar (înscriere)	Anul: _____	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
C.09 *C09_an_univ_fiinalizare*	Anul universitar (finalizare). Anul în care ați obținut diploma de finalizare a studiilor.	Anul: _____	Toți respondenții; în analiză se folosește valoarea preluată din RMU.
C.10 *C.10_voluntariat*	Pe durata ultimului ciclu de studii superioare absolvit, ați efectuat acțiuni de voluntariat?	1 - Da 2 - Nu	Toți respondenții.
C.11 *C.11_mobilitati_internationale*	Pe durata ultimului ciclu de studii superioare absolvit, ați beneficiat de stagii de mobilitate, fie de studii sau de practică, în afara României?	1 - Da 2 - Nu	Toți respondenții.
C.12 *C.12_internship*	Pe durata ultimului ciclu de studii superioare absolvit, ați efectuat stagii de internship?	1 – Nu, nu am avut deloc posibilitatea 2 – Da, am realizat un stagiu de practică neplătit 3 – Da, am realizat un stagiu de practică plătit 4 – Da, am realizat mai multe stagii de practică în domeniul meu 5 – Da, am realizat mai multe stagii de practică și în domenii diferite	Toți respondenții.

Sursa: UEFISCDI, 01. Anexa 1 – Structura CNAAIS (v4), foaia „C. Studii universitare absolvite"; prelucrare proprie.

Tabelul A1.5. Modulul D. Tranziția către piața muncii

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
D.01 *D.01_munca_in_timpul_studiilor*	Ați avut un loc de muncă plătit pe durata studiilor?	1 – Da, full-time (8 ore) 2 – Da, part-time (4 ore) 3 – Da, prin desfășurarea unor activități independente 4 – Nu → Se sare la întrebarea D.03.	Toți respondenții.
D.02 *D.02_pastrare_loc_munca*	Ați păstrat locul de muncă ulterior absolvirii studiilor universitare?	1 – Da 2 – Nu	Cei care au lucrat în timpul studiilor (D.01 = 1, 2 sau 3).
D.03 *D.03_angajare_post_studii*	Ați reușit să vă angajați ulterior finalizării studiilor universitare?	1 – Sunt angajat(ă) 2 – Nu sunt angajat(ă), dar caut activ un loc de muncă → se sare la D03a 3 – Nu sunt angajat(ă) și nu caut un loc de muncă → se sare la E01	Toți respondenții.
D.03a *D.03a_durata_cautare_loc_munca*	Care a fost intervalul de timp în care ați căutat un loc de muncă? (luni)	Numărul de luni: _____ -> Se sare la întrebarea D.05.	Conform Anexei 1 v4, cei care nu sunt angajați, dar caută activ un loc de muncă (D.03 = 2). În bază au răspuns și cei angajați după absolvire (D.03 = 1); capitolul 3 folosește durata pentru aceștia (Tabelul A2.2, nr. 5

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
D.04 *D.04_dificultate_gasire_primul_loc_munca*	Cât de greu a fost să vă găsiți primul loc de muncă după finalizarea studiilor universitare?	1 – Foarte greu 2 – Greu 3 – Nici ușor, nici greu 4 – Ușor 5 – Foarte ușor	Cei angajați după absolvire (D.03 = 1).
D.05 *D.05_castig_net_primul_loc_munca*	Care a fost câștigul lunar net („în mână") mediu pe care l-ați avut la primul loc de muncă după finalizarea studiilor universitare (fără a include ore suplimentare, tichete de masă, bonusuri sau alte plăți)?	Suma:_____	Cei angajați după absolvire (D.03 = 1).
D.06 *D.06_realism_asteptari*	În ce măsură apreciați că așteptările referitoare la tranziția către piața muncii după absolvirea studiilor universitare au fost realiste?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – Într-o mică măsură 3 – Nici într-o mică, nici într-o mare măsură (Neutru) 4 – În mare măsură 5 – În foarte mare măsură	Toți respondenții.
D.07 *D.07_abilitati_esentiale*	Care sunt abilitățile pe care le considerați esențiale pentru a vă integra cu succes într-o organizație, având în vedere domeniul în care ați studiat? (selectați varianta cea mai relevantă pentru dvs.)	1 – Abilități de lucru în echipă 2 – Abilități de comunicare 3 – Abilități de rezolvare a problemelor 4 – Abilități tehnice 5 – Abilități de adaptabilitate și învățare continuă	Toți respondenții.
D.08 *D.08_principala_provocare*	Care considerați că este principala provocare cu care se confruntă tinerii absolvenți în găsirea unui loc de muncă?	1 – Lipsa experienței relevante 2 – Concurența mare pe piața muncii 3 – Cerințe prea mari ale angajatorilor 4 – Salarii foarte mici 5 – Lipsa unei rețele de contacte (networking)	Toți respondenții.

Sursa: UEFISCDI, 01. Anexa 1 – Structura CNAAIS (v4), foaia „D. Tranziția piața muncii"; prelucrare proprie.

Tabelul A1.6. Modulul E. Situația actuală

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
E.01 *E.01_statut_actual*	Care este situația dumneavoastră actuală?	1 – Angajat(ă) cu contract de muncă pe durată determinată 2 – Angajat(ă) cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată 3 – Aflat(ă) în incapacitate de muncă din motive medicale → Se sare la F.2.a0. 4 – Casnic(ă) → Se sare la F.2.a0. 5 – Contract de colaborare pe perioadă scurtă (sub 6 luni) 6 – Student(ă) → Se sare la F.2.a0. 7 – Șomer(ă) → Se sare la F.2.a0. 8 – Lucrător independent 9 – Lucrez ca Persoană fizică autorizată (PFA) 10 – Altele (vă rugăm să precizați: _____)	Toți respondenții.
E.02 *E.02_mediu_munca*	Aveți un loc de muncă în:	1 – Mediul privat 2 – Mediul public	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
E.02.a *E.02a_metoda_gasire_job*	Cum ați găsit acest loc de muncă?	1 – Website-uri de profil (anunțuri de angajare) 2 – Târguri de locuri de muncă 3 – Stagii de practică sau internship 4 – Prin plasament profesional în timpul studiilor universitare 5 – Prin familie sau prieteni 6 – Prin intermediul instituției de învățământ superior absolvite (ex. centrul de consiliere, cadre didactice, facultate) 7 – Agenția publică de ocupare a forței de muncă (ANOFM/AJOFM) 8 – Agenție privată de ocupare a forței de muncă 9 – Rețele de socializare (Facebook, LinkedIn, Instagram) 10 – Prin examen național de repartizare (ex. rezidențiatul) 11 – Prin examen național de titularizare în învățământul preuniversitar 12 – Am fost abordat(ă) direct de angajator 13 – Am propria afacere 14 – Lucrez pentru o afacere de familie	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
E.02.b *E.02b_ocupatie*	Care este ocupația dumneavoastră ?	Ocupația: _____	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
E.02.c *E.02c_coordoneaza_personal*	Aveți în coordonare (directă sau indirectă) alți membri ai personalului?	1 – Da 2 – Nu	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
E.02.d *E.02d_norma_intreaga*	Sunteți angajat cu normă întreagă?	1 – Da 2 – Nu	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
E.02.e *E.02e_ore_saptamana*	Câte ore lucrați, în medie, la locul de muncă pe săptămână (cu excepția orelor suplimentare)?	Numărul de ore:_____	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
E.02.f *E.02f_castig_net*	Care este câștigul lunar net mediu (fără a include ore suplimentare, tichete de masă, bonusuri sau alte plăți)?	Suma: _____	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
E.02.g *E.02g_concordanta_domeniu*	Cum apreciați domeniul de activitate în care activați raportat la domeniul studiilor universitare absolvite?	1 – În concordanță cu domeniul studiat 2 – Conex cu domeniul studiat 3 – Diferit de domeniul studiat 4 – Nu poate fi încadrat într-un anumit domeniu 5 – Calificările necesare nu sunt specifice studiilor universitare	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
E.02.h *E.02h_impact_studii_job*	În ce măsură apreciați că studiile universitare absolvite v-au ajutat să obțineți acest job?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – Într-o mică măsură 3 – Nici într-o mică, nici într-o mare măsură (Neutru) 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
E.02.i *E.02i_prestigiu_facultate_job*	Considerați că prestigiul instituției de învățământ superior absolvite v-a ajutat să obțineți acest job?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – Într-o mică măsură 3 – Nici într-o mică, nici într-o mare măsură (Neutru) 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
E.02.j *E.02j_part_time_job*	Aveți un part-time job, pe lângă norma de bază?	1 – Da 2 – Nu	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
E.02.k *E.02k_1_autonomie …* *E.02k_9_utilitate_sociala*	Cum catalogați următoarele afirmații? (0 – nu este cazul, 1 – dezacord total 2 – dezacord, 3 – nici acord, nici dezacord, 4 – acord, 5 – total de acord).	Beneficiez de autonomie la locul de muncă Am siguranța locului de muncă Am oportunități de a învăța lucruri noi și de a-mi dezvolta competențele Beneficiez de câștiguri în raport cu așteptările mele Sunt deschis(ă) către noi provocări și locuri de muncă Am perspective bune în ceea ce privește cariera Sunt mulțumit(ă) de statutul social pe care îl am Am atins un echilibru între viață și profesie Am șansa de a face ceva util pentru societate	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
E.03.a *E.03_caut_job*	Sunteți în căutarea unui loc de muncă?	1 – Da 2 – Nu → Se sare la F.2.a0.	Destinată absolvenților neocupați; conform rutării din Anexa 1 v4, aceștia sunt trimiși de la E.01 direct la F.2.a0. În bază există totuși răspunsuri de la neocupați, folosite descriptiv în secțiunea 4.6 (Tabelul A2.2).
E.03.b. *E.03a_durata_cautare_job*	De cât timp căutați un loc de muncă?	Numărul de luni:_____	Neocupații care caută un loc de muncă (E.03.a = 1).
E.03.c. *E.03b_castig_dorit*	Care este câștigul lunar net mediu pe care îl urmăriți (fără a include ore suplimentare, tichete de masă, bonusuri sau alte plăți)?	Suma:_____	Neocupații care caută un loc de muncă (E.03.a = 1).

Sursa: UEFISCDI, 01. Anexa 1 – Structura CNAAIS (v4), foaia „E. Statut actual"; prelucrare proprie.

Tabelul A1.7. Modulul F. Satisfacție și abordări noi

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
F.1. Satisfacția asupra locului de muncă			
F.1.a. *F.01a_impact_covid_educ*	În ce măsură considerați că pandemia de COVID-19 a afectat traseul educațional urmat de dumneavoastră?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Doar cohorta 2020 (T+5).
F.1.b. *F.01b_impact_covid_prof*	În ce măsură considerați că pandemia de COVID-19 a afectat traseul profesional urmat de dumneavoastră?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Doar cohorta 2020 (T+5).

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
F.1.c. *F.01c_importanta_bunastare_angajator*	În ce măsură considerați că angajatorul dvs. acordă importanță bunăstării angajaților?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
F.1.d. *F.01d_productivitate_echilibru*	Ați observat o creștere a productivității dvs. atunci când reușiți să mențineți un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
F.1.e. *F.01e_acces_resurse_bunastare*	Aveți acces la resurse care să vă sprijine în gestionarea stresului și îmbunătățirea sănătății mintale (de exemplu, consiliere psihologică, sesiuni de mindfulness, traininguri)?	1 - Da 2 - Nu	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
F.2. Munca în era hibridă			
F.2.a. *F.02a_status_mod_munca*	Care e situația actuală cu privire la modalitatea de muncă?	1 - Exclusiv la sediul angajatorului → sare la F.2.a0. 2 - Exclusiv la distanță (telemuncă) → sare la F.2.a1. 3 - Hibrid → sare la F.2.a1.	Absolvenții ocupați (definiția din Tabelul A2.1).
F.2.a0. *F.02a0_hibrid_experienta*	Ați avut experiență de muncă hibridă (alternând între birou și muncă la distanță) în ultimii 5 ani?	1 - da -> sare la F.2.a1. 2 - nu -> sare la F.2.a2.	Cei care lucrează exclusiv la sediul angajatorului (F.2.a = 1) și cei trimiși aici de la E.01 sau E.03.a. Abaterile de rutare sunt descrise în Tabelul A2.2.
F.2.a1. *F.02a1_hibrid_evaluare*	Cum evaluați experiența dvs. de muncă hibridă?	1 – Într-o foarte mică măsură pozitivă 2 – În mică măsură pozitivă 3 – Neutru 4 – În mare măsură pozitivă 5 – Într-o foarte mare măsură pozitivă	Cei care lucrează la distanță sau hibrid (F.2.a = 2 sau 3) și cei cu experiență de muncă hibridă (F.2.a0 = 1).
F.2.a2. *F.02a2_hibrid_potrivire_viitor*	În ce măsură considerați că munca hibridă ar putea fi o opțiune potrivită pentru dvs. în viitor?	1 – Într-o foarte mică măsură potrivită 2 – În mică măsură potrivită 3 – Neutru 4 – În mare măsură potrivită 5 – Într-o foarte mare măsură potrivită	Cei fără experiență de muncă hibridă (F.2.a0 = 2). Abaterile de rutare sunt descrise în Tabelul A2.2.
F.2.b *F.02b_flex_program_importanta*	În ce măsură luați în calcul flexibilitatea programului de lucru atunci când căutați sau ați căutat un loc de muncă?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – Neutru 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
F.2.c. *F.02c_freelance_status*	Ați desfășurat până acum activități pe cont propriu / ca freelancer?	1 – Da -> sare la F.2.c1 2 – Nu -> sare la F.2.d 3 – Nu, dar intenționez -> sare la F.2.d 4 – Nu știu / Nu răspund -> sare la F.2.d	Toți respondenții.

