



Interreg



Co-funded by
the European Union

NEXT Hungary – Slovakia – Romania – Ukraine

CONCORD

RAPORT CENTRALIZAT

Raport comparativ privind situația forței de muncă și a ocupării

forței de muncă în regiunea transfrontalieră

România - Ungaria - Ucraina



CONȚINUT

Contents

CONȚINUT	2
1. Rezumat executiv.....	4
1.1. Scopul raportului.....	4
1.2. Specificații metodologice	4
1.3. Concluzii comparative cheie în România, Ungaria și Ucraina	5
1.4. Semnificația măsurilor regionale comune ale pieței muncii	6
2. Introducere.....	7
2.1. Contextul și raționamentul raportului centralizat	7
2.2. Acoperire teritorială	7
2.3. Obiectivele raportului centralizat	7
3. Metodologie și surse de date.....	8
3.1. Surse principale de date pe țări	8
3.2. Limitări ale analizei secundare a datelor	9
4. Caracteristicile demografice ale forței de muncă.....	9
4.1. Populația angajată	9
4.2. Activitatea economică și ratele ocupării forței de muncă	10
4.3. Structura pe vârste și tendințele de îmbătrânire	10
4.4. Structura de gen	10
4.5. Disparități demografice regionale	12
5. Structura ocupării forței de muncă și distribuția sectorială.....	12
5.1. Ocuparea forței de muncă pe principalele sectoare economice.....	12
5.2. Structura ocupațională și nivelurile de competență.....	13
5.3. Modele regionale de specializare	15
6. Șomaj și vulnerabilități pe piața muncii	16
6.1. Ratele șomajului și tendințele	16
6.2. Șomaj pe termen lung.....	17
6.3. Șomajul în rândul tinerilor.....	17
6.4. Grupuri vulnerabile pe piața muncii	18
6.5. Șomaj ascuns și inactivitate pe piața muncii	19
7. Principalele provocări ale pieței muncii	20

7.1. Lipsa de competențe și nepotrivirea de competențe.....	20
7.2. Forța de muncă îmbătrânită și constrângerile în oferta de forță de muncă	21
7.3. Migrație și modele de mobilitate.....	22
7.4. Inegalități regionale și bariere de accesibilitate	23
7.5. Nivelurile salariilor și calitatea locurilor de muncă.....	24
8. Schimbări în forța de muncă din cauza războiului din Ucraina	25
8.1. Dinamica refugiaților și a strămutării	25
8.2. Impactul asupra ofertei și cererii de muncă	26
8.3. Provocări privind integrarea refugiaților	26
8.4. Efecte de propagare asupra piețelor muncii învecinate.....	26
9.1. Tendințe de digitalizare și automatizare	27
9.2. Inteligența artificială și schimbarea cererii de competențe	28
9.3. Modele de muncă la distanță și hibride.....	28
9.4. Sectoare emergente și în declin.....	29
9.5. Perspective pe termen mediu și lung ale pieței muncii.....	30
10. Educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții	31
10.1. Cadrul instituțional și legislativ	31
10.2. Participarea la educația și formarea adulților	32
10.3. Corelarea cu nevoile pieței muncii	33
10.4. Bariere în acces și participare	33
11. Prezentare generală a asemănărilor și diferențelor	34
11.1. Principalele asemănări între cele trei piețe ale muncii	34
11.2. Principalele diferențe între țări	35
11.3. Interdependențe transfrontaliere și regionale	35
11.4. Implicații pentru intervenții coordonate	35
12. Concluzii și perspective de viitor	36
12.1. Sinteza principalelor constatări	36
12.2. Concluzii relevante pentru politicile viitoare la nivel regional	37
13. Referințe.....	38

1. Rezumat executiv

1.1. Scopul raportului

Scopul acestui raport centralizat este de a oferi o evaluare comparativă, bazată pe dovezi, a condițiilor pieței muncii din România, Ungaria și Ucraina, bazată exclusiv pe cele trei analize secundare naționale de date pregătite în cadrul proiectului CONCORD. Raportul își propune să sintetizeze concluziile naționale într-o perspectivă regională coerentă, să identifice provocările comune și dinamica specifică fiecărei țări și să susțină formularea unor intervenții coordonate pentru piața muncii și dezvoltarea forței de muncă. Raportul intenționează, de asemenea, să susțină proiectarea unor intervenții informate și coordonate pentru dezvoltarea pieței muncii și a forței de muncă la nivel național, regional și transfrontalier, contribuind la răspunsuri politice mai eficiente și la reziliența pe termen lung a pieței muncii.

1.2. Specificații metodologice

Acest raport se bazează pe o analiză armonizată a datelor secundare realizată de partenerii proiectului din România, Ungaria și Ucraina. Datele statistice existente, înregistrările administrative și rapoartele instituționale au fost revizuite și sintetizate pentru a oferi o comparație analitică. Cadrul comparativ acoperă tendințele demografice, caracteristicile ocupării forței de muncă, vulnerabilitățile pieței muncii, sistemele de competențe și formare, precum și tendințele emergente ale pieței muncii. Indicatorii și evaluările calitative au fost aliniate pe cât posibil, iar acolo unde comparația statistică directă nu era fezabilă, s-a folosit analiza descriptivă pentru a identifica tipare și diferențe. Această abordare permite o comparație semnificativă, având în vedere variațiile în disponibilitatea datelor.

Pentru a asigura coerența și consistența internă, șablonul folosit pentru analiza secundară a fost folosit ca referință structurală în organizarea raportului centralizat, oferind o prezentare clară și cuprinzătoare a pașilor metodologici și a legăturilor dintre tendințele demografice, dinamica pieței muncii și considerentele de politică. Analizele pentru România, Ungaria și Ucraina sunt aliniate cu această logică tematică comună și au fost integrate corespunzător, cu ajustări adecvate care reflectă diferențele de acoperire statistică, focus teritorial și, în cazul Ucrainei, constrângerile specifice rezultate din contextul războiului.

1.3. Concluzii comparative cheie în România, Ungaria și Ucraina

Analiza comparativă arată că piețele muncii din România, Ungaria și Ucraina sunt influențate de un set comun de factori, reflectând totodată condiții naționale și contextuale distincte.

Îmbătrânirea demografică devine o provocare centrală în toate cele trei țări, reducând progresiv dimensiunea populației de vârstă activă și crescând rata de dependență. Această tendință este deosebit de pronunțată în regiunile rurale și periferice, unde numărul tinerilor este în scădere și există mai puțini lucrători care să înlocuiască pe cei care se pensionează.

În România și Ungaria, presiunile pieței muncii sunt în mare parte rezultatul unor procese structurale pe termen lung. Îmbătrânirea forței de muncă este intensificată și mai mult de migrația continuă spre exterior, în special a lucrătorilor tineri și calificați, ceea ce reduce forța de muncă disponibilă și crește inegalitățile regionale. Oportunitățile de angajare și locurile de muncă cu valoare mai mare rămân concentrate în zone urbane și dinamice economic, în timp ce regiunile periferice continuă să experimenteze rate mai scăzute de participare, o calitate slabă a locurilor de muncă și accesul limitat la oportunități de formare și recalificare. Aceste dezechilibre contribuie la lipsuri persistente de forță de muncă chiar și în contexte în care șomajul nu a fost complet eliminat.

Piața muncii din Ucraina prezintă o dinamică diferită, modelată în principal de consecințele războiului în curs. Strămutările la scară largă, atât interne, cât și externe, au dus la pierderi semnificative de forță de muncă și la schimbări ale ofertei regionale de forță de muncă. Instituțiile sunt supuse unei presiuni semnificative, iar ocuparea forței de muncă a devenit instabilă. Unele sectoare se confruntă cu lipsuri serioase de forță de muncă, în timp ce altele se micșorează rapid. În această situație, procesele normale de ajustare a pieței muncii nu mai funcționează eficient.

În ciuda acestor diferențe, o constatare comună esențială este coexistența lipsei de forță de muncă și a potențialului neutilizat al forței de muncă în toate cele trei țări. Sectoarele critice precum producția, construcțiile, sănătatea, logistica și serviciile digitale continuă să raporteze posturi vacante neocupate, în timp ce sistemele de educație și formare întâmpină dificultăți în a răspunde rapid și eficient cerințelor de competențe în evoluție. Această situație pune o presiune tot mai mare pe cadrele de educație vocațională, învățare pentru adulți și formare pe tot parcursul vieții, evidențiind necesitatea unor abordări mai flexibile și bazate pe cerere pentru

dezvoltarea abilităților în întreaga regiune.

Astfel, analiza comparativă arată că toate cele trei țări împărtășesc mai multe asemănări importante pe piața muncii. Declinul demografic reduce forța de muncă disponibilă, în timp ce angajatorii continuă să raporteze lipsuri de forță de muncă în domeniile tehnice, industriale, medicale și de servicii. În același timp, cererea pentru competențe digitale și transferabile crește în toate sectoarele, reflectând schimbările tehnologice mai largi și noile forme de muncă. Aceste tendințe comune afectează atât România, Ungaria, cât și Ucraina și pun o presiune tot mai mare asupra sistemelor de educație, formare și dezvoltare a forței de muncă.

În același timp, apar diferențe clare din cauza factorilor naționali și contextuali. România și Ungaria operează în medii instituționale și economice relativ stabile, ceea ce permite piețelor muncii să se adapteze treptat prin reforme de politici, migrație și schimbări sectoriale. Piața muncii din Ucraina, în schimb, este puternic influențată de perturbările legate de război, inclusiv strămutările, pierderile de forță de muncă și tensiunea instituțională. Ca urmare, în timp ce România și Ungaria experimentează schimbări structurale constante, dar lente, Ucraina trece printr-o transformare mult mai rapidă și mai puțin previzibilă, cu efecte inegale între regiuni și sectoare.

1.4. Semnificația măsurilor regionale comune ale pieței muncii

Rezultatele evidențiază importanța unor abordări regionale coordonate care depășesc politicile naționale. Este nevoie de un accent mai mare pe dezvoltarea competențelor, îmbunătățirea mobilității forței de muncă și includerea grupurilor vulnerabile, cum ar fi lucrătorii cu calificare redusă, angajații în vârstă și persoanele strămutate. Aceste priorități sunt comune în cele trei țări și nu pot fi abordate eficient separat.

Cooperarea transfrontalieră este deosebit de importantă pentru răspunsul la lipsa forței de muncă, alinierea sistemelor de educație și formare și susținerea integrării pe piața muncii a populațiilor strămutate. Inițiativele comune pot ajuta la o utilizare mai bună a competențelor disponibile și la reducerea nepotrivirii dintre cererea și oferta de forță de muncă. Un accent strategic comun pe învățarea pe tot parcursul vieții, dezvoltarea competențelor digitale și reducerea inegalităților regionale este esențial pentru a consolida reziliența pieței muncii și a promova o dezvoltare teritorială echilibrată.

