



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 anticipeze 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

Zone vulnerabile ale pieței muncii: Identificarea lacunelor și propuneri pentru îmbunătățire

Introducere

Piața muncii din România a trecut în ultimele două decenii prin transformări profunde, determinate de trecerea la economia de piață, aderarea la Uniunea Europeană, migrația masivă a forței de muncă și digitalizarea accelerată. Aceste schimbări, deși au creat oportunități în anumite sectoare, au accentuat în același timp diferențele dintre categoriile de lucrători, dintre regiunile dezvoltate și cele periferice, precum și dintre zonele urbane și rurale. În zone precum Transilvania și Maramureș, dinamica economică s-a suprapus peste particularități culturale și geografice, generând vulnerabilități specifice. Scopul acestui eseu este de a identifica principalele zone vulnerabile ale pieței muncii din România, cu accent pe regiunea de Nord-Vest, și de a propune soluții coerente pentru sprijinirea incluziunii și dezvoltării economice.

1. Zone vulnerabile ale pieței muncii

1.1. Tinerii și absolvenții fără experiență

Tinerii reprezintă una dintre cele mai expuse categorii. În România, rata șomajului în rândul tinerilor rămâne constant mai mare față de media națională, aspect vizibil și în județul Maramureș. De exemplu, în Baia Mare, mulți absolvenți de liceu sau facultate întâmpină dificultăți în găsirea unui loc de muncă deoarece competențele acumulate în școală nu corespund în totalitate cerințelor actuale ale firmelor din zonă.

Un exemplu frecvent întâlnit este cel al absolvenților de licee teoretice care nu au dobândit competențe tehnice sau practice relevante. Aceștia se lovesc de cerințe precum experiență minimă de un an, cunoștințe de utilizare a echipamentelor sau certificări specifice. În Baia Mare, companii din Zona Industrială Sud solicită adesea abilități tehnice pe care mulți tineri nu le-au dobândit în școală, ceea ce îi determină să accepte joburi sub nivelul lor de pregătire sau să migreze spre alte orașe.

1.2. Persoanele cu un nivel scăzut de calificare

În sectorul muncii necalificate, vulnerabilitatea este generată în principal de riscul de automatizare și de volatilitatea economică. În România rurală, inclusiv în satele din Maramureș precum Bârsana, Bogdan Vodă sau Giulești, mulți locuitori depind de activități sezoniere, agricultură de subzistență sau muncă informală. De exemplu, muncitorii necalificați din construcții sau fabricile de prelucrare a lemnului din zona Vișeu – Borșa



se confruntă cu instabilitate profesională. Odată cu apariția tehnologiilor moderne de procesare, numărul locurilor de muncă destinate lucrătorilor fără calificare scade, iar cei afectați nu au acces facil la cursuri de recalificare. Lipsa mobilității și dificultățile legate de transport fac situația și mai complicată.

1.3. Persoanele în vârstă

Persoanele peste 50 de ani întâmpină obstacole semnificative în momentul în care își pierd locul de muncă sau doresc să se reorienteze profesional. Deși în Maramureș există companii dispuse să angajeze personal matur, angajatorii se tem adesea că aceștia pot avea dificultăți în adaptarea la tehnologiile moderne. În Baia Mare, de exemplu, trecerea de la industria minieră, dominantă în trecut, la servicii și producție modernă a lăsat fără alternative profesionale multe persoane în vârstă provenite din fostele mine sau combinate. Mulți dintre acești lucrători au competențe foarte specifice, greu transferabile, iar programele de reconversie profesională existente nu au fost suficient de accesibile sau eficiente.

1.4. Femeile

Discrepanțele de gen continuă să afecteze piața muncii, în special în regiunile mai tradiționale. În zone rurale din Maramureș, rolurile culturale atribuite femeilor, îngrijirea gospodăriei și a familiei, reduc considerabil posibilitățile de angajare. Chiar și în Baia Mare, femeile sunt supra-reprezentate în sectorul serviciilor slab plătite (comerț, curățenie, confecții), iar accesul lor la poziții de conducere rămâne limitat. De exemplu, industria confecțiilor din Baia Mare, unde majoritatea angajaților sunt femei, este afectată de salarii mici, ore suplimentare neplătite și contracte sezoniere. Aceste condiții duc la precaritate economică și la lipsa oportunităților de dezvoltare profesională.

