



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipateze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/48/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/309187

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

A 1-Acțiuni care vizează îmbunătățirea capacității și digitalizarea organizațiilor societății civile

Politicile pieței muncii în tranziție: adaptarea reglementărilor la noile realități economice

Politicile pieței muncii în tranziție: adaptarea reglementărilor la noile realități economice

I. Introducere

Tranziția economică începută în România după 1990 a reprezentat un proces complex de transformare structurală, socială și instituțională. Trecerea de la economia centralizată la economia de piață a schimbat profund relațiile de muncă, structura ocupării forței de muncă și rolul statului în reglarea pieței muncii.

În ultimele trei decenii, România a parcurs mai multe etape de adaptare: de la dezindustrializarea masivă a anilor '90, la modernizarea și digitalizarea actuală. În acest context, politicile pieței muncii au avut rolul de a atenua efectele negative ale tranziției și de a sprijini adaptarea forței de muncă la noile cerințe economice.

Scopul acestei lucrări este de a analiza modul în care politicile pieței muncii s-au transformat în funcție de noile realități economice și sociale, cu accent pe exemple concrete din regiunile Ardealului și Maramureșului, unde tranziția a avut particularități specifice.

II. Tranziția de la economia centralizată la economia de piață

În perioada comunistă, piața muncii din România funcționa pe baza unui model planificat, în care statul controla integral alocarea forței de muncă. Locurile de muncă erau garantate, iar șomajul era practic inexistent, cel puțin la nivel declarativ. Fiecare absolvent era repartizat către o unitate economică, iar mobilitatea între sectoare sau regiuni era strict limitată. În același timp, salariile erau reglementate, diferențele între profesii erau reduse, iar criteriile de performanță erau adesea simbolice.

După 1990, odată cu prăbușirea economiei centralizate, România a început un proces amplu de tranziție către economia de piață, caracterizat prin privatizare, liberalizarea prețurilor și restructurarea masivă a întreprinderilor de stat. Aceste transformări au avut un impact imediat și profund asupra pieței muncii.

Desființarea marilor întreprinderi industriale a condus la pierderi masive de locuri de muncă, mai ales în zonele dependente de un singur sector economic. De exemplu, în Ardeal și Maramureș, unde multe comunități se bazau pe minerit, metalurgie sau industrie textilă, efectele sociale au fost dramatice.

În Baia Mare, de exemplu, închiderea minelor din Cavnic, Băiuț sau Șuor, precum și declinul combinatului Phoenix, au dus la o creștere abruptă a șomajului și la o migrație intensă către alte județe sau către străinătate. Familii întregi au fost nevoite să se reorienteze profesional, iar autoritățile locale au avut dificultăți în atragerea de investiții care să compenseze pierderile.

În Hunedoara, Petroșani sau Reșița, tranziția industrială a avut un scenariu similar: închiderea minelor de cărbune și a combinatelor siderurgice a produs nu doar șomaj, ci și o criză socială și identitară, deoarece întreaga viață economică și comunitară se construise în jurul acestor activități.



Pe de altă parte, orașe precum Cluj-Napoca, Brașov, Sibiu sau Oradea au reușit să valorifice mai bine avantajele tranziției. Datorită poziției geografice, a infrastructurii educaționale și a deschiderii către investițiile străine, aceste centre urbane au devenit poluri de creștere economică. În Cluj-Napoca, fostele fabrici comuniste s-au transformat în spații pentru firme IT, centre de servicii și hub-uri de inovare. La Sibiu, investițiile germane în industria componentelor auto au creat mii de locuri de muncă stabile, cu un nivel salarial superior mediei naționale.

Tranziția economică nu a fost însă doar un proces structural, ci și o schimbare de mentalitate. Societatea românească a trecut de la o cultură a „ocupării totale”, în care orice cetățean trebuia să aibă un loc de muncă, indiferent de eficiență, la una orientată spre performanță și competitivitate. A apărut necesitatea recalcificării profesionale și a adaptării competențelor la cerințele unei economii concurențiale.

Statul, confruntat cu un șomaj real pentru prima dată în istoria recentă, a fost nevoit să-și redefinească rolul: din angajator direct a devenit reglementator și facilitator al pieței muncii. Astfel, în anii 1990–2000 au fost introduse primele politici active de ocupare, cum ar fi programele de formare profesională, stimulentele pentru angajatori sau măsurile de sprijin pentru întreprinderile mici și mijlocii.