2. Introducere

2.1. Contextul și raționamentul raportului centralizat

Analiza centralizată abordează necesitatea tot mai mare de a înțelege mai bine modul în care piețele muncii evoluează în România, Ungaria și Ucraina, în special în regiunile de graniță care se confruntă cu declinul populației, schimbări economice și incertitudine geopolitică. Aceste domenii au provocări similare, dar sunt adesea analizate separat, ceea ce limitează eficiența răspunsurilor politice.

Proiectul CONCORD oferă un cadru adecvat pentru a reuni analizele naționale și a le examina dintr-o perspectivă regională comună. Prin integrarea constatărilor la nivel de țară, proiectul face posibilă identificarea tendințelor comune, diferențelor cheie și oportunităților pentru acțiune coordonată peste granițe.

2.2. Acoperire teritorială

Raportul acoperă anumite regiuni din România, Ungaria și Ucraina, cu o atenție deosebită a zonelor transfrontaliere. În România, analiza se concentrează pe județul Satu Mare, în Ungaria, pe județul Szabolcs-Szatmár-Bereg și, în Ucraina, pe regiunea Transcarpată. Aceste teritorii formează o zonă transfrontalieră apropiată, caracterizată prin proximitate geografică și interacțiuni de lungă durată.

Zonele vizate împărtășesc legături istorice, economice și de mobilitate a forței de muncă comune, inclusiv naveta transfrontalieră, migrația și activitățile economice interconectate. În același timp, se confruntă cu provocări structurale similare legate de schimbările demografice, locația periferică și dezvoltarea inegală. Această combinație de caracteristici comune și contexte naționale distincte le face deosebit de potrivite pentru analiza comparativă și pentru explorarea oportunităților de piață a muncii regionale și transfrontaliere coordonate

2.3. Obiectivele raportului centralizat

Principalele obiective ale acestui raport sunt de a reuni analizele naționale secundare a datelor într-un cadru comparativ unic și coerent și de a identifica clar atât piața comună a muncii

provocări și probleme specifice fiecărei țări. Astfel, raportul își propune să ofere o prezentare structurată a asemănărilor și diferențelor din România, Ungaria și Ucraina.

În plus, analiza are scopul de a susține planificarea politicilor bazate pe dovezi la nivel național, regional și transfrontalier. Prin fundamentarea concluziilor pe date comparabile și analize comune, raportul urmărește să informeze intervenții mai eficiente și coordonate pentru dezvoltarea pieței muncii și a forței de muncă.

Principalele obiective specifice sunt:

- Să sintetizeze analizele naționale de date secundare într-un cadru comparativ coerent;
- Identificarea provocărilor comune și specifice țărilor de pe piața muncii;
- Să sprijine planificarea politicilor la nivel regional și transfrontalier.

3. Metodologie și surse de date

Analiza se bazează pe date secundare care acoperă perioada 2022-2025, în funcție de disponibilitatea datelor naționale. Datele recensământului, sondajele privind forța de muncă, înregistrările administrative și rapoartele instituționale formează baza principală de dovezi. Cifrele sunt rotunjite și indicative, concepute pentru a demonstra tendințe și contraste, nu pentru a introduce noi afirmații factuale dincolo de analizele inițiale.

3.1. Surse principale de date pe țări

- *România*

Analiza României se bazează pe date statistice naționale, sondaje privind forța de muncă, înregistrări regionale de angajare și rapoarte de politici. Datele permit analiza longitudinală și diferențierea regională, în limitările existente.

- *Ungaria*

Analiza secundară a Ungariei utilizează date de la Oficiul Central de Statistică, sisteme de dezvoltare regională, portaluri ale pieței muncii și surse administrative, acoperind la nivel județean și referințe academice.

- *Ucraina*

Analiza Ucrainei se bazează pe serviciile statistice naționale, centre regionale de ocupare a forței de muncă, organizații internaționale și agenții umanitare. Continuitatea datelor este afectată de război, necesitând o interpretare precaută.

3.2. Limitări ale analizei secundare a datelor

Utilizarea datelor secundare implică anumite limitări care trebuie recunoscute. Deși comparabilitatea dintre cele trei analize a țărilor a fost consolidată prin alinierea indicatorilor cheie, a secțiunilor tematice și a logicii analitice generale, diferențele în disponibilitatea datelor, momentul și nivelul de detaliu persistă.

În cazurile în care comparația statistică directă nu a fost posibilă, s-au folosit evaluări și interpretări calitative pentru a identifica tendințe și tipare. Deși această abordare permite o înțelegere mai cuprinzătoare a dinamicii pieței muncii, înseamnă și că unele constatări trebuie interpretate ca fiind indicative, nu strict comparabile între toate cele trei țări. Limitările cheie includ disponibilitatea inegală a datelor, în special în Ucraina, detalii limitate în datele regionale și la nivel de grup, precum și întârzieri în raportarea statistică. Aceste constrângeri afectează precizia, dar nu subminează tendințele generale.

4. Caracteristicile demografice ale forței de muncă

4.1. Populația angajată

În cele trei țări, dimensiunea și structura populației angajate reflectă atât tendințele demografice pe termen lung, cât și șocurile recente. În România, analiza se concentrează pe județul Satu Mare, unde dinamica pieței muncii este surprinsă în principal prin nivelurile șomajului și indicatori structurali, mai degrabă decât prin cifrele totale ale ocupării forței de muncă. În ciuda ratelor moderate ale șomajului, regiunea se confruntă cu lipsuri persistente de forță de muncă și presiuni puternice pe piața muncii rurale. Ocuparea forței de muncă în Ungaria în județul examinat este mai mică în termeni absoluți, în jur de 240-260 de mii de angajați, arătând o creștere treptată în ultimul deceniu. În regiunea Transcarpatică a Ucrainei, populația ocupată este estimată la aproximativ 480-500 de persoane

o mie de persoane, dar această cifră rămâne extrem de volatilă din cauza strămutărilor și migrației după izbucnirea războiului.

4.2. Activitatea economică și ratele ocupării forței de muncă

Indicatorii de activitate economică și ocuparea forței de muncă variază între cele trei țări, reflectând atât condițiile structurale, cât și disponibilitatea datelor. În Ungaria, rata activității economice în județul analizat a ajuns la aproximativ 76,5%, în timp ce rata ocupării forței de muncă a fost în jur de 59-60%, rămânând sub media națională și mai scăzută în zonele periferice și rurale. În România, condițiile pieței muncii se reflectă prin nivelurile și ratele șomajului înregistrate, care indică un șomaj moderat, alături de lipsuri persistente de forță de muncă, în special în zonele rurale. În Ucraina, ratele ocupării forței de muncă sunt semnificativ mai scăzute și mai volatile, evidențiate de aproximativ 50-53%, reflectând impactul combinat al perturbărilor cauzate de război, strămutărilor și slăbiciunilor structurale de lungă durată pe piața muncii.

4.3. Structura pe vârste și tendințele de îmbătrânire

Toate cele trei piețe ale muncii sunt caracterizate de o forță de muncă îmbătrânită. În România și Ungaria, lucrătorii cu vârsta de 50+ reprezintă deja aproximativ 30-35% din populația angajată, în timp ce ponderea tinerilor lucrători cu vârste între 15-29 de ani a scăzut la aproximativ 15-18%. Ucraina prezintă un dublu tipar: tendințe de îmbătrânire similare cu vecinii săi, combinate cu o reducere accentuată a lucrătorilor de vârstă activă datorită migrației și mobilizării. Ca urmare, populația de vârstă activă scade mai rapid decât ar sugera în mod normal ratele de înlocuire.

4.4. Structura de gen

În România, analiza secundară evidențiază diferențele de gen în principal prin modele sectoriale și ocupaționale. Angajarea femeilor este mai puternic reprezentată în servicii, educație, sănătate și activități administrative, în timp ce angajarea bărbaților este mai frecventă în industrie, construcții, transport și ocupații manuale. Aceste tipare sunt deosebit de vizibile în zonele rurale și periferice, unde rolurile sectoriale tradiționale rămân influente.

În Ungaria, se poate observa o diviziune similară. Datele ocupaționale indică o concentrație de femei în ocupații legate de servicii, administrative și servicii umane, în timp ce bărbații domină rolurile industriale, de construcții, logistică și operare a mașinilor. Deși participarea generală de gen pare relativ echilibrată, oportunitățile de angajare și calitatea locurilor de muncă diferă semnificativ în funcție de sector și locație.

În Ucraina, dezechilibrele de gen au devenit mai pronunțate din 2022. Factorii legați de război, inclusiv mobilizarea militară și migrația masculină spre exterior, au dus la o proporție mai mare a femeilor care rămân active pe piața muncii civile. Ca urmare, femeile joacă un rol din ce în ce mai central în servicii, administrația publică, sănătatea, educație și activitățile umanitare, în timp ce tiparele generale ale participării de gen s-au schimbat mai vizibil decât în România și Ungaria.

4.5. Disparități demografice regionale

Disparitățile regionale sunt pronunțate. Zonele rurale periferice din România și Ungaria înregistrează un declin mai puternic al populației, rapoarte de dependență mai ridicate și o participare mai scăzută pe piața muncii. Centrele urbane și capitalele regionale concentrează muncitorii tineri și mai bine educați. În Ucraina, disparitățile demografice sunt intensificate de tiparele inegale de strămutare, regiunile gazdă confruntându-se cu presiuni temporare ale populației și nepotriviri în oferta de forță de muncă.

5. Structura ocupării forței de muncă și distribuția sectorială

5.1. Ocuparea forței de muncă pe principalele sectoare economice

- **Agricultură**

Agricultura rămâne o componentă importantă a pieței muncii în Ucraina și în părți din zonele rurale ale României, deși rolul său variază semnificativ între țări. În România, analiza secundară evidențiază caracterul rural puternic al pieței muncii și prevalența ocupării sub calificare, sugerând o relevanță continuă a activităților agricole și legate de agricultură, în special în zonele rurale. În regiunea Transcarpatică a Ucrainei, agricultura reprezintă o pondere substanțială din ocuparea forței de muncă, estimată la 25-35%, adesea la scară mică, familială sau

forme semi-formale. În Ungaria, ocuparea forței de muncă în agricultură este considerabil mai scăzută, în jur de 3%, reflectând o mecanizare mai ridicată, transformarea structurală și rolul în scădere al agriculturii ca sursă de locuri de muncă înregistrate.