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
F.2.c1. *F.02c1_freelance_motiv_principal*	Care a fost principala motivație pentru a lucra pe cont propriu?	1 – Lipsa oportunităților de angajare în domeniul dorit 2 – Posibilitatea unor câștiguri mai mari 3 – Posibilitatea de a lucra cu clienți internaționali 4 – Dorința de independență profesională 5 – Flexibilitatea în organizarea programului de lucru 6 – Alte motive (vă rugăm să specificați)	Cei care au lucrat pe cont propriu (F.2.c = 1).
F.2.d. *F.02d_freelance_viabilitate*	Considerați că munca pe cont propriu este o opțiune viabilă pe termen lung?	1 – Da, în majoritatea domeniilor 2 – Da, dar doar în anumite domenii 3 – Nu, este nesustenabilă pe termen lung 4 – Nu sunt sigur(ă) 5 – Prefer să nu răspund	Toți respondenții.
F.3. Alte tendințe			
F.3.a. *F.03a_importanta_recalificare*	Cât considerați că sunt de importante recalificare și perfecționarea profesională pe piața muncii la momentul actual?	1 – Într-o foarte mică măsură importante 2 – În mică măsură importante 3 – Neutru 4 – În mare măsură importante 5 – Într-o foarte mare măsură importante 0 – Nu știu/nu răspund	Toți respondenții.
F.3.b. *F.03b_participare_recalificare_tip*	Ați participat la programe de recalificare sau perfecționare profesională de la absolvire?	1 – Da, cursuri fizice 2 – Da, cursuri online 3 – Da, programe oferite la locul de muncă 4 – Nu 5 – Nu și nu intenționez să particip 0 – Nu știu/nu răspund	Toți respondenții.
F.3.c. *F.03c_IA_productivitate*	În ce măsură considerați că I.A. poate contribui la îmbunătățirea proceselor de muncă și la creșterea productivității în domeniul în care activați sau intenționați să activați?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – Neutru 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură 0 – Nu știu/nu răspund	Toți respondenții.
F.3.d. *F.03d_IA_pregatire_personala*	Având în vedere impactul major al revoluției inteligenței artificiale asupra pieței muncii, cât de pregătit(ă) considerați că sunteți pentru a face față provocărilor și riscurilor pe care aceasta le poate genera în domeniul în care activați sau intenționați să activați?	1 – Într-o foarte mică măsură pregătit(ă) 2 – În mică măsură pregătit(ă) 3 – Neutru 4 – În mare măsură pregătit(ă) 5 – Într-o foarte mare măsură pregătit(ă) 0 – Nu știu/nu răspund	Toți respondenții.
F.4. Participare civică și valori politice			
F.4.a. *F.04a_extracurricular_participare*	Ați desfășurat activități extracurriculare în timpul studiilor universitare?	1 - da 2 - nu → sare la F.4.d	Toți respondenții.

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
F.4.b. *F.04b_extracurricular_tip_01 … F.04b_extracurricular_tip_12*	În ce tipuri de activități de extracurriculare v-ați implicat pe parcursul studiilor universitare?	1 – Asociații și organizații studențești (ex. consilii studențești, organizații studențești, proiecte civice) 2 – Cultură și artă (ex. muzică, teatru, dans, literatură) 3 – Activități sociale și voluntariat (ex. sprijin pentru persoane vulnerabile, ONG-uri sociale) 4 – Sănătate și servicii de urgență (ex. Crucea Roșie, prim ajutor, sprijin în spitale) 5 – Educație și mentorat (ex. sprijin pentru copii, educație timpurie) 6 – Tineret și educație non-formală (ex. tabere, ateliere, activități comunitare, educația adulților) 7 – Mediu și protecția naturii (ex. ecologie, drepturile animalelor) 8 – Implicare politică și civică (ex. organizații studențești, grupuri de interes, activism politic) 9 – Activități academice și științifice (ex. cercuri, conferințe, cercetare studențească) 10 – Sport și activități fizice (ex. cluburi sportive, competiții) 11 – Altele	Cei care au desfășurat activități extracurriculare (F.4.a = 1).
F.4.c *F.04c_extracurricular_motiv_principal*	Care a fost principalul motiv pentru care v-ați implicat în activități extracurriculare ?	1 – Contribuția la activități de interes comunitar 2 – Dezvoltarea personală (abilități, experiențe noi) 3 – Avantaje profesionale (pentru CV, carieră) 4 – Oportunitatea de a cunoaște oameni noi 5 – Motive religioase sau etice 6 – Altul	Cei care au desfășurat activități extracurriculare (F.4.a = 1).
F.4.d. *F.04d_actiuni_civice_01 … F.04d_actiuni_civice_12*	În ultimele 12 luni, ați desfășurat vreuna dintre următoarele activități pentru a influența sau sprijini o cauză politică ori socială?	0 – Nu am desfășurat nicio activitate din lista de mai jos 1 – Am contactat un politician sau o instituție pentru a exprima o opinie / a solicita o schimbare 2 – Am donat sau am participat la activitățile unui partid politic / grup de advocacy 3 – Am desfășurat activități într-o organizație civică sau cu scop politic 4 – Am purtat / afișat simboluri vizuale pentru o campanie 5 – Am semnat o petiție 6 – Am participat la o demonstrație / protest / marș 7 – Am publicat / distribuit online conținut politic sau social 8 – Am făcut voluntariat într-o organizație non-profit, caritabilă sau de mediu 9 – Am boicotat / cumpărat produse din motive politice / etice / de mediu 10 – Am folosit hashtag-uri sau am schimbat poza de profil pentru a susține o cauză 11 – Am participat la consultări publice (online / față în față)	Toți respondenții.
F.5. Satisfacția asupra vieții			

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
F.5.a. *F.05a_satisfactie_sanatate*	În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de starea dumneavoastră de sănătate?	1 - deloc sau într-o foarte mică măsură 2 - în mică măsură 3 - neutru 4 - în mare măsură 5 - absolut sau într-o foarte mare măsură 0 – Nu știu/nu răspund	Toți respondenții.
F.5.b. *F.05b_fericire_autoevaluata*	În ce măsură vă considerați o persoană fericită?	1 - deloc sau într-o foarte mică măsură 2 - în mică măsură 3 - neutru 4 - în mare măsură 5 - absolut sau într-o foarte mare măsură 0 – Nu știu/nu răspund	Toți respondenții.
F.5.c. *F.05c_trai_decent_venituri*	În ce măsură veniturile dumneavoastră actuale vă permit să aveți un trai decent?	1 - deloc sau într-o foarte mică măsură 2 - în mică măsură 3 - neutru 4 - în mare măsură 5 - absolut sau într-o foarte mare măsură 0 – Nu știu/nu răspund	Toți respondenții.

Sursa: UEFISCDI, 01. Anexa 1 – Structura CNAAIS (v4), foaia „F. Satisfacție & abordări noi”; prelucrare proprie. În Anexa 1 v4, prima variantă a itemilor F.1.b–F.1.d apare numerotată 2, 3 și 4; s-au folosit codurile din baza de date (1–5)

Tabelul A1.8. Modulul G. Autoevaluarea competențelor

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
G.01. Abilități de alfabetizare			
G.01.a. *G.01a_alfabetizare_citire*	Pot lectura și înțelege texte complexe care utilizează termeni specifici domeniului pe care l-am absolvit.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	În bază există răspunsuri doar de la 73–74 de respondenți; criteriul de selecție nu este documentat Tabelul A2.2).
G.01.b *G.01b_alfabetizare_explica*	Pot explica în termeni simpli concepte complexe din domeniul pe care l-am absolvit..	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	În bază există răspunsuri doar de la 73–74 de respondenți; criteriul de selecție nu este documentat (Tabelul A2.2).
G.01.c *G.01c_alfabetizare_intelegere_orala*	Pot înțelege atunci când cineva discută cu mine folosind termeni și concepte specifice domeniului pe care l-am absolvit.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	În bază există răspunsuri doar de la 73–74 de respondenți; criteriul de selecție nu este documentat (Tabelul A2.2).
G.02. Abilități de gândire critică și rezolvare a problemelor			

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
G.02.a. *G.02a_gandire_critica_credibilitate*	Evaluez critic credibilitatea și relevanța informațiilor înainte de a le folosi.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	În bază există răspunsuri doar de la 73–74 de respondenți; criteriul de selecție nu este documentat (Tabelul A2.2).
G.02.b. *G.02b_gandire_critica_argumentare*	Pot structura argumente logice și coerente atunci când analizez o problemă.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	În bază există răspunsuri doar de la 73–74 de respondenți; criteriul de selecție nu este documentat (Tabelul A2.2).
G.02.c. *G.02c_gandire_critica_cauzalitate*	Pot identifica relațiile cauzale corecte și evit confuziile între corelație și cauzalitate.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	În bază există răspunsuri doar de la 73–74 de respondenți; criteriul de selecție nu este documentat (Tabelul A2.2).
G.02.d. *G.02d_gandire_critica_ajustare*	Îmi pot ajusta punctul de vedere dacă primesc argumente și dovezi solide.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	În bază există răspunsuri doar de la 73–74 de respondenți; criteriul de selecție nu este documentat (Tabelul A2.2).
G.02.e. *G.02e_gandire_critica_identificare_problema*	Identific rapid problema principală într-o situație complexă.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	În bază există răspunsuri doar de la 73–74 de respondenți; criteriul de selecție nu este documentat (Tabelul A2.2).
G.02.f. *G.02f_rezolvare_probleme_alternative*	Găsesc mai multe alternative pentru a rezolva o problemă și aleg varianta optimă.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	În bază există răspunsuri doar de la 73–74 de respondenți; criteriul de selecție nu este documentat Tabelul A2.2).
G.02.g. *G.02g_rezolvare_probleme_evaluare_impact*	Evaluez impactul deciziilor mele și îmi ajustez abordarea atunci când este necesar.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	În bază există răspunsuri doar de la 73–74 de respondenți; criteriul de selecție nu este documentat (Tabelul A2.2).
G.03. Competențe multilingvistice			
G.03.a. *G.03a_multilingv_comunicare_munca*	În cadrul locurilor de muncă pe care le-ați avut după absolvire, ați fost în situația de a comunica într-o limbă străină?	1 – Da, frecvent 2 – Da, ocazional 3 – Nu, niciodată	Cei cu experiență de muncă după absolvire.

