



Interreg



Co-funded by
the European Union

NEXT

Hungary – Slovakia – Romania – Ukraine

CONCORD

***Evaluarea situației forței de muncă și a ocupării forței
de muncă în județul SATU MARE, România***

ANALIZA SECUNDARĂ A DATELOR

ASOCIAȚIA AGES



CONȚINUT

1. INFORMAȚII GENERALE	3
2. OBIECTIVELE STUDIULUI	3
3. SURSE DE DATE ȘI METODOLOGIE	4
4. CARACTERISTICILE DEMOGRAFICE ALE FORȚEI DE MUNCĂ	5
5. PRINCIPALELE PROVOCĂRI DE PE PIAȚA MUNCII	13
6. EDUCAȚIA ADULȚILOR ȘI ÎNVĂȚAREA PE TOT PARCURSUL VIEȚII ÎNTR-O PIAȚĂ A MUNCII ÎN SCHIMBARE	13
7. SCHIMBAREA FORȚEI DE MUNCĂ DIN CAUZA RĂZBOIULUI DIN UCRAINA	19
8. TENDINȚELE PIEȚEI MUNCII BAZATE PE ANALIZA DATELOR SECUNDARE	20
9. CONCLUZII ȘI CONSIDERAȚII VIITOARE	21
10. REFERINȚE	25

1. INFORMAȚII GENERALE

- **Țară:** România
- **Județ/regiune:** Satu Mare
- **Organizația partenerului:** ASOCIAȚIA AGES
- **Data transmiterii raportului:** 19.05.2025

2. OBIECTIVELE STUDIULUI

Acest studiu își propune să analizeze în profunzime datele existente privind forța de muncă și condițiile de muncă din județul Satu Mare, România, punând un accent deosebit pe schimbările generate de provocările actuale. Dintre acestea, dezvoltarea accelerată a inteligenței artificiale, consecințele economice și sociale ale războiului din Ucraina, dar și impactul altor fenomene globale, precum migrația sau crizele economice recente, sunt factori majori care influențează structura și dinamica pieței muncii locale.

Obiectivul principal al studiului este de a oferi o evaluare bazată pe date statistice actualizate, a principalelor tendințe observate pe piața forței de muncă din județul Satu Mare. Aceasta include analiza modificărilor în compoziția forței de muncă (de exemplu, creșterea ponderii lucrătorilor în sectoare precum tehnologia informației sau serviciile logistice), identificarea provocărilor structurale legate de ocuparea forței de muncă (precum deficitul de competențe sau îmbătrânirea forței de muncă) și evaluarea noilor tendințe emergente, cum ar fi extinderea muncii la distanță sau digitalizarea proceselor de angajare.

Totodată, studiul își propune să sprijine intervențiile specifice ale autorităților publice și ale actorilor socio-economici din regiune, oferind interpretări relevante ale datelor cu privire la piața muncii. Se va urmări formularea de recomandări adaptate la realitățile locale, care să vizeze atât creșterea gradului de ocupare, adaptarea ofertei educaționale la nevoile pieței muncii, cât și promovarea unei integrări mai rapide și mai eficiente a grupurilor vulnerabile (de exemplu, tinerii NEETs, lucrătorii migrați, refugiații ucraineni).

În plus, studiul va contribui la identificarea oportunităților de dezvoltare economică locală prin corelarea evoluțiilor de pe piața muncii cu inițiative de inovare, antreprenoriat și investiții în sectoarele cu potențial de creștere. Va examina, de asemenea, modul în care județul Satu Mare se poate adapta competitiv la tendințele europene și globale, prin stimularea formării continue și a reînnoirii competențelor forței de muncă.

Studiul oferă o imagine cuprinzătoare, bazată pe date concrete și analiza dinamicii pieței muncii din județul Satu Mare, astfel încât să faciliteze măsuri proactive și adaptate la noile realități economice și sociale.

3. SURSE DE DATE ȘI METODOLOGIE

- **Perioada de colectare a datelor:** ianuarie 2023 – mai 2025
- **Metodologia utilizată pentru analiza datelor:**

În cadrul studiului analizei forței de muncă și a condițiilor de ocupare din județul Satu Mare, cu accent pe schimbările generate de factori actuali precum dezvoltarea inteligenței artificiale și consecințele războiului din Ucraina, a fost realizată o activitate amplă de adunare a datelor statistice provenite din surse oficiale, cu scopul de a fundamenta o evaluare clară și obiectivă a dinamicii pieței muncii. Această etapă a inclus extragerea și prelucrarea informațiilor privind forța de muncă din rapoarte statistice naționale și locale, completată de o revizuire a documentelor instituționale elaborate de Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, care oferă date relevante despre locurile de muncă vacante, ratele șomajului și sectoarele afectate de lipsa forței de muncă. De asemenea, a fost realizată o analiză a aspectelor privind migrația, pentru a surprinde modul în care mobilitatea populației a influențat disponibilitatea resurselor umane în regiune.

- **Surse consultate:**

Institutul Național de Statistică (INS) pentru date privind ocuparea, șomajul, demografia forței de muncă, sectoare economice afectate.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) pentru rapoarte privind locurile de muncă vacante, ratele șomajului, programe de integrare a șomerilor și refugiaților.

Eurostat pentru date comparative la nivel european despre ocuparea forței de muncă, migrație, competențe, educația adulților.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale pentru politici publice naționale privind piața muncii, educația adulților și integrarea refugiaților.

Comisia Europeană – studii și rapoarte privind impactul inteligenței artificiale, automatizării și transformării digitale asupra pieței muncii.

Organizația Internațională a Muncii (OIM/ILO) pentru perspective globale asupra tendințelor în muncă, migrație și politici de incluziune pe piața muncii.

INS – TEMPO Online Database – pentru date detaliate la nivel regional/județean despre ocupare, șomaj, structura forței de muncă.

Rapoarte ale Consiliului Județean Satu Mare pentru strategii locale de dezvoltare economică și ocupare a forței de muncă.

Programele POCU (Programul Operațional Capital Uman) și PEO (Programul Operațional pentru Educație și Ocupare) – informații despre inițiative de educație a adulților și integrare profesională în România.

EURES România pentru date privind mobilitatea forței de muncă și integrarea migraților/refugiaților.

Banca Mondială și OCDE – analize despre reformele pieței muncii în România și tendințele de digitalizare și automatizare.

UNHCR România (Agenția ONU pentru Refugiați) pentru date despre numărul refugiaților ucraineni și integrarea lor în muncă.

Inspectoratul General pentru Imigrări pentru date administrative privind imigrația forței de muncă.

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) pentru studii despre noile competențe necesare în era AI și digitalizare.

4. CARACTERISTICILE DEMOGRAFICE ALE FORȚEI DE MUNCĂ

Analiza forței de muncă din județul Satu Mare evidențiază o serie de tendințe și provocări semnificative în perioada 2023–2024, influențate de factori precum dezvoltarea tehnologică, schimbările socio-economice și contextul geopolitic regional.

Numărul total de angajați

Efectivul salariaților din județul Satu Mare, la sfârșitul lunii ianuarie 2025 a fost de 85.906 persoane, în creștere cu 667 persoane comparativ cu sfârșitul lunii decembrie 2024 și cu 1.133 persoane mai multe față de luna corespunzătoare din anul 2024.

Câștigul salarial mediu brut în luna ianuarie 2025, în județul Satu Mare a fost de 6.959 lei, în scădere cu 351 lei față de luna precedentă și mai mare cu 434 lei față de luna ianuarie 2024.

Câștigul salarial mediu net în luna ianuarie 2025, în județul Satu Mare a fost de 4.178 lei, mai mic cu 333 lei comparativ cu luna anterioară și cu 156 lei mai mare față de aceeași lună a anului 2024.

Evoluția câștigului salarial mediu net în luna ianuarie 2025 comparativ cu decembrie 2024, respectiv ianuarie 2024, pe principalele ramuri:

	Câștigul salarial mediu net ianuarie 2025 -lei	% ianuarie 2025 față de decembrie 2024	% ianuarie 2025 față de ianuarie 2024
Total	4178	92,6	103,9
Agricultură, Silvicultură, Pescuit	4179	71,5	107,0
Industrie, Construcții	4000	90,5	100,4
Servicii	4312	95,0	106,3

(<https://satumare.insse.ro/wp-content/uploads/2025/04/COMUNICAT-DE-PRESA-EFECTIVUL-SALARIATILOR-SI-CASTIGUL-SALARIAL-IANUARIE2025.pdf>)

La sfârșitul lunii mai 2023 erau înregistrați 86.874 de salariați, în creștere cu 204 persoane față de luna aprilie 2023 și cu 1.468 persoane față de mai 2022.