Totodată, tranziția a evidențiat diferențele regionale din interiorul României. În timp ce Ardealul și Banatul au reușit să atragă investiții datorită proximității față de Europa Centrală și calității resursei umane, alte regiuni ale țării, inclusiv nordul Maramureșului sau zonele miniere din Apuseni, au rămas marcate de subdezvoltare și dependență de politicile sociale.

Astfel, perioada de tranziție a fost una de adaptare dureroasă, dar necesară, care a pus bazele economiei de piață moderne. Schimbările legislative, mobilitatea forței de muncă, apariția sectorului privat și reconversia profesională au fost pași esențiali în configurarea noii piețe a muncii, pregătind terenul pentru reformele ulterioare și pentru integrarea în Uniunea Europeană.

III. Politicile pieței muncii: concepte și direcții de acțiune

Piața muncii reprezintă un mecanism esențial al economiei, în care se întâlnesc cererea de forță de muncă (venită din partea angajatorilor) și oferta de forță de muncă (provenită de la populația activă). Într-o economie funcțională, echilibrul dintre aceste două componente determină nivelul ocupării, salariile și productivitatea generală.

Totuși, în perioade de tranziție, acest echilibru este adesea perturbat, iar statul este chemat să intervină prin politici ale pieței muncii, menite să corecteze dezechilibrele și să sprijine adaptarea lucrătorilor la noile condiții economice.

1. Definirea politicilor pieței muncii

Prin politici ale pieței muncii se înțelege ansamblul de măsuri, programe și reglementări prin care statul, în colaborare cu partenerii sociali (sindicate, patronate, organizații neguvernamentale), intervine pentru a influența funcționarea pieței muncii.

Scopul acestor politici este dublu:

- pe de o parte, asigurarea unei ocupări cât mai ridicate a forței de muncă, evitând șomajul de durată;
- pe de altă parte, creșterea calității și productivității muncii, prin educație, formare și adaptabilitate.

Aceste politici sunt un instrument esențial în procesul de tranziție economică, întrucât permit amortizarea efectelor sociale ale restructurării industriale și contribuie la integrarea categoriilor vulnerabile, tineri, femei, persoane în vârstă, lucrători cu nivel redus de educație, în circuitul economic.

2. Clasificarea politicilor pieței muncii

Politicile pieței muncii pot fi împărțite, în mod clasic, în două mari categorii: politici pasive și politici active.



a) Politicile pasive

Acestea se concentrează asupra sprijinirii persoanelor aflate în șomaj, prin indemnizații și ajutoare sociale menite să asigure un venit minim până la reintegrarea pe piața muncii. În România, sistemul de protecție socială a fost inițial creat în anii '90, odată cu apariția șomajului ca fenomen real. Legea nr. 1/1991 privind protecția socială a șomerilor a fost primul pas către instituționalizarea acestui tip de politică. Totuși, în contextul tranziției, politicile pasive nu au fost suficiente. Deși au oferit un sprijin temporar, ele nu au reușit să rezolve problema reintegrării profesionale și, în multe cazuri, au generat dependență de ajutorul de stat.

b) Politicile active

Politicile active sunt orientate către crearea de locuri de muncă și îmbunătățirea capacității de angajare a persoanelor. Ele includ:

- programe de formare și reconversie profesională,
- subvenționarea angajatorilor care încadrează șomeri, tineri absolvenți sau persoane cu dizabilități,
- sprijinirea antreprenoriatului prin microcredite și granturi,
- consilierea profesională și orientarea în carieră,
- programe de ucenicie și stagii pentru tineri.

În Ardeal și Maramureș, aceste politici au fost implementate cu rezultate mixte. De exemplu, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Maramureș a derulat, în parteneriat cu autoritățile locale, programe de formare pentru foștii mineri și muncitori din industria grea, în domenii precum construcțiile, turismul sau prelucrarea lemnului, sectoare care aveau potențial local de dezvoltare. În Cluj și Brașov, accentul s-a pus mai mult pe recalificare în domenii moderne, precum IT, servicii financiare sau logistică, în colaborare cu universitățile și centrele de formare profesională.

Prin aceste inițiative, s-a urmărit nu doar reducerea șomajului, ci și adaptarea competențelor locale la cerințele economiei moderne.