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
G.03.b. *G.03b_multilingv_nr_limbi*	Câte limbi străine cunoașteți la un nivel care să vă permită să comunicați în contexte profesionale?	0 1 2 3 sau mai multe	Toți respondenții.
G.03.c. *G.03c_multilingv_tip_limbi*	Care sunt limbile străine pe care le cunoașteți cel mai bine?	Opțiuni multiple	Cei care cunosc cel puțin o limbă străină (G.03.b > 0).
G.03.d. *G.03d_multilingv_competente_dobandite*	Ați dobândit competențe de comunicare într-o limbă străină în cadrul locului de muncă?	1 – Da 2 – Nu	Cei cu experiență de muncă după absolvire.
G.03.e. *G.03e_multilingv_oral*	Pot comunica oral într-o limbă străină astfel încât să fiu înțeles(ă) de ceilalți.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Cei care cunosc cel puțin o limbă străină (G.03.b > 0).
G.03.f. *G.03f_multilingv_scris*	Pot comunica în scris într-o limbă străină.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Cei care cunosc cel puțin o limbă străină (G.03.b > 0).
G.03.g *G.03g_multilingv_intelegere_orala*	Pot înțelege atunci când cineva vorbește într-o limbă străină.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Cei care cunosc cel puțin o limbă străină (G.03.b > 0).
G.03.h. *G.03h_multilingv_citire*	Pot citi și înțelege un text scris într-o limbă străină.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Cei care cunosc cel puțin o limbă străină (G.03.b > 0).
G.04. Abilități interpersonale și de comunicare			
G.04.a. *G.04a_interpersonal_ascultare*	Sunt atent(ă) la ceea ce spun colegii și îi las să își termine ideea înainte de a răspunde.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.04.b. *G.04b_interpersonal_rezolvare_conflicte*	Încerc să rezolv conflictele prin dialog și negociere.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.04.c. *G.04c_interpersonal_acceptare*	Accept și înțeleg punctele de vedere diferite, chiar dacă nu sunt de acord cu ele.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.04.d. *G.04d_interpersonal_calm*	Îmi păstrez calmul și încrederea în mine chiar și în situații de dezacord.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
G.04.e. *G.04e_comunicare_feedback*	Accept feedback-ul primit și încerc să îl folosesc pentru a mă îmbunătăți.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.04.f. *G.04f_comunicare_exprimare*	Îmi exprim punctul de vedere într-un mod clar și respectuos.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.04.g. *G.04g_comunicare_participare*	Mă implic activ în discuțiile de grup și colaborez eficient cu ceilalți.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05. Abilități digitale și utilizarea inteligenței artificiale			
G.05.a. *G.05a_digital_office*	Pot utiliza eficient pachetul Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint)	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05.b. *G.05b_digital_organizare_fisiere*	Pot organiza eficient mesajele și fișierele digitale	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05.c. *G.05c_digital_cautare_online*	Pot efectua căutări online pentru a găsi informații relevante.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05.d. *G.05d_digital_evaluare_surse*	Pot evalua credibilitatea surselor online pe care le accesez.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05.e *G.05e_digital_securitate_cyber*	Pot recunoaște amenințări cibernetice precum phishing, malware sau scam-uri.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05.f. *G.05f_digital_editare_grafica*	Pot utiliza software de editare foto și grafică (ex. Photoshop, Canva, GIMP).	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05.g. *G.05g_digital_publicare_continut*	Pot crea și publica conținut digital pe platforme diverse (bloguri, rețele sociale, site-uri web)	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
G.05.h. *G.05h_digital_organizare_date*	Pot căuta, filtra și organiza date utilizând Excel, Google Sheets sau alte programe similare	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05.i *G.05i_digital_extragere_date*	Pot extrage informații relevante din seturi mari de date pentru a lua decizii informate	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05.j. *G.05j_digital_colaborare*	Pot utiliza instrumente digitale pentru a colabora eficient în proiecte (ex. Google Workspace, Microsoft Teams, Slack).	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05.k. *G.05k_IA_utilizare_documentare*	Am utilizat platforme de inteligență artificială (ex. ChatGPT, Bard, Midjourney) pentru documentare.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05.l. *G.05l_IA_adaptare_setari*	Pot adapta setările și opțiunile unui instrument de inteligență artificială la nevoile mele.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05.m *G.05m_IA_integrare_rezultate*	Pot integra rezultatele generate de inteligență artificială în activitățile mele profesionale.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05.n. *G.05n_IA_evaluare_critica*	Pot evalua critic corectitudinea și relevanța conținutului generat de inteligență artificială	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
G.05.o. *G.05o_IA_riscuri_etice*	Înțeleg riscurile etice asociate utilizării de inteligență artificială și pot lua măsuri pentru a le gestiona corect.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.

Sursa: UEFISCDI, 01. Anexa 1 – Structura CNAAIS (v4), foaia „G. Autoevaluarea competențelor"; prelucrare proprie.

Tabelul A1.9. Modulul H. Tranziția verde

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
H.1. *H.01_impact_climatic_domeniu*	În ce măsură considerați că schimbările climatice afectează domeniul dumneavoastră de activitate?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – Neutru 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.

Cod (variabilă)	Întrebarea	Variante de răspuns	Cine primește întrebarea
H.2. *H.02_competente_sustenabilitate*	În ce măsură considerați că ați dobândit competențe legate de sustenabilitate și protecția mediului în domeniul dumneavoastră de studiu?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – Neutru 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.
H.3. *H.03_interes_cursuri_verzi*	Cât de interesat(ă) sunteți să urmați cursuri suplimentare pentru a vă dezvolta competențele verzi și a deveni mai competitiv(ă) pe piața muncii?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – Neutru 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Toți respondenții.

Sursa: UEFISCDI, 01. Anexa 1 – Structura CNAAIS (v4), foaia „H. Locuri de munca verzi"; prelucrare proprie.

13.2. Anexa 2. Detalii metodologice și modele statistice

Anexa conține, mai întâi, definițiile indicatorilor (Tabelul A2.1) și abaterile de la instrument, cu deciziile de analiză (Tabelul A2.2), apoi specificația modelelor de regresie (Tabelul A2.3) și rezultatele lor complete (Tabelele A2.4–A2.10). Tabelul A2.11 reunește intervalele de încredere ale indicatorilor din capitolele 3–12 și coeficienții kappa din secțiunea 4.7. Tabelul A2.12 reunește indicatorii statistici ai indicilor de competențe din capitolul 8 și ai întrebărilor despre tranziția verde din capitolul 11. Fiecare tabel de model este precedat de descrierea modelului (variabila dependentă, populația și N, variabilele incluse) și urmat de o notă de citire.

Tabelul A2.1. Definițiile principalelor indicatori

Indicator	Întrebări	Definiție și filtru	Capitol
Ocupat	E.01	Angajat cu contract pe durată determinată sau nedeterminată, contract de colaborare pe perioadă scurtă, lucrător independent sau PFA. Studenții, șomerii, persoanele casnice și cei în alte situații sunt neocupați. Definiția este identică în cele două ediții; ratele publicate în CNAAIS 1 se reproduc exact din baza primei ediții.	4 și următoarele
A avut un loc de muncă după absolvire	D.02, D.03	S-a angajat după studii (D.03) sau și-a păstrat locul de muncă din timpul studiilor (D.02). Definiția CNAAIS 1; valorile publicate (81,1% și 92,4%) se reproduc exact.	3
Durata căutării primului loc de muncă	D.03a	Absolvenții angajați după absolvire; doar valori de cel mult 12 luni; răspunsul „0 luni” este tratat ca o lună, categoria minimă din CNAAIS 1.	3
Dificultatea primului loc de muncă; realismul așteptărilor	D.04, D.06	Absolvenții angajați după absolvire. Scala D.04 din CNAAIS 1 a fost inversată pentru armonizare.	3
Primul câștig net	D.05	Absolvenții angajați după absolvire; lei nominali; între percentilele ponderate 1 și 99 ale fiecărei ediții (500–15.000 lei în CNAAIS 2; 26–8.000 lei în CNAAIS 1). Opt valori între 1 și 4 au fost interpretate ca mii de lei și înmulțite cu 1.000.	3
Câștigul net lunar curent	E.02f	Ocupații cu valori între 0 (exclusiv) și 22.000 lei (inclusiv); trei valori mai mari (30.000, 60.000 și 100.250 lei) sunt excluse. Cinci valori între 3 și 5,5 au fost interpretate ca mii de lei. Cei 49 de ocupați fără câștig valid (44 cu 0 sau valoare negativă, 5 fără răspuns) sunt raportați separat. Aceeași regulă se aplică bazei CNAAIS 1. Pentru comparația în timp, mediana se raportează la câștigul salarial mediu net din economie: 5.492 lei în octombrie 2025 și 3.879 lei în decembrie 2021 (Institutul Național de Statistică [INS], 2022, 2025).	6
Supracalificat	E.02b, cod COR	Ocupați cu cod COR identificat; ocupația este în grupele majore 3–9, adică nu cere în mod obișnuit studii superioare. În baza CNAAIS 1 indicatorul includea și neocupați; a fost recalculat doar pentru ocupați. Varianta din REGES folosește codul COR al contractului principal.	5, 7
Legătura cu studiile	E.02g, E.02h, E.02i	Concordanța cu domeniul: „în concordanță”, „conex”, „diferit”, „neîncadrabil”, „calificări nespecifice”. Utilitatea studiilor și prestigiul instituției: ponderea răspunsurilor „în mare” și „în foarte mare măsură”.	7
Caracteristicile locului de muncă	E.02k_1–E.02k_9	Ocupați; ponderea răspunsurilor „acord” și „total acord” la nouă afirmații; „nu este cazul” este exclus.	7, 10

Indicator	Întrebări	Definiție și filtru	Capitol
Primul student din familie	nivelul de educație al părinților	Cel mai înalt nivel de educație al părinților este cel mult postliceal (ISCED 4).	toate
Mediul de rezidență	RMU	Mediul domiciliului din RMU (31,4% rural, ponderat; 41 de cazuri fără informație). Mediul nașterii are sub 4% rural în ambele ediții și nu este informativ.	toate
Indici de competențe	G.01–G.05	Media răspunsurilor pe scala 1–5, calculată dacă persoana a răspuns la cel puțin jumătate dintre itemi. Se raportează media și ponderea celor cu scor de cel puțin 4. Pentru legătura cu câștigul: scăzut sub 3,5; mediu 3,5–4,49; ridicat cel puțin 4,5. Indicele de limbi străine se calculează doar pentru cei care cunosc cel puțin o limbă străină.	8
Experiențe formative	C.10, C.11, C.12, F.04a	Voluntariat, mobilitate internațională și activități extracurriculare: Da/Nu. Stagiu de practică: „Da” pentru orice stagiu (variantele 2–5), „Nu” pentru „nu am avut deloc posibilitatea”.	9
Modalitatea de muncă; bunăstarea la locul de muncă	F.02a, F.01c–e	Doar ocupați. La F.02a au fost eliminate 105 răspunsuri ale unor persoane neocupate.	10
Sănătate, fericire, trai decent; pandemie; tranziție verde	F.05, F.01a–b, H.01–H.03	Ponderea răspunsurilor „în mare” și „în foarte mare măsură”; „nu știu / nu răspund” este exclus. La F.01a–b sunt incluse ambele cohorte.	10, 11

Sursa: UEFISCDI (2026a); reguli de analiză CNAAIS 2; prelucrare proprie.

Note la Tabelul A2.2. Detalii care erau descrise anterior în capitolele de rezultate: la cohorta 2024, întrebările E.02k au primit răspunsuri de la 110–119 dintre cei 250 de ocupați, iar în total 336 de respondenți au răspuns la cel puțin una dintre cele nouă afirmații (inclusiv „nu este cazul”). Întrebările G.01–G.02 au 73–74 de răspunsuri (59–60 din cohorta 2024 și 14 din cohorta 2020), așa că valorile pentru cohorta 2020 nu se raportează. Motivul principal al implicării în activități extracurriculare (F.04c) a fost completat de 163 dintre cei 252 de participanți. Indicatorul F.04b_12 are valoarea 1 la 452 de respondenți, inclusiv la 228 care au declarat că nu au participat la activități extracurriculare, deși întrebarea are 11 variante. Întrebarea despre experiența de muncă hibridă (F.02a0) ar fi trebuit să fie cerută celor care lucrează la sediu, dar doar 2 dintre cei 238 de ocupați care lucrează la sediu au răspuns, iar întrebarea despre potrivirea muncii hibride în viitor (F.02a2) a fost completată de 523 de respondenți, nu doar de cei fără experiență hibridă. La întrebările despre pandemie (F.01a–F.01b), marcate în Manual ca întrebări pentru cohorta 2020 (191–200 de răspunsuri), au răspuns și 308–323 de absolvenți din cohorta 2024. Întrebările despre tranziția verde (H.01–H.03) au fost puse tuturor respondenților și au 511–513 răspunsuri.