▪ **Industrie și producție**

Industria și producția joacă un rol important în Ungaria și rămân prezente în unele părți ale României. În județul Szabolcs-Szatmár-Bereg din Ungaria, ocupațiile legate de industrie — inclusiv producție, construcții și operarea mașinilor — reprezintă aproximativ 26-27% din totalul ocupării forței de muncă, subliniind importanța continuă a activității industriale pe piața muncii regionale. În România, analiza secundară evidențiază prezența ocupării forței de muncă industriale și a lipsei de forță de muncă în ocupațiile tehnice, indicând o structură industrială mixtă și teritorial inegală. În regiunea Transcarpațică a Ucrainei, ocuparea forței de muncă industriale reprezintă aproximativ 15-25% din totalul ocupării forței de muncă și este puternic afectată de perturbările lanțului de aprovizionare, reducerea capacității de producție și constrângerile economice mai largi legate de război.

▪ **Servicii**

Sectorul serviciilor joacă un rol important pe piețele muncii din toate cele trei țări, deși greutatea sa relativă variază în funcție de contextul național și regional. În România, analiza secundară evidențiază rolul semnificativ al serviciilor — în special comerțul, administrația publică, educația și sănătatea — fără a oferi o pondere cuantificată din totalul ocupării forței de muncă. În județul Szabolcs-Szatmár-Bereg din Ungaria, ocupațiile legate de servicii reprezintă aproximativ 35-36% din totalul ocupării forței de muncă, indicând un sector de servicii substanțial, dar nu dominant, alături de industrie și ocupații cu calificare redusă. În regiunea Transcarpațică a Ucrainei, serviciile reprezintă aproximativ 35-45% din totalul ocupării forței de muncă, cu o creștere recentă în logistică, servicii umanitare și administrația publică legată de nevoile legate de război.

5.2. Structura ocupațională și nivelurile de competență

Ocupațiile cu calificare scăzută și medie continuă să domine structurile de angajare, în special în regiunile periferice și rurale din cele trei țări. Acest lucru reflectă o diversificare limitată și accesul restricționat la oportunități de muncă cu calificări superioare în afara marilor centre urbane.

În România, analiza secundară indică clar o concentrație ridicată de șomeri cu niveluri scăzute sau de bază de educație, alături de caracteristici puternice ale pieței muncii rurale. Acești factori sugerează că ocupațiile cu calificare scăzută și medie rămân predominante, în special în zonele rurale, în timp ce oportunitățile de angajare cu calificări superioare sunt limitate și concentrate geografic în centrele urbane (precum Satu Mare sau Carei). Ca urmare, mulți lucrători se confruntă cu oportunități limitate de mobilitate ascendentă, acces limitat la locuri de muncă stabile și bine plătite și un risc mai mare de șomaj pe termen lung sau inactivitate pe piața muncii, în special în regiunile periferice.

În Ungaria, analiza arată că o pondere substanțială a ocupării forței de muncă, în jur de 35-40%, este concentrată în ocupații care necesită calificări scăzute sau de bază, inclusiv ocupații elementare, operatori de mașini și muncitori manuali. Ocupațiile cu înaltă calificare, precum profesioniștii și tehnicienii, reprezintă o pondere mai mică, estimată la aproximativ 20-25%, și sunt concentrate în mare parte în centrele urbane și în zone economice mai puternice, precum Nyiregyhaza, Mateszalka, Nyirbator și Kisvarda. Alte zone, precum Csengeri sau Ibranyi, au un număr redus de întreprinderi și o greutate economică redusă. Lipsa oportunităților formale de angajare în aceste regiuni crește rolul ocupării informale. Acest lucru contribuie la diferențe spațiale clare în calitatea locurilor de muncă și nivelul veniturilor.

În Ucraina, polarizarea competențelor este mai pronunțată. Deși forța de muncă include un număr semnificativ de persoane foarte educate și calificate, mulți sunt angajați sub nivelul lor de calificare sau în afara domeniului lor de expertiză. Strămutările cauzate de război, perturbarea pieței muncii și disponibilitatea limitată a locurilor de muncă potrivite au crescut subocuparea lucrătorilor calificați. În același timp, cererea rămâne ridicată pentru forță de muncă cu calificări scăzute și medii în agricultură, servicii de bază și activități legate de reconstrucție, consolidând nepotrivirile dintre oferta de competențe și cererea pieței de muncă.

Prevalența ocupațiilor cu calificare scăzută și medie, combinată cu concentrarea locurilor de muncă cu calificare ridicată în zonele urbane, contribuie la inegalități regionale persistente. Abordarea acestor dezechilibre va necesita dezvoltarea țintită a competențelor, un acces îmbunătățit la formare în regiunile periferice și legături mai puternice între sistemele educaționale și nevoile locale ale pieței muncii.

5.3. Modele regionale de specializare

Specializarea regională în România, Ungaria și Ucraina este modelată de căile de dezvoltare economică pe termen lung și de condițiile locale. Aceste tipare influențează tipurile de locuri de muncă disponibile în fiecare regiune și ajută la explicarea diferențelor continue în calitatea ocupării forței de muncă și venituri între zone.

În România, regiunea de graniță analizată are un caracter rural puternic. Ocuparea forței de muncă este strâns legată de agricultură și activități legate de agricultură, în special în sate și așezări mai mici. Deși cifrele exacte nu sunt disponibile, ponderea mare a populației rurale și concentrarea șomajului în zonele rurale indică faptul că multe locuri de muncă sunt slab calificate și oferă venituri și stabilitate limitate. Activitatea industrială există, dar este distribuită inegal și nu oferă suficiente oportunități de angajare în întreaga regiune.

În Ungaria, specializarea regională este mai echilibrată. Județul analizat combină activități industriale, precum producția, construcțiile și logistica, cu un sector de servicii semnificativ. Aceste clustere industriale oferă locuri de muncă mai stabile și mai bine plătite, în special în zonele conectate la rutele de transport și lanțurile de aprovizionare transfrontaliere. Totuși, nu toate părțile județului beneficiază în mod egal, iar unele zone periferice încă depind de locuri de muncă cu calificare redusă și locuri de muncă publice.

În regiunea Transcarpatică a Ucrainei, agricultura rămâne o sursă cheie de locuri de muncă, în special în zonele rurale unde agricultura la scară mică este comună. Activitățile industriale sunt prezente, dar limitate și inegale, făcându-le vulnerabile la șocuri economice. De la începutul războiului, activitățile de servicii legate de logistică, asistență umanitară și administrație publică au crescut, în special în centrele urbane.

În toate cele trei țări, serviciile sunt concentrate în orașele mai mari, unde se află instituții publice, educație, sănătate și comerț. Această concentrare întărește decalajul dintre zonele urbane și cele rurale. Regiunile urbane oferă locuri de muncă mai diverse și de calitate superioară, în timp ce zonele rurale și periferice se confruntă cu mai puține oportunități, salarii mai mici și riscuri mai mari de șomaj sau migrație în afara orașului.

6. Șomaj și vulnerabilități pe piața muncii

6.1. Ratele șomajului și tendințele

Nivelurile șomajului în România și Ungaria pot fi descrise ca moderate, deși variază semnificativ între regiuni și grupuri de populație. În România, analiza secundară raportează o rată a șomajului de aproximativ 5% în județul Satu Mare (de exemplu, 5,14% în decembrie 2024). Deși această rată nu indică un șomaj sever la nivel agregat, ea maschează probleme structurale importante, inclusiv o concentrație ridicată a șomajului în zonele rurale, șomajul pe termen lung în rândul lucrătorilor cu calificare redusă și lipsuri persistente de forță de muncă în anumite sectoare. Acest lucru evidențiază coexistența șomajului și a cererii nesatisfăcute de muncă.

În Ungaria, ratele șomajului rămân relativ scăzute, în general în intervalul 4-6%. Totuși, similar cu România, zonele defavorizate și periferice experimentează un șomaj mai ridicat și o atașare mai slabă pe piața muncii. Șomajul pe termen lung și accesul limitat la locuri de muncă de calitate rămân provocări, în special pentru lucrătorii slab calificați și grupele de vârstă mai înaintate, în ciuda indicatorilor generali favorabili. Deși cifrele oficiale ale șomajului din județul Szabolcs-Szatmár-Bereg arată o tendință descendentă, această îmbunătățire trebuie interpretată cu prudență. Un factor semnificativ din spatele scăderii a fost extinderea schemelor de angajare publică, mai degrabă decât crearea susținută de locuri de muncă pe piața muncii deschise.

În Ucraina, șomajul este atât mai ridicat, cât și mai volatil. Analiza secundară indică rate ale șomajului în intervalul 10-11%, reflectând efectele combinate ale reducerii cererii de forță de muncă, perturbării afacerilor, strămutării și tensiunii instituționale cauzate de război. Aceste cifre fluctuează semnificativ între regiuni și în timp, făcând șomajul o provocare mai instabilă și acută decât în țările vecine. Ca urmare, șomajul în Ucraina este strâns legat nu doar de slăbiciunile structurale ale pieței muncii, ci și de condițiile de criză continue.

Prin urmare, deși România și Ungaria prezintă rate relativ moderate ale șomajului, aceste cifre trebuie interpretate cu prudență din cauza șomajului ascuns, inactivității și disparităților regionale. În Ucraina, șomajul rămâne o problemă centrală și extrem de volatilă pe piața muncii, strâns legată de evoluții economice și geopolitice mai largi.

6.2. Șomaj pe termen lung

Șomajul pe termen lung rămâne o problemă critică în România și Ungaria. În regiunile defavorizate, până la 40-50% dintre șomerii înregistrați pot fi șomeri mai mult de 12 luni. Acest lucru reflectă niveluri scăzute de calificare, mobilitate limitată și cerere slabă de forță de muncă locală. În Ucraina, șomajul pe termen lung este în creștere, dar este dificil de măsurat cu acuratețe din cauza lacunelor de date.

6.3. Șomajul în rândul tinerilor

Șomajul în rândul tinerilor rămâne constant mai ridicat decât șomajul general din cele trei țări, reflectând dificultățile structurale de intrare pe piața muncii pentru tineri. Experiența limitată de muncă, nepotrivirile de competențe și legăturile slabe dintre sistemele educaționale și angajatori continuă să afecteze tinerii căutători de locuri de muncă, în special în regiunile periferice.

În România, analiza secundară evidențiază vulnerabilitatea tinerilor pe piața muncii, în special a celor cu niveluri scăzute de educație și a celor care trăiesc în zone rurale. Dificultățile de acces la un loc de muncă stabil și disponibilitatea limitată a locurilor de muncă de nivel de intrare sugerează că șomajul în rândul tinerilor este semnificativ mai mare decât rata generală a șomajului, chiar dacă nu sunt raportate cifre exacte.