Direcția Județeană de Statistică Satu Mare a publicat raportul pe luna mai 2023 privind efectivul salariaților și câștigul salarial mediu.

Astfel, efectivul salariaților din județul Satu Mare, la sfârșitul lunii mai 2023 a fost de 86.874 de persoane, în creștere cu 204 persoane comparativ cu sfârșitul lunii aprilie 2023 și cu 1.468 persoane mai multe față de luna corespunzătoare din anul 2022.

Câștigul salarial mediu brut în luna mai 2023, în județul Satu Mare a fost de 5.736 de lei, în creștere cu 180 de lei față de luna precedentă și mai mare cu 647 de lei față de luna mai a anului 2022.

Câștigul salarial mediu net în luna mai 2023, în județul Satu Mare a fost de 3.682 de lei, mai mare cu 162 de lei comparativ cu luna anterioară și cu 516 lei mai mare față de aceeași lună a anului 2022.

(<https://informatia-zilei.ro/statistici-satu-mare-salarii-mai-mari-si-angajati-mai-multi/>)

Rata șomajului și structura șomerilor

Conform datelor furnizate de Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Satu Mare, rata șomajului a înregistrat fluctuații în perioada analizată:

- Ianuarie 2024: **4,19%**
- Februarie 2024: **4,31%**
- Martie 2024: **4,35%**
- Iunie 2024: **4,52%**
- Iulie 2024: **4,51%**
- August 2024: **4,46%**
- Decembrie 2024: **5,14%**

În decembrie 2024, numărul total de șomeri înregistrați era de **6.588**, dintre care **885** erau șomeri indemnizați și **5.703** neindemnizați, conform Agenției Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM), iar firmele găsesc greu sau nu găsesc deloc angajați.

Distribuția șomerilor pe medii de rezidență arată o concentrare mai mare în mediul rural, cu **5.184** persoane, comparativ cu **1.404** în mediul urban.

În ceea ce privește structura pe grupe de vârstă, cei mai mulți șomeri aveau între **40-49 de ani (1.811)**, urmați de grupa **30-39 de ani (1.449)**. La polul opus se află tinerii între **25-29 de ani (470)** și cei sub **25 de ani (897)**.

Referitor la nivelul de instruire, o pondere semnificativă a șomerilor este reprezentată de persoanele fără studii sau cu nivel de instruire primar (**55,80%**), urmate de cele cu studii gimnaziale (**29,58%**) și profesionale (**6,12%**). Persoanele cu studii liceale reprezintă **6,27%**, iar cele cu studii superioare **1,47%**.

La sfârșitul lunii decembrie 2023, rata șomajului înregistrată în evidențele Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Satu Mare a fost de 3,92 %, în creștere față de luna noiembrie a anului 2023. Din totalul șomerilor înregistrați la finele lunii decembrie 2023, respectiv de 5.006 persoane înregistrate în evidențele AJOFM Satu Mare, 809 au fost șomeri indemnizați și 4.197 neindemnizați.

Pe medii de rezidență, numărul șomerilor la finele lunii decembrie se prezintă astfel: 938 șomeri provin din mediul urban și 4.068 șomeri provin din mediul rural. Cei mai mulți șomeri aveau între 40-49 de ani (1.417), urmați de cei din grupa de vârstă între 30-39 de ani (1063), la polul opus aflându-se persoanele între 25-29 de ani (323).

Referitor la structura șomajului după nivelul de instruire, șomerii fără studii și cei cu nivel de instruire primar au o pondere însemnată în totalul șomerilor înregistrați în evidențele AJOFM Satu Mare (54,55%). Șomerii cu nivel de instruire gimnazial reprezintă 30,52 % din totalul șomerilor înregistrați iar 6,81 % au absolvit învățământul profesional. Șomerii cu nivel de instruire liceal reprezintă 6,35% din total șomeri înregistrați, cei cu studii superioare 1,34 %, iar cei cu învățământ postliceal 0,43 %.

Structura șomerilor înregistrați pe nivel de ocupabilitate, stabilit prin profilare, se prezintă astfel: 1.509 persoane foarte greu ocupabile, 2.505 greu ocupabile, 963 mediu ocupabile, iar 29 sunt persoane ușor ocupabile. Încadrarea într-o categorie de ocupabilitate se realizează ca urmare a activității de profilare a persoanelor înregistrate în evidențele noastre.

Analiza mass-media

Și presa locală anunță faptul că, la sfârșitul lunii decembrie 2024, rata șomajului în județul Satu Mare a fost de 5,14%, în creștere cu 0,22 puncte procentuale față de luna precedentă, conform Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Satu Mare, iar numărul total al șomerilor înregistrați a ajuns la 6.588 de persoane. (<https://ziare.com/satu-mare/stiri-actualitate/rata-somajului-in-judetul-satu-mare-la-sfarsitul-lunii-decembrie-2024-5-14-la-suta-9060077>)

În ceea ce privește locurile de muncă disponibile, portalurile de recrutare indică un număr semnificativ de oportunități în județul Satu Mare. De exemplu, la data de 24 martie 2025, platforma eJobs afișa peste 1.163 de joburi disponibile în diverse domenii. (<https://www.ejobs.ro/locuri-de-munca/satu-mare>)

Pentru o perspectivă detaliată asupra pieței muncii din județul Satu Mare, Direcția Județeană de Statistică Satu Mare oferă date actualizate privind forța de muncă, inclusiv ratele de activitate, ocupare și șomaj, structurate pe sexe și grupe de vârstă.

(<https://satumare.insse.ro/wp-content/uploads/2023/03/2.RATELE-DE-ACTIVITATE-OCUPARE-SI-SOMAJ-PE-SEXE.pdf>)

Aceste informații reflectă dinamica pieței muncii din județul Satu Mare, evidențiind atât provocările legate de șomaj, cât și oportunitățile de angajare disponibile în regiune.

În anul 2023, piața muncii din județul Satu Mare a înregistrat următoarele date relevante:

Rata șomajului:

- La sfârșitul lunii august 2023, rata șomajului era de 3,49%, cu un total de 4.457 șomeri înregistrați. Dintre aceștia, 633 erau șomeri indemnizați și 3.824 neindemnizați.
- La sfârșitul lunii septembrie 2023, rata șomajului a crescut ușor la 3,51%, cu 4.490 de șomeri înregistrați. Dintre aceștia, 600 erau șomeri indemnizați și 3.890 neindemnizați.
- Din totalul șomerilor înregistrați la finele lunii septembrie 2023, respectiv de 4.490 persoane înregistrate în evidențele AJOFM Satu Mare, 600 au fost șomeri indemnizați și 3.890 neindemnizați.
- Pe medii de rezidență, numărul șomerilor la finele lunii septembrie se prezintă astfel : 855 șomeri provin din mediul urban și 3.635 șomeri provin din mediul rural.
- Cei mai mulți șomeri aveau între 40-49 de ani (1.252), urmați de cei din grupa de vârstă între 30-39 de ani (940), la polul opus aflându-se persoanele între 25-29 de ani (260).
- Structura șomajului pe grupe de vârste la finele lunii septembrie 2023 se prezintă sugestiv astfel:
- Grupa de vârstă
 - < 25 ani: 610
 - între 25-29 ani: 260
 - între 30-39 ani: 940
 - între 40-49 ani: 1.252
 - între 50-55 ani: 764
 - peste 55 ani: 664
 - **Total 4.490 șomeri**

Referitor la structura șomajului după nivelul de instruire, șomerii fără studii și cei cu nivel de instruire primar au o pondere însemnată în totalul șomerilor înregistrați în evidențele AJOFM Satu Mare (55,40%). Șomerii cu nivel de instruire gimnazial reprezintă 29,30 % din totalul șomerilor înregistrați iar 6,40 % au absolvit învățământul profesional. Șomerii cu nivel de instruire liceal reprezintă 7,00% din total șomeri înregistrați, cei cu studii superioare 1,50 %, iar cei cu învățământ postliceal 0,40%.

Structura șomerilor înregistrați pe nivel de ocupabilitate, stabilit prin profilare, se prezintă astfel: 1.487 persoane foarte greu ocupabile, 2.130 greu ocupabile, 838 mediu ocupabile , iar 35 sunt persoane ușor ocupabile.

Încadrarea într-o categorie de ocupabilitate se realizează ca urmare a activității de profilare a persoanelor înregistrate în evidențele AJOFM.