Tabelul A2.2. Abateri de la instrument și decizii de analiză

Nr.	Situația în date	Decizia	Capitol
1	O persoană a completat chestionarul pe ambele rute.	S-a păstrat completarea prin invitație (N=558).	toate

Nr.	Situația în date	Decizia	Capitol
2	La trei cazuri, domeniul folosit la ponderare nu corespundea domeniului fundamental din RMU.	Domeniul a fost corectat, iar ponderile au fost recalculate.	toate
3	5 valori ale câștigului curent și 8 ale primului câștig sunt sub 100 lei.	Au fost înmulțite cu 1.000 (interpretate ca mii de lei).	3, 6
4	49 de ocupați nu au câștig declarat valid.	Sunt raportați separat.	6
5	Manualul limitează durata căutării (D.03a) la neangajați, dar 435 de angajați au răspuns.	Durata se analizează pentru angajați, ca în CNAAIS 1 (cel mult 12 luni; 0 luni = 1 lună).	3
6	Scala dificultății primului loc de muncă (D.04) are sens invers în CNAAIS 1.	Scala a fost inversată doar în baza CNAAIS 1.	3
7	Mediul nașterii din RMU are sub 4% rural.	Se folosește mediul domiciliului din RMU.	3, 4, 6, 9
8	Canalul de găsire a locului de muncă (E.02a) are distribuții incompatibile între ediții, deși lista de răspunsuri este aceeași.	Indicatorul se raportează doar pentru CNAAIS 2.	4
9	La cohorta 2024, E.02k lipsește la 124 din 182 de ocupați invitați prin RMU și la niciunul dintre cei 68 de pe ruta deschisă; E.02c lipsește la 128 din 182, respectiv la 6 din 68. Cauza nu este documentată.	Indicatorii se raportează cu notă; la T+1, E.02k se compară cu CNAAIS 1 doar pentru master.	4, 7, 10
10	În baza CNAAIS 1, indicatorul de supracalificare includea și persoane neocupate.	A fost recalculat doar pentru ocupați.	7
11	Întrebarea despre stagii (C.12) are alte variante de răspuns decât în CNAAIS 1.	Nu se compară cu CNAAIS 1.	7, 9
12	Competențele sunt măsurate cu alte întrebări și pe altă scală decât în CNAAIS 1.	Se compară doar direcția legăturii cu câștigul.	8
13	Întrebările G.01–G.02 (alfabetizare, gândire critică) au doar 73–74 de răspunsuri.	Se folosesc descriptiv; cauza urmează să fie verificată de UEFISCDI.	8
14	Variabila G.03c (limbile cunoscute) conține o singură limbă pe respondent, deși întrebarea avea răspuns multiplu.	Procentele se raportează ca „limba înregistrată”.	8
15	Corespondența dintre indicatorii F.04b_01–12 / F.04d_01–12 și variantele de răspuns nu este documentată.	S-a folosit ordinea variantelor din Anexa 1; rezultatele sunt marcate „de confirmat”.	9
16	Indicatorul F.04b_12 nu corespunde niciunei variante și are valoarea 1 și la 228 de neparticipanți.	Exclus din analiză; urmează clarificare.	9
17	105 persoane neocupate au răspuns la întrebarea despre modalitatea de muncă (F.02a).	Răspunsurile lor au fost eliminate; F.02a se analizează doar pentru ocupați.	10
18	Răspunsurile la F.02a0–F.02a2 (munca hibridă) nu urmează rutarea din Anexa 1 și Manual.	F.02a0 nu se folosește; F.02a1 și F.02a2 se raportează pentru toți cei care au răspuns.	10
19	Manualul marchează F.01a–F.01b (impactul pandemiei) ca întrebări pentru cohorta 2020, dar au răspuns și 308–323 de absolvenți din 2024.	Ambele cohorte sunt incluse în analiză.	11

Nr.	Situația în date	Decizia	Capitol
20	Etichetele scalei F.01a–F.01b diferă de cele din CNAAIS 1 (E.08–E.09).	Se compară doar ponderea răspunsurilor „în mare” și „în foarte mare măsură”, cu rezervă.	11
21	Extrasul REGES nu are dată de încetare pentru 1.187 de contracte încetate, transferate sau cu loc de muncă schimbat.	Se folosește data ultimei actualizări; varianta fără aproximare este raportată ca limită superioară.	5
22	Câmpul interval din REGES nu are unitate de măsură.	Regulile R1–R4 (secțiunea 2.6).	5
23	Baza CNAAIS 2 conține 21 de absolvenți de la învățământul cu frecvență redusă sau la distanță; CNAAIS 1 a inclus doar învățământul cu frecvență.	Sunt păstrați în analiză, având în vedere numărul redus de răspunsuri (3,8% din eșantion).	toate

Sursa: deciziile echipei de analiză și ale UEFISCDI din 08.10.2026.

Toate modelele de regresie sunt ponderate (weight_rake_norm) și au erori standard robuste (HC1). Pentru modelele logistice se raportează raportul de șanse (OR), intervalul de încredere de 95% și valoarea p; pentru modelele de câștig, diferența procentuală a câștigului. Modul de citire este explicat în secțiunea 2.8.

Tabelul A2.3. Specificația modelelor de regresie

Model	Rezultat	Tip	Populație	N	Variabile explicative
R_01	Ocupat la momentul anchetei	logistică	respondenții cu informație completă	534	cohortă, ciclu, sex, domeniu, primul student, munca în timpul studiilor, mobilitate, stagiu, voluntariat
R_02	A avut un loc de muncă după absolvire	logistică	idem	543	idem R_01
R_03	Logaritmul primului câștig net	liniară	angajați după absolvire	417	idem R_01; R^2 = 0,172
R_04	Logaritmul câștigului net curent	liniară	ocupați cu câștig valid	352	cohortă, ciclu, sex, domeniu, primul student, supracalificare, sector, stagiu, mobilitate; R^2 = 0,258
R_05	Logaritmul câștigului net curent	liniară	ocupați cu contract activ în REGES	304	idem R_04 + angajator în afara Bucureștiului (REGES); R^2 = 0,386
R_06	Supracalificat	logistică	ocupați cu cod COR	364	cohortă, ciclu, sex, domeniu, primul student, munca în timpul studiilor, mobilitate, stagiu
R_07	Ocupat; supracalificat	logistică	respondenții cu informație completă / ocupați cu cod COR	520 / 360	cohortă, ciclu, sex, domeniu, primul student, voluntariat, mobilitate, stagiu, activități extracurriculare

Sursa: date CNAAIS 2, baza de lucru v7 (foile R_01–R_07). Categorii de referință: cohorta 2020, licență, femei, Științe sociale, primul student din familie, a lucrat în timpul studiilor, cu mobilitate, cu stagiu, cu voluntariat, cu activități extracurriculare, supracalificat, sector privat, angajator în București.

Model R_01. Variabila dependentă: ocupat la momentul anchetei (regresie logistică; rezultatele sunt rapoarte de șanse). Populația: respondenții cu informație completă (N = 534). Variabile

incluse: cohortă, ciclu, sex, domeniu, primul student, munca în timpul studiilor, mobilitate, stagiu, voluntariat.

Tabelul A2.4. Model R_01: ocupat la momentul anchetei (raport de șanse)

Variabilă	OR	IC 95%	p
Constantă	8,26	3,10 – 22,01	<0,001
Cohorta 2024	0,23	0,13 – 0,41	<0,001
Master	2,37	1,41 – 3,98	0,001
Bărbați	1,44	0,84 – 2,47	0,180
Științe biologice și biomedicale	1,49	0,69 – 3,19	0,309
Științe inginerești	1,14	0,55 – 2,34	0,728
Matematică și științe ale naturii	2,27	0,93 – 5,52	0,071
Științe umaniste, arte și sport	0,92	0,42 – 2,01	0,839
Nu este primul student din familie	0,81	0,48 – 1,35	0,410
Nu a lucrat în timpul studiilor	0,39	0,23 – 0,66	<0,001
Fără mobilitate internațională	1,02	0,52 – 2,00	0,946
Fără stagiu de practică	1,08	0,66 – 1,79	0,750
Fără voluntariat	1,09	0,67 – 1,78	0,738

Sursa: date CNAAIS 2, baza de lucru v7 (Tabele_cap4_cap5_CNAAIS2.xlsx, foaia R_01_logit_ocupat). N = 534.

Notă de citire. Valorile peste 1 arată șanse mai mari de a fi ocupat decât în categoria de referință, iar cele sub 1, șanse mai mici; asocierea este clară statistic când intervalul de încredere nu include 1. La caracteristici comparabile, au asocieri clare cohorta 2024 (șanse mai mici), ciclul de master (șanse mai mari) și lipsa muncii în timpul studiilor (șanse mai mici), comentate în secțiunea 4.4.

Model R_02. Variabila dependentă: a avut un loc de muncă după absolvire (regresie logistică; rezultatele sunt rapoarte de șanse). Populația: respondenții cu informație completă (N = 543). Variabile incluse: cohortă, ciclu, sex, domeniu, primul student, munca în timpul studiilor, mobilitate, stagiu, voluntariat.

Tabelul A2.5. Model R_02: a avut un loc de muncă după absolvire (raport de șanse)

Variabilă	OR	IC 95%	p
Constantă	22,59	7,26 – 70,33	<0,001
Cohorta 2024	0,14	0,07 – 0,28	<0,001
Master	1,69	0,99 – 2,89	0,054
Bărbați	1,36	0,73 – 2,52	0,332
Științe biologice și biomedicale	1,62	0,70 – 3,78	0,263
Științe inginerești	1,26	0,55 – 2,86	0,586
Matematică și științe ale naturii	2,18	0,88 – 5,40	0,091
Științe umaniste, arte și sport	0,47	0,21 – 1,05	0,067

Variabilă	OR	IC 95%	p
Nu este primul student din familie	0,82	0,47 – 1,44	0,493
Nu a lucrat în timpul studiilor	0,35	0,19 – 0,62	<0,001
Fără mobilitate internațională	0,97	0,45 – 2,09	0,935
Fără stagiu de practică	0,72	0,42 – 1,24	0,239
Fără voluntariat	1,43	0,83 – 2,48	0,198

Sursa: date CNAAIS 2, baza de lucru v7 (Tabele_cap4_cap5_CNAAIS2.xlsx, foaia R_02_logit_angajat_post_abs). N = 543.

Notă de citire. Tabelul se citește la fel ca Tabelul A2.4: valorile sub 1 înseamnă șanse mai mici decât în categoria de referință de a fi avut un loc de muncă după absolvire. Au asocieri clare doar cohorta 2024 și lipsa muncii în timpul studiilor, ambele cu șanse mai mici (secțiunea 3.7).

Model R_03. Variabila dependentă: logaritmul primului câștig net (regresie liniară pe logaritmul câștigului; rezultatele sunt coeficienți și diferențe procentuale de câștig). Populația: angajați după absolvire (N = 417). Variabile incluse: cohortă, ciclu, sex, domeniu, primul student, munca în timpul studiilor, mobilitate, stagiu, voluntariat.

Tabelul A2.6. Model R_03: logaritmul primului câștig net

Variabilă	Coeficient B	IC 95% (B)	Diferență de câștig (%)	p
Cohorta 2024	0,259	0,159 – 0,359	29,6	<0,001
Master	-0,140	-0,243 – -0,038	-13,1	0,007
Bărbați	0,175	0,067 – 0,283	19,1	0,002
Științe biologice și biomedicale	0,064	-0,084 – 0,211	6,6	0,396
Științe inginerești	0,180	0,044 – 0,317	19,8	0,010
Matematică și științe ale naturii	0,111	-0,082 – 0,303	11,7	0,260
Științe umaniste, arte și sport	-0,106	-0,256 – 0,044	-10,0	0,167
Nu este primul student din familie	0,039	-0,058 – 0,136	4,0	0,428
Nu a lucrat în timpul studiilor	-0,111	-0,214 – -0,008	-10,5	0,034
Fără mobilitate internațională	-0,054	-0,242 – 0,134	-5,2	0,575
Fără stagiu de practică	-0,007	-0,106 – 0,091	-0,7	0,885
Fără voluntariat	0,071	-0,032 – 0,173	7,3	0,175

Sursa: date CNAAIS 2, baza de lucru v7 (Tabele_cap4_cap5_CNAAIS2.xlsx, foaia R_03_ols_ln_primul_castig). N = 417; R^2 = 0,172. Diferența procentuală este exp(B) − 1. Constanta nu este afișată.

Notă de citire. Coloana „Diferență de câștig" arată cu cât este mai mare sau mai mic primul câștig față de categoria de referință, la caracteristici comparabile; asocierea este clară statistic când intervalul coeficientului nu include 0. Au asocieri clare cohorta 2024, ciclul de master, sexul, Științele inginerești și lipsa muncii în timpul studiilor (secțiunea 3.7).

Model R_04. Variabila dependentă: logaritmul câștigului net curent (regresie liniară pe logaritmul câștigului; rezultatele sunt coeficienți și diferențe procentuale de câștig). Populația: ocupați cu

câștig valid (N = 352). Variabile incluse: cohortă, ciclu, sex, domeniu, primul student, supracalificare, sector, stagiu, mobilitate.

Tabelul A2.7. Model R_04: logaritmul câștigului net curent

Variabilă	Diferență de câștig (%)	IC 95% (%)	p
Cohorta 2024	-23,1	-30,7 – -14,7	<0,001
Master	20,5	8,4 – 33,8	0,001
Bărbați	19,8	6,0 – 35,4	0,004
Științe biologice și biomedicale	-5,3	-17,8 – 8,9	0,444
Științe inginerești	11,9	-3,6 – 29,9	0,138
Matematică și științe ale naturii	15,1	-0,5 – 33,1	0,059
Științe umaniste, arte și sport	-10,5	-25,7 – 7,8	0,242
Nu este primul student din familie	0,7	-9,8 – 12,4	0,903
Nesupracalificat	31,3	17,4 – 46,9	<0,001
Sector public	-11,7	-21,4 – -0,8	0,035
Fără stagiu de practică	-0,6	-10,5 – 10,5	0,916
Fără mobilitate internațională	-8,9	-24,9 – 10,6	0,347

Sursa: date CNAAIS 2, baza de lucru v7 (Tabele_cap6_cap7_CNAAIS2.xlsx, foaia R_04_ols_ln_venit). N = 352; R^2 = 0,258. Constanta nu este afișată.

Notă de citire. Coloana „Diferență de câștig" arată diferența procentuală a câștigului curent față de categoria de referință, la caracteristici comparabile; asocierea este clară statistic când intervalul nu include 0. Au asocieri clare cohorta 2024, ciclul de master, sexul, supracalificarea și sectorul public (secțiunea 6.3).