În Ungaria, șomajul în rândul tinerilor rămâne peste nivelul general al șomajului. Deși ratele s-au îmbunătățit în timp, tinerii (în special absolvenții recenți și cei din regiunile defavorizate) continuă să se confrunte cu riscuri mai mari de șomaj și locuri de muncă instabile. Acest lucru reflectă provocările continue legate de tranziția de la școală la muncă și disparitățile regionale în oportunitățile de angajare.

În Ucraina, șomajul în rândul tinerilor este mai mare și mai volatil. Analiza secundară indică faptul că șomajul în rândul tinerilor poate depăși 20%, în special în rândul absolvenților recenți și tinerilor strămutați. Perturbările generate de război, deplasările forțate ale populației și reducerea disponibilității locurilor de muncă adecvate pentru debutanți au afectat semnificativ perspectivele de integrare pe piața muncii pentru generațiile tinere.

Șomajul ridicat în rândul tinerilor din cele trei țări indică bariere structurale în intrarea pe piața muncii. Abordarea acestor provocări va necesita măsuri țintite, cum ar fi îmbunătățirea

formării profesionale, implicare mai puternică a angajatorilor, ucenicii și sprijin personalizat pentru tinerii din zonele rurale, defavorizate și afectate de criză.

6.4. Grupuri vulnerabile pe piața muncii

Grupurile vulnerabile de pe piața muncii din România, Ungaria și Ucraina includ muncitorii slab calificați, lucrătorii în vârstă cu vârsta de 55 de ani și peste, populațiile rurale, minoritățile etnice și persoanele strămutate. Aceste grupuri sunt constant expuse riscurilor mai mari de șomaj, inactivitate, angajare informală și excludere pe termen lung de pe piața muncii, deși intensitatea și factorii de vulnerabilitate diferă de la țară la țară și regiune.

În România, analiza secundară evidențiază suprareprezentarea puternică a persoanelor cu calificare redusă și scăzută educație în rândul șomerilor, în special în zonele rurale. Lucrătorii mai în vârstă se confruntă cu dificultăți tot mai mari în a reveni la locul de muncă după ce au rămas șomeri, din cauza accesului limitat la recalificare și a preferințelor angajatorilor pentru muncitori mai tineri. Populațiile rurale sunt afectate în special de disponibilitatea limitată a locurilor de muncă, legăturile slabe de transport și dependența de munca sezonieră sau informală. Minoritățile etnice sunt, de asemenea, mai expuse la excluderea pe piața muncii, adesea suprapunându-se cu niveluri scăzute de educație și rezidență rurală.

În Ungaria, se observă tipare similare de vulnerabilitate. Lucrătorii cu calificare redusă și angajații mai în vârstă sunt mai predispuși să experimenteze șomaj pe termen lung sau să părăsească complet piața muncii. Zonele periferice și rurale prezintă concentrații mai mari de grupuri defavorizate, în timp ce minoritățile etnice se confruntă cu bariere persistente legate de educație, abilități și discriminare. Deși nivelurile generale ale ocupării forței de muncă sunt relativ ridicate, aceste grupuri beneficiază mai puțin de tendințele pozitive ale pieței muncii și rămân slab integrate.

În Ucraina, vulnerabilitatea este intensificată de factori legați de război. Persoanele strămutate, inclusiv persoanele strămutate intern și cei reveniți, se confruntă cu dificultăți semnificative în a obține un loc de muncă stabil din cauza problemelor de documentare, a nepotrivirii de competențe și a oportunităților limitate de angajare la nivel local. Lucrătorii mai în vârstă și persoanele cu calificare redusă sunt afectate în mod special de perturbarea pieței muncii, în timp ce angajarea informală a crescut ca mecanism de adaptare. Inegalitățile etnice și regionale

adâncesc și mai mult excluderea pe piața muncii în anumite zone. Analizele confirmă că vulnerabilitatea pe piața muncii este strâns legată de competențe scăzute, vârstă, localizare și statut de strămutare. Fără intervenții politice țintite, precum instruire personalizată, măsuri active pe piața muncii, mobilitate îmbunătățită și dezvoltare regională incluzivă, aceste grupuri vor rămâne probabil la marginea creșterii ocupării forței de muncă, chiar și în perioade de îmbunătățire generală a pieței muncii.

6.5. Șomaj ascuns și inactivitate pe piața muncii

Șomajul ascuns rămâne o caracteristică semnificativă a piețelor muncii din România, Ungaria și Ucraina, deși se manifestă în moduri diferite în cele trei contexte. Cifrele oficiale ale șomajului subestimează adesea amploarea reală a excluderii pe piața muncii, deoarece un număr considerabil de persoane fie sunt angajate în forme de angajare care nu reflectă o integrare reală pe piața muncii, fie s-au retras complet din căutarea activă a unui loc de muncă.

În România și Ungaria, schemele de angajare publică joacă, de asemenea, un rol în modelarea șomajului ascuns. Deși aceste programe oferă sprijin temporar pentru venituri și mențin atașamentul pe piața muncii, ele maschează și slăbiciunile structurale ale piețelor locale ale muncii. O parte substanțială a participanților rămâne în locuri de muncă publice pentru perioade îndelungate, în special în zonele defavorizate și rurale. În plus, munca informală sau semi-formală — în special în agricultură, construcții și servicii personale — absoarbe o parte din forța de muncă care altfel ar părea șomeră. Lucrătorii descurajați, care încetează să mai caute activ un loc de muncă din cauza încercărilor repetate eșuate sau a oportunităților locale limitate, reduc și mai mult cifrele vizibile ale șomajului.

În Ucraina, șomajul ascuns și inactivitatea au crescut brusc din 2022 ca urmare a perturbărilor legate de război. Strămutările la scară largă, închiderea afacerilor și nesiguranța au determinat mulți indivizi să iasă din locuri de muncă formale fără a se înregistra neapărat ca șomeri. Munca informală s-a extins ca strategie de adaptare, în special în agricultură, servicii mici și activități pe termen scurt sau neregulate. În același timp, inactivitatea pieței muncii a crescut în rândul lucrătorilor în vârstă, persoanelor strămutate și celor care se confruntă cu responsabilități de îngrijire sau constrângeri de mobilitate, ceea ce face dificilă surprinderea completă a excluderii pe piața muncii prin statistici oficiale.

Prezența șomajului ascuns și a creșterii inactivității complică evaluarea pieței muncii și proiectarea politicilor. Deși ratele șomajului la nivel general pot părea moderate, acestea ascund adesea probleme structurale mai profunde, legate de calitatea locului de muncă, nepotrivirea competențelor și accesul limitat la un loc de muncă stabil.

7. Principalele provocări ale pieței muncii

7.1. Lipsa de competențe și nepotrivirea de competențe

În ciuda prezenței șomajului, angajatorii din toate cele trei țări raportează constant lipsuri de forță de muncă în sectoare-cheie. Aceste lipsuri sunt deosebit de vizibile în ocupațiile tehnice, sănătate, logistică, construcții și, din ce în ce mai mult, în rolurile digitale și legate de Tehnologia Informației și Comunicațiilor (TIC). Această situație indică un dezechilibru între abilitățile disponibile în forța de muncă și cele cerute de angajatori.

În România, analiza secundară evidențiază coexistența șomajului înregistrat cu dificultăți persistente în ocuparea posturilor vacante, în special în meseriile calificate și ocupațiile tehnice. Deși nu sunt furnizate rate precise de vacanță, angajatorii raportează provocări continue în recrutare, ceea ce indică faptul că candidații disponibili adesea nu dețin calificările sau abilitățile practice necesare. Această nepotrivire este accentuată de procentul ridicat al persoanelor șomere cu niveluri scăzute de educație și acces limitat la oportunități de recalificare.

În Ungaria, lipsa forței de muncă este, de asemenea, bine documentată, în special în domeniile producției, logisticii, sănătății și TIC. Chiar și în regiunile unde șomajul rămâne relativ scăzut, angajatorii se confruntă cu dificultăți în a recruta lucrători suficient de calificați, ceea ce sugerează că strângerea pieței muncii este determinată mai degrabă de decalaje calitative în competențe decât de constrângerile generale ale ofertei de forță de muncă.

O provocare structurală majoră în regiune este lipsa oportunităților de formare profesională și a forței de muncă calificate adecvate, combinată cu excluderea tot mai mare a lucrătorilor mai în vârstă de pe piața muncii și lipsa experienței practice de muncă în rândul celor care caută un loc de muncă. Împreună, acești factori contribuie la menținerea dependenței de schemele publice de ocupare a forței de muncă ca punct de intrare pe piața muncii, mai degrabă decât ca o tranziție

temporară către angajarea primară pe piața muncii.

Ca urmare, oferta de forță de muncă devine tot mai incapabilă să se adapteze la cerințele economice în schimbare. Segmente mari ale forței de muncă se confruntă cu dificultăți în a răspunde noilor așteptări în ceea ce privește nivelul competențelor, mobilitatea și cerințele salariale. Restructurarea economică, automatizarea și prezența tot mai mare a forței de muncă externe nu doar că au remodelat structurile ocupaționale, ci au și mărit decalajele dintre grupurile sociale.

Lucrătorii cu abilități digitale solide, calificări profesionale și adaptabilitate sunt mai bine poziționați să acceseze noi oportunități de angajare și să-și îmbunătățească condițiile de trai. În contrast, grupurile defavorizate anterior — inclusiv muncitorii slab calificați, persoanele în vârstă, comunitățile rome și locuitorii unor mici așezări rurale — devin tot mai îndepărtate de piața principală a muncii și, în unele cazuri, de angajarea formală în ansamblu. Acest proces întărește polarizarea socială și a pieței muncii și reprezintă o provocare pe termen lung pentru dezvoltarea economică incluzivă.

În Ucraina, lipsa forței de muncă este agravată de factori legați de război, inclusiv strămutarea forței de muncă, mobilizarea și migrația. Lucrătorii calificați din domeniile tehnice și profesionale sunt adesea indisponibili local, în timp ce cererea rămâne ridicată în sectoarele legate de întreținerea infrastructurii, sănătate, logistică și reconstrucție. În același timp, mulți șomeri sau inactivi nu au abilitățile necesare pentru a ocupa aceste roluri.

Persistența posturilor vacante neocupate alături de șomajul în cele trei țări evidențiază o nepotrivire structurală de competențe, nu o problemă ciclică pe piața muncii. Abordarea acestei probleme va necesita măsuri țintite de recalificare și perfecționare a competențelor, legături mai puternice între sistemele educaționale și nevoile pieței muncii și căi de învățare mai flexibile pentru adulți, în special în regiunile defavorizate și periferice.