3. Instituțiile și actorii implicați

Implementarea politicilor pieței muncii este coordonată, în România, de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, prin intermediul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și a agențiilor județene.

Aceste structuri nu funcționează izolat, ci în cooperare cu:

- autoritățile locale, care pot finanța programe de ocupare la nivel regional;
- mediul privat, care participă prin programe de internship, ucenicie și formare la locul de muncă;
- partenerii sociali (sindicate și patronate), care negociază condițiile de muncă și politicile salariale.

În Ardeal, colaborarea dintre administrațiile locale și mediul universitar a devenit un model de bună practică. Cluj-Napoca, de pildă, a dezvoltat platforme de legătură între universități, primărie și companii, menite să faciliteze tranziția tinerilor absolvenți către piața muncii. În Bistrița sau Sibiu, camerele de comerț și asociațiile patronale au contribuit la identificarea meseriilor deficitare și la dezvoltarea programelor de formare profesională duală, în colaborare cu liceele tehnice.

4. Direcții strategice în dezvoltarea politicilor pieței muncii

În ultimele două decenii, politicile pieței muncii din România au evoluat de la o abordare reactivă la una proactivă și integrată, orientată către sustenabilitate și competitivitate. Principalele direcții strategice includ:

- Promovarea formării profesionale continue: adaptarea constantă a competențelor la nevoile pieței, mai ales în contextul digitalizării accelerate;
- Susținerea mobilității forței de muncă: stimulente pentru relocare și pentru ocuparea locurilor de muncă vacante din alte regiuni;



- Reducerea muncii informale: prin controale, campanii de conștientizare și simplificarea procedurilor de angajare;
- Integrarea grupurilor vulnerabile: persoane cu dizabilități, romi, femei din mediul rural, tineri fără calificare;
- Promovarea muncii flexibile: telemuncă, freelancing, activități independente, care răspund noilor modele de organizare a muncii.

Un exemplu relevant este implementarea în județele Cluj și Alba a unor programe de „flexisecuritate locală”, în care firmele au beneficiat de sprijin pentru formarea profesională a angajaților în perioadele de reducere a activității, evitând astfel concedierile.

Aceste măsuri arată că politicile pieței muncii nu mai sunt doar un mecanism de sprijin pentru șomeri, ci devin o componentă activă a dezvoltării economice regionale, capabilă să stimuleze inovația, productivitatea și coeziunea socială.

IV. Adaptarea reglementărilor la noile realități economice

Transformările profunde ale economiei românești din ultimele decenii au impus o reevaluare constantă a cadrului legislativ al pieței muncii. Într-o lume în care tehnologia, globalizarea și mobilitatea profesională modifică rapid modul de lucru, reglementările tradiționale, gândite pentru o economie industrială rigidă, nu mai sunt suficiente. România, ca și celelalte economii aflate în tranziție, a fost nevoită să adapteze legislația muncii, sistemul de protecție socială și mecanismele de negociere colectivă la noile realități economice și sociale.

1. Evoluția cadrului legislativ

Primul pas major în modernizarea reglementărilor a fost adoptarea Codului Muncii din 2003, care a înlocuit normele vechi, de inspirație socialistă, și a introdus principii compatibile cu economia de piață și cu directivele Uniunii Europene. Acesta a fost ulterior modificat de mai multe ori, pentru a răspunde dinamicii pieței muncii și noilor forme de angajare.

Reformele au urmărit să asigure un echilibru între protecția lucrătorilor și flexibilitatea angajatorilor. Astfel, s-au introdus posibilități extinse de angajare pe durată determinată, munca temporară prin agenții specializate, munca part-time, precum și mecanisme de negociere individuală a programului de lucru.

După anul 2011, pe fondul crizei economice și al nevoii de competitivitate, accentul s-a mutat spre flexibilizarea relațiilor de muncă. Aceasta a permis companiilor să gestioneze mai eficient fluctuațiile economice, dar a ridicat și probleme legate de stabilitatea locurilor de muncă și de protecția lucrătorilor vulnerabili.

2. Apariția noilor forme de muncă și impactul digitalizării

O transformare esențială a pieței muncii o reprezintă digitalizarea și automatizarea proceselor economice, care au schimbat radical modul de organizare a activităților. Tot mai multe companii, în special din domeniile IT, servicii, educație și administrație, au introdus forme moderne de lucru, precum telemunca, munca hibridă și freelancing-ul.