Model R_05. Variabila dependentă: logaritmul câștigului net curent (regresie liniară pe logaritmul câștigului; rezultatele sunt coeficienți și diferențe procentuale de câștig). Populația: ocupați cu contract activ în REGES(N = 304). Variabile incluse: cohortă, ciclu, sex, domeniu, primul student, supracalificare, sector, stagiu, mobilitate + angajator în afara Bucureștiului (REGES).

Tabelul A2.8. Model R_05: logaritmul câștigului net curent, cu județul angajatorului din REGES

Variabilă	Diferență de câștig (%)	IC 95% (%)	p
Cohorta 2024	-21,8	-29,3 – -13,6	<0,001
Master	17,5	6,5 – 29,7	0,001
Bărbați	7,8	-3,3 – 20,2	0,174
Științe biologice și biomedicale	-10,0	-20,6 – 2,1	0,103
Științe inginerești	19,2	5,1 – 35,3	0,006
Matematică și științe ale naturii	18,5	2,2 – 37,3	0,024
Științe umaniste, arte și sport	-13,1	-28,1 – 5,0	0,145
Nu este primul student din familie	6,2	-4,0 – 17,4	0,243
Nesupracalificat	36,4	22,8 – 51,5	<0,001

Variabilă	Diferență de câștig (%)	IC 95% (%)	p
Sector public	-14,2	-23,1 – -4,2	0,006
Fără stagiu de practică	-4,5	-13,2 – 5,1	0,344
Fără mobilitate internațională	0,6	-12,9 – 16,1	0,938
Angajator în afara Bucureștiului	-22,8	-29,9 – -14,9	<0,001

Sursa: date CNAAIS 2, baza de lucru v7 (Tabele_cap6_cap7_CNAAIS2.xlsx, foaia R_05_ols_ln_venit_cu_Bucuresti). N = 304; R^2 = 0,386. Constanta nu este afișată.

Notă de citire. Modelul repetă R_04 pentru salariații cu contract activ în REGES și adaugă localizarea angajatorului în afara Bucureștiului, care are o asociere clară cu un câștig mai mic. În acest subgrup, decalajul de gen nu mai este clar statistic, iar Științele inginerești și Matematica și științele naturii au asocieri clare (secțiunea 6.3).

Model R_06. Variabila dependentă: supracalificat (regresie logistică; rezultatele sunt rapoarte de șanse). Populația: ocupați cu cod COR (N = 364). Variabile incluse: cohortă, ciclu, sex, domeniu, primul student, munca în timpul studiilor, mobilitate, stagiu.

Tabelul A2.9. Model R_06: supracalificat (raport de șanse)

Variabilă	OR	IC 95%	p
Constantă	0,38	0,15 – 0,94	0,037
Cohorta 2024	1,72	0,99 – 3,00	0,054
Master	0,54	0,32 – 0,92	0,024
Bărbați	0,61	0,34 – 1,10	0,101
Științe biologice și biomedicale	0,52	0,20 – 1,31	0,163
Științe inginerești	1,27	0,64 – 2,53	0,498
Matematică și științe ale naturii	0,44	0,20 – 0,99	0,046
Științe umaniste, arte și sport	1,17	0,43 – 3,16	0,754
Nu este primul student din familie	0,67	0,39 – 1,14	0,137
Nu a lucrat în timpul studiilor	1,20	0,68 – 2,13	0,536
Fără mobilitate internațională	0,90	0,43 – 1,89	0,788
Fără stagiu de practică	3,03	1,75 – 5,24	<0,001

Sursa: date CNAAIS 2, baza de lucru v7 (Tabele_cap8_cap9_CNAAIS2.xlsx, foaia R_06_logit_supracalificat). N = 364.

Notă de citire. Valorile peste 1 arată șanse mai mari de a fi supracalificat decât în categoria de referință; asocierea este clară statistic când intervalul nu include 1. Au asocieri clare lipsa stagiului de practică (șanse mai mari), ciclul de master (șanse mai mici) și, la limită, domeniul Matematică și științe ale naturii (secțiunea 7.5).

Model R_07. Variabila dependentă: ocupat; supracalificat (regresie logistică; rezultatele sunt rapoarte de șanse). Populația: respondenții cu informație completă / ocupați cu cod COR (N =

520 / 360). Variabile incluse: cohortă, ciclu, sex, domeniu, primul student, voluntariat, mobilitate, stagiu, activități extracurriculare.

Tabelul A2.10. Model R_07: ocupat și supracalificat, cu cele patru experiențe formative (raport de șanse)

Variabilă	Ocupat: OR (IC 95%)	p	Supracalificat: OR (IC 95%)	p
Constantă	4,95 (2,14 – 11,47)	<0,001	0,36 (0,15 – 0,87)	0,023
Cohorta 2024	0,23 (0,13 – 0,40)	<0,001	1,66 (0,95 – 2,90)	0,073
Master	2,64 (1,57 – 4,44)	<0,001	0,56 (0,33 – 0,97)	0,037
Bărbați	1,36 (0,79 – 2,34)	0,265	0,61 (0,34 – 1,08)	0,090
Științe biologice și biomedicale	1,51 (0,70 – 3,23)	0,289	0,49 (0,19 – 1,28)	0,145
Științe inginerești	1,35 (0,66 – 2,76)	0,404	1,21 (0,61 – 2,38)	0,583
Matematică și științe ale naturii	2,04 (0,86 – 4,85)	0,108	0,43 (0,19 – 0,98)	0,045
Științe umaniste, arte și sport	0,80 (0,38 – 1,69)	0,561	1,30 (0,49 – 3,42)	0,599
Nu este primul student din familie	0,82 (0,49 – 1,37)	0,454	0,68 (0,39 – 1,16)	0,159
Fără voluntariat	1,17 (0,67 – 2,04)	0,574	0,64 (0,32 – 1,30)	0,220
Fără mobilitate internațională	1,13 (0,59 – 2,17)	0,719	0,90 (0,44 – 1,85)	0,772
Fără stagiu de practică	1,10 (0,67 – 1,81)	0,706	2,92 (1,68 – 5,07)	<0,001
Fără activități extracurriculare	0,85 (0,49 – 1,46)	0,554	2,07 (1,02 – 4,23)	0,045

Sursa: date CNAAIS 2, baza de lucru v7 (Tabele_cap10_cap11_CNAAIS2.xlsx, foaia R_07_logit_experiente). N = 520 (ocupare) și 360 (supracalificare).

Notă de citire. Primul model reia ocuparea, iar al doilea supracalificarea, ambele cu cele patru experiențe formative. Niciuna dintre experiențe nu are o asociere clară cu ocuparea, iar pentru supracalificare au asocieri clare lipsa stagiului și, la limită, lipsa activităților extracurriculare (secțiunea 9.5).

Tabelul A2.11. Intervale de încredere pentru indicatorii din capitolele 3–12 și coeficienții kappa din secțiunea 4.7

Tabel sau secțiune	Indicator	Grup sau moment	Valoare	Interval de încredere 95%
Tabelul 3.1	Au lucrat în timpul studiilor	CNAAIS 2 T+1 (2024)	59,2%	53,5–64,7
Tabelul 3.1	Au lucrat în timpul studiilor	CNAAIS 2 T+5 (2020)	62,4%	55,2–69,2
Tabelul 3.1	Și-au păstrat locul de muncă după absolvire (din cei care au lucrat)	CNAAIS 2 T+1 (2024)	46,8%	39,7–54,0
Tabelul 3.1	Și-au păstrat locul de muncă după absolvire (din cei care au lucrat)	CNAAIS 2 T+5 (2020)	52,6%	43,4–61,6
Text, secțiunea 3.1	Și-au păstrat locul de muncă după absolvire, licență	CNAAIS 2 T+1 (2024)	37,2%	26,7–49,1
Tabelul 3.2	Au avut un loc de muncă după absolvire	CNAAIS 2 T+1	71,0%	65,5–75,9
Tabelul 3.2	Au avut un loc de muncă după absolvire	CNAAIS 2 T+5	93,9%	89,4–96,6
Tabelul 3.2	– licență	CNAAIS 2 T+1	63,4%	55,0–71,1

Tabel sau secțiune	Indicator	Grup sau moment	Valoare	Interval de încredere 95%
Tabelul 3.2	– master	CNAAIS 2 T+1	81,6%	75,5–86,4
Tabelul 3.2	Neangajați care caută un loc de muncă (D.03)	CNAAIS 2 T+1	26,3%	21,5–31,6
Tabelul 3.3	% au găsit un loc de muncă în cel mult 3 luni	CNAAIS 2 T+1	66,7%	59,8–72,8
Tabelul 3.3	% au găsit un loc de muncă în cel mult 3 luni	CNAAIS 2 T+5	61,1%	53,0–68,6
Tabelul 3.4	Ușor sau foarte ușor	CNAAIS 2 T+1	24,3%	19,0–30,5
Tabelul 3.4	Ușor sau foarte ușor	CNAAIS 2 T+5	26,8%	20,6–34,1
Tabelul 3.4	Greu sau foarte greu	CNAAIS 2 T+1	42,3%	35,8–49,1
Tabelul 3.4	Greu sau foarte greu	CNAAIS 2 T+5	37,9%	30,9–45,6
Tabelul 3.5	Cohorta 2020 (T+1 în CNAAIS 1, T+5 în CNAAIS 2)	CNAAIS 2	2.500	2.400–2.753
Tabelul 3.5	Cohorta 2024 (T+1 în CNAAIS 2)	CNAAIS 2	3.100	3.000–3.250
Tabelul 4.1	Total	CNAAIS 2 T+1 (2024)	68,6%	63,0–73,7
Tabelul 4.1	Total	CNAAIS 2 T+5 (2020)	88,9%	83,5–92,7
Tabelul 4.1	Licență	CNAAIS 2 T+1 (2024)	58,2%	49,7–66,2
Tabelul 4.1	Licență	CNAAIS 2 T+5 (2020)	88,4%	81,4–93,0
Tabelul 4.1	Master	CNAAIS 2 T+1 (2024)	83,7%	77,7–88,4
Tabelul 4.1	Master	CNAAIS 2 T+5 (2020)	90,6%	81,7–95,4
Text, secțiunea 4.2	Studenți, total	CNAAIS 2 T+1 (2024)	16,1%	12,3–20,8
Text, secțiunea 4.2	Studenți, licență	CNAAIS 2 T+1 (2024)	25,3%	18,7–33,3
Text, secțiunea 4.2	Șomeri, master	CNAAIS 2 T+1 (2024)	8,3%	5,1–13,3
Text, secțiunea 4.5	Independent / PFA / afacere	T+5 (CNAAIS 2)	7,7%	4,7–12,6
Tabelul 4.5	Acord declarat–REGES, coeficient kappa Cohen	T+1 (2024)	0,59	–
Tabelul 4.5	Acord declarat–REGES, coeficient kappa Cohen	T+5 (2020)	0,30	–
Tabelul 4.3	Rata de ocupare, cel mult 24 de ani	CNAAIS 2 T+1 (2024)	57,5%	48,2–66,2
Tabelul 4.3	Rata de ocupare, 25–29 de ani	CNAAIS 2 T+1 (2024)	77,6%	69,8–83,8