7.2. Forța de muncă îmbătrânită și constrângerile în oferta de forță de muncă

Creșterea ponderii lucrătorilor în vârstă reprezintă o constrângere majoră asupra ofertei de forță de muncă în toate cele trei țări și se așteaptă să agraveze penuria de forță de muncă în anii următori. Îmbătrânirea demografică reduce numărul persoanelor care intră pe piața muncii, crescând în același timp numărul pensionărilor, creând nevoi tot mai mari de înlocuire, greu de

acoperit, în special în regiunile deja afectate de migrație și rezerve limitate de forță de muncă.

În România, analiza secundară evidențiază o tendință clară de îmbătrânire a forței de muncă, reflectată în creșterea proporției persoanelor șomere și inactive cu vârsta de 50 de ani și peste, precum și în scăderea numărului de tineri căutători. Deși analiza nu oferă proiecții explicite care să compare pensionările și intrarea pe piața muncii, structura demografică și migrarea persistentă a cohortelor mai tinere indică faptul că ieșirile de pe piața muncii depășesc din ce în ce mai mult numărul de intrări. Această dinamică contribuie la penuria continuă a forței de muncă, în special în ocupațiile tehnice, industriale și de servicii, în ciuda prezenței continue a șomajului.

În Ungaria, îmbătrânirea demografică este la fel de avansată și mai bine documentată. Analiza secundară indică o scădere a populației de vârstă activă și o pondere în creștere constantă a lucrătorilor mai în vârstă. Pe măsură ce generațiile tinere care intră pe piața muncii sunt tot mai reduse numeric, angajatorii se confruntă cu dificultăți crescânde în înlocuirea lucrătorilor care se pensionează, în special în domenii precum industria prelucrătoare, sănătatea și meseriile calificate. Aceste tendințe sugerează că constrângerile de ofertă de forță de muncă sunt structurale și probabil se vor intensifica în timp, chiar și în absența unei expansiuni economice.

Ucraina se confruntă cu pierderi și mai severe în oferta de forță de muncă. Pe lângă declinul demografic pe termen lung și îmbătrânirea, piața muncii a fost puternic afectată de migrația la scară largă spre exterior, deplasarea internă și mobilizarea militară. Acești factori au eliminat un număr semnificativ de persoane de vârstă activă de pe piețele locale ale muncii, în special bărbați aflați în vârste lucrativă și profesioniști calificați. Ca urmare, lipsa forței de muncă în Ucraina este mai accentuată, mai inegală între regiuni și mai puțin predictibilă decât în țările vecine.

Constrângerile de ofertă de forță de muncă legate de îmbătrânire, combinate cu migrația și șocurile de criză, reprezintă o provocare critică pe termen lung. Fără măsuri eficiente pentru prelungirea vieții profesionale, atragerea și păstrarea lucrătorilor tineri și îmbunătățirea productivității prin îmbunătățirea competențelor și tehnologie, lipsa forței de muncă este probabil să se adâncească în toate cele trei țări.

7.3. Migrație și modele de mobilitate

Migrația muncii spre exterior continuă să joace un rol semnificativ în modelarea dinamicii pieței

muncii atât în România, cât și în Ungaria. În România, analiza secundară indică fluxuri susținute de migrație, în special în rândul lucrătorilor tineri și calificați, care reduc forța de muncă disponibilă în regiunile periferice și de frontieră. Această tendință slăbește piețele locale ale muncii, limitează numărul de lucrători calificați și crește presiunea asupra angajatorilor, mai ales în sectoarele deja afectate de lipsa de competențe. Migrația contribuie, de asemenea, la îmbătrânirea demografică, deoarece cohortele mai tinere pleacă, în timp ce lucrătorii mai în vârstă rămân în forța de muncă locală.

Ungaria experimentează modele de migrație similare, deși ceva mai moderate. Tinerii și muncitorii calificați continuă să caute oportunități de angajare în străinătate sau în regiuni mai dezvoltate, contribuind la lipsa forței de muncă în județele mai puțin dezvoltate. Deși nivelurile generale ale ocupării forței de muncă rămân relativ stabile, migrația spre exterior reduce capacitatea pe termen lung a piețelor regionale de muncă de a-și reînnoi forța de muncă și de a răspunde cererii de competențe în schimbare.

În Ucraina, dinamica migrației este mult mai complexă și intensă. Pe lângă migrația forței de muncă de lungă durată, războiul a declanșat strămutări la scară largă, inclusiv migrație internațională și mișcări interne în interiorul țării. Aceste procese au remodelat oferta regională de forță de muncă într-un mod inegal și imprevizibil. Unele regiuni se confruntă cu penurii severe de forță de muncă din cauza pierderilor de forță de muncă, în timp ce altele experimentează surplusuri temporare de forță de muncă legate de sosirea persoanelor strămutate. Ca urmare, migrația a devenit un factor central care influențează stabilitatea pieței muncii, disparitățile regionale și fezabilitatea eforturilor de redresare și reconstrucție.

Tiparele migrației din cele trei țări afectează semnificativ oferta de forță de muncă, disponibilitatea competențelor și echilibrul regional. Abordarea acestor provocări va necesita politici coordonate menite să păstreze talentele, să faciliteze migrația de întoarcere acolo unde este posibil și să susțină integrarea pe piața muncii a populațiilor strămutate.

7.4. Inegalități regionale și bariere de accesibilitate

Infrastructura limitată de transport, limitările economice și constrângerile locuințelor continuă să restricționeze mobilitatea forței de muncă și accesul la locuri de muncă în cele trei țări, cu efecte în special în zonele rurale. În România, analiza secundară indică o conectivitate slabă între așezările rurale și centrele urbane de ocupare a forței de muncă, ceea ce reduce capacitatea

căutătorilor de locuri de muncă de a accesa locurile de muncă disponibile chiar și atunci când există locuri vacante. Transportul public insuficient și timpii lungi de navetă descurajează și mai mult participarea pe piața muncii, în special în rândul lucrătorilor cu venituri mici și mai în vârstă.

În Ungaria, deși infrastructura de transport este în general mai dezvoltată, există lacune semnificative în zonele periferice și de frontieră. Aceste zone au adesea acces limitat la coridoare majore de transport și centre de ocupare a forței de muncă, ceea ce limitează naveta zilnică și reduce oportunitățile de angajare pentru rezidenți. Disponibilitatea locuințelor și accesibilitatea limitează, de asemenea, mobilitatea, deoarece lucrătorii întâmpină dificultăți în a se reloca mai aproape de centrele de angajare sau zonele industriale.

În Ucraina, constrângerile infrastructurii sunt agravate de daunele și dezordinea cauzate de război. Rețelele de transport din unele regiuni au fost degradate, iar lipsa locuințelor a apărut din cauza strămutărilor și migrației interne. Acești factori reduc semnificativ mobilitatea geografică și creează nepotriviri între locurile de muncă și locurile de muncă disponibile. Ca urmare, chiar și atunci când există cerere de forță de muncă, accesul la locuri de muncă rămâne inegal și foarte dependent de locație.

Constrângerile de mobilitate întăresc inegalitățile regionale ale pieței muncii și limitează eficacitatea mecanismelor de ajustare a pieței muncii. Îmbunătățirea conectivității transporturilor, sprijinirea dezvoltării economice locale și abordarea constrângerilor locuințelor sunt, prin urmare, esențiale pentru a îmbunătăți accesul la locuri de muncă și a reduce disparitățile teritoriale.

7.5. Nivelurile salariilor și calitatea locurilor de muncă

Disparitățile salariale reprezintă un factor semnificativ care modelează piața muncii în cele trei țări. În regiunile periferice, salariile sunt constant mai mici decât în capitalele naționale și în zonele urbane dinamice economic. Acest fapt reduce atractivitatea locurilor de muncă locale și limitează capacitatea angajatorilor de a păstra lucrătorii. Aceste decalaje salariale sunt strâns legate de diferențele de productivitate, structura sectorială și concentrarea activităților cu valoare mai mare în centrele urbane.

În România, deși analiza secundară nu oferă date detaliate privind salariile, evidențiază o calitate slabă a locurilor de muncă și oportunitățile limitate de angajare în zonele rurale și periferice.

Aceste caracteristici sugerează puternic niveluri salariale mai scăzute comparativ cu mediile naționale și urbane, ceea ce încurajează migrația spre exterior și reduce stimulentele pentru tinerii și persoanele calificate de a rămâne sau de a se întoarce în regiune. Ca urmare, angajatorii se confruntă cu dificultăți persistente în recrutare, în ciuda prezenței persoanelor șomere sau inactive.

În Ungaria, diferențele salariale între regiuni sunt mai clar vizibile. Comitatele periferice oferă, de obicei, salarii semnificativ mai mici decât regiunile centrale și vestice, reflectând o concentrare a locurilor de muncă cu calificare scăzută și medie și mai puține sectoare cu productivitate ridicată. Aceste disparități contribuie la mobilitatea internă și externă a forței de muncă, deoarece lucrătorii caută locuri de muncă mai bine plătite în alte părți, slăbind și mai mult piețele locale ale muncii.

În Ucraina, disparitățile salariale sunt amplificate de perturbările economice legate de război. Regiunile afectate de strămutări și reducerea activității economice oferă adesea locuri de muncă limitate și prost plătite, în timp ce cererea de forță de muncă în anumite sectoare nu se traduce prin salarii competitive. Această situație întărește presiunile migrației și adâncește lipsa forței de muncă în ocupațiile cheie.

Astfel, disparitățile persistente de salarii reduc atractivitatea locurilor de muncă în regiunile periferice și contribuie la migrația continuă și la lipsa forței de muncă. Abordarea acestor dezechilibre necesită nu doar măsuri pe piața muncii, ci și politici mai largi de dezvoltare regională menite să îmbunătățească calitatea locurilor de muncă, productivitatea și nivelul veniturilor în zonele defavorizate.

8. Schimbări în forța de muncă din cauza războiului din Ucraina

8.1. Dinamica refugiaților și a strămutării

Războiul din Ucraina a declanșat unul dintre cele mai ample procese de deplasare a populației din Europa în ultimele decenii, cu efecte directe și indirecte asupra tuturor celor trei piețe ale muncii. Cu titlu ilustrativ, Ucraina a înregistrat deplasarea a 5–6 milioane de persoane în afara

țării și a câtorva milioane la nivel intern. Numai în regiunea Transcarpatia, la momentele de vârf s-au înregistrat creșteri temporare ale populației de 10–15%, generând schimbări demografice și dezechilibre rapide pe piața muncii. România și Ungaria au acționat în principal ca țări de tranzit și, parțial, de găzduire, regiunile de frontieră înregistrând afluxuri pe termen scurt echivalente cu 1–3% din populația locală, adesea concentrate în centre urbane și noduri logistice.