1.5. Persoanele cu dizabilități

Deși legislația prevede facilități pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, în practică barierele sunt numeroase. În Baia Mare, deși există ONG-uri și centre specializate, locurile de muncă adaptate sunt insuficiente. Clădirile de birouri sau fabricile nu sunt întotdeauna accesibilizate, iar multe companii preferă să plătească taxa legală în loc să angajeze persoane cu dizabilități. Mai mult, lipsa transportului adaptat îngreunează și mai mult inserția profesională.

1.6. Lucrătorii din mediul rural

Diferențele urban-rural sunt vizibile în întreaga Transilvanie. În satele maramureșene, economia locală este bazată pe mici ateliere de prelucrare a lemnului, agricultură și turism rural. Deși acestea au potențial, oferă locuri de muncă instabile, sezoniere și adesea slab plătite. Transportul deficitar spre Baia Mare sau Sighetu Marmăției limitează accesul la oportunități din mediul urban. Un exemplu concret: mulți locuitori din zona Căvnic – Șuioar își doresc locuri de muncă în stațiunile turistice sau în oraș, însă lipsa unei rute regulate de transport îi împiedică să se angajeze.

2. Lacune identificate în funcționarea pieței muncii

2.1. Inadecvarea competențelor

Una dintre cele mai mari probleme este decalajul dintre cerințele angajatorilor și pregătirea candidaților. În Maramureș, firmele existente necesită specialiști formați în tehnologie, programare și inginerie, însă sistemul de învățământ încă produce preponderent absolvenți de specializări teoretice. De exemplu, compania Aramis, cel mai mare angajator din Maramureș, a semnalat în repetate rânduri lipsa operatorilor calificați pentru liniile moderne de producție. Aceeași problemă este întâlnită și de firma Eaton, care face produse și sisteme care



ajută la distribuirea, controlul și utilizarea eficientă a energiei în industrie, vehicule, infrastructură și alte domenii, firma UAC (Universal Alloy Corporation Europe) din Dumbrăvița (județul Maramureș), care fabrică componente pentru aeronave internaționale precum Airbus și Boeing, în special profile și piese metalice din aluminiu utilizate la structura și elemente ale aeronavelor, precum și de companiile IT din Cluj sau Oradea.

2.2. Acces dificil la formare profesională

Cursurile de calificare sunt, în multe regiuni, insuficiente sau greu accesibile. Multe dintre ele sunt concentrate în centre urbane precum Baia Mare sau Cluj-Napoca, iar persoanele din mediul rural nu pot ajunge regulat la acestea. În plus, programele existente uneori nu sunt actualizate, de exemplu, cursurile tradiționale de croitorie sau tâmplărie nu includ module digitale necesare în industriile moderne.

2.3. Discriminarea și stereotipurile

Discriminarea pe criterii de vârstă, gen sau dizabilitate persistă. Exemple frecvente includ:

- refuzul angajării persoanelor de peste 45–50 de ani pe posturi de birou sau în retail;
- descurajarea femeilor tinere aflate la vârsta maternității;
- reticența firmelor de a adapta spațiile pentru persoanele cu dizabilități.

Aceste prejudecăți limitează accesul la muncă al grupurilor vulnerabile.

2.4. Rigiditatea pieței muncii

În multe companii din Transilvania, programul de lucru este încă rigid, iar telemunca este insuficient utilizată, deși s-a dovedit eficientă în numeroase domenii. O mamă din Baia Mare care are doi copii mici ar putea lucra eficient în regim hibrid pentru o firmă de contabilitate sau marketing, însă multe companii solicită prezență fizică zilnică, deși nu este neapărat necesară.

2.5. Lipsa infrastructurii de sprijin

Lipsa transportului public între localitățile mici și orașele mari reprezintă o barieră majoră. Un locuitor din satul Săpânța sau Călinești care dorește să lucreze în Sighet sau Baia Mare depinde adesea de un microbuz rar, scump sau inexistent. Serviciile sociale sunt, de asemenea, deficitare. De exemplu, numărul creșelor din Baia Mare este sub nivelul cererii, ceea ce afectează în mod direct participarea femeilor la piața muncii.

3. Propuneri pentru îmbunătățirea pieței muncii

3.1. Modernizarea sistemului educațional și promovarea formării continue

Pentru a reduce decalajul dintre cerințele pieței muncii și competențele absolvenților, este necesară o modernizare profundă a sistemului de învățământ. În România, încă există o ruptură majoră între mediul educațional și cel economic, iar această discontinuitate este vizibilă atât în zonele urbane, cât și în cele rurale.

În Transilvania, multe companii industriale au semnalat nevoia de specialiști tehnici, ingineri, electricieni, operatori CNC sau tehnicieni pentru echipamente moderne. În Baia Mare, de exemplu, firme precum Aramis, Eaton sau cele din Zona Industrială Sud resimt lipsa forței de muncă specializate. De aceea, este esențială:

- **Actualizarea curriculumului școlar**, în special în liceele tehnice, prin introducerea noilor tehnologii, module de robotică, automatizări, programare, competențe digitale avansate și noțiuni practice adaptate industriei actuale.



- **Extinderea programelor de învățământ dual**, în care elevii învață atât teorie, cât și practică în companii locale. În Germania, acest model a adus rezultate excelente, iar adaptarea lui în Maramureș poate reprezenta o soluție pentru angajatori și elevi. În Baia Mare, câteva licee au început timid acest proces, dar implicarea firmelor poate fi mult mai amplă.
- **Promovarea formării continue** pentru adulți, în special pentru persoanele care vor să se reprofileze profesional. De exemplu, foștii angajați din industria minieră din Baia Mare, rămași fără locuri de muncă după închiderea exploatărilor, ar fi putut beneficia de cursuri de reconversie în domenii precum IT-ul de bază, antreprenoriat sau servicii tehnice.
- **Digitalizarea procesului educațional**, cu acces la platforme de e-learning, laboratoare virtuale și aplicații interactive.

3.2. Programe de formare accesibile pentru grupurile vulnerabile

Accesibilitatea este cheia integrării eficiente pe piața muncii. Chiar dacă există multe programe de formare, ele nu ajung întotdeauna la cei care au cea mai mare nevoie de ele.

Pentru locuitorii din satele maramureșene, precum Săliște de Sus, Oncești, Budești sau Bârsana, deplasarea către centre de formare din Baia Mare sau Sighetu Marmăției este costisitoare și dificilă. Pentru a reduce aceste bariere, sunt necesare:

- **Centre mobile de formare profesională**, adică echipe care se deplasează direct în localități pentru a organiza cursuri la nivel local. Această metodă este utilizată în unele țări europene pentru comunități izolate.
- **Cursuri online gratuite**, pentru dobândirea de competențe digitale, antreprenoriale sau tehnice. Acestea ar putea fi adaptate chiar și pentru persoane cu nivel scăzut de educație, prin materiale video, ghiduri vizuale sau tutoriale interactive.
- **Subvenții pentru transport**, astfel încât persoanele din mediul rural să poată participa la cursuri în orașe mai mari. De exemplu, un program județean ar putea oferi bilete gratuite pentru cursanții care provin din UAT-uri îndepărtate.
- **Programe de formare adaptate pentru persoane cu dizabilități**, cu materiale accesibile, spații adaptate și servicii de suport personalizat.
- **Cursuri care să includă certificări recunoscute internațional** (de exemplu, pentru operatori CNC, electricieni, lucrători în hoteluri, ospătari, bucătari), ceea ce poate crește considerabil șansele de angajare.

3.3. Combaterea discriminării și promovarea diversității

Deși legislația europeană și românească interzice discriminarea, în practică aceasta continuă să existe în multe forme subtile. Pentru a crea un mediu de lucru echitabil, sunt necesare acțiuni concrete:

- **Campanii publice de informare**, care să evidențieze beneficiile diversității în companii. De exemplu, prezentarea unor angajatori din Baia Mare care au integrat cu succes persoane în vârstă sau persoane cu dizabilități.
- **Training pentru angajatori** în domeniul managementului diversității și al echității salariale. Aceste programe pot fi organizate cu sprijinul AJOFM sau al ONG-urilor locale.



- **Audit de egalitate salarială** pentru companiile mari, astfel încât diferențele nejustificate între bărbați și femei să fie identificate și corectate.
- **Programe de mentorat**, în care angajații seniori pot sprijini integrarea tinerilor sau a persoanelor aflate în reconversie profesională. Astfel, se reduce și discriminarea de vârstă.
- **Accesibilizarea locurilor de muncă** pentru persoanele cu dizabilități – rampe, toalete adaptate, software accesibil, flexibilitate în programul de lucru, posibilitatea muncii remote. În Baia Mare, multe locuri de muncă încă nu respectă aceste standarde.

3.4. Stimulente pentru angajatori

Pentru a încuraja angajarea persoanelor vulnerabile, statul poate implementa o serie de măsuri menite să reducă riscurile și costurile companiilor:

- **Subvenții pentru recrutarea tinerilor**, persoanelor peste 50 de ani, mamelor care revin din concediul de creștere a copilului sau persoanelor cu dizabilități. De exemplu, un angajator din Baia Mare care integrează un șomer de lungă durată ar putea primi o subvenție pe 12 luni.
- **Reduceri fiscale** pentru firmele care adoptă forme moderne de muncă, precum telemunca sau program flexibil. Acest model a funcționat în țări precum Olanda sau Danemarca și poate fi adaptat și în România.
- **Programe de internship bine reglementate**, astfel încât tinerii să poată dobândi experiență reală fără a fi exploatați sau folosiți ca forță de muncă foarte ieftină.
- **Finanțări nerambursabile pentru companii care investesc în formarea angajaților**, în special în domenii precum industria prelucrătoare, IT, turismul sau serviciile sociale.

3.5. Investiții în infrastructura de sprijin

Participarea pe piața muncii este influențată nu doar de competențe și oportunități, ci și de infrastructură. În Maramureș și în alte zone montane sau rurale din Transilvania, lipsa infrastructurii adecvate reprezintă una dintre cele mai mari vulnerabilități.

Pentru îmbunătățirea situației sunt necesare:

- **Transport public eficient**: rute regulate între satele maramureșene și centrele urbane (Baia Mare, Sighetu Marmăției, Târgu Lăpuș). Lipsa transportului a făcut ca mulți oameni să refuze joburi bune în oraș, din cauza imposibilității de a ajunge la timp.
- **Centre de îngrijire pentru copii**, cum ar fi creșe și after-school. În Baia Mare, numărul acestora este sub necesar, iar multe familii întâmpină dificultăți în a concilia munca cu responsabilitățile familiale.
- **Digitalizarea serviciilor publice**, astfel încât locuitorii din mediul rural să nu fie nevoiți să se deplaseze doar pentru a obține documente sau informații.
- **Hub-uri regionale de angajare**, spații fizice sau online în care angajatorii pot posta oferte, iar lucrătorii pot găsi rapid locuri de muncă disponibile în zona lor.

3.6. Flexibilizarea formelor de muncă



Modificările pieței muncii la nivel global arată că flexibilitatea este un element esențial pentru incluziune. Pandemia a demonstrat că multe activități pot fi realizate eficient din afara biroului, iar România poate beneficia de această transformare.

Sunt recomandate:

- **Promovarea telemuncii**, în special în domenii precum IT, marketing digital, contabilitate, secretariat, design, customer support. O companie din Baia Mare ar putea, de exemplu, să angajeze specialiști din zone rurale, fără necesitatea deplasării zilnice.
- **Program flexibil** pentru mame, persoane în vârstă, persoane cu dizabilități. O astfel de măsură ajută la reducerea absenteismului și crește loialitatea angajaților.
- **Contracte part-time reglementate corect**, care să ofere protecție socială. Acestea pot fi utile pentru studenți din Baia Mare, pensionari activi sau persoane rurale care doresc un venit suplimentar.
- **Reglementări clare pentru freelanceri și lucrătorii din economia platformelor** (șoferi, curieri, creatori de conținut). Tot mai mulți tineri din România se orientează spre aceste forme de muncă, iar cadrul legal ar trebui să le ofere protecție și predictibilitate.

Concluzie

Piața muncii din România, și în special din regiunea Nord-Vest și Maramureș, evidențiază un set complex de vulnerabilități generate de transformările economice, demografice și tehnologice ale ultimelor decenii. Diferențele dintre competențele cerute și cele existente, accesul dificil la formare profesională, discriminarea, rigiditatea structurilor de lucru și infrastructura deficitară afectează în mod direct categoriile cele mai sensibile ale populației: tinerii, persoanele slab calificate, lucrătorii în vârstă, femeile, persoanele cu dizabilități și locuitorii din mediul rural. Totuși, soluțiile propuse – modernizarea educației, dezvoltarea formării continue, sprijinirea diversității, stimulentele pentru angajatori, investițiile în infrastructură și flexibilizarea muncii – arată că aceste provocări pot fi depășite prin politici integrate și colaborare între instituții, companii și comunități locale. Implementate consecvent, aceste măsuri pot transforma piața muncii într-un mediu mai incluziv, mai dinamic și mai adaptat realităților economice actuale.

Nume, prenume: Gabor Bogdan

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