Tabel sau secțiune	Indicator	Grup sau moment	Valoare	Interval de încredere 95%
Tabelul 4.3	Rata de ocupare, 30 de ani sau mai mult	CNAAIS 2 T+1 (2024)	81,8%	69,2–90,0
Text, secțiunea 4.4	Rata de ocupare, sub 30 de ani	CNAAIS 2 T+5 (2020)	87,8%	81,0–92,4
Text, secțiunea 4.4	Rata de ocupare, 30–34 de ani	CNAAIS 2 T+5 (2020)	90,3%	76,1–96,5
Tabelul 5.1	Contract activ la 31.10.2025	T+1 (2024)	64,6%	58,9–70,0
Tabelul 5.1	Contract activ la 31.10.2025	T+5 (2020)	77,1%	70,3–82,8
Tabelul 5.3	Supracalificat după COR din REGES	T+1 (2024)	33,0%	26,8–39,8
Tabelul 5.3	Supracalificat după COR din REGES	T+5 (2020)	25,5%	18,8–33,5
Tabelul 5.5	Total	T+1 (2024)	6.900	6.180–7.537
Tabelul 5.5	Total	T+5 (2020)	8.548	7.662–9.595
Tabelul 6.1	Mediana – total (lei)	CNAAIS 2 T+1 (2024)	4.000	3.540–4.400
Tabelul 6.1	Mediana – total (lei)	CNAAIS 2 T+5 (2020)	5.000	4.750–5.500
Text, secțiunea 6.1	Mediana câștigului net, licență (lei)	CNAAIS 2 T+1 (2024)	3.500	3.200–4.000
Text, secțiunea 6.1	Mediana câștigului net, master (lei)	CNAAIS 2 T+1 (2024)	4.500	4.000–4.800
Text, secțiunea 6.1	Mediana câștigului net, licență (lei)	CNAAIS 2 T+5 (2020)	4.800	4.000–5.000
Text, secțiunea 6.1	Mediana câștigului net, master (lei)	CNAAIS 2 T+5 (2020)	6.200	5.550–7.800
Text, secțiunea 6.2	Mediana câștigului net, cel mult 24 de ani (lei)	CNAAIS 2 T+1 (2024)	3.300	3.000–3.500
Text, secțiunea 6.2	Mediana câștigului net, 25–29 de ani (lei)	CNAAIS 2 T+1 (2024)	4.000	3.991–4.600
Text, secțiunea 6.2	Mediana câștigului net, 30 de ani sau mai mult (lei)	CNAAIS 2 T+1 (2024)	6.000	4.800–7.000
Text, secțiunea 6.2	Mediana câștigului net, sub 30 de ani (lei)	CNAAIS 2 T+5 (2020)	5.000	4.800–5.800
Text, secțiunea 6.2	Mediana câștigului net, 30–34 de ani (lei)	CNAAIS 2 T+5 (2020)	5.200	3.700–6.900
Tabelul 7.1	Licență	CNAAIS 2 T+1	41,2	30,3–53,0
Tabelul 7.1	Licență	CNAAIS 2 T+5	32,8	24,0–43,0
Tabelul 7.1	Total	CNAAIS 1 T+1	33,2	31,6–34,8
Tabelul 7.1	Total	CNAAIS 1 T+5	27,7	25,6–29,9
Tabelul 7.1	Total	CNAAIS 2 T+1	34,9	28,3–42,2
Tabelul 7.1	Total	CNAAIS 2 T+5	30,3	23,2–38,4

Tabel sau secțiune	Indicator	Grup sau moment	Valoare	Interval de încredere 95%
Tabelul 7.2	Loc de muncă în concordanță cu domeniul	CNAAIS 2 T+1	41,2	34,5–48,3
Tabelul 7.2	Loc de muncă în concordanță cu domeniul	CNAAIS 2 T+5	41,5	33,8–49,6
Tabelul 7.2	– licență	CNAAIS 2 T+1	32,8	23,1–44,2
Tabelul 7.2	În concordanță sau conex	CNAAIS 2 T+1	66,3	59,3–72,6
Tabelul 7.2	În concordanță sau conex	CNAAIS 2 T+5	65,9	57,8–73,0
Tabelul 7.2	– licență	CNAAIS 2 T+1	55,0	43,6–65,9
Tabelul 7.2	Studiile au ajutat în mare/foarte mare măsură (E.02h)	CNAAIS 2 T+1	43,8	37,0–50,9
Tabelul 7.2	Studiile au ajutat în mare/foarte mare măsură (E.02h)	CNAAIS 2 T+5	46,2	38,4–54,3
Tabelul 7.2	– licență	CNAAIS 2 T+1	34,4	24,5–45,9
Text, secțiunea 7.2	Loc de muncă în concordanță cu domeniul, master	CNAAIS 2 T+5 (2020)	40,0	28,6–52,6
Tabelul 7.3	Perspective de carieră	CNAAIS 2 T+1	65,2	55,7–73,6
Tabelul 7.3	Utilitate socială	CNAAIS 2 T+5	49,7	41,4–58,0
Tabelul 7.3	Câștiguri conform așteptărilor	CNAAIS 2 T+1	36,7	27,8–46,6
Tabelul 7.3	Câștiguri conform așteptărilor	CNAAIS 2 T+5	40,8	32,9–49,2
Text, secțiunea 7.3	Câștiguri conform așteptărilor, licență	CNAAIS 2 T+5 (2020)	39,0	29,6–49,3
Text, secțiunea 7.3	Câștiguri conform așteptărilor, master	CNAAIS 2 T+1 (2024)	40,8	31,3–51,1
Text, secțiunea 7.3	Perspective de carieră, master	CNAAIS 2 T+1 (2024)	68,2	58,4–76,6
Tabelul 7.4	Femei	Ambele cohorte	36,4	29,1–44,5
Tabelul 7.4	Bărbați	Ambele cohorte	26,8	20,4–34,3
Tabelul 7.4	Licență	Ambele cohorte	35,7	28,5–43,5
Tabelul 7.4	Master	Ambele cohorte	25,9	20,1–32,8
Tabelul 7.4	Primul student din familie: da	Ambele cohorte	37,6	30,6–45,3
Tabelul 7.4	Primul student din familie: nu	Ambele cohorte	25,7	18,9–33,9
Tabelul 7.4	Media la bacalaureat 9–10	Ambele cohorte	26,7	18,5–36,9
Tabelul 7.4	Media la bacalaureat 8–8,99	Ambele cohorte	37,6	27,6–48,8
Tabelul 7.4	Media la bacalaureat 6–7,99	Ambele cohorte	37,5	28,3–47,7
Tabelul 7.4	Stagiu de practică: da	Ambele cohorte	20,5	14,6–27,9
Tabelul 7.4	Stagiu de practică: nu am avut posibilitatea	Ambele cohorte	43,1	35,5–51,0
Tabelul 7.4	Sector privat	Ambele cohorte	35,4	29,4–41,8
Tabelul 7.4	Sector public	Ambele cohorte	21,1	13,1–32,3
Tabelul 7.4	Loc de muncă în concordanță cu domeniul	Ambele cohorte	14,1	9,1–21,3
Tabelul 7.4	Loc de muncă conex	Ambele cohorte	31,7	22,3–43,0

Tabel sau secțiune	Indicator	Grup sau moment	Valoare	Interval de încredere 95%
Tabelul 7.4	Loc de muncă în alt domeniu	Ambele cohorte	52,8	41,5–63,7
Text, secțiunea 7.4	Supracalificați, cel mult 24 de ani	CNAAIS 2 T+1 (2024)	47,9	35,5–60,6
Text, secțiunea 7.4	Supracalificați, 25–29 de ani	CNAAIS 2 T+1 (2024)	28,5	20,3–38,5
Text, secțiunea 7.4	Supracalificați, 30 de ani sau mai mult	CNAAIS 2 T+1 (2024)	21,4	11,2–37,0
Tabelul 8.3	Cel puțin două limbi străine	Total	34,1	29,9–38,5
Tabelul 8.6	Consideră că IA poate crește productivitatea în domeniul lor (F.03c)	Total	56,4	51,7–61,1
Tabelul 8.6	Se simt pregătiți pentru provocările și riscurile IA (F.03d)	Total	57,7	52,9–62,3
Tabelul 8.6	Consideră importante recalificarea și perfecționarea (F.03a)	Total	84,3	80,4–87,4
Tabelul 8.7	Folosesc IA în mică sau foarte mică măsură	Ambele cohorte	36,8	26,0–49,0
Tabelul 8.7	Folosesc IA în oarecare măsură	Ambele cohorte	51,2	41,4–61,0
Tabelul 8.7	Folosesc IA în mare sau foarte mare măsură	Ambele cohorte	64,9	58,9–70,5
Tabelul 8.7	Științe sociale	Ambele cohorte	62,3	54,8–69,2
Tabelul 8.7	Matematică și științe ale naturii	Ambele cohorte	58,8	46,0–70,4
Tabelul 8.7	Științe inginerești	Ambele cohorte	54,6	45,5–63,4
Tabelul 8.7	Științe umaniste și arte	Ambele cohorte	51,0	34,9–66,8
Tabelul 8.7	Științe biologice și biomedicale	Ambele cohorte	42,9	29,9–56,9
Tabelul 9.1	Stagiu de practică/internship (C.12)	Total	49,0	44,4–53,6
Tabelul 9.1	Activități extracurriculare (F.04a)	Total	47,5	42,8–52,2
Tabelul 9.1	Voluntariat (C.10)	Total	41,8	37,3–46,4
Tabelul 9.1	Mobilitate internațională (C.11)	Total	14,4	11,5–18,0
Tabelul 9.1	Cel puțin una dintre cele patru	Total	78,0	73,8–81,6
Tabelul 9.1	Niciuna	Total	22,0	18,4–26,2
Tabelul 9.3	Voluntariat	CNAAIS 2 T+1	41,8	36,3–47,5
Tabelul 9.3	Voluntariat	CNAAIS 2 T+5	41,8	34,9–49,2
Tabelul 9.3	Mobilitate internațională	CNAAIS 2 T+1	16,4	12,6–21,1
Tabelul 9.3	Mobilitate internațională	CNAAIS 2 T+5	12,4	8,4–18,0
Tabelul 9.3	– licență	CNAAIS 2 T+1	20,0	14,1–27,6
Tabelul 9.3	– master	CNAAIS 2 T+5	21,5	13,7–32,2
Tabelul 9.4	Primul student din familie: da	Stagiu de practică	43,4	37,4–49,7
Tabelul 9.4	Primul student din familie: da	Extracurriculare	42,4	36,2–48,8
Tabelul 9.4	Primul student din familie: nu	Stagiu de practică	55,3	48,3–62,0
Tabelul 9.4	Primul student din familie: nu	Extracurriculare	54,0	47,0–60,9

Tabel sau secțiune	Indicator	Grup sau moment	Valoare	Interval de încredere 95%
Tabelul 9.4	Domiciliu rural	Extracurriculare	40,0	31,6–49,0
Tabelul 9.4	Domiciliu urban	Extracurriculare	52,0	46,1–57,8
Tabelul 9.5	Stagiu de practică: da	Supracalificați (% din ocupați)	20,5	14,6–27,9
Tabelul 9.5	Stagiu de practică: nu	Supracalificați (% din ocupați)	43,1	35,5–51,0
Tabelul 9.5	Extracurriculare: da	Supracalificați (% din ocupați)	25,5	18,9–33,4
Tabelul 9.5	Extracurriculare: nu	Supracalificați (% din ocupați)	38,1	30,9–46,0
Text, secțiunea 10.1	Hibrid	T+1 (2024)	25,2	19,8–31,6
Text, secțiunea 10.1	Hibrid	T+5 (2020)	34,7	27,7–42,4
Tabelul 10.2	Au lucrat pe cont propriu/ca freelancer	Total	26,8	22,8–31,2
Tabelul 10.3	Au participat la programe de recalificare sau perfecționare după absolvire	T+1 (2024)	36,5	31,0–42,3
Tabelul 10.3	Au participat la programe de recalificare sau perfecționare după absolvire	T+5 (2020)	51,8	44,5–59,0
Tabelul 10.5	Mulțumiți de starea de sănătate (mare/foarte mare măsură)	CNAAIS 2 T+1	64,5	58,7–70,0
Tabelul 10.5	Mulțumiți de starea de sănătate (mare/foarte mare măsură)	CNAAIS 2 T+5	67,2	59,9–73,7
Tabelul 10.5	Se consideră fericiți (mare/foarte mare măsură)	CNAAIS 2 T+1	60,0	54,0–65,7
Tabelul 10.5	Se consideră fericiți (mare/foarte mare măsură)	CNAAIS 2 T+5	58,7	51,3–65,7
Tabelul 10.6	Cohorta 2024 (T+1)	Ambele cohorte	27,8	22,8–33,4
Tabelul 10.6	Cohorta 2020 (T+5)	Ambele cohorte	46,7	39,5–54,0
Tabelul 10.6	Femei	Ambele cohorte	31,4	25,7–37,6
Tabelul 10.6	Bărbați	Ambele cohorte	46,1	39,4–52,9
Tabelul 10.6	Ocupați	Ambele cohorte	42,6	37,5–48,0
Tabelul 10.6	Neocupați	Ambele cohorte	17,8	11,3–26,8
Tabelul 10.6	Științe inginerești	Ambele cohorte	54,9	45,8–63,8
Tabelul 10.6	Matematică și științe ale naturii	Ambele cohorte	54,3	41,9–66,2
Tabelul 10.6	Științe sociale	Ambele cohorte	30,9	24,5–38,1
Tabelul 10.6	Științe biologice și biomedicale	Ambele cohorte	16,0	8,4–28,4
Tabelul 11.1	educațional (E.09 / F.01a)	Cohorta 2020 la T+1 (CNAAIS 1, 2021)	24,7	23,3–26,1

Tabel sau secțiune	Indicator	Grup sau moment	Valoare	Interval de încredere 95%
Tabelul 11.1	educațional (E.09 / F.01a)	Cohorta 2020 la T+5 (CNAAIS 2, 2025)	33,4	26,8–40,9
Tabelul 11.1	educațional (E.09 / F.01a)	Cohorta 2024 la T+1 (CNAAIS 2, 2025)	33,7	28,2–39,6
Tabelul 11.1	profesional (E.08 / F.01b)	Cohorta 2020 la T+1 (CNAAIS 1, 2021)	30,7	29,3–32,2
Tabelul 11.1	profesional (E.08 / F.01b)	Cohorta 2020 la T+5 (CNAAIS 2, 2025)	33,6	27,1–40,9
Tabelul 11.1	profesional (E.08 / F.01b)	Cohorta 2024 la T+1 (CNAAIS 2, 2025)	25,8	21,0–31,3
Text, Caseta 11.1	Traseul educațional afectat, femei	Cohorta 2020 la T+5	41,3	31,8–51,6
Text, Caseta 11.1	Traseul educațional afectat, bărbați	Cohorta 2020 la T+5	21,7	14,1–31,9
Tabelul 11.2	H.01 Schimbările climatice afectează domeniul de activitate	Total	27,8	23,7–32,3
Tabelul 11.2	H.02 Au dobândit în studii competențe de sustenabilitate și protecția mediului	Total	32,9	28,6–37,6
Tabelul 11.2	H.03 Sunt interesați de cursuri pentru competențe verzi	Total	55,6	50,9–60,3
Text, secțiunea 12.1	Șomeri, total	CNAAIS 2 T+1 (2024)	6,1%	3,9–9,5

Sursa: date CNAAIS 2 (baza v7, ponderată) și CNAAIS 1 (baza restrânsă, ponderată), fișierele Tabele_cap4_cap5, Tabele_cap6_cap7, Tabele_cap8_cap9, Tabele_cap10_cap11 și Tabele_cap12 (CNAAIS2.xlsx); prelucrare proprie. Intervalele pentru procente sunt calculate prin metoda Wilson, cu N efectiv Kish; cele pentru mediane, prin bootstrap (secțiunea 2.8). Coeficientul kappa este definit în secțiunea 2.6.

Tabelul A2.12. Indicatori statistici pentru indicii de competențe din capitolul 8 și pentru întrebările despre tranziția verde din capitolul 11

Indice	Itemi	Alfa Cronbach	Diferențe între domenii: F	p	Proporția variației asociate domeniului (R^2)	N
Competențe digitale de bază (G.05a–e)	5	0,83	1,79	0,112	0,017	519
Limbi străine (G.03e–h)	4	0,93	5,03	<0,001	0,038	506
Interpersonal și comunicare (G.04a–g)	7	0,84	0,73	0,602	0,007	519
Date și colaborare digitală (G.05h–j)	3	0,82	1,72	0,128	0,015	519

Indice	Itemi	Alfa Cronbach	Diferențe între domenii: F	p	Proporția variației asociate domeniului (R^2)	N
Inteligență artificială (G.05k–o)	5	0,87	0,98	0,432	0,008	519
Conținut digital creativ (G.05f–g)	2	0,77	5,78	<0,001	0,057	518
Alfabetizare (G.01a–c), subeșantion	3	0,87	–	–	–	73
Gândire critică și rezolvarea problemelor (G.02a–g), subeșantion	7	0,90	–	–	–	74

Sursa: date CNAAIS 2, baza de lucru v7 (Tabele_cap8_cap9_CNAAIS2.xlsx, foile C9_01 și C9_06); prelucrare proprie. Diferențele dintre domenii au fost testate cu o regresie ponderată cu erori robuste (secțiunea 2.8); pentru indicii calculați pe subeșantion nu au fost testate. Pentru comparația cu prima ediție, CNAAIS 1 a raportat corelații Pearson cu câștigul între 0,19 și 0,21 pentru competențele lingvistice (Deaconu & Hâj, 2022, Tabelele 25–26) și între 0,11 și 0,29 pentru competențele IT de bază și avansate.

13.3. Anexa 3. Comparabilitatea cu CNAAIS 1

Tabelul A3.1 arată, pentru fiecare temă, dacă indicatorul se compară cu prima ediție și cu ce rezervă. Principiile sunt descrise în secțiunea 2.7. Tabelul A3.2 detaliază aceeași informație item cu item.

Tabelul A3.1. Comparabilitatea indicatorilor CNAAIS 2 cu CNAAIS 1

Temă / indicator	Întrebări CNAAIS 2	Se compară?	Observații	Capitol
Munca în timpul studiilor; păstrarea locului de muncă	D.01, D.02	Da	Aceeași definiție.	3
Angajarea după absolvire	D.02, D.03	Da	Definiția CNAAIS 1; valorile publicate se reproduc exact.	3
Durata căutării	D.03a	Da	Doar angajați, cel mult 12 luni; „0 luni” = 1 lună.	3
Dificultatea primului loc de muncă	D.04	Da	Scala CNAAIS 1 inversată.	3
Realismul așteptărilor	D.06	Da	—	3
Primul câștig net	D.05	Da, cu rezervă	Pragurile P1–P99 diferă între ediții (26–8.000 lei față de 500–15.000 lei).	3
Abilități esențiale; principala provocare	D.07, D.08	Nu	Întrebări noi.	3
Rata de ocupare; statutul ocupațional	E.01	Da	Definiție identică; valorile publicate se reproduc exact.	4
Sector, normă, ore lucrate	E.02, E.02.d, E.02.e	Da	—	4
Canalul de găsire a locului de muncă	E.02a	Nu	Distribuții incompatibile; posibilă problemă de codificare în CNAAIS 1.	4
Coordonarea de personal	E.02c	Nu	Răspunsuri lipsă cu tipar sistematic în cohorta 2024.	4
Date REGES	—	Nu	Indicatori noi.	5
Câștigul net curent; raportul la câștigul mediu	E.02f	Da	Aceeași regulă 0 < câștig ≤ 22.000 lei; mediile se apropie la cel mult 2% de cele publicate.	6
Supracalificarea	E.02b, COR	Da	Recalculată pentru CNAAIS 1 doar pentru ocupați.	7
Concordanța cu domeniul; utilitatea studiilor; prestigiul instituției	E.02g, E.02h, E.02i	Da	—	7
Caracteristicile locului de muncă	E.02k_1–9	Da, la T+1 doar pentru master	Răspunsuri lipsă la licență, cohorta 2024.	7
Stagiile de practică	C.12	Nu	Alte variante de răspuns (cinci, față de Da/Nu).	7, 9
Voluntariatul	C.10	Da	Formulare identică (C.12 în chestionarul CNAAIS 1).	9
Mobilitatea internațională	C.11	Da	Formulare apropiată (C.13 în CNAAIS 1).	9
Activitățile extracurriculare; acțiunile civice	F.04a–F.04d	Nu	Întrebări noi.	9
Nivelul competențelor	G.01–G.05	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.	8
Inteligența artificială; recalificarea	G.05k–o, F.03	Nu	Întrebări noi.	8

Temă / indicator	Întrebări CNAAIS 2	Se compară?	Observații	Capitol
Munca la distanță/hibridă; munca pe cont propriu; formarea continuă; bunăstarea la locul de muncă; traiul decent	F.01c–e, F.02	Nu	Întrebări noi.	10
Satisfacția cu sănătatea; fericirea	F.05a, F.05b	Da	Aceeași formulare și scală (E.05, E.06 în CNAAIS 1); „nu știu” exclus.	10
Impactul pandemiei	F.01a, F.01b	Da, cu rezervă	Etichete diferite ale scalei (E.08, E.09 în CNAAIS 1); se compară doar „în mare/foarte mare măsură”.	11
Tranziția verde	H.01–H.03	Nu	Întrebări noi.	11

Sursa: reguli de comparabilitate CNAAIS 2 (secțiunile 2.2, 2.4 și 2.7). Notă: codurile CNAAIS 1 sunt cele din chestionarul publicat.

Tabelul A3.2 coboară la nivel de item. Pentru fiecare întrebare din chestionar, cu excepția celor preluate din RMU, arată dacă indicatorul construit din ea se compară cu prima ediție: „Da” (aceeași întrebare și aceeași definiție), „Limitat” (se compară cu o rezervă sau doar pentru un subgrup) sau „Nu” (întrebare nouă, formulare diferită sau nefolosită în comparații), împreună cu recodarea sau regula aplicată. Codul din CNAAIS 1 este dat doar acolo unde este documentat în raport.

Tabelul A3.2. Comparabilitatea cu CNAAIS 1, item cu item

Item CNAAIS 2 (cod CNAAIS 1)	Întrebarea	Se compară	Recodare sau regulă aplicată
C.07	Media generală de finalizare a ultimului ciclu de studii absolvit (Media înscrisă pe diploma de absolvire a ultimului ciclu de studii absolvit.)	Nu	Nefolosită în comparațiile din raport.
C.10 *CNAAIS 1: C.12*	Pe durata ultimului ciclu de studii superioare absolvit, ați efectuat acțiuni de voluntariat?	Da	Formulare identică.
C.11 *CNAAIS 1: C.13*	Pe durata ultimului ciclu de studii superioare absolvit, ați beneficiat de stagii de mobilitate, fie de studii sau de practică, în afara României?	Da	Formulare apropiată.
C.12	Pe durata ultimului ciclu de studii superioare absolvit, ați efectuat stagii de internship?	Nu	Alte variante de răspuns (cinci, față de Da/Nu).
D.01	Ați avut un loc de muncă plătit pe durata studiilor?	Da	Aceeași definiție.
D.02	Ați păstrat locul de muncă ulterior absolvirii studiilor universitare?	Da	Doar cei care au lucrat în timpul studiilor.
D.03	Ați reușit să vă angajați ulterior finalizării studiilor universitare?	Da	Definiția CNAAIS 1 (împreună cu D.02); valorile publicate se reproduc exact.
D.03a	Care a fost intervalul de timp în care ați căutat un loc de muncă? (luni)	Da	Doar angajați, cel mult 12 luni; „0 luni” = 1 lună.
D.04	Cât de greu a fost să vă găsiți primul loc de muncă după finalizarea studiilor universitare?	Da	Scala CNAAIS 1 inversată pentru armonizare.
D.05	Care a fost câștigul lunar net („în mână”) mediu pe care l-ați avut la primul loc de muncă după finalizarea studiilor universitare (fără a include ore suplimentare, tichete de masă, bonusuri sau alte plăți)?	Limitat	Pragurile P1–P99 diferă între ediții (26–8.000 lei; 500–15.000 lei).
D.06	În ce măsură apreciați că așteptările referitoare la tranziția către piața muncii după absolvirea studiilor universitare au fost realiste?	Da	—

Item CNAAIS 2 (cod CNAAIS 1)	Întrebarea	Se compară	Recodare sau regulă aplicată
D.07	Care sunt abilitățile pe care le considerați esențiale pentru a vă integra cu succes într-o organizație, având în vedere domeniul în care ați studiat? (selectați varianta cea mai relevantă pentru dvs.)	Nu	Întrebare nouă.
D.08	Care considerați că este principala provocare cu care se confruntă tinerii absolvenți în găsirea unui loc de muncă?	Nu	Întrebare nouă.
E.01	Care este situația dumneavoastră actuală?	Da	Definiție identică a ocupării; valorile publicate se reproduc exact.
E.02	Aveți un loc de muncă în:	Da	—
E.02.a	Cum ați găsit acest loc de muncă?	Nu	Distribuții incompatibile; posibilă problemă de codificare în CNAAIS 1.
E.02.b	Care este ocupația dumneavoastră?	Da	Supracalificare = grupa majoră COR 3 sau mai mare; recalculată pentru CNAAIS 1 doar pentru ocupați.
E.02.c	Aveți în coordonare (directă sau indirectă) alți membri ai personalului?	Nu	Răspunsuri lipsă cu tipar sistematic în cohorta 2024.
E.02.d	Sunteți angajat cu normă întreagă?	Da	—
E.02.e	Câte ore lucrați, în medie, la locul de muncă pe săptămână (cu excepția orelor suplimentare)?	Da	—
E.02.f	Care este câștigul lunar net mediu (fără a include ore suplimentare, tichete de masă, bonusuri sau alte plăți)?	Da	0 < câștig ≤ 22.000 lei, aplicat ambelor baze.
E.02.g	Cum apreciați domeniul de activitate în care activați raportat la domeniul studiilor universitare absolvite?	Da	—
E.02.h	În ce măsură apreciați că studiile universitare absolvite v-au ajutat să obțineți acest job?	Da	—
E.02.i	Considerați că prestigiul instituției de învățământ superior absolvite v-a ajutat să obțineți acest job?	Da	—
E.02.j	Aveți un part-time job, pe lângă norma de bază?	Nu	Nefolosită în comparațiile din raport.
E.02.k	Cum catalogați următoarele afirmații? (0 – nu este cazul, 1 – dezacord total 2 – dezacord, 3 – nici acord, nici dezacord, 4 – acord, 5 – total de acord).	Limitat	La T+1 doar pentru master (răspunsuri lipsă la licență, cohorta 2024).
E.03.a	Sunteți în căutarea unui loc de muncă?	Nu	Nefolosită în comparațiile din raport.
E.03.b.	De cât timp căutați un loc de muncă?	Nu	Nefolosită în comparațiile din raport.
E.03.c.	Care este câștigul lunar net mediu pe care îl urmăriți (fără a include ore suplimentare, tichete de masă, bonusuri sau alte plăți)?	Nu	Nefolosită în comparațiile din raport.
F.1.a. *CNAAIS 1: E.09*	În ce măsură considerați că pandemia de COVID-19 a afectat traseul educațional urmat de dumneavoastră?	Limitat	Etichete diferite ale scalei; se compară doar „în mare” și „în foarte mare măsură”.
F.1.b. *CNAAIS 1: E.08*	În ce măsură considerați că pandemia de COVID-19 a afectat traseul profesional urmat de dumneavoastră?	Limitat	Etichete diferite ale scalei; se compară doar „în mare” și „în foarte mare măsură”.
F.1.c.	În ce măsură considerați că angajatorul dvs. acordă importanță bunăstării angajaților?	Nu	Întrebare nouă.

Item CNAAIS 2 (cod CNAAIS 1)	Întrebarea	Se compară	Recodare sau regulă aplicată
F.1.d.	Ați observat o creștere a productivității dvs. atunci când reușiți să mențineți un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală?	Nu	Întrebare nouă.
F.1.e.	Aveți acces la resurse care să vă sprijine în gestionarea stresului și îmbunătățirea sănătății mintale (de exemplu, consiliere psihologică, sesiuni de mindfulness, traininguri)?	Nu	Întrebare nouă.
F.2.a.	Care e situația actuală cu privire la modalitatea de muncă?	Nu	Întrebare nouă.
F.2.a0.	Ați avut experiență de muncă hibridă (alternând între birou și muncă la distanță) în ultimii 5 ani?	Nu	Întrebare nouă.
F.2.a1.	Cum evaluați experiența dvs. de muncă hibridă?	Nu	Întrebare nouă.
F.2.a2.	În ce măsură considerați că munca hibridă ar putea fi o opțiune potrivită pentru dvs. în viitor?	Nu	Întrebare nouă.
F.2.b	În ce măsură luați în calcul flexibilitatea programului de lucru atunci când căutați sau ați căutat un loc de muncă?	Nu	Întrebare nouă.
F.2.c.	Ați desfășurat până acum activități pe cont propriu / ca freelancer?	Nu	Întrebare nouă.
F.2.c1.	Care a fost principala motivație pentru a lucra pe cont propriu?	Nu	Întrebare nouă.
F.2.d.	Considerați că munca pe cont propriu este o opțiune viabilă pe termen lung?	Nu	Întrebare nouă.
F.3.a.	Cât considerați că sunt de importante recalificare și perfecționarea profesională pe piața muncii la momentul actual?	Nu	Întrebare nouă.
F.3.b.	Ați participat la programe de recalificare sau perfecționare profesională de la absolvire?	Nu	Întrebare nouă.
F.3.c.	În ce măsură considerați că I.A. poate contribui la îmbunătățirea proceselor de muncă și la creșterea productivității în domeniul în care activați sau intenționați să activați?	Nu	Întrebare nouă.
F.3.d.	Având în vedere impactul major al revoluției inteligenței artificiale asupra pieței muncii, cât de pregătit(ă) considerați că sunteți pentru a face față provocărilor și riscurilor pe care aceasta le poate genera în domeniul în care activați sau intenționați să activați?	Nu	Întrebare nouă.
F.4.a.	Ați desfășurat activități extracurriculare în timpul studiilor universitare?	Nu	Întrebare nouă.
F.4.b.	În ce tipuri de activități de extracurriculare v-ați implicat pe parcursul studiilor universitare?	Nu	Întrebare nouă.
F.4.c	Care a fost principalul motiv pentru care v-ați implicat în activități extracurriculare ?	Nu	Întrebare nouă.
F.4.d.	În ultimele 12 luni, ați desfășurat vreuna dintre următoarele activități pentru a influența sau sprijini o cauză politică ori socială?	Nu	Întrebare nouă.
F.5.a. *CNAAIS 1: E.05*	În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de starea dumneavoastră de sănătate?	Da	Aceeași formulare și scală; „nu știu” exclus.
F.5.b. *CNAAIS 1: E.06*	În ce măsură vă considerați o persoană fericită?	Da	Aceeași formulare și scală; „nu știu” exclus.
F.5.c.	În ce măsură veniturile dumneavoastră actuale vă permit să aveți un trai decent?	Nu	Întrebare nouă.
G.01.a.	Pot lectura și înțelege texte complexe care utilizează termeni specifici domeniului pe care l-am absolvit.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.

Item CNAAIS 2 (cod CNAAIS 1)	Întrebarea	Se compară	Recodare sau regulă aplicată
G.01.b	Pot explica în termeni simpli concepte complexe din domeniul pe care l-am absolvit.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.01.c	Pot înțelege atunci când cineva discută cu mine folosind termeni și concepte specifice domeniului pe care l-am absolvit.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.02.a.	Evaluez critic credibilitatea și relevanța informațiilor înainte de a le folosi.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.02.b.	Pot structura argumente logice și coerente atunci când analizez o problemă.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.02.c.	Pot identifica relațiile cauzale corecte și evit confuziile între corelație și cauzalitate.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.02.d.	Îmi pot ajusta punctul de vedere dacă primesc argumente și dovezi solide.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.02.e.	Identific rapid problema principală într-o situație complexă.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.02.f.	Găsesc mai multe alternative pentru a rezolva o problemă și aleg varianta optimă.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.02.g.	Evaluez impactul deciziilor mele și îmi ajustez abordarea atunci când este necesar.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.03.a.	În cadrul locurilor de muncă pe care le-ați avut după absolvire, ați fost în situația de a comunica într-o limbă străină?	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.03.b.	Câte limbi străine cunoașteți la un nivel care să vă permită să comunicați în contexte profesionale?	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.03.c.	Care sunt limbile străine pe care le cunoașteți cel mai bine?	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.03.d.	Ați dobândit competențe de comunicare într-o limbă străină în cadrul locului de muncă?	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.03.e.	Pot comunica oral într-o limbă străină astfel încât să fiu înțeles(ă) de ceilalți.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.03.f.	Pot comunica în scris într-o limbă străină.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.03.g	Pot înțelege atunci când cineva vorbește într-o limbă străină.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.03.h.	Pot citi și înțelege un text scris într-o limbă străină.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.

Item CNAAIS 2 (cod CNAAIS 1)	Întrebarea	Se compară	Recodare sau regulă aplicată
G.04.a.	Sunt atent(ă) la ceea ce spun colegii și îi las să își termine ideea înainte de a răspunde.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.04.b.	Încerc să rezolv conflictele prin dialog și negociere.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.04.c.	Accept și înțeleg punctele de vedere diferite, chiar dacă nu sunt de acord cu ele.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.04.d.	Îmi păstrez calmul și încrederea în mine chiar și în situații de dezacord.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.04.e.	Accept feedback-ul primit și încerc să îl folosesc pentru a mă îmbunătăți.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.04.f.	Îmi exprim punctul de vedere într-un mod clar și respectuos.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.04.g.	Mă implic activ în discuțiile de grup și colaborez eficient cu ceilalți.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.a.	Pot utiliza eficient pachetul Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint)	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.b.	Pot organiza eficient mesajele și fișierele digitale	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.c.	Pot efectua căutări online pentru a găsi informații relevante.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.d.	Pot evalua credibilitatea surselor online pe care le accesez.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.e	Pot recunoaște amenințări cibernetice precum phishing, malware sau scam-uri.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.f.	Pot utiliza software de editare foto și grafică (ex. Photoshop, Canva, GIMP).	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.g.	Pot crea și publica conținut digital pe platforme diverse (bloguri, rețele sociale, site-uri web)	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.h.	Pot căuta, filtra și organiza date utilizând Excel, Google Sheets sau alte programe similare	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.i	Pot extrage informații relevante din seturi mari de date pentru a lua decizii informate	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.j.	Pot utiliza instrumente digitale pentru a colabora eficient în proiecte (ex. Google Workspace, Microsoft Teams, Slack).	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.

Item CNAAIS 2 (cod CNAAIS 1)	Întrebarea	Se compară	Recodare sau regulă aplicată
G.05.k.	Am utilizat platforme de inteligență artificială (ex. ChatGPT, Bard, Midjourney) pentru documentare.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.l.	Pot adapta setările și opțiunile unui instrument de inteligență artificială la nevoile mele.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.m	Pot integra rezultatele generate de inteligență artificială în activitățile mele profesionale.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.n.	Pot evalua critic corectitudinea și relevanța conținutului generat de inteligență artificială	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
G.05.o.	Înțeleg riscurile etice asociate utilizării de inteligență artificială și pot lua măsuri pentru a le gestiona corect.	Nu	Alte întrebări și altă scală; se compară doar direcția legăturii cu câștigul.
H.1.	În ce măsură considerați că schimbările climatice afectează domeniul dumneavoastră de activitate?	Nu	Întrebare nouă.
H.2.	În ce măsură considerați că ați dobândit competențe legate de sustenabilitate și protecția mediului în domeniul dumneavoastră de studiu?	Nu	Întrebare nouă.
H.3.	Cât de interesat(ă) sunteți să urmați cursuri suplimentare pentru a vă dezvolta competențele verzi și a deveni mai competitiv(ă) pe piața muncii?	Nu	Întrebare nouă.

Sursa: UEFISCDI, 01. Anexa 1 – Structura CNAAIS (v4); reguli de comparabilitate CNAAIS 2 (secțiunile 2.2, 2.4 și 2.7 și Tabelul A3.1); prelucrare proprie. Textul întrebărilor lungi este prescurtat; forma integrală este în Anexa 1.

13.4. Anexa 4. Indicatori-cheie (pentru review)

Tabelul A4.1 reunește indicatorii-cheie din vechiul rezumat executiv, cu valorile CNAAIS 1 și CNAAIS 2 la aceleași momente de la absolvire. Este inclus pentru review. După validare, tabelul poate reveni în rezumatul executiv sau poate rămâne în anexe. Diferențele față de prima ediție sunt comentate în capitole doar când sunt clare statistic (secțiunea 2.7).

Tabelul A4.1. Indicatori-cheie, CNAAIS 1 și CNAAIS 2

Indicator	CNAAIS 1 T+1 Absolvenții din 2020 la un an de la absolvire	CNAAIS 2 T+1 Absolvenții din 2024 la un an de la absolvire	CNAAIS 1 T+5 Absolvenții din 2016 la 5 ani de la absolvire	CNAAIS 2 T+5 Absolvenții din 2020 la 5 ani de la absolvire	Comparabilitate
Au avut un loc de muncă după absolvire	**81,1%**	71,0%	92,4%	**93,9%**	aceeași definiție
Rata de ocupare	**80,5%**	68,6%	91,2%	**88,9%**	aceeași definiție
– licență	**76,3%**	58,2%	90,6%	**88,4%**	aceeași definiție
Primul loc de muncă găsit ușor	**37,7%**	24,3%	43,3%	**26,8%**	scală armonizată
Au găsit un loc de muncă în cel mult 3 luni	**65,1%**	66,7%	68,8%	**61,1%**	aceeași regulă
Câștig net median (lei)	**3.000**	4.000	3.600	**5.000**	lei nominali
Câștigul net median / câștigul salarial mediu net din economie	**0,77**	0,73	0,93	**0,91**	aceeași metodă
Supracalificați (% din ocupați)	**33,2%**	34,9%	27,7%	**30,3%**	aceeași definiție
Lucrează în domeniul studiat	49,0%	41,2%	46,4%	41,5%	aceeași întrebare
Câștigurile corespund așteptărilor	48,8%	36,7%	51,7%	40,8%	T+1 nu se compară (răspunsuri lipsă)
Se consideră fericiți	67,2%	60,0%	71,7%	58,7%	aceeași întrebare
Contract de muncă activ în REGES la 31.10.2025	64,6%	64,6%	77,1	77,1%	indicator nou

Sursa: date CNAAIS 1 și CNAAIS 2; tabel preluat din versiunea 6 a raportului (rezumatul executiv); prelucrare proprie. Intervalele de încredere pentru valorile CNAAIS 2 sunt în Tabelul A2.11.

Cofinanțat de Uniunea Europeană

De la universitate la piața muncii: Studiul privind angajabilitatea absolvenților de învățământ superior din România (2026)

Analiza promoțiilor 2020 și 2024 în cadrul CNAAIS 2

Coordonatori: Cezar-Mihai Hâj, Ștefan-Marius Deaconu

Autori: Delia Lupescu, Georgiana-Diana Horobeanu, Elena-Mădălina Sukonthotok-Udrea, Anamaria Croitoru

Implementat de Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării, în parteneriat cu Ministerul Educației și Cercetării. Proiect cofinanțat din Fondul Social European+, prin Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021–2027 și din bugetul național.

Acest document a fost pregătit pentru Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția Comisiei Europene sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest studiu ar putea fi utilizată.

București, noiembrie 2026

Editor:
Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (beneficiar)

Publishing House

Adaptarea ofertei educaționale la piața muncii

ISBN 978-606-95918-8-8