8.2. Impactul asupra ofertei și cererii de muncă

În Ucraina, oferta de muncă a scăzut considerabil în mai multe sectoare ca urmare a migrației, mobilizării și insecurității. Cu titlu ilustrativ, forța de muncă disponibilă în anumite industrii (construcții, industrie prelucrătoare, sănătate) ar fi putut scădea cu 15–25% comparativ cu nivelurile anterioare războiului. În același timp, cererea de muncă a crescut în domenii precum logistică, servicii umanitare, administrație publică și asistență socială. În România și Ungaria, afluxurile de refugiați au avut un impact agregat limitat asupra ofertei de muncă, dar au generat efecte localizate, în special în servicii slab calificate, muncă sezonieră și ocupații din domeniul îngrijirii.

8.3. Provocări privind integrarea refugiaților

Integrarea refugiaților pe piața muncii se confruntă cu multiple bariere. Constrângerile lingvistice afectează aproximativ 40–50% dintre persoanele strămutate, iar dificultățile legate de recunoașterea competențelor și documentației limitează suplimentar șansele de angajare. Chiar și acolo unde există cerere de forță de muncă, mulți refugiați sunt angajați sub nivelul calificării lor, ceea ce conduce la subocupare, în locul unei valorificări eficiente a competențelor. Din perspectivă de politici publice, acest lucru evidențiază necesitatea evaluării rapide a competențelor, a mecanismelor de recunoaștere și a programelor de formare lingvistică orientate, pentru a preveni excluziunea pe termen lung și pierderea competențelor.

8.4. Efecte de propagare asupra piețelor muncii învecinate

Pentru România și Ungaria, efectele de propagare sunt în principal indirecte. Deși forța de muncă provenită din rândul refugiaților a atenuat parțial deficitul în anumite nișe, aceasta nu a modificat fundamental echilibrele naționale ale pieței muncii. Totuși, regiunile de frontieră se confruntă cu presiuni crescute asupra locuințelor, serviciilor și sistemelor locale de ocupare. Din perspectivă

strategică, sunt necesare abordări coordonate la nivel transfrontalier pentru gestionarea mobilității temporare, prevenirea ocupării informale și sprijinirea unei integrări echitabile pe piața muncii.

9. Tendințe ale pieței muncii și transformare structurală

9.1. Tendințe de digitalizare și automatizare

Digitalizarea avansează în România, Ungaria și Ucraina, însă în ritmuri considerabil diferite, în funcție de sector, dimensiunea firmei și localizare. Analizele secundare arată în mod constant că întreprinderile mari și instituțiile publice sunt mai avansate în adoptarea instrumentelor și proceselor digitale, în timp ce întreprinderile mici și mijlocii, în special din regiunile rurale și periferice, rămân în urmă. Acest ritm inegal al transformării digitale reflectă diferențe în capacitatea financiară, accesul la competențe și disponibilitatea infrastructurii digitale.

În România și Ungaria, adoptarea tehnologiilor digitale este cel mai vizibilă în companiile mari, în administrația publică și în sectoarele de servicii precum finanțele, logistica și activitățile din domeniul TIC. În schimb, multe IMM-uri — în special cele care activează în sectoare tradiționale sau în zone rurale — utilizează într-o măsură limitată tehnologiile digitale. Printre bariere se numără costurile ridicate ale investițiilor, lipsa competențelor digitale în rândul angajaților și managerilor, precum și incertitudinea privind randamentul investițiilor digitale. Ca urmare, există riscul ca diferențele de productivitate dintre firme și regiuni să se accentueze în timp.

În Ucraina, deși anumite părți ale economiei, în special serviciile digitale și activitățile facilitate de munca la distanță, s-au adaptat rapid, alte sectoare se confruntă cu constrângeri semnificative cauzate de perturbările generate de război, infrastructura deteriorată și capacitatea redusă de investiții. Automatizarea rămâne concentrată în industria prelucrătoare, logistică și în anumite procese agricole, fiind determinată adesea de deficitul de forță de muncă și de nevoile de eficiență, mai degrabă decât de strategii pe termen lung de inovare. Totuși, analiza susține că digitalizarea va pătrunde în toate domeniile economiei, conducând la o creștere constantă a cererii pentru specialiști IT, analiză de date, securitate cibernetică, inteligență artificială,

marketing digital și comerț electronic.

Analizele subliniază importanța sprijinirii unei transformări digitale incluzive, astfel încât progresul tehnologic să contribuie la o creștere echilibrată a ocupării. Fără măsuri specifice, precum stimulente financiare, sprijin consultativ și formare în competențe digitale, digitalizarea inegală poate accentua diferențele de productivitate și poate consolida inegalitățile pe piața muncii.

9.2. Inteligența artificială și schimbarea cererii de competențe

Utilizarea inteligenței artificiale este încă limitată, însă începe deja să modifice tipurile de competențe solicitate de angajatori. Sarcinile de rutină și repetitive, în special în activitățile administrative și de birou, sunt din ce în ce mai automatizate. În același timp, crește cererea pentru competențe precum înțelegerea de bază a datelor, rezolvarea problemelor în mediu digital și competențe tehnice care combină cunoștințele digitale cu experiența practică.

Evaluările sugerează că o proporție semnificativă a sarcinilor actuale de muncă ar putea fi automatizată în anii următori. Acest lucru creează riscuri pentru lucrătorii ale căror locuri de muncă se bazează în mare măsură pe activități de rutină, dar oferă totodată oportunități pentru creșterea productivității și apariția unor noi tipuri de locuri de muncă. Aceste evoluții evidențiază necesitatea unor politici oportune de recalificare și perfecționare, pentru ca lucrătorii să se poată adapta cerințelor în schimbare și să beneficieze de progresul tehnologic, în loc să fie înlocuiți de acesta.

Difuzarea inteligenței artificiale se află încă într-o etapă incipientă, dar deja transformă cererea de competențe. Sarcinile administrative de rutină sunt tot mai des automatizate, în timp ce crește cererea pentru alfabetizare în domeniul datelor, rezolvarea problemelor digitale și competențe tehnice hibride. Această evoluție generează atât riscuri de pierdere a locurilor de muncă, cât și oportunități de creștere a productivității, subliniind urgența politicilor de recalificare..

9.3. Modele de muncă la distanță și hibride

Munca la distanță și munca hibridă s-au extins rapid după 2020 și au rămas la niveluri mai ridicate decât înainte. În România și Ungaria, munca la distanță este utilizată în principal în sectoarele de servicii și TIC, unde o proporție semnificativă a angajaților lucrează de acasă cel puțin o parte din

timp. Această formă de muncă este mult mai puțin frecventă în industriile tradiționale și în firmele mici, în special în zonele rurale.

În Ucraina, munca la distanță a căpătat un rol diferit. A devenit un instrument important pentru menținerea activității economice în condiții de securitate dificile, permițând companiilor și angajaților să își continue activitatea în pofida perturbărilor. Acest lucru a fost deosebit de relevant pentru serviciile digitale, administrație și activitățile bazate pe cunoaștere.

Din perspectivă strategică, munca la distanță are potențialul de a îmbunătăți accesul la ocupare pentru persoanele care locuiesc în regiuni periferice și rurale, prin reducerea necesității navetei zilnice. Totuși, acest potențial poate fi valorificat doar dacă există infrastructură digitală adecvată, conectivitate fiabilă și competențe digitale corespunzătoare..

9.4. Sectoare emergente și în declin

Analizele secundare indică schimbări structurale în compoziția ocupării în România, Ungaria și Ucraina, determinate de schimbările tehnologice, tendințele demografice și, în cazul Ucrainei, de perturbările generate de război. În toate cele trei țări, sectoarele emergente includ serviciile digitale și TIC, logistica și transporturile, sănătatea, serviciile sociale și de îngrijire, precum și activitățile legate de economia verde și circulară. Aceste sectoare beneficiază de cerere în creștere, presiuni demografice și, în unele cazuri, investiții publice și finanțare externă.

În România și Ungaria, serviciile digitale și logistica se dezvoltă în principal în regiunile urbane și economic mai puternice, susținute de dezvoltarea infrastructurii și integrarea în lanțurile regionale și internaționale de aprovizionare. Sănătatea și serviciile sociale cresc constant ca urmare a îmbătrânirii populației, a cererii sporite de îngrijire și a necesității înlocuirii forței de muncă. Deși analizele nu oferă proiecții exacte privind creșterea ocupării, acestea evidențiază în mod constant creșterea cererii de personal și dificultățile de recrutare în aceste domenii.

În Ucraina, sectoarele emergente reflectă atât tendințe pe termen lung, cât și nevoi generate de criză. Pe lângă serviciile digitale și sănătate, logistica, administrația publică și serviciile legate de asistența umanitară s-au extins după 2022, în special în regiunile care găzduiesc populații strămutate. Aceste sectoare joacă un rol stabilizator pe piețele locale ale muncii, dar se confruntă frecvent cu deficit de personal calificat.

În contrast, sectoarele în declin din cele trei țări sunt în general cele caracterizate prin muncă manuală de rutină, intensitate tehnologică redusă și productivitate limitată. Industria tradițională cu valoare adăugată scăzută și anumite forme de muncă manuală în agricultură și industrie se confruntă cu presiuni crescânde generate de automatizare, restructurare și schimbarea condițiilor de piață. Deși ratele exacte ale scăderii ocupării nu sunt cuantificate, analizele indică o reducere graduală a cererii pentru locuri de muncă de rutină slab calificate și un risc crescut de pierdere a locurilor de muncă pentru lucrătorii fără competențe adaptabile.

În ansamblu, analizele subliniază importanța anticipării schimbărilor sectoriale în ocupare. Fără intervenții oportune de politici publice, sectoarele în declin pot genera șomaj structural, în special în rândul lucrătorilor slab calificați și al celor în vârstă. Măsurile proactive — precum recalificarea, perfecționarea și sprijinul ținut pentru tranziția către sectoare în creștere — sunt esențiale pentru a asigura adaptarea forței de muncă la transformările economice și pentru a preveni accentuarea inegalităților pe piața muncii..

9.5. Perspective pe termen mediu și lung ale pieței muncii

Analizele secundare sugerează că piețele muncii din România, Ungaria și Ucraina se vor confrunta cu presiuni tot mai mari pe termen mediu și lung. Îmbătrânirea demografică, migrația externă și reducerea numărului de tineri care intră pe piața muncii vor continua să diminueze oferta de muncă, în special în regiunile periferice și rurale. În același timp, restructurarea economică și schimbările tehnologice vor crește cerințele de competențe în majoritatea sectoarelor, intensificând competiția pentru lucrători calificați.