Un moment de cotitură a fost pandemia de COVID-19, care a forțat o tranziție rapidă către munca la distanță. În 2020, statul român a adoptat Legea nr. 81 privind reglementarea telemuncii, prin care s-au stabilit drepturile și obligațiile angajaților care lucrează din afara sediului angajatorului. Această reglementare a permis companiilor să mențină activitatea și să se adapteze la noile condiții economice, fără pierderi majore de productivitate.



În Cluj-Napoca, unul dintre cele mai dinamice centre IT din România, mii de specialiști lucrează acum permanent în regim de telemuncă, pentru companii naționale și internaționale. În paralel, firmele au investit în infrastructură digitală, platforme de colaborare online și programe de formare în competențe digitale.

Și în Baia Mare sau Bistrița, companiile mici și mijlocii au adoptat forme flexibile de muncă, mai ales în domeniul consultanței, educației private și designului. În aceste zone, telemunca a adus un avantaj suplimentar: reducerea migrației interne, deoarece angajații pot lucra pentru firme din alte județe fără a-și părăsi localitatea de domiciliu.

3. Echilibrul între flexibilitate și securitate: conceptul de „flexisecuritate”

Adaptarea legislației nu se poate reduce doar la liberalizare. O piață a muncii modernă trebuie să combine flexibilitatea angajării cu securitatea socială – un concept cunoscut sub denumirea de *flexisecuritate*. Acest model, preluat din experiența țărilor nordice, presupune că lucrătorii pot schimba mai ușor locul de muncă, dar beneficiază de protecție socială adecvată și de posibilități reale de recalificare.

În România, aplicarea principiilor flexisecurității a început treptat, odată cu extinderea programelor de formare profesională și cu dezvoltarea sistemului public de ocupare. De exemplu, Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă din Cluj, Maramureș și Alba au derulat programe de formare în domenii cerute de piață (tehnicieni IT, lucrători comerciali, operatori CNC, personal hotelier), oferind șomerilor posibilitatea de a se reintegra rapid în activitate.

În același timp, legislația muncii a fost actualizată pentru a facilita negocierea colectivă la nivel de sector, astfel încât angajații să beneficieze de protecție salarială și condiții decente de muncă, chiar și în companiile cu activitate temporară.

4. Adaptarea reglementărilor la contextul regional și european

România, ca stat membru al Uniunii Europene, este obligată să transpună în legislația națională directivele europene referitoare la condițiile de muncă, egalitatea de șanse, sănătatea și securitatea la locul de muncă, precum și protecția lucrătorilor mobili. Această armonizare a adus beneficii semnificative: creșterea standardelor de muncă, reducerea discriminărilor, stimularea muncii decente și crearea unui cadru unitar pentru investițiile străine.

În regiunile Ardealului și Maramureșului, aplicarea acestor standarde a contribuit la consolidarea unui climat de muncă stabil și atractiv pentru investitori. Orașe precum Sibiu, Brașov și Oradea au devenit modele de integrare a principiilor europene: companiile oferă programe de formare continuă, respectă standarde ridicate de siguranță și implică angajații în procesele decizionale prin reprezentanți sindicali activi.

Totodată, în Maramureș, o parte din fondurile europene au fost direcționate către proiecte de economie socială și formare profesională, ceea ce a permis reintegrarea persoanelor vulnerabile (șomeri de lungă durată, tineri fără calificare, femei din mediul rural) pe piața muncii.

5. Provocări actuale în adaptarea reglementărilor

În pofida progreselor înregistrate, adaptarea completă a cadrului legislativ la noile realități economice rămâne o provocare. Piața muncii evoluează mai rapid decât capacitatea de reacție a instituțiilor. Printre principalele provocări se numără:

- definirea clară a statutului lucrătorilor din gig economy (livratori, șoferi parteneri, colaboratori independenți), care nu se încadrează în formele clasice de angajare;
- combaterea muncii la negru și a evaziunii fiscale în sectoarele cu activitate sezonieră;
- adaptarea legislației privind timpul de muncă și echilibrul între viața profesională și cea personală, în contextul digitalizării;



- asigurarea unui sistem echitabil de protecție socială pentru lucrătorii independenți și cei în regim de telemuncă.

Aceste provocări impun o viziune modernă asupra pieței muncii, bazată pe dialog social, reglementare inteligentă și sprijin activ pentru angajați și angajatori.

Prin urmare, adaptarea reglementărilor pieței muncii în România nu este doar un proces legislativ, ci o transformare culturală și instituțională, menită să susțină competitivitatea economică și coeziunea socială. Ardealul și Maramureșul, regiuni cu o tradiție industrială solidă, dar și cu potențial inovativ, ilustrează modul în care o legislație flexibilă și adaptată contextului local poate deveni un catalizator pentru dezvoltare durabilă și ocupare de calitate.

V. Exemple și bune practici regionale

Adaptarea politicilor pieței muncii nu se realizează exclusiv prin decizii centrale, ci și prin inițiative regionale care reflectă particularitățile economice, culturale și sociale ale fiecărei zone. Regiunile din Ardeal și Maramureș oferă exemple relevante despre cum administrațiile locale, universitățile, mediul de afaceri și instituțiile publice pot colabora pentru a crea piețe ale muncii dinamice și competitive.

1. Cluj-Napoca – modelul unei economii bazate pe inovație și formare continuă

Cluj-Napoca s-a transformat, în ultimele două decenii, dintr-un centru industrial în declin într-un pol tehnologic și universitar de referință la nivel național. Orașul a reușit această reconversie printr-o combinație de politici publice coerente, parteneriate locale și investiții private.

Un rol esențial l-au avut universitățile clujene, care au adaptat programele educaționale la cerințele pieței muncii, dezvoltând specializări în IT, științe economice, inginerie, design și comunicare. În paralel, autoritățile locale au sprijinit crearea de hub-uri și incubatoare de afaceri, precum *Cluj Innovation Park* și *TETAPOLIS*, oferind start-up-urilor tehnologice facilități logistice și consultanță pentru dezvoltare.

Politicile de resurse umane ale companiilor clujene sunt orientate către flexibilitate și învățare continuă. Numeroase firme permit angajaților să lucreze hibrid sau exclusiv remote, participă la programe de reconversie profesională și susțin formarea prin cursuri certificate. Această abordare a condus la o rată a șomajului printre cele mai scăzute din țară (sub 2%) și la atragerea unei populații tinere, educată și activă economic.

2. Brașov – reconversie industrială și parteneriate educaționale

Brașovul oferă un alt exemplu de adaptare eficientă la noile realități economice. După prăbușirea industriei grele post-1990, orașul a reușit să se reinventeze prin reconversie industrială și turistică, atrăgând investiții străine în domenii cu valoare adăugată ridicată: industria auto, mecatronică, aerospațială și servicii turistice. Un element central al succesului l-a constituit parteneriatul dintre Primăria Brașov, Universitatea Transilvania și mediul privat, care au dezvoltat programe duale de formare profesională. Elevii și studenții beneficiază de stagii plătite în companii precum Schaeffler, Draexlmaier sau Airbus, având posibilitatea de a fi angajați după finalizarea studiilor.

Acest model de cooperare public-privat a contribuit la reducerea decalajului dintre cererea și oferta de competențe, asigurând o tranziție lină de la educație la piața muncii. De asemenea, Brașovul a devenit un exemplu pentru alte județe în privința adaptării curriculumului școlar la nevoile economiei locale.

3. Baia Mare – provocări și oportunități în tranziția postindustrială

Baia Mare a fost una dintre cele mai afectate localități de tranziția economică de după 1990. Închiderea minelor de neferoase și restructurarea industriei chimice au generat pierderea a zeci de mii de locuri de muncă



și un șomaj ridicat. Cu toate acestea, orașul a început în ultimul deceniu un proces constant de diversificare economică.

Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Maramureș și diferite ONG-uri au derulat programe de formare în domenii noi: servicii, confecții, construcții și turism. De asemenea, prin proiecte europene, s-au oferit stimulente financiare pentru microîntreprinderi și start-up-uri în industrii nepoluante.

Tot mai multe firme locale adoptă acum modele flexibile de lucru, în special în IT, marketing și contabilitate la distanță. În paralel, dezvoltarea infrastructurii de transport și internet de mare viteză a permis angajaților să colaboreze cu companii din Cluj, Oradea sau București, fără a părăsi regiunea.

Chiar dacă procesul de reconversie este lent, Baia Mare demonstrează că politicile locale de sprijin și formare, proiectele ONG-urilor, pot reduce vulnerabilitatea socială și pot crea o piață a muncii mai adaptată noilor cerințe economice.

4. Bistrița – industria locală și stabilitatea forței de muncă

Bistrița reprezintă un exemplu de echilibru între tradiție industrială și adaptare modernă. Orașul a reușit să mențină o structură industrială solidă – în special în domeniul cablajelor auto, componentelor electronice și prelucrării lemnului – prin parteneriate strategice între administrația locală și investitori străini.

Companii precum Leoni Wiring Systems, Rombat sau Comelf au dezvoltat centre locale de producție și formare profesională, oferind locuri de muncă stabile și bine plătite. În plus, Consiliul Județean și universitățile din apropiere au creat programe de formare duală, care permit tinerilor să învețe o meserie adaptată cerințelor reale ale industriei.

Această politică de cooperare și planificare locală a condus la o stabilitate remarcabilă a forței de muncă, dar și la o diminuare a migrației externe, în special în rândul tinerilor calificați. Bistrița demonstrează că o strategie locală coerentă, bazată pe parteneriate și investiții în educație, poate menține competitivitatea regională chiar și în condițiile globalizării.

5. Concluzii regionale

Exemplele din Cluj, Brașov și Bistrița arată că politicile pieței muncii devin cu adevărat eficiente doar atunci când sunt adaptate contextului local. Succesul acestor orașe se bazează pe:

- colaborarea strânsă între administrații, universități și mediul privat;
- investiții continue în educație și formare profesională;
- adoptarea noilor forme de muncă (teleworking, part-time, proiecte temporare);
- utilizarea fondurilor europene pentru dezvoltarea competențelor.

Aceste bune practici pot constitui repere pentru alte regiuni aflate în tranziție, demonstrând că piața muncii modernă nu înseamnă doar reglementare, ci și adaptabilitate, dialog și inovare socială.

VI. Provocări și direcții viitoare

Deși s-au făcut progrese considerabile, piața muncii din România se confruntă în continuare cu provocări semnificative.

- Migrația forței de muncă: sute de mii de persoane active au ales să lucreze în străinătate. În Maramureș, de exemplu, fenomenul este deosebit de pronunțat, ceea ce duce la lipsa personalului calificat în construcții, servicii și sănătate.
- Îmbătrânirea populației active: în zonele rurale și în orașele mici, structura demografică îmbătrânită pune presiune asupra sistemului de pensii și asupra productivității economice.



- Digitalizarea accelerată: numeroase locuri de muncă tradiționale sunt înlocuite de procese automatizate, iar competențele digitale devin esențiale.

Pentru a face față acestor transformări, este necesară consolidarea educației profesionale continue, extinderea parteneriatelor public-privat și sprijinirea antreprenoriatului local.

În Ardeal, există deja inițiative pozitive: în județele Cluj și Sibiu, centrele universitare și administrațiile locale au dezvoltat programe de formare duală, adaptate nevoilor reale ale companiilor. În Maramureș, Consiliul Județean are în vedere proiecte care sprijină reintegrarea românilor reveniți din străinătate, oferind granturi pentru inițierea de mici afaceri.

VII. Concluzii

Tranziția pieței muncii din România a fost un proces dificil, dar inevitabil, în contextul integrării europene și al schimbărilor globale. Dacă în primii ani accentul a fost pus pe gestionarea șomajului, în prezent accentul se mută pe adaptabilitate, inovare și dezvoltarea competențelor.

Politicile pieței muncii trebuie să țină pasul cu transformările economice: digitalizarea, munca hibridă, schimbările demografice și globalizarea pieței muncii. În regiunile Ardealului și Maramureșului, unde tradiția industrială se îmbină cu spiritul antreprenorial, aceste politici pot genera dezvoltare sustenabilă și echilibru social.

Succesul viitor al României depinde de capacitatea sa de a combina flexibilitatea economică cu securitatea socială, de a transforma provocările în oportunități și de a investi constant în oameni, principala resursă a oricărei economii moderne.

Gabor Bogdan

Referent dezvoltare, implementare a politicilor și a măsurilor active pe piața muncii S