(<https://www.buletindecarei.ro/2023/09/rata-somajului-inregistrat-in-evidentele-ajofm-satu-mare-la-sfarsitul-lunii-august-2023.html>

<https://www.anofm.ro/satu-mare/351-rata-somajului-inregistrat-in-evidentele-ajofm-satu-mare-la-sfarsitul-lunii-septembrie-2023/#:~:text=La%20sf%C3%A2r%C8%99itul%20lunii%20septembrie%202023%2C%20rata%20C8%99omajului%20C3%AEnregistrat%C4%83,pp%20fa%C8%9B%C4%83%20de%20luna%20septembrie%20a%20anului%202023.>)

Distribuția șomajului pe medii de rezidență:

În septembrie 2023, din totalul șomerilor, 855 proveneau din mediul urban, iar 3.635 din mediul rural. (<https://www.anofm.ro/satu-mare/351-rata-somajului-inregistrat-in-evidentele-ajofm-satu-mare-la-sfarsitul-lunii-septembrie-2023/>)

Aceste date oferă o imagine detaliată asupra situației pieței muncii în județul Satu Mare în anul 2023, evidențiind atât rata șomajului, cât și distribuția acestuia pe medii de rezidență și grupe de vârstă.

În urma analizei articolelor din mass-media referitoare la piața muncii din județul Satu Mare pentru anii 2023, 2024 și începutul anului 2025, se evidențiază următoarele aspecte:

Rata șomajului în județul Satu Mare:

- **Octombrie 2024:** Rata șomajului a fost de 4,74%, în creștere cu 0,21 puncte procentuale față de luna septembrie 2024. Numărul total al șomerilor înregistrați a fost de 6.083, dintre care 743 indemnizați și 5.340 neindemnizați. Majoritatea șomerilor proveneau din mediul rural (4.872), iar cei mai mulți aveau vârste cuprinse între 40 și 49 de ani (1.664). (<https://www.satmareanul.net/2024/11/29/474-rata-somajului-in-judetul-satu-mare-la-sfarsitul-lunii-octombrie-2024/>)
- **Decembrie 2024:** Rata șomajului a crescut la 5,14%, marcând o creștere de 0,22 puncte procentuale față de luna noiembrie 2024. Numărul total al șomerilor a ajuns la 6.588, cu 885 persoane indemnizate și 5.703 neindemnizate. Distribuția pe medii de rezidență arată 1.404 șomeri din mediul urban și 5.184 din mediul rural. Grupul de vârstă cel mai afectat a fost cel între 40 și 49 de ani, cu 1.811 persoane.
- Dintre aceștia, 885 de persoane beneficiază de indemnizație de șomaj, iar restul de 5.703 sunt șomeri neindemnizați. Analizând distribuția pe medii de rezidență, 1.404 șomeri provin din mediul urban, iar 5.184 din mediul rural, indicând o pondere semnificativă a șomajului în zonele rurale ale județului.
- În ceea ce privește structura pe grupe de vârstă, cei mai mulți șomeri se află în intervalul de vârstă 40-49 de ani, cu un total de 1.811 persoane. Aceștia sunt urmați de cei cu vârste între 30-39 de ani (1.449), iar în partea opusă a spectrului se află persoanele cu vârste între 25-29 de ani (470).
- Structura detaliată a șomerilor pe grupe de vârstă la finele lunii decembrie 2024 este următoarea:

Distribuția șomajului pe grupe de vârstă (decembrie 2024):

Total: 6.588

Sub 25 ani: 897

Între 25-29 ani: 470

Între 30-39 ani: 1.449

Între 40-49 ani: 1.811

Între 50-55 ani: 1.004

Peste 55 ani: 957

Nivelul de instruire al șomerilor (decembrie 2024):

- În ceea ce privește nivelul de instruire, șomerii cu studii primare sau fără studii formează un segment semnificativ, reprezentând 55,80% din totalul șomerilor. Șomerii cu nivel de instruire gimnazial constituie 29,54%, iar cei cu învățământ profesional 6,54%. Persoanele cu studii liceale reprezintă 6,33% din total, în timp ce șomerii cu studii superioare sunt doar 1,49%, iar cei cu învățământ postliceal reprezintă 0,30%.
- În ceea ce privește gradul de ocupabilitate al șomerilor, situația se prezintă astfel:

Foarte greu ocupabili: 1.955 de persoane

Greu ocupabili: 3.302 persoane

Mediu ocupabili: 1.303 persoane

Ușor ocupabili: 28 persoane

- Această clasificare se realizează pe baza unei activități de profilare a persoanelor înregistrate, pentru a evalua mai precis capacitatea acestora de a fi integrate pe piața muncii.
- Deși rata șomajului a înregistrat o ușoară creștere în ultima lună a anului, este important de menționat că autoritățile continuă să depună eforturi pentru reducerea șomajului și integrarea cât mai multor persoane pe piața muncii, prin diverse programe și măsuri de formare profesională.

[Rata șomajului în județul Satu Mare la sfârșitul lunii decembrie 2024: 5,14% | Gazeta de Nord Vest](#)

Aceste date evidențiază o creștere a ratei șomajului în județul Satu Mare spre sfârșitul anului 2024, cu o pondere semnificativă a șomerilor provenind din mediul rural și din grupele de vârstă 40-49 de ani. De asemenea, se remarcă faptul că majoritatea șomerilor au un nivel redus de instruire.

Pentru anul 2023, nu au fost identificate articole specifice în sursele disponibile care să ofere date detaliate despre piața muncii din județul Satu Mare.

În urma analizei articolelor din mass-media referitoare la piața muncii din județul Satu Mare pentru anii 2023, 2024 și începutul anului 2025, se evidențiază următoarele aspecte:

Evoluția salariului mediu net în județul Satu Mare în 2023:

- Conform datelor furnizate de Direcția Județeană de Statistică Satu Mare, salariul mediu net în județ a crescut cu 451 de lei în anul 2023, ajungând la 3.838 de lei în luna decembrie 2023.
<https://www.transilvaniabusiness.ro/2024/03/10/salariul-mediu-net-in-judetul-satu-mare-a-crescut-cu-451-de-lei-in-anul-2023/>

Rata șomajului în județul Satu Mare:

- **Octombrie 2024:** Rata șomajului a fost de 4,74%, în creștere cu 0,21 puncte procentuale față de luna septembrie 2024. Numărul total al șomerilor înregistrați a fost de 6.083, dintre care 743 indemnizați și 5.340 neindemnizați. Majoritatea șomerilor proveneau din mediul rural (4.872), iar cei mai mulți aveau vârste cuprinse între 40 și 49 de ani (1.664).

- Din totalul șomerilor înregistrați la finele lunii octombrie 2024, respectiv de 6.083 persoane înregistrate în evidențele AJOFM Satu Mare, 743 au fost șomeri indemnizați și 5.340 neindemnizați.
- Pe medii de rezidență, numărul șomerilor la finele lunii octombrie 2024 se prezintă astfel : 1.211 șomeri provin din mediul urban și 4.872 șomeri provin din mediul rural.
- Cei mai mulți șomeri aveau între 40-49 de ani (1.664), urmați de cei din grupa de vârstă între 30-39 de ani (1.367), la polul opus aflându-se persoanele între 25-29 de ani (422).
- Structura șomajului pe grupe de vârste la finele lunii octombrie 2024 se prezintă sugestiv astfel:

Grupa de vârstă	Stoc la finele lunii
Total	6.083
< 25 ani	817
între 25-29	422
între 30-39	1.367
între 40-49	1.664
între 50-55	922
peste 55 ani	891

- Referitor la structura șomajului după nivelul de instruire, șomerii fără studii și cei cu nivel de instruire primar au o pondere însemnată în totalul șomerilor înregistrați în evidențele AJOFM Satu Mare (55,47%). Șomerii cu nivel de instruire gimnazial reprezintă 29,82 % din totalul șomerilor înregistrați iar 6,33 % au absolvit învățământul profesional. Șomerii cu nivel de instruire liceal reprezintă 6,41% din total șomeri înregistrați, cei cu studii superioare 1,58 %, iar cei cu învățământ postliceal 0,39%.
- Structura șomerilor înregistrați pe nivel de ocupabilitate, stabilit prin profilare, se prezintă astfel: 1.807 persoane foarte greu ocupabile, 3.081 greu ocupabile, 1.172 mediu ocupabile, iar 23 sunt persoane ușor ocupabile. Încadrarea într-o categorie de ocupabilitate se realizează ca urmare a activității de profilare a persoanelor înregistrate în evidențe

<https://www.satmareanul.net/2024/11/29/474-rata-somajului-in-judetul-satu-mare-la-sfarsitul-lunii-octombrie-2024/>

- **Decembrie 2024:** Rata șomajului a crescut la 5,14%, marcând o creștere de 0,22 puncte procentuale față de luna noiembrie 2024. Numărul total al șomerilor a ajuns la 6.588, cu 885 persoane indemnizate și 5.703 neindemnizate. Distribuția pe medii de rezidență arată 1.404 șomeri din mediul urban și 5.184 din mediul rural. Grupul de vârstă cel mai afectat a fost cel între 40 și 49 de ani, cu 1.811 persoane.

<https://www.satmareanul.net/2025/01/27/514-este-rata-somajului-in-judetul-satu-mare-la-sfarsitul-lunii-decembrie-2024/>

Distribuția șomajului pe grupe de vârstă (decembrie 2024):

- Sub 25 ani: 897 persoane

- Între 25-29 ani: 470 persoane
- Între 30-39 ani: 1.449 persoane
- Între 40-49 ani: 1.811 persoane
- Între 50-55 ani: 1.004 persoane
- Peste 55 ani: 957 persoane

Aceste date evidențiază o creștere a ratei șomajului în județul Satu Mare spre sfârșitul anului 2024, cu o pondere semnificativă a șomerilor provenind din mediul rural și din grupele de vârstă 40-49 de ani. De asemenea, se remarcă faptul că majoritatea șomerilor au un nivel redus de instruire.

Pentru anul 2023, nu au fost identificate articole specifice în sursele disponibile care să ofere date detaliate despre piața muncii din județul Satu Mare.

Rata șomajului în rândul tinerilor

Tinerii sub 25 de ani reprezintă o categorie vulnerabilă pe piața muncii. La sfârșitul lunii decembrie 2024, 897 de tineri sub 25 de ani erau înregistrați ca șomeri, evidențiind necesitatea unor programe de integrare și formare profesională dedicate acestei grupe de vârstă.

Industrii cu lipsă sau surplus de forță de muncă

Deși datele specifice privind industriile cu penurie sau surplus de forță de muncă nu sunt detaliate în sursele disponibile, se poate observa o cerere crescută pentru competențe digitale și tehnice, în contextul dezvoltării tehnologice și automatizării. În același timp, sectoarele tradiționale, precum agricultura și industria prelucrătoare, pot înregistra dificultăți în atragerea și menținerea forței de muncă calificate.

Alte date relevante

Analiza profilului șomerilor înregistrați indică faptul că majoritatea sunt considerați greu sau foarte greu ocupabili, conform activităților de profilare realizate de AJOFM. Această situație subliniază necesitatea unor intervenții personalizate și a unor programe de formare adaptate nevoilor specifice ale acestor persoane.

Oportunități de angajare în județul Satu Mare: Conform unui articol publicat pe 17 martie 2025 (*Informația Zilei*), Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Satu Mare a anunțat disponibilitatea a 209 locuri de muncă pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, conform datelor furnizate de angajatorii locali.

Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Satu Mare:

- **Locuri de muncă vacante:** AJOFM Satu Mare publică periodic liste cu locurile de muncă disponibile în județ. De exemplu, la data de 5 august 2024, erau disponibile 371 de locuri de muncă vacante.

(<https://www.anofm.ro/satu-mare/371-locuri-de-munca-vacante-oferite-de-catre-agentia-judeteana-pentru-ocuparea-forței-de-munca-satu-mare/>)

- **Statistici privind șomajul:** AJOFM oferă date statistice actualizate despre rata șomajului și numărul de șomeri înregistrați. Aceste informații sunt disponibile pe site-ul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM). <https://www.anofm.ro/>

Institutul Național de Statistică (INS) – Direcția Județeană de Statistică Satu Mare:

- **Buletine statistice lunare:** INS publică buletine statistice care includ date despre piața muncii, precum numărul de salariați, câștigul salarial mediu și rata șomajului. De exemplu, Buletinul Statistic din aprilie 2024 oferă astfel de informații.
- **Anuare statistice:** Anuarul Statistic al Județului Satu Mare 2023 furnizează o analiză detaliată a principalilor indicatori economico-sociali, inclusiv date despre forța de muncă și ocuparea acestora.

Piața muncii din județul Satu Mare se confruntă cu provocări semnificative, inclusiv o rată a șomajului în creștere și o pondere ridicată a șomerilor cu nivel scăzut de instruire. Este esențială implementarea unor politici active de ocupare, programe de formare profesională și inițiative de sprijinire a integrării pe piața muncii, adaptate contextului local și nevoilor specifice ale diferitelor categorii de populație.

5. PRINCIPALELE PROVOCĂRI DE PE PIAȚA MUNCII

Piața muncii din România trece printr-un proces complex de transformare, marcat de o serie de provocări structurale și conjuncturale. Județul Satu Mare, situat la granița de nord-vest a țării, reflectă în mod fidel aceste tendințe, având particularități locale generate de poziționarea geografică, structura economică și dinamica demografică.

Un prim aspect major îl reprezintă deficitul de competențe. Atât la nivel național, cât și în județul Satu Mare, există un decalaj semnificativ între cerințele angajatorilor și calificările disponibile pe piața muncii. Domenii precum IT-ul, sănătatea, construcțiile și ingineria industrială raportează constant dificultăți în recrutarea de personal calificat. Lipsa competențelor digitale, a abilităților tehnice avansate și a competențelor transversale (comunicare, adaptabilitate, lucru în echipă) este o barieră majoră în accesarea locurilor de muncă moderne.

Un studiu Deloitte (furnizor la nivel global servicii de audit, consultanță fiscală și juridică, consultanță, consultanță financiară și managementul riscului către aproximativ 90% din companiile prezente în topul Fortune Global 500® și către mii de companii din sectorul privat) arată că două treimi dintre companii invocă lipsa de experiență a noilor angajați, în timp ce posturile de începători sunt preluate de inteligența artificială, iar stimularea abilităților umane devine prioritară. În acest context, e relevantă declarația Ralucăi Bontaș, Partener, Deloitte România: „Prin integrarea capitalului uman în strategia de business, organizațiile își pot asigura succesul pe termen lung, demonstrând că a investi în oameni și în performanța lor nu reprezintă doar o obligație morală, ci și una de business. Angajații care percep stabilitate și se simt conectați la locul de muncă au mai multe șanse să aibă încredere în organizația lor și să contribuie în mod semnificativ la îmbunătățirea

rezultatelor financiare. Pe de altă parte, evoluțiile din tehnologie sunt incontestabile, iar beneficiile generate în diverse activități nu pot fi ignorate. Dar cele două componente ale forței de muncă – soluțiile informatice și personalul uman – sunt complementare și trebuie doar să se găsească varianta optimă de integrare, astfel încât să crească productivitatea, pe de o parte, și, pe de altă parte, să fie stimulată creativitatea, inovarea și implicarea angajaților în activitatea de zi cu zi”. Așadar, este subliniată ideea că succesul sustenabil al unei organizații nu poate fi construit fără o investiție strategică în oameni, ceea ce reflectă o viziune modernă, centrată pe angajat. Se evidențiază legătura clară între sentimentul de stabilitate, încredere și performanța financiară – un aspect susținut și de numeroase studii din domeniul resurselor umane și psihologiei organizaționale.

Totodată, se recunoaște impactul incontestabil al tehnologiei, dar fără a cădea în capcana automatizării excesive. Echilibrul sugerat între soluțiile digitale și aportul uman este realist și recomandabil, mai ales în contexte unde adaptabilitatea, empatia și creativitatea joacă un rol crucial. Ideea centrală a paragrafului – că tehnologia trebuie să potențeze, nu să înlocuiască, contribuția umană – susține un model de dezvoltare durabilă și orientat spre inovație.

În paralel, îmbătrânirea forței de muncă devine o realitate tot mai accentuată, în special în județele de graniță precum Satu Mare, unde migrația externă și scăderea natalității au condus la o diminuare a populației active. În 2023, datele oficiale indică faptul că populația ocupată din județ era preponderent concentrată în grupa de vârstă 40-54 de ani, cu o participare tot mai redusă a tinerilor.

Migrația continuă să modeleze piața muncii locală. În timp ce un număr important de sătmăreni migrează în străinătate în căutarea unor salarii mai mari, județul devine totodată destinație pentru refugiați ucraineni și migranți din alte zone, ceea ce aduce noi provocări. Barierele lingvistice, dificultățile de recunoaștere a competențelor profesionale și discriminarea la locul de muncă sunt obstacole frecvente în integrarea acestor persoane în economia locală.

O altă problemă semnificativă este reprezentată de neconcordanțele de competențe. Multe persoane active sunt formate într-un domeniu, dar activează în altul, adesea fără o recalificare formală, ceea ce duce la o productivitate scăzută și la dificultăți în adaptarea la noile cerințe ale economiei digitale și automatizate. În plus, barierele administrative, cum ar fi procedurile de acreditare profesională sau recunoașterea experienței anterioare, complică suplimentar ocuparea forței de muncă.

Tendențele cheie observate pe piața muncii includ creșterea numărului de locuri de muncă *remote* și hibride, accelerarea proceselor de automatizare în industrie și comerț, precum și o transformare digitală accentuată în sectorul serviciilor. În județul Satu Mare, firmele din sectorul producției de componente auto și din agricultură investesc tot mai mult în tehnologii moderne, reducând necesarul de muncă manuală nespecializată și crescând cererea pentru tehnicieni și operatori calificați.

Impactul evenimentelor majore asupra pieței muncii este semnificativ. Pandemia COVID-19 a determinat scăderi dramatice ale ocupării în domeniile ospitalității și comerțului, în timp ce conflictul din Ucraina a generat un aflus de refugiați în județ, modificând dinamica cererii de muncă, în special în sectoarele de servicii și producție ușoară. Totodată, incertitudinile economice globale mențin o presiune ridicată asupra pieței muncii locale, afectând stabilitatea locurilor de muncă.

În privința sectoarelor-cheie afectate, sănătatea și educația publică suferă din cauza migrației specialiștilor către țări din vestul Europei, în timp ce agricultura și construcțiile se confruntă cu o lipsă cronică de muncitori sezonieri și permanenți. Producția industrială, în special în domeniul componentelor auto și textilelor, simte presiunea transformării digitale și a nevoii de recalificare rapidă.

Analiza datelor privind ocuparea forței de muncă evidențiază că sectoare precum IT-ul, serviciile de sănătate și logistica sunt în expansiune, în timp ce industrii tradiționale, precum industria textilă și agricultura extensivă, înregistrează pierderi de locuri de muncă. De asemenea, domeniile emergente, precum economia verde și digitală, încep să genereze noi cerințe de angajare, punând presiune pe sistemele de formare profesională existente.

În ceea ce privește lipsa forței de muncă și excedentele, Satu Mare se confruntă cu un deficit sever de personal în sănătate, construcții și IT, în timp ce există un surplus de muncitori slab calificați sau necalificați, dificil de integrat în sectoarele de vârf ale economiei.

Consiliul Județean Satu Mare a propus în Strategia de Dezvoltare a Județului Satu Mare pentru perioada 2021–2030 măsuri pentru îmbunătățirea integrării forței de muncă, inclusiv:

- Promovarea educației continue: Implementarea de programe de formare profesională pentru adulți, în colaborare cu instituții educaționale și organizații nonguvernamentale.
- Atragerea și integrarea migranților: Dezvoltarea unor politici de integrare a migranților pe piața muncii, inclusiv prin învățarea limbii române și recunoașterea calificărilor.
- Modernizarea condițiilor de muncă: Sprijinirea angajatorilor în implementarea unor condiții de muncă sigure și sănătoase, conform standardelor europene.
- Stimularea inovării tehnologice și a antreprenoriatului local: Furnizarea de sprijin financiar și consultanță pentru startup-uri și IMM-uri, în special în domenii precum tehnologia informației și producția ecologică.

În concluzie, piața muncii din România și, în special, din județul Satu Mare se află la o răscruce, marcată de nevoia urgentă de adaptare la noile realități economice, tehnologice și demografice. Provocările sunt complexe și interconectate, necesitând politici publice coerente, programe de formare flexibilă și măsuri de integrare socială pentru a asigura o forță de muncă competitivă și adaptabilă.

6. EDUCAȚIA ADULȚILOR ȘI ÎNVĂȚAREA PE TOT PARCURSUL VIEȚII PE O PIAȚĂ A MUNCII ÎN SCHIMBARE

Într-un context economic și social în continuă transformare, educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții (LLL – lifelong learning) devin componente esențiale pentru adaptarea forței de muncă la noile cerințe ale pieței. În România, inclusiv în județul Satu Mare, aceste procese sunt susținute de cadre instituționale, politici publice, furnizori de formare diverși și inițiative dedicate adaptării competențelor la nevoile emergente ale economiei.

Cadrul instituțional și politicile publice

La nivel național, cadrul pentru educația adulților este stabilit de Strategia Națională pentru Învățarea pe Tot Parcursul Vieții 2015–2020 (în proces de actualizare pentru perioada următoare), completată de Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), care acordă atenție deosebită recalificării și perfecționării profesionale. De asemenea, Legea Educației Naționale nr. 1/2011 reglementează educația continuă, iar Ministerul Educației și Ministerul Muncii au roluri cheie în implementare. La nivel regional, inclusiv în județul Satu Mare, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) coordonează programe de formare profesională pentru șomeri și angajați, în parteneriat cu furnizori acreditați.

În plus, Programul Operațional Capital Uman (POCU) 2014–2020 și continuarea sa în perioada 2021–2027 finanțează proiecte de dezvoltare a competențelor, mai ales pentru grupurile vulnerabile sau pentru sectoarele în tranziție digitală și ecologică.

Cartografierea furnizorilor de educație pentru adulți

În județul Satu Mare, furnizorii de educație pentru adulți sunt diverși și acoperă o gamă largă de nevoi:

• Furnizori publici:

Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților din Satu Mare (CRFPA) – oferă cursuri de calificare, recalificare și perfecționare în domenii precum construcții, servicii, IT, turism.

Universitatea de Vest "Vasile Goldiș" – filiala Satu Mare – oferă programe de formare continuă pentru specialiști din diverse domenii.

Școli postliceale și licee tehnologice – organizând cursuri de formare pentru adulți.

• Furnizori privați și corporativi:

Centre de formare specializate acreditate (ex. firme locale de training în domeniul IT, antreprenariat, competențe digitale).

Camerele de Comerț și Industrie – oferă cursuri autorizate în colaborare cu parteneri de afaceri.

- **ONG-uri:**

Organizații precum Asociația STEA sau Asociația Caritas derulează programe de formare pentru grupuri vulnerabile, inclusiv refugiați, persoane fără loc de muncă sau persoane cu dizabilități.

Alinierea la nevoile pieței forței de muncă

Oferta actuală de educație pentru adulți în județul Satu Mare se aliniază parțial cu cererea de pe piața muncii. Cursurile de competențe digitale, operare echipamente CNC, logistică și antreprenoriat sunt din ce în ce mai populare, reflectând nevoia de personal calificat în industria prelucrătoare, IT, transport și servicii. Totuși, există încă decalaje semnificative în sectoare precum sănătatea, educația, agricultura de precizie sau noile tehnologii verzi, unde programele de formare sunt insuficient dezvoltate.

Participarea și obstacolele în calea accesului la educația adulților

Conform datelor Eurostat și INS, România are una dintre cele mai scăzute rate de participare a adulților la programele de formare continuă din UE (aproximativ 2-3% în 2023, față de media europeană de peste 10%). La nivelul județului Satu Mare, datele locale arată o tendință similară, cu participare limitată, mai ales în mediul rural și în rândul persoanelor cu nivel scăzut de educație.

Printre **principalele obstacole** identificate se numără: costurile, lipsa timpului, lipsa motivației, accesibilitatea redusă.

- Mulți adulți nu își permit să plătească pentru cursuri de formare.
- Angajații, în special cei din sectorul privat, au programe de muncă care nu le permit participarea la cursuri.
- Percepția slabă asupra beneficiilor formării continue persistă în anumite categorii sociale.
- În zonele rurale, lipsa furnizorilor de formare este un obstacol semnificativ.

Programe și inițiative de sprijinire a integrării forței de muncă

Mai multe inițiative recente urmăresc să crească rata de participare și să sprijine integrarea forței de muncă prin educație continuă:

AJOFM Satu Mare organizează periodic evenimente și programe pentru facilitarea integrării pe piața muncii. Un exemplu este *Bursa locurilor de muncă pentru absolvenți*, desfășurată în 11 octombrie 2024 la Casa de Cultură a Sindicatelor Satu Mare, care a oferit oportunități de angajare pentru tinerii absolvenți.

De asemenea, agenția oferă servicii de consiliere profesională, formare și recalificare, adresate atât localnicilor, cât și refugiaților sau altor categorii vulnerabile, pentru a facilita integrarea acestora pe piața muncii. Programe de formare profesională oferite de AJOFM Satu Mare sunt gratuite pentru șomeri și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

De asemenea, au fost și sunt în desfășurare proiecte finanțate din fonduri europene pentru formarea în competențe digitale, antreprenoriale și formarea în meserii căutate pe piața muncii.

Printre cursurile oferite se numără competențe digitale, lucrător comercial, îngrijitor bătrâni la domiciliu și bucătar. Aceste cursuri sunt organizate prin Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților din Cluj.

Există și inițiative private (ex. programele de reskilling oferite de companii mari din zona industrială) pentru recalificarea angajaților existenți, precum și programe de integrare a refugiaților din Ucraina în piața muncii locale, prin cursuri de limbă română și formare profesională accelerată.

În județul Satu Mare, mai multe inițiative sprijină integrarea forței de muncă prin programe de educație pentru adulți:

- **Asociația Stea** oferă programe de formare profesională și sprijin pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor din comunități marginalizate, promovând antreprenoriatul social și educația parentală.
- **Centrul de Tranzit Foyer** din Satu Mare, parte a programului "Sprijin pentru viață independentă" al Fundației FARA, oferă servicii de formare și consiliere pentru tinerii care părăsesc sistemul de protecție, facilitând tranziția acestora către o viață independentă.
faracharity.ro
- **Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021–2027**, implementat la nivel național, include măsuri de sprijin pentru formarea profesională a adulților, cu accent pe dezvoltarea competențelor digitale și adaptarea la cerințele pieței muncii.
- **Asociația Gutenberg**, în parteneriat cu **Asociația SamStudia** și sprijinită de autoritățile locale, a desfășurat ateliere de dezvoltare personală pentru tinerii sătmăreni, abordând teme precum educația financiară, managementul timpului și educația media. Aceste activități au fost gratuite și au vizat tineri cu vârste între 14 și 35 de ani.

Alinierea la nevoile pieței forței de muncă

Programele de formare profesională din Satu Mare sunt concepute pentru a răspunde cerințelor actuale ale pieței muncii, în special în domenii cu deficit de personal calificat. Cursurile de competențe digitale și cele pentru lucrători comerciali sau îngrijitori reflectă nevoia de adaptare la digitalizare și la cererea crescută în sectorul serviciilor sociale.

Participarea și obstacolele în calea accesului la educația adulților

Deși există o varietate de programe disponibile, participarea adulților la formare profesională este adesea limitată de factori precum lipsa de timp, resurse financiare insuficiente sau lipsa de informații despre oportunitățile existente. Proiecte precum INTEGRA, cofinanțat din POCU, urmăresc să crească participarea la formarea profesională continuă, în special în rândul angajaților cu un nivel scăzut de calificare și al celor din zone rurale defavorizate.

Aceste programe și inițiative contribuie la dezvoltarea competențelor necesare pentru integrarea și menținerea pe piața muncii a adulților, răspunzând astfel provocărilor unei economii în continuă schimbare.

7. SCHIMBAREA FORȚEI DE MUNCĂ DIN CAUZA RĂZBOIULUI DIN UCRAINA

Războiul din Ucraina a avut un impact semnificativ asupra pieței muncii din România, aducând schimbări rapide și provocări majore, inclusiv în județul Satu Mare. Potrivit estimărilor oficiale, România a primit peste 100.000 de refugiați ucraineni, dintre care o parte s-au stabilit temporar sau permanent în județele de graniță, inclusiv în Satu Mare, datorită proximității geografice și infrastructurii de sprijin oferite.

Prezența refugiaților a influențat piața locală a muncii în moduri complexe. Pe de o parte, disponibilitatea forței de muncă a crescut în anumite sectoare, în special în domenii precum construcțiile, industria ospitalității și agricultura, unde cererea de muncitori era deja ridicată. Pe de altă parte, integrarea efectivă a refugiaților pe piața muncii a întâmpinat obstacole semnificative. Mulți angajatori au manifestat reticență în a angaja persoane fără cunoașterea limbii române sau fără documente complete de recunoaștere a calificărilor profesionale obținute în Ucraina.

Autoritățile române, atât la nivel guvernamental, cât și local, au adoptat mai multe măsuri pentru a facilita integrarea refugiaților pe piața muncii. Guvernul a simplificat procedurile de obținere a dreptului de muncă pentru cetățenii ucraineni, permițându-le să lucreze fără a mai fi nevoie de permis de muncă în anumite condiții. De asemenea, au fost lansate inițiative de sprijin la nivel local, inclusiv în județul Satu Mare, unde instituțiile publice și organizațiile neguvernamentale au colaborat pentru a oferi servicii de orientare profesională, cursuri de limbă română și asistență pentru integrarea socio-profesională a refugiaților.

Cu toate acestea, provocările de integrare rămân semnificative. Barierele lingvistice reprezintă una dintre cele mai mari dificultăți, afectând capacitatea refugiaților de a obține locuri de muncă adecvate calificărilor lor. De asemenea, recunoașterea oficială a diplomelor și certificatelor profesionale din Ucraina este adesea un proces lent și complicat. În plus, deși în general atitudinea societății românești a fost una de solidaritate, au existat cazuri izolate de discriminare sau marginalizare a lucrătorilor ucraineni, alimentate uneori de competiția percepută pentru locurile de muncă sau de diferențele culturale.

În județul Satu Mare, unde economia locală depinde în mare parte de IMM-uri din industrie și servicii, integrarea refugiaților a oferit atât oportunități, cât și presiuni suplimentare. Angajatorii au fost nevoiți să adapteze condițiile de muncă și să investească în instruire și comunicare interculturală, în timp ce instituțiile locale au intensificat eforturile de coordonare pentru a gestiona aceste fluxuri și pentru a asigura o integrare cât mai eficientă.

Așadar, războiul din Ucraina a transformat profund piața muncii din România, creând un context complex în care solidaritatea, adaptabilitatea și dezvoltarea unor politici publice eficiente sunt esențiale pentru a valorifica potențialul noii forțe de muncă și pentru a menține echilibrul social și economic, atât la nivel național, cât și local, în județul Satu Mare.

8. TENDINȚELE PIEȚEI MUNCII BAZATE PE ANALIZA DATELOR SECUNDARE

Piața muncii din România se află într-o continuă transformare, influențată de factori globali și locali, cu efecte vizibile și în județul Satu Mare. Una dintre principalele tendințe este creșterea semnificativă a numărului de locuri de muncă la distanță, accelerată inițial de pandemia de COVID-19 și menținută ulterior de nevoia de flexibilitate și securitate în contextul geopolitic instabil. În Satu Mare, numeroase companii din sectorul IT, consultanță și servicii de suport și-au adaptat modelele de lucru, permițând angajaților să lucreze *remote*, ceea ce a extins accesul la forță de muncă calificată din zone rurale sau din alte regiuni.

O altă tendință majoră este creșterea cererii pentru competențe digitale. Atât la nivel național, cât și în Satu Mare, angajatorii caută tot mai des candidați cu abilități în utilizarea platformelor digitale, marketing online, securitate cibernetică și analiză de date. Transformarea digitală a companiilor, accelerată de automatizare și inteligența artificială, generează atât noi oportunități de angajare, cât și provocări legate de adaptarea forței de muncă existente.

Efectele asupra întreprinderilor sunt semnificative: multe companii mici și mijlocii, tradiționale în județul Satu Mare, întâmpină dificultăți în a-și moderniza operațiunile și în a găsi angajați calificați. În paralel, întreprinderile din industrii inovative, precum producția de echipamente electronice sau serviciile IT, înregistrează creșteri consistente. La nivel local și regional, sectoarele în ascensiune sunt tehnologia informației, logistica și turismul, în timp ce industria textilă și agricultura tradițională încep să manifeste semne de declin, cauzate de migrarea forței de muncă și de lipsa modernizării.

Printre principalele provocări ale pieței muncii se numără deficitul de competențe, efectele automatizării și schimbările demografice. România, inclusiv județul Satu Mare, se confruntă cu un proces accelerat de îmbătrânire a populației și cu migrarea tinerilor spre alte regiuni sau țări europene, ceea ce accentuează penuria de forță de muncă calificată. Automatizarea unor procese industriale, dar și în sectorul serviciilor, duce la dispariția unor locuri de muncă tradiționale, concomitent cu necesitatea formării de noi competențe adaptate noilor tehnologii.

Evenimentele globale, cum ar fi pandemia și conflictul din Ucraina, au avut un impact direct asupra pieței muncii. De exemplu, în Satu Mare, aflat aproape de granița cu Ucraina, a crescut cererea de personal în domeniul asistenței sociale și al serviciilor de integrare pentru refugiați, iar dinamica economică a fost influențată de fluxurile de migranți și de reconfigurarea lanțurilor logistice.

Inteligența artificială joacă un rol din ce în ce mai important în transformarea pieței muncii. În România, integrarea AI în sectoare precum sănătatea, finanțele sau producția industrială a condus la o scădere a cererii pentru posturi administrative și repetitive, concomitent cu o creștere a cererii pentru specialiști în data science, machine learning, robotică și managementul soluțiilor inteligente. În Satu Mare, companii din domeniul producției automate sau al analizei de date încep să investească în AI, ceea ce deschide noi oportunități, dar necesită o recalificare rapidă a forței de muncă locale.

Se estimează că nevoile pieței muncii se vor orienta tot mai mult către competențe digitale avansate, abilități de analiză critică, adaptabilitate și creativitate. Sectoarele cu potențial de creștere în județul Satu Mare includ tehnologia informației, serviciile financiare digitale, energia verde și industriile creative. Investițiile în educație tehnologică, formare profesională continuă și promovarea competențelor transversale vor fi esențiale pentru a sprijini adaptarea forței de muncă la noile realități economice.

9. CONCLUZII ȘI PERSPECTIVE

Analiza pieței muncii din România, cu un accent special pe județul Satu Mare, conturează un tablou complex al provocărilor și transformărilor profunde care influențează dinamica ocupării forței de muncă. Aceste tendințe reflectă presiuni atât de ordin structural, cât și conjunctural, care necesită intervenții strategice și bine calibrate pentru a asigura funcționarea eficientă și echitabilă a pieței muncii. Principalele constatări ale analizei propuse sunt expuse mai jos.

1. Deficitul de competențe persistă. În județul Satu Mare, ca și la nivel național, se înregistrează un deficit constant de competențe în domenii-cheie pentru dezvoltarea regională. Domenii precum tehnologia informației, sănătatea, construcțiile și producția industrială se confruntă cu lipsa personalului calificat. De exemplu, companiile din parcurile industriale din Satu Mare semnalează dificultăți în atragerea de ingineri, operatori CNC și electricieni. Acest deficit afectează capacitatea firmelor de a se adapta la noile tehnologii, de a inova și de a-și crește competitivitatea.

2. Îmbătrânirea forței de muncă și migrația externă. Populația activă din județ este în scădere, iar o proporție tot mai mare a forței de muncă are peste 45 de ani. Îmbătrânirea demografică este accentuată de migrația externă, care a dus la pierderea unui număr semnificativ de lucrători tineri și calificați, în special în domeniile construcțiilor, îngrijirii și transportului. Aceste fenomene reduc baza de angajați activi și generează presiuni suplimentare asupra sistemelor de pensii și sănătate.

3. Tendințele de migrație – oportunități și provocări. Conflictul din Ucraina a adus un flux de migranți în România, inclusiv în județul Satu Mare, care este un punct de tranzit și, în unele cazuri, de stabilire. Acești migranți pot contribui la acoperirea golurilor de forță de muncă, dar integrarea lor este adesea îngreunată de bariere lingvistice, lipsa recunoașterii calificărilor și incertitudinea juridică. În lipsa unor politici eficiente de integrare, această resursă rămâne insuficient valorificată.

4. Automatizarea și digitalizarea accelerează transformarea pieței muncii. Schimbările tehnologice rapide generează o cerere tot mai mare pentru competențe digitale, de analiză a datelor, management al platformelor online și operare a echipamentelor inteligente. Multe firme din județul Satu Mare trec prin procese de automatizare care reduc cererea pentru muncă fizică necalificată, dar cresc nevoia de personal tehnic și digital. Din păcate, sistemele actuale de formare nu sunt încă suficient de flexibile pentru a răspunde acestor cerințe.

5. Barierele administrative, lingvistice și discriminarea. Accesul la piața muncii este în continuare limitat de proceduri birocratice lente, lipsa unor mecanisme clare de recunoaștere a calificărilor obținute în străinătate și discriminarea, în special față de grupuri vulnerabile precum romii, vârstnicii sau refugiații. Angajatorii se plâng de dificultăți în procesul de recrutare a personalului non-UE, în timp ce lucrătorii se confruntă cu lipsa sprijinului pentru integrarea profesională.

6. Impactul evenimentelor majore asupra ocupării forței de muncă. Pandemia COVID-19 și conflictul din Ucraina au dus la schimbări bruște în structura ocupării. În Satu Mare, sectorul HORECA a suferit pierderi semnificative, în timp ce logistica, serviciile de curierat și domeniul medical au înregistrat o creștere a cererii. Astfel, s-a accelerat tranziția către sectoare cu potențial de creștere, dar fără o strategie coerentă de recalificare, mulți lucrători au rămas în afara pieței muncii formale.

7. Munca informală – o problemă persistentă. O proporție semnificativă din activitatea economică, mai ales în agricultură și construcții, se desfășoară în continuare în zona gri a economiei. Munca "la negru" rămâne o practică răspândită, cu efecte negative asupra protecției sociale a lucrătorilor și asupra colectării veniturilor la bugetul de stat. Această realitate este alimentată de lipsa alternativelor legale atractive, în special în mediul rural.

8. Sectoarele cele mai afectate – între lipsă și suprasaturare. Sănătatea, agricultura, construcțiile și industria manufacturieră sunt printre cele mai afectate de lipsa de forță de muncă. În spitale și unități de îngrijire, deficitul de personal medical devine critic. În același timp, anumite specializări din domenii precum marketing, administrație sau asistență socială sunt saturate, generând o competiție crescută și dificultăți de angajare pentru tineri.

Aceste constatări reflectă o piață a muncii tensionată, în care decalajul tot mai mare dintre cererea și oferta de forță de muncă amenință stabilitatea economică a regiunii. Intervențiile viitoare trebuie să fie bine direcționate, integrate în politici coerente și adaptate specificului local pentru a răspunde în mod real acestor dezechilibre.

Măsuri propuse pentru îmbunătățirea integrării forței de muncă și a stabilității ocupării

Pentru a face față provocărilor actuale și a asigura integrarea eficientă a forței de muncă pe termen lung, este esențial să se adopte un pachet de măsuri care să vizeze atât ameliorarea condițiilor de muncă, cât și dezvoltarea unei piețe a muncii reziliente și sustenabile. Aceste măsuri trebuie să fie coordonate și să țină cont de nevoile specifice ale regiunii, precum și de tendințele globale care afectează economia locală. În acest sens, următoarele măsuri sunt propuse:

Dezvoltarea și adaptarea programelor de formare profesională continuă. Este esențial ca programele de educație pentru adulți și formare profesională să fie aliniate cerințelor pieței muncii. În județul Satu Mare, acest lucru presupune o adaptare rapidă a curriculelor la cerințele din domenii precum IT, sănătate, inginerie și economia verde, sectoare care se află în plină expansiune și care necesită competențe specifice. De asemenea, este necesară introducerea unor programe rapide de recalificare, destinate lucrătorilor care se confruntă cu pierderea locurilor de muncă ca urmare a automatizării. Aceste programe, cum sunt cele de tipul „short-cycle education”, pot oferi oportunități de reconversie rapidă pentru cei care doresc să se reprofileze într-un timp scurt.

Sprijinirea integrării refugiaților și migranților. Un alt aspect esențial este integrarea refugiaților și migranților, în special având în vedere fluxurile semnificative din contextul războiului din Ucraina. Crearea unor programe de sprijin lingvistic intensiv și recunoașterea rapidă a calificărilor profesionale vor facilita integrarea acestora în piața muncii. De asemenea, trebuie implementate campanii de informare și sensibilizare pentru a combate discriminarea și pentru a promova diversitatea pe piața muncii, contribuind astfel la crearea unui mediu mai incluziv.

Stimularea ocupării tinerilor și a grupurilor vulnerabile. Un alt pilon important este susținerea integrării tinerilor și a grupurilor vulnerabile pe piața muncii. Măsurile pentru stimularea ocupării tinerilor ar putea include subvenții pentru angajatori care recrutează tineri, programe de internship și mentorat pentru a facilita tranziția acestora de la educație la muncă. De asemenea, sprijinul acordat persoanelor de peste 50 de ani, care se confruntă cu dificultăți de reintegrare în câmpul muncii, trebuie să fie mai accentuat, având în vedere că această grupă de vârstă se confruntă cu un risc crescut de șomaj pe termen lung.

Modernizarea serviciilor publice de ocupare. Serviciile publice de ocupare trebuie să fie modernizate prin digitalizarea proceselor de consiliere și plasare în muncă, pentru a facilita accesul rapid al cetățenilor la informații și oportunități de angajare. De asemenea, crearea unor platforme regionale integrate va permite o mai bună corelare între cerințele pieței muncii și oferta de forță de muncă, contribuind la îmbunătățirea eficienței procesului de recrutare.

Încurajarea muncii flexibile și a telemuncii. În contextul în care modelele de muncă la distanță sunt în continuă creștere, în special în zonele rurale și periferice, cum este județul Satu Mare, este necesar să se sprijine dezvoltarea muncii flexibile prin măsuri legislative și fiscale. Promovarea telemuncii poate contribui la reducerea migrației interne și poate îmbunătăți accesul locuitorilor din zonele mai puțin dezvoltate la locuri de muncă care altfel nu ar fi disponibile. Acest lucru ar putea, de asemenea, să ajute la combaterea depopulării anumitor localități și la creșterea atractivității acestora pentru tinerii din județ.

Consolidarea parteneriatelor între sectorul public, privat și educațional. Nu în cele din urmă este esențială dezvoltarea unor parteneriate solide între autoritățile publice, instituțiile educaționale și sectorul privat pentru a identifica rapid nevoile de competențe de pe piața muncii și a crea programe comune de formare. Consorțiile locale între companii, școli, universități și autorități pot contribui la dezvoltarea unui ecosistem educațional care să răspundă prompt schimbărilor economice și să susțină o forță de muncă pregătită pentru cerințele viitoare ale pieței.

Aceste măsuri vor contribui la o integrare mai eficientă a forței de muncă și la o stabilitate mai mare pe termen lung, adaptându-se atât cerințelor actuale, cât și provocărilor emergente de pe piața muncii.

Perspective

Privind spre viitor, piața muncii din România și, în special, din județul Satu Mare va continua să fie profund influențată de factori globali și demografici. Automatizarea proceselor industriale, dezvoltarea accelerată a tehnologiilor digitale și instabilitatea geopolitică generată de conflicte precum cel din Ucraina vor remodela cererea de forță de muncă. În paralel, tendințele demografice, precum îmbătrânirea populației active și migrația tinerilor către alte regiuni sau țări din Uniunea Europeană, vor accentua presiunea asupra pieței muncii locale.

În județul Satu Mare, automatizarea începe să aibă un impact vizibil în industrii precum cea de componente auto și electronică, unde fabricile investesc în linii de producție automatizate, reducând treptat numărul de lucrători necalificați necesari. În același timp, transformarea digitală

a serviciilor publice și a comerțului stimulează cererea pentru profesii noi, cum ar fi specialiști în IT, analiști de date sau experți în marketing digital, competențe care sunt încă deficitare la nivel local.

Flexibilitatea și adaptabilitatea vor deveni competențe-cheie pentru angajați, iar investițiile constante în formare și recalificare profesională vor fi esențiale pentru menținerea competitivității regiunii. De exemplu, proiecte precum cele dezvoltate de Camera de Comerț și Industrie Satu Mare sau de centrele de formare profesională locale pot juca un rol crucial în recalificarea lucrătorilor din sectoarele aflate în declin, cum ar fi agricultura tradițională, către domenii cu cerere crescută, cum ar fi logistica sau serviciile suport pentru afaceri.

O strategie sustenabilă de dezvoltare a forței de muncă ar trebui să vizeze promovarea educației continue, atragerea și integrarea migranților, modernizarea condițiilor de muncă, stimularea inovării tehnologice și a antreprenoriatului local. Prin programe accesibile de formare pentru adulți și prin încurajarea colaborării între instituțiile de învățământ și angajatori, astfel încât să se asigure un flux constant de competențe relevante pentru noile nevoi ale economiei. De exemplu, universitățile și colegiile tehnice din județ ar putea dezvolta parteneriate cu firmele din parcurile industriale locale pentru programe de învățământ dual.

Județul Satu Mare, situat la granița de nord-vest a României, este un punct de tranzit important pentru migranți și refugiați. Crearea de programe de integrare lingvistică, recunoașterea mai rapidă a calificărilor profesionale și inițiativele de angajare în sectoare deficitare (construcții, agricultură, îngrijire personală) ar putea transforma această provocare într-o oportunitate.

Adaptarea locurilor de muncă la standardele moderne, inclusiv promovarea muncii la distanță și a programelor de lucru flexibile, ar putea contribui la reținerea forței de muncă locale și la atragerea de specialiști din alte regiuni. Deja, unele companii IT și de outsourcing din Satu Mare au început să implementeze programe de telemuncă pentru a-și extinde baza de angajați.

Investițiile în incubatoare de afaceri, parcuri tehnologice și sprijinirea start-up-urilor inovatoare pot genera noi locuri de muncă calificate și pot reduce dependența regiunii de industriile tradiționale. De exemplu, inițiativele de tip start-up hubs, sprijinite de fonduri europene, încurajează tinerii antreprenori din Satu Mare să dezvolte soluții în domenii precum agricultura de precizie sau energia verde.

Astfel, printr-o abordare integrată, se poate construi în județul Satu Mare o piață a muncii rezilientă, incluzivă și capabilă să răspundă eficient schimbărilor rapide ale economiei moderne, asigurând în același timp o creștere economică sustenabilă și o integrare socială mai eficientă.

10. REFERINȚE

<http://statistici.insse.ro/>

<https://www.anofm.ro/>

https://satumare.insse.ro/wp-content/uploads/2024/05/Anuar_2023-SM.pdf

<https://www.cjsm.ro/>

<https://www.anofm.ro/satu-mare/4-51-rata-somajului-inregistrat-in-evidentele-ajofm-satu-mare-la-sfarsitul-lunii-iulie-2024/>

www.mfe.gov.ro

<https://asociatiastea.blogspot.com/>

<https://informatia-zilei.ro/peste-200-de-locuri-de-munca-disponibile-in-judetul-satu-mare-si-303-in-strainatate/>

www.mmuncii.ro

<https://eures.anofm.ro/>

<https://www.ilo.org/>

<https://www.igi.mai.gov.ro/>

www.buletindecarei.ro

<https://informatia-zilei.ro/>

<https://portalsm.ro/>

www.satmareanul.net

https://www.deloitte.com/ro/ro/about/press-room/studiu-deloitte-doua-treimi-dintre-companii-invoca-lipsa-de-experienta-noilor-angajati-timp-ce-posturile-de-incepatori-sunt-preluate-de-inteligenta-artificiala-stimularea-abilitatilor-umane-devine-prioritara.html?fbclid=IwY2xjawKW1nFleHRuA2FlbQlXMQABHkGxUdMhlZopd6fwd54sveflEjzO_DDSI4P7ZIJ5pH_yLWoQ9FcY8Yssde3S_aem_mn_XWeAShZlZ4_bge6C5HQ&sfnsn=wa

Anuarul Statistic al Județului Satu Mare 2022: Publicat de Direcția Județeană de Statistică Satu Mare, acest anuar oferă date detaliate despre diferite aspecte economice și sociale ale județului, inclusiv informații relevante despre piața muncii. satumare.insse.ro

Buletinul Statistic Lunar – Octombrie 2023: Acest buletin furnizează indicatori economico-sociali actualizați la nivel județean, oferind o imagine de ansamblu asupra pieței muncii din Satu Mare.

Analiza pieței muncii pentru perioada 2021-2022 la nivelul Regiunii Nord-Vest: Studiul analizează evoluțiile și situația curentă a pieței muncii în județele din regiunea Nord-Vest, inclusiv Satu Mare, evidențiind tendințele și provocările specifice.

Planul Local de Acțiune pentru Învățământul Profesional și Tehnic (PLAI) 2024: Acest document analizează piața muncii din județul Satu Mare, evidențiind tendințele și dezechilibrele provocate de restructurarea economică, precum și adaptarea forței de muncă la cerințele actuale. (disponibil la https://www.satmar.ro/web/uploads/files/PLAI_ACTUALIZAT_2024.pdf)

Strategia de Dezvoltare a Județului Satu Mare pentru perioada 2021–2030