Fără intervenții ținute de politică publică, deficitul de forță de muncă este probabil să se adâncească, chiar și în contexte în care șomajul persistă. Această situație este deosebit de relevantă pentru grupurile slab calificate și vulnerabile, care pot rămâne în șomaj sau inactivitate dacă competențele lor nu corespund cerințelor în evoluție ale pieței muncii. Coexistența deficitului de forță de muncă și a potențialului neutilizat al forței de muncă este, prin urmare, de așteptat să rămână o caracteristică definitorie a piețelor regionale ale muncii.

În Ucraina, perspectivele pe termen mediu și lung sunt influențate suplimentar de incertitudinea legată de război, de deplasări și de amploarea viitoarei reconstrucții. Se estimează că cererea de muncă va crește neuniform între sectoare și regiuni, generând atât oportunități, cât și riscuri de

excluziune. În România și Ungaria, ajustarea este mai probabil să fie graduală, însă constrângerile structurale legate de îmbătrânire și migrație vor continua să limiteze flexibilitatea pieței muncii.

În consecință, este necesară o planificare strategică care să combine tehnologiile de creștere a productivității cu politici incluzive de dezvoltare a forței de muncă. Investițiile în perfecționarea competențelor, învățarea pe tot parcursul vieții și sprijinirea tranzițiilor pe piața muncii vor fi esențiale pentru a asigura că progresul tehnologic și schimbarea economică se traduc în creștere durabilă a ocupării, și nu în accentuarea polarizării pieței muncii.

10. Educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții

10.1. Cadrul instituțional și legislativ

România și Ungaria dispun de sisteme relativ structurate de educație a adulților și formare profesională, susținute de legislația națională și, în special, de instrumente de finanțare ale Uniunii Europene. Aceste cadre oferă o bază formală pentru educația profesională, formarea continuă și măsurile active de ocupare, permițând implementarea unor programe coordonate la nivel național, orientate spre dezvoltarea competențelor și adaptarea forței de muncă. Cu toate acestea, analizele secundare indică faptul că, în pofida acestei structuri formale, eficiența sistemelor variază între regiuni și grupuri de populație.

În ambele țări, responsabilitățile privind educația și formarea adulților sunt distribuite între mai multe instituții, inclusiv ministere, servicii publice de ocupare, furnizori de educație și autorități locale. Această complexitate instituțională poate genera suprapuneri, lacune în furnizarea serviciilor și implementare inegală la nivel regional. Ca urmare, oportunitățile de formare nu sunt întotdeauna corelate cu nevoile locale ale pieței muncii, în special în zonele periferice și rurale.

În Ucraina, cadrul instituțional și legislativ pentru educația și formarea adulților este mai fragmentat și puternic influențat de contextul războiului. Accentul s-a mutat către recalificare de urgență, programe de scurtă durată și dobândirea rapidă de competențe, menite să sprijine persoanele strămutate și să mențină activitatea economică de bază. Deși aceste măsuri au un rol stabilizator important, ele funcționează adesea pe bază temporară și nu beneficiază de o

coordonare pe termen lung.

În toate cele trei țări, analizele evidențiază provocări legate de guvernare și fragmentare instituțională, ca factori cheie care reduc eficiența sistemelor. Consolidarea mecanismelor de coordonare, clarificarea rolurilor instituționale și îmbunătățirea legăturilor dintre sistemele de formare și cererea de pe piața muncii reprezintă priorități importante pentru creșterea capacității de reacție și a impactului politicilor de educație a adulților și formare profesională..

10.2. Participarea la educația și formarea adulților

Participarea la educația și formarea adulților rămâne limitată în toate cele trei țări și sub nivelurile considerate necesare pentru a susține o adaptare eficientă la schimbările de pe piața muncii. În România și Ungaria, analizele secundare indică un nivel relativ scăzut de implicare a adulților în activități de învățare formală și non-formală. Deși cifrele exacte variază în funcție de sursă și regiune, ratele de participare sunt în general descrise ca fiind scăzute și insuficiente pentru a răspunde nevoilor pe termen lung de dezvoltare a forței de muncă, situându-se sub reperele frecvent invocate la nivelul UE privind participarea la învățarea adulților.

Participarea redusă este deosebit de evidentă în rândul lucrătorilor slab calificați, al angajaților în vârstă și al persoanelor care locuiesc în zone rurale sau periferice. Aceste grupuri se confruntă cu multiple bariere, inclusiv acces limitat la furnizori de formare, constrângeri financiare, lipsă de informații și sprijin insuficient din partea angajatorilor. Ca urmare, sistemele de educație a adulților întâmpină dificultăți în a ajunge la persoanele care au cea mai mare nevoie de recalificare și perfecționare, consolidând inegalitățile existente pe piața muncii.

În Ucraina, participarea la educația și formarea adulților este inegală și influențată în mare măsură de nevoile generate de criză. Activitățile de formare sunt adesea legate de recalificare de urgență, programe pe termen scurt sau măsuri de sprijin pentru persoanele strămutate. Deși aceste inițiative au un rol important în menținerea angajabilității în condiții dificile, ele nu sunt încă integrate într-un cadru cuprinzător și pe termen lung de învățare pe tot parcursul vieții.

În ansamblu, participarea scăzută la învățarea adulților limitează capacitatea de adaptare a forței de muncă și încetinește ajustarea structurală în toate cele trei țări. Fără o implicare mai largă și mai incluzivă în activități de formare, lucrătorii sunt mai puțin capabili să răspundă cerințelor în schimbare privind competențele, iar angajatorii continuă să se confrunte cu dificultăți în

ocuparea posturilor vacante. Creșterea participării la educația adulților rămâne, prin urmare, o prioritate esențială pentru consolidarea rezilienței pieței muncii și susținerea dezvoltării economice durabile..

10.3. Corelarea cu nevoile pieței muncii

Deși sistemele de educație și formare din România, Ungaria și Ucraina sunt concepute formal pentru a răspunde cererii de pe piața muncii, analizele secundare indică faptul că alinierea dintre oferta de formare și nevoile reale ale angajatorilor rămâne limitată. În practică, multe programe de formare continuă să se concentreze pe calificări generale sau tradiționale, care nu reflectă pe deplin structura în schimbare a economiilor locale sau cerințele specifice de competențe ale angajatorilor.

În toate cele trei țări, angajatorii semnalează în mod constant deficit de personal în ocupații tehnice, competențe digitale și TIC, servicii de sănătate și îngrijire, precum și în anumite meserii calificate. Aceste deficite persistă în ciuda existenței unor persoane șomere sau inactive, evidențiind un decalaj între competențele predate și cele solicitate pe piața muncii. În regiunile periferice și rurale, această necorelare este adesea amplificată de accesul limitat la furnizori specializați de formare și de infrastructura de formare învechită.

În Ucraina, provocarea este accentuată de perturbările generate de război, care au accelerat schimbările în cererea de muncă, limitând totodată capacitatea sistemelor de formare de a se adapta. Programele de recalificare de urgență și cele de scurtă durată au contribuit la acoperirea unor nevoi imediate, însă alinierea pe termen lung cu prioritățile de reconstrucție și redresare rămâne o provocare. În România și Ungaria, deși cadrele instituționale sunt mai stabile, sistemele de formare nu dispun adesea de flexibilitatea necesară pentru a răspunde rapid cererilor emergente de competențe.

Din perspectiva politicilor publice, analizele evidențiază importanța implicării mai active a angajatorilor în proiectarea și implementarea programelor de formare. Consolidarea legăturilor dintre angajatori, furnizorii de formare și serviciile publice de ocupare este esențială pentru a asigura că dezvoltarea competențelor răspunde nevoilor reale ale pieței muncii și facilitează tranziții sustenabile în ocupare..

10.4. Bariere în acces și participare

Barierile în calea accesului și participării la educația și formarea adulților rămân semnificative în toate cele trei țări. Constrângerile financiare se numără printre cele mai importante obstacole, în special pentru lucrătorii slab calificați și persoanele din gospodării cu venituri reduse. Costul cursurilor, pierderea veniturilor pe durata formării și sprijinul financiar limitat descurajează mulți adulți să participe la activități de învățare.

Alte bariere frecvente includ lipsa timpului din cauza responsabilităților profesionale sau familiale, informații insuficiente despre oportunitățile de formare disponibile și competențe digitale limitate. Aceste obstacole sunt deosebit de relevante în zonele rurale, unde accesul la furnizori de formare este mai restrâns și conectivitatea digitală mai slabă. Ca urmare, grupurile care ar beneficia cel mai mult de recalificare și perfecționare sunt adesea cele mai puțin predispuse să participe.

Depășirea acestor bariere necesită măsuri țintite, precum mecanisme de sprijin financiar sau formate flexibile de învățare, inclusiv cursuri online, pentru a facilita participarea adulților activi profesional. În plus, este necesară consiliere activă pentru grupurile dezavantajate, astfel încât oportunitățile de educație și formare a adulților să fie accesibile și incluzive.

11. Prezentare generală a asemănărilor și diferențelor

11.1. Principalele asemănări între cele trei piețe ale muncii

În pofida contextelor naționale diferite, piețele muncii din România, Ungaria și Ucraina împărtășesc mai multe caracteristici structurale. Toate cele trei se confruntă cu îmbătrânirea demografică și cu scăderea populației de vârstă activă, ponderea lucrătorilor de 50+ ani fiind estimată la 30–35% din totalul ocupării. Deficitul de forță de muncă coexistă cu șomajul, ceea ce indică neconcordanțe persistente între competențe și cerințele pieței, în special în meserii tehnice, sănătate, logistică și ocupații digitale.

Regiunile periferice și rurale din toate cele trei țări înregistrează rate mai scăzute de ocupare, o calitate mai redusă a locurilor de muncă și acces limitat la oportunități de formare. În plus, participarea la educația adulților rămâne scăzută în toate cazurile. Aceste asemănări indică presiuni structurale comune, care depășesc granițele naționale și necesită răspunsuri coordonate.

11.2. Principalele diferențe între țări

Principalele diferențe derivă din factori contextuali și instituționali. România și Ungaria funcționează în medii economice și de guvernare relativ stabile, ceea ce permite ajustări graduale ale pieței muncii. Piața muncii din România este caracterizată de migrație externă continuă și de o forță de muncă rurală numeroasă, în timp ce Ungaria prezintă o concentrare industrială mai pronunțată și rate mai ridicate de participare la piața muncii.

În schimb, Ucraina se confruntă cu perturbări acute ale pieței muncii generate de război, pierderile de forță de muncă fiind estimate la 15–25% în anumite sectoare și regiuni. Strămutarea populației, mobilizarea și presiunile instituționale generează instabilitate, diferențiind clar Ucraina de țările vecine. Aceste diferențe implică faptul că, deși obiectivele de politică pot fi convergente, calendarele și instrumentele de implementare trebuie să rămână diferențiate.

11.3. Interdependențe transfrontaliere și regionale

Interdependențele transfrontaliere joacă un rol semnificativ în modelarea rezultatelor pieței muncii. România și Ungaria sunt conectate prin mobilitatea forței de muncă, lanțuri de aprovizionare și regiuni de frontieră comune, iar ambele sunt legate de Ucraina prin fluxuri de refugiați, coridoare logistice și activități umanitare. Cu titlu ilustrativ, naveta transfrontalieră și mobilitatea sezonieră pot reprezenta 5–10% din oferta locală de forță de muncă în anumite zone de frontieră.

Aceste interdependențe amplifică atât oportunitățile, cât și riscurile: deficitul de forță de muncă poate fi atenuat prin mobilitate, însă politici necoordonate pot conduce la creșterea ocupării informale sau la tensiuni sociale. Prin urmare, piețele regionale ale muncii funcționează ca sisteme interconectate, nu ca entități naționale izolate..

11.4. Implicații pentru intervenții coordonate

Analiza comparativă evidențiază necesitatea unor intervenții coordonate care să abordeze provocările comune, respectând totodată diferențele naționale. Domeniile prioritare includ inițiative comune de dezvoltare a competențelor, recunoașterea reciprocă a calificărilor și strategii coordonate de învățare a adulților.

Cadrele pentru mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă pot contribui la reducerea deficitului de personal, protejând în același timp drepturile lucrătorilor. În contextul Ucrainei,

măsurile de integrare pentru lucrătorii strămutați și refugiați necesită aliniere cu politicile pieței muncii din țările vecine, pentru a evita fragmentarea intervențiilor. În ansamblu, intervențiile coordonate ar trebui să se concentreze pe incluziune, flexibilitate și reziliență pe termen lung, mai degrabă decât pe soluții temporare pentru dezechilibrele pieței muncii.

12. Concluzii și perspective de viitor

12.1. Sinteza principalelor constatări

Analiza comparativă confirmă faptul că piețele muncii din România, Ungaria și Ucraina traversează transformări profunde și interconectate, generate atât de procese structurale pe termen lung, cât și de șocuri externe recente. Declina demografică și îmbătrânirea populației reduc constant forța de muncă disponibilă în toate cele trei țări, exercitând presiuni tot mai mari asupra angajatorilor și sistemelor publice. Aceste tendințe sunt deosebit de vizibile în regiunile periferice și rurale, unde constrângerile privind oferta de muncă și scăderea ratelor de participare sunt cele mai pronunțate.

În același timp, schimbările tehnologice transformă structura ocupării și cerințele de competențe. Digitalizarea, automatizarea și introducerea treptată a inteligenței artificiale sporesc cererea de competențe tehnice și digitale avansate, reducând în același timp relevanța sarcinilor de rutină și a activităților cu valoare adăugată scăzută. Ca urmare, deficitul de forță de muncă persistă în sectoare-cheie, chiar și în contexte în care șomajul rămâne semnificativ. Coexistența posturilor vacante și a șomajului evidențiază un decalaj structural de competențe, pe care sistemele actuale de educație și formare nu au reușit încă să îl corecteze.

În Ucraina, aceste provocări sunt amplificate de efectele directe și indirecte ale războiului, care a perturbat oferta de muncă, a strămutat segmente largi ale forței de muncă și a crescut volatilitatea modelelor de ocupare. În contrast, România și Ungaria se confruntă cu procese de ajustare mai graduale, însă continuă să se confrunte cu migrația externă, inegalitățile regionale și îmbătrânirea forței de muncă. În toate cele trei țări, sistemele de educație a adulților și de învățare pe tot parcursul vieții rămân insuficient de flexibile și accesibile, limitând capacitatea lucrătorilor de a se adapta la cerințele în schimbare ale pieței muncii.

În cele din urmă, analiza arată că dinamica transfrontalieră joacă un rol tot mai important în configurarea rezultatelor pieței muncii. Mobilitatea forței de muncă, fluxurile de refugiați și spațiile economice comune generează atât presiuni, cât și oportunități pentru regiunile învecinate. Deși aceste dinamici complică guvernanta pieței muncii, ele evidențiază totodată potențialul beneficiilor unei abordări coordonate, transfrontaliere, în domeniul dezvoltării competențelor, integrării forței de muncă și consolidării rezilienței pe termen lung.

12.2. Concluzii relevante pentru politicile viitoare la nivel regional

Constatările acestui raport subliniază faptul că politicile eficiente privind piața muncii nu pot fi concepute sau implementate exclusiv la nivel național. Cadrul național rămâne esențial, însă trebuie completat prin cooperare regională și transfrontalieră, în special în zonele de frontieră, unde mobilitatea forței de muncă, migrația și strămutarea au un impact direct și concret asupra dinamicii ocupării. Abordările coordonate sunt deosebit de importante pentru gestionarea fluxurilor de mobilitate, asigurarea unor condiții de muncă echitabile și prevenirea extinderii ocupării informale sau instabile.

Eforturile viitoare de politică publică ar trebui să acorde o importanță majoră investițiilor în infrastructura digitală și în transformarea digitală a întreprinderilor mici și mijlocii, care reprezintă pilonul economiilor regionale. Fără sprijin ținut, digitalizarea riscă să accentueze inegalitățile teritoriale și sociale existente, întrucât regiunile și firmele mai avansate se adaptează mai rapid decât cele periferice. Sisteme de educație și formare incluzive, accesibile lucrătorilor slab calificați, angajaților în vârstă și grupurilor vulnerabile, sunt esențiale pentru a asigura că schimbările tehnologice se traduc în creșteri mai ample ale productivității și nu în excluziune pe piața muncii.

În Ucraina, politicile privind piața muncii vor trebui corelate strâns cu eforturile de reconstrucție și redresare, prin programe de recalificare și reintegrare la scară largă, menite să integreze lucrătorii strămutați și migranții reveniți în ocupări productive. În România și Ungaria, accentul strategic ar trebui pus pe menținerea forței de muncă existente, îmbunătățirea calității locurilor de muncă și dezvoltarea competențelor, pentru a reduce migrația externă și a răspunde deficitului persistent de forță de muncă.

În toate cele trei țări, sustenabilitatea pe termen lung a dezvoltării pieței muncii va depinde, în cele din urmă, de capacitatea instituțiilor de a anticipa schimbările structurale, de a corela politicile din domeniul educației și ocupării și de a coordona răspunsurile dincolo de granițele administrative și naționale.

13. Referințe

Referințele utilizate pentru acest raport centralizat provin exclusiv din cele trei analize naționale de date secundare elaborate în cadrul proiectului CONCORD și reflectă o combinație de surse statistice, instituționale și analitice. Aceste surse includ:

- Oficiile naționale de statistică și anchetele privind forța de muncă din România, Ungaria și Ucraina

La nivel național, raportul se bazează pe datele furnizate de institutele naționale de statistică din România, Ungaria și Ucraina, inclusiv anchete asupra forței de muncă, statistici demografice și indicatori privind ocuparea și șomajul. Aceste surse au contribuit la înțelegerea tendințelor demografice, a structurilor pieței muncii și a dinamicii ocupării la nivel național și regional.

- Rapoarte regionale privind ocuparea forței de muncă și dezvoltarea

Analizele utilizează rapoarte regionale privind ocuparea și dezvoltarea, care oferă informații detaliate despre condițiile locale ale pieței muncii, structurile sectoriale și disparitățile teritoriale din regiunile vizate. Acestea evidențiază diferențele dintre zonele urbane și cele rurale și contribuie la înțelegerea provocărilor specifice regiunilor de frontieră și periferice.

- Date instituționale și administrative furnizate de autoritățile din domeniul ocupării

Raportul utilizează, de asemenea, date instituționale și administrative provenite de la autoritățile responsabile de piața muncii, precum serviciile publice de ocupare, instituțiile de formare profesională și agențiile de dezvoltare regională. Aceste surse oferă informații valoroase privind șomajul înregistrat, programele de ocupare publică, participarea la programe de formare și caracteristicile grupurilor vulnerabile.

- Rapoarte ale organizațiilor internaționale (de exemplu, OIM, UNHCR, Eurostat)

Pentru a plasa constatările naționale și regionale într-un context mai larg, analizele secundare fac referire la rapoarte și date provenite de la organizații internaționale, inclusiv Organizația Internațională a Muncii (OIM), Înalțul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați (UNHCR) și Eurostat. Aceste surse susțin interpretarea comparativă, în special în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă, deplasarea populației, schimbările demografice și reperele internaționale.

- Studii academice și orientate spre politici publice citate în analizele secundare naționale

Raportul utilizează, de asemenea, literatura academică și studiile orientate spre politici publice citate în analizele naționale de date secundare. Aceste surse contribuie la interpretarea tendințelor, explică provocările pieței muncii și sprijină formularea unor concluzii relevante din perspectiva politicilor publice.

Pentru informații bibliografice detaliate, inclusiv citări complete și detalii despre publicare, vă rugăm să consultați listele de referințe incluse în analizele individuale pe fiecare țară.

Titlul proiectului: *Promovarea unei colaborări transfrontaliere durabile pentru stimularea colectivă a economiilor celor trei regiuni transfrontaliere HU-RO-UA*

Acronym: CONCORD

Obiectivul proiectului: Proiectul CONCORD își propune să promoveze colaborarea transfrontalieră durabilă între România, Ungaria și Ucraina, pentru a aborda provocările comune ale pieței muncii din regiunile Satu Mare, Szabolcs-Szatmár-Bereg și Zakarpattia.

ID proiect: HUSKROUA/23/S./3.1/025

Regiuni:

- Satu Mare
- Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye,
- Zakarpattia oblast

Parteneri de proiect:



Asociația AGES

Tip partener: Partener lider

Adresa: Strada Gheorghe Barițiu 50, Satu Mare, Romania

Pagina web: www.ages.ro



Ötlet a Vidékért Egyesület

Tip partener: Partener de proiect

Adresa: Ópályi, Petőfi Sándor u. 2, 4821 Hungary

Pagina web: <https://www.otletavidekert.hu/>



Transcarpathian Enterprise Support Fund “TES Fund”

Tip partener: Partener de proiect

Adresa: Strada Sobranetska nr. 46, Ujhorod, Regiunea Zakarpattia, Ucraina, 88000

Pagina web: tes.org.ua

Conținutul acestui material nu reflectă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene.