



Interreg

NEXT

Hungary – Slovakia – Romania – Ukraine



Co-funded by
the European Union

CONCORD

RAPORT DE STUDIU

privind analiza pieței muncii și identificarea potențialilor formatori

în județul Satu Mare



**Promoting a Sustainable Collaboration
Across borders to Collectively Boost
the Economies of Three HU-RO-UA
Crossborder Regions**

**PARTNERSHIP
WITHOUT BORDERS**

ages

Cuprins

1. Introducere	3
1.1 Contextul general al proiectului CONCORD.....	3
1.2 Scopul și rolul raportului de studiu.....	5
2. Metodologia cercetării	6
2.1 Cadrul metodologic și limitele cercetării	6
2.2 Tipuri de instrumente utilizate	7
2.3 Grupuri țintă vizate	7
3. Profilul respondenților	8
3.1 Profilul ONG-urilor	8
3.2 Profilul instituțiilor de învățământ	9
3.3 Profilul profesorilor și formatorilor	12
3.4 Profilul angajatorilor	13
4. Analiza nevoilor pieței muncii.....	17
4.1 Nevoile de recrutare.....	17
4.2 Probleme întâmpinate în recrutare	24
4.3 Canalele de recrutare utilizate	27
5. Analiza nevoilor de formare profesională	31
5.1 Meserii și competențe deficitare	31
5.2 Practici de formare existente	33
5.3 Obstacole în formare.....	37
6. Identificarea potențialilor formatori	39
6.1 Tipologia potențialilor formatori identificați	40
6.2 Domenii de specializare	41
6.3 Disponibilitatea pentru implicare	42
7. Nivelul de colaborare și rețele locale.....	44
7.1 Colaborarea dintre școli și companii.....	44
7.2 Rolul ONG-urilor	45
7.3 Deschiderea pentru cooperare transfrontalieră.....	45
7.4 Nevoi de coordonare și armonizare.....	46
8. Concluzii.....	47
9. Recomandări.....	49
10. Anexe	51

1. Introducere

1.1 Contextul general al proiectului CONCORD

Proiectul CONCORD are ca scop promovarea unei colaborări transfrontaliere durabile între România, Ungaria și Ucraina, pentru a aborda provocările comune ale pieței muncii din regiunile Satu Mare, Szabolcs-Szatmár-Bereg și Zakarpattia. Aceste regiuni se confruntă cu probleme precum șomajul ridicat, depopularea și lipsa forței de muncă calificate, situația fiind agravată în Zakarpattia, din cauza conflictului armat. Activitățile proiectului includ seminarii, ateliere și acțiuni pilot pentru formarea profesională, schimburi de experiență și transfer de bune practici între parteneri și părțile interesate. Prin acest proiect, se urmărește deopotrivă valorificarea unei platforme online trilingve, www.laboro.ro, care să faciliteze medierea locurilor de muncă și accesul la oportunități de angajare. Platforma va sprijini atât companiile, cât și persoanele care caută locuri de muncă, inclusiv refugiații ucraineni stabiliți temporar sau permanent în România și Ungaria. Proiectul include, de asemenea, inventarierea potențialilor formatori (maiștri, profesori, angajați cu experiență etc.), persoane cu expertiză practică, care pot sprijini angajații sau potențialii angajați prin sesiuni scurte de instruire și perfecționare, adaptate cerințelor locului de muncă. Aceste persoane pot sprijini adaptarea pregătirii profesionale la cerințele angajatorilor locali, contribuind la reducerea decalajului dintre oferta și cererea de forță de muncă. Sustenabilitatea rezultatelor este asigurată prin elaborarea unui plan comun de colaborare, menit să sprijine în continuare funcționarea instrumentelor create și dezvoltate.

În ciuda diferențelor contextuale, piețele muncii din România, Ungaria și Ucraina prezintă o serie de caracteristici comune, care influențează în mod direct nivelul ocupării, competitivitatea economică și capacitatea de adaptare a forței de muncă la cerințele actuale ale economiei.

Un prim element comun îl reprezintă îmbătrânirea demografică și reducerea populației apte de muncă. În toate cele trei țări, ponderea persoanelor ocupate cu vârsta de peste 50 de ani este estimată la aproximativ 30-35% din totalul angajaților, ceea ce indică o presiune crescândă asupra sistemelor de ocupare și o nevoie urgentă de înlocuire a forței de muncă prin formarea noilor generații și recalificarea adulților. Această tendință este accentuată în special în regiunile periferice și rurale, unde migrația tinerilor către centre urbane sau în afara țării a condus la un deficit accentuat de forță de muncă.

În același timp, piețele muncii din cele trei state se confruntă cu un paradox: coexistă deficitul de forță de muncă cu șomajul, fenomen care evidențiază existența unor neconcordanțe între competențele disponibile și cele solicitate de angajatori. Aceste dezechilibre sunt deosebit de vizibile în domenii precum meseriile tehnice și industriale, sectorul sănătății, logistică, precum și în ocupațiile digitale, unde cererea de personal calificat depășește oferta existentă.

Zonele rurale și cele periferice din România, Ungaria și Ucraina se confruntă, în mod similar, cu rate mai scăzute de ocupare, calitatea redusă a locurilor de muncă și acces limitat la oportunități de formare profesională continuă. Lipsa infrastructurii educaționale adecvate, distanța față de centrele de formare și resursele financiare limitate ale angajatorilor contribuie la menținerea acestor disparități teritoriale.

Un alt element comun îl constituie nivelul scăzut de participare a adulților la programe de educație și formare continuă, care rămâne sub pragul de 10% în toate cele trei țări. Această situație limitează semnificativ capacitatea forței de muncă de a se adapta la schimbările tehnologice și economice, reducând mobilitatea profesională și șansele de reintegrare pe piața muncii ale persoanelor slab calificate sau aflate în risc de excluziune.

Aceste similitudini evidențiază existența unor presiuni comune, care depășesc granițele naționale și care necesită răspunsuri coordonate, integrate și transfrontaliere. Proiecte precum CONCORD răspund acestor provocări prin promovarea cooperării între actorii relevanți ai pieței muncii, armonizarea instrumentelor de formare profesională și dezvoltarea de soluții comune pentru a crește ocuparea și adaptabilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră.

Șomajul rămâne o problemă persistentă, manifestată în special în rândul persoanelor cu nivel scăzut de calificare, al tinerilor și al locuitorilor din mediul rural, unde oportunitățile de angajare sunt limitate și slab diversificate. În paralel, procesul accentuat de depopulare, determinat de migrația externă și internă, îmbătrânirea populației și scăderea natalității, conduce la reducerea bazei de populație activă și la dezechilibre tot mai mari între cererea și oferta de muncă. Aceste evoluții contribuie direct la deficitul de forță de muncă calificată, resimțit acut în domenii tehnice, industriale, servicii, construcții, logistică și sănătate, unde angajatorii întâmpină dificultăți semnificative în identificarea personalului adecvat. Situația este amplificată de impactul războiului din Ucraina asupra pieței muncii, care a generat pierderi masive de locuri de muncă, deplasări forțate ale populației active și întreruperi ale cursurilor profesionale, afectând atât regiunea Zakarpattia, cât și echilibrul pieței muncii din regiunile învecinate din România și Ungaria. În acest context, provocările menționate nu pot fi abordate izolat, ci necesită soluții coordonate, adaptate specificului transfrontalier, bazate pe cooperare instituțională, dezvoltarea competențelor și valorificarea resurselor umane existente.

În vederea realizării studiului de față, au fost consultați actori relevanți ai pieței muncii (angajatori, instituții de învățământ profesional și tehnic, organizații neguvernamentale), prin intermediul chestionarelor online (Google Forms) și offline, precum și prin discuții pe marginea chestionarelor. Scopul acestei activități a fost identificarea potențialilor formatori din diverse domenii profesionale și evaluarea nevoilor, problemelor și tendințelor existente în domeniul ocupării forței de muncă în arealul țintă din România, respectiv județul Satu Mare. Activitatea de colectare a datelor a fost susținută de organizații și structuri relevante la nivel local și regional, precum Rotary Club și Asociația Economică Germano-Română pentru Regiunea de Nord-Vest, Satu Mare, care au facilitat accesul la mediul de afaceri și la alte părți interesate. În urma desfășurării acestei activități, au fost adunate informații detaliate privind nevoile și dificultățile întâmpinate de angajatori, în special din perspectiva nivelului de calificare al angajaților și al potențialilor angajați și au fost identificați potențiali formatori. De asemenea, au fost colectate date relevante referitoare la perspectivele de dezvoltare ale companiilor, intențiile de angajare pentru perioada următoare și modalitățile de colaborare dintre companii și instituțiile educaționale locale, în special școlile profesionale și liceele tehnologice.

Mai multe detalii despre activitatea asociației AGES și despre proiectul CONCORD găsiți la adresele: www.ages.ro și <https://concord.ages.ro/>.

1.2 Scopul și rolul raportului de studiu

Prezentul raport de studiu are ca scop principal analizarea situației pieței muncii și a nevoilor de formare profesională din județul Satu Mare, în contextul proiectului CONCORD. Raportul este elaborat pe baza datelor colectate prin chestionare aplicate angajatorilor, instituțiilor de învățământ și profesorilor, meseriașilor și organizațiilor neguvernamentale relevante, având rolul de a oferi o imagine realistă și actuală asupra provocărilor, nevoilor și oportunităților existente în domeniul ocupării forței de muncă.

Prin identificarea neconcordanțelor dintre cererea și oferta de competențe, a meseriilor deficitare și a resurselor umane locale cu potențial de formare, raportul sprijină dezvoltarea și implementarea unor instrumente armonizate de formare profesională și adaptate cerințelor reale ale pieței muncii.

Totodată, rezultatele studiului stau la baza constituirii grupurilor de formatori locali (profesori, specialiști și meseriași cu experiență), care vor contribui la îmbunătățirea competențelor forței de muncă, în special în rândul persoanelor slab calificate sau aflate în risc de excluziune. Studiul urmărește și identificarea potențialilor formatori (profesori, meseriași, specialiști) și a nevoilor pieței muncii din regiunea țintă, pentru sprijinirea dezvoltării competențelor profesionale și a ocupării forței de muncă.

De asemenea, raportul de studiu poate avea un rol important în consolidarea cooperării dintre actorii relevanți ai pieței muncii, respectiv angajatori, instituții de învățământ, ONG-uri și autorități locale, facilitând schimbul de informații, bune practici și experiențe la nivel transfrontalier. Prin integrarea concluziilor și recomandărilor formulate, raportul contribuie la asigurarea sustenabilității rezultatelor proiectului CONCORD, sprijinind extinderea și utilizarea continuă a platformei online de mediere a muncii și formare profesională, precum și la clarificarea unor direcții de intervenție pe termen mediu și lung pentru creșterea ocupării și coeziunii pe piața muncii din regiunea vizată.

OBIECTIVELE SPECIFICE ALE STUDIULUI

- ✚ Identificarea și analiza nevoilor angajatorilor din județul Satu Mare, în vederea dezvoltării platformei de mediere a muncii laboro.ro;
- ✚ Identificarea profesorilor, mentorilor, meseriașilor și specialiștilor din diverse domenii, recunoscuți la nivel local pentru experiența și profesionalismul lor, fie activi, fie retrași din activitate;
- ✚ Analiza nivelului de colaborare dintre școli, ONG-uri și companii;
- ✚ Evaluarea deschiderii pentru cooperare transfrontalieră.

2. Metodologia cercetării

2.1 Cadrul metodologic și limitele cercetării

Metodologia cercetării a fost elaborată în vederea obținerii unei imagini cât mai clare și relevante asupra situației pieței muncii din județul Satu Mare, cu accent pe identificarea potențialilor formatori, a nevoilor angajatorilor și a relației dintre mediul economic, educațional și sectorul neguvernamental. Cercetarea s-a desfășurat pe parcursul anului 2025, în conformitate cu calendarul de implementare al proiectului CONCORD și cu obiectivele specifice ale activității de realizare a studiilor locale, vizând informații aferente perioadei 2023–2025 și solicitând opinii privind anul următor. Colectarea datelor a avut loc pe parcursul mai multor luni și a fost organizată în etape succesive, incluzând distribuirea chestionarelor online și offline către angajatori, instituții de învățământ, profesori și organizații neguvernamentale, precum și discuții pe marginea chestionarelor pentru clarificarea și aprofundarea răspunsurilor. Abordarea etapizată a permis adaptarea procesului de colectare a datelor la disponibilitatea respondenților și a facilitat obținerea unor informații calitative relevante privind funcționarea pieței muncii la nivel local.

Abordarea metodologică a fost una mixtă, combinând metode cantitative și calitative, pentru a surprinde atât tendințele generale, cât și aspectele contextuale și experiențele concrete ale actorilor implicați. Colectarea datelor s-a desfășurat într-o perioadă determinată, stabilită de partenerii proiectului, care a inclus atât faza de distribuire a chestionarelor, cât și discuțiile de clarificare de pe marginea lor și centralizarea informațiilor obținute.

Aria geografică a cercetării a fost județul Satu Mare, fiind incluse atât localități urbane, cât și rurale. Din punct de vedere economic, au fost acoperite mai multe sectoare de activitate, precum producția, comerțul, serviciile, industria prelucrătoare, logistica, construcțiile și domeniile tehnice, pentru a reflecta diversitatea structurii economice locale.

Rezultatele studiului trebuie interpretate ținând cont de anumite limitări metodologice:

-  Gradul de răspuns, care a variat în funcție de grupul țintă și de disponibilitatea participanților, influențând volumul de date colectate.
-  Reprezentativitatea sectorială, întrucât unele sectoare economice sunt mai bine reflectate decât altele, în funcție de deschiderea angajatorilor față de participarea la cercetare.
-  Disponibilitatea datelor calitative, limitată în unele cazuri de constrângerile de timp ale respondenților sau de reticența acestora de a discuta anumite probleme sensibile.

Cu toate aceste limitări, metodologia aplicată a permis obținerea unui set de date relevant, care oferă o bază solidă pentru analiza situației pieței muncii și pentru fundamentarea inițiativelor viitoare de continuare a proiectului CONCORD.

2.2 Tipuri de instrumente utilizate

Pentru colectarea datelor au fost utilizate instrumente de cercetare selectate în funcție de specificul grupurilor țintă și de obiectivele urmărite:

- + **Chestionare online (Google Forms) și chestionare offline**, utilizate ca principal instrument de colectare a datelor. Acestea au permis distribuirea rapidă a întrebărilor către un număr mare de respondenți și centralizarea eficientă a răspunsurilor. Chestionarele au vizat aspecte precum nevoile de competențe, dificultățile de recrutare, interesul pentru formare profesională și disponibilitatea de implicare ca formatori.
- + **Discuții informale, pe marginea chestionarelor**, desfășurate cu o parte dintre reprezentanții angajatorilor, instituțiilor educaționale și ONG-urilor, având rolul de a clarifica unele răspunsuri.

2.3 Grupuri țintă vizate

Pentru a obține o perspectivă integrată, cercetarea a vizat principalele categorii de actori implicați direct sau indirect în funcționarea pieței muncii și în procesele de formare profesională din județul Satu Mare:

- + *Angajatori, în special întreprinderi mici și mijlocii din diverse sectoare economice*, pentru identificarea deficitului de competențe, a dificultăților de recrutare și a perspectivelor de dezvoltare pe termen mediu. În diverse sectoare economice, precum producție, construcții, servicii, comerț, transport și HORECA. Implicarea acestora a urmărit identificarea deficitului de competențe profesionale, a dificultăților întâmpinate în procesele de recrutare și retenție a personalului, precum și a perspectivelor de dezvoltare pe termen mediu și a intențiilor de angajare. Informațiile furnizate de angajatori au oferit o imagine realistă asupra cerințelor pieței muncii și a nevoilor concrete de formare profesională.
- + *Instituții de învățământ și profesori*, reprezentate de directori și membri ai consiliilor de conducere, respectiv de profesori din licee, cu accent pe unitățile de învățământ profesional și tehnic, pentru analiza capacității de formare și a relației cu mediul economic. Prin implicarea acestui grup, s-a urmărit evaluarea capacității de formare a sistemului educațional local, a domeniilor de specializare oferite și a gradului de adaptare a acestora la cerințele mediului economic. Totodată, au fost analizate formele de colaborare existente cu angajatorii, precum și barierele care limitează dezvoltarea unor parteneriate mai stabile și mai eficiente.
- + *ONG-uri active în domeniul social, educațional și al ocupării*, care desfășoară activități de sprijin pentru integrarea pe piața muncii, lucrul cu grupuri vulnerabile și implementarea de programe de formare și consiliere. Implicarea ONG-urilor a permis identificarea nevoilor specifice ale grupurilor vulnerabile, a tipurilor de servicii oferite (consiliere, mediere, formare, mentorat) și a potențialului acestora de a contribui la implementarea unor măsuri integrate de ocupare și incluziune socială.

3. Profilul respondenților

3.1 Profilul ONG-urilor

- **Domeniile de activitate**

Cele 4 ONG participante la studiu activează în diverse domenii, cu accent predominant pe:

- ✚ incluziune socială și sprijin pentru grupuri vulnerabile;
- ✚ educație și formare profesională, inclusiv activități non-formale;
- ✚ consiliere și orientare profesională;
- ✚ ocupare și integrare socio-profesională;
- ✚ dezvoltare comunitară și locală.

Majoritatea organizațiilor au o abordare integrată, combinând activități sociale cu componente educaționale și de ocupare, ceea ce le permite să răspundă mai bine nevoilor beneficiarilor. În multe cazuri, ONG-urile nu se limitează la un singur domeniu, ci acționează transversal, adaptându-și intervențiile în funcție de nevoile comunității.

- **Tipurile de beneficiari**

Organizațiile neguvernamentale chestionate în cadrul proiectului CONCORD se adresează unei game variate de beneficiari aflați în situații de vulnerabilitate sau risc crescut de excluziune socială și profesională. Principalele categorii de beneficiari identificate sunt:

- ✚ Persoane aflate în risc de sărăcie și excluziune socială, inclusiv persoane cu venituri reduse sau fără venituri stabile;
- ✚ Șomeri și persoane inactive, în special persoane cu nivel scăzut de calificare sau cu competențe profesionale insuficient adaptate cerințelor pieței muncii;
- ✚ Tineri, inclusiv tineri care nu sunt angajați și nu urmează o formă de educație sau formare (NEETs), aflați la început de carieră;
- ✚ Persoane din mediul rural și din zone defavorizate, unde accesul la oportunități de angajare și formare este limitat;
- ✚ Persoane aparținând grupurilor vulnerabile, precum persoane cu dizabilități, persoane de etnie romă, părinți singuri sau alte categorii cu dificultăți de integrare socio-profesională;
- ✚ Refugiați și persoane strămutate, în special din Ucraina, care întâmpină bariere lingvistice, administrative și de recunoaștere a competențelor pe piața muncii.

Datele calitative colectate de la ONG-uri indică faptul că refugiații ucraineni nu reprezintă un grup omogen din perspectiva integrării pe piața muncii. Persoanele cu calificări înalte tind să migreze către alte țări, în timp ce în regiune rămân preponderent persoane extrem de vulnerabile, cu resurse limitate și traume asociate conflictului. Integrarea acestora necesită intervenții complexe și susținute, care depășesc simpla mediere a muncii.

- **Rolul în integrarea pe piața muncii**

ONG-urile participante la studiu joacă un rol important în facilitarea integrării beneficiarilor pe piața muncii, acționând ca intermediari între persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, angajatori și instituțiile de educație și formare profesională. Principalele tipuri de intervenții identificate includ:

- ✚ Informare și consiliere profesională, privind oportunitățile de angajare, orientarea în carieră și adaptarea traseelor profesionale la cerințele pieței muncii;
- ✚ Sprijin în dezvoltarea competențelor de bază și transversale, precum abilități de comunicare, responsabilitate, disciplină, lucru în echipă și adaptabilitate;
- ✚ Mediere între beneficiari și angajatori, inclusiv sprijin în identificarea locurilor de muncă disponibile și facilitarea contactului direct cu mediul economic;
- ✚ Implicarea în programe de formare profesională și recalificare, realizate fie direct, fie în parteneriat cu furnizori de formare, școli profesionale sau alți actori locali;
- ✚ Sprijin pentru integrarea pe termen mediu și lung, prin mentorat, monitorizarea inserției profesionale și suport social complementar;
- ✚ Colaborare cu instituții publice, școli și companii, contribuind la crearea unor rețele locale de sprijin pentru ocupare și incluziune.

Prin aceste activități, ONG-urile participante la studiu contribuie la reducerea șomajului, creșterea ocupării și îmbunătățirea adaptabilității forței de muncă, având un rol important în dezvoltarea unor soluții sustenabile de integrare pe piața muncii în regiunea transfrontalieră. De asemenea, ONG-urile au potențialul de a deveni parteneri-cheie în promovarea formării profesionale, în identificarea potențialilor formatori și în sprijinirea grupurilor vulnerabile din zona transfrontalieră.

3.2 Profilul instituțiilor de învățământ

- **Tipurile de școli**

Instituțiile de învățământ participante la cercetare, prin intermediul celor 15 cadre didactice care au răspuns solicitării noastre, sunt reprezentate preponderent de licee tehnologice și școli profesionale, care joacă un rol central în formarea inițială a forței de muncă la nivel local. Aceste instituții asigură pregătirea elevilor în meserii și specializări tehnice, având o importanță strategică pentru acoperirea nevoilor pieței muncii din județul Satu Mare.

- **Domeniile de specializare**

Domeniile de specializare identificate în cadrul instituțiilor de învățământ chestionate acoperă o gamă variată de specializări tehnice și profesionale, adaptate structurii economice locale. Printre principalele domenii se regăsesc:

- ✚ mecanică și prelucrări mecanice;
- ✚ instalații electrice;
- ✚ construcții și instalații;
- ✚ confecții textile și industrie ușoară;
- ✚ prelucrarea lemnului și producția de mobilier;
- ✚ alimentație publică și turism (HORECA);
- ✚ alte domenii tehnice și servicii conexe.

O parte semnificativă dintre profesorii respondenți au indicat că, pe lângă activitatea didactică, dețin și experiență practică directă în domeniile de specializare, aspect care reprezintă un avantaj important pentru implicarea acestora în activități de formare profesională aplicată și în cadrul grupurilor de formatori propuse prin proiectul CONCORD.

- **Colaborări existente cu mediul economic**

Datele colectate de la instituțiile de învățământ evidențiază existența unor forme de colaborare funcționale, dar limitate ca amploare și grad de formalizare, între școli și mediul economic local. Aceste colaborări sunt concentrate în principal în jurul stagiilor de practică obligatorie și, într-o măsură mai redusă, al învățământului dual.

Cea mai frecvent menționată formă de colaborare este organizarea practicii elevilor în cadrul companiilor locale, în special pentru elevii din liceele tehnologice și școlile profesionale. Directorii și profesorii respondenți au indicat că școlile colaborează cu firme din domenii precum construcții, industrie ușoară, confecții textile, producție de mobilier, instalații și servicii. Aceste parteneriate permit elevilor să dobândească experiență practică în condiții reale de muncă, însă durata și intensitatea stagiilor sunt adesea limitate, iar implicarea firmelor variază semnificativ.

O parte dintre instituțiile de învățământ au raportat existența unor parteneriate în cadrul învățământului dual, realizate cu un număr restrâns de companii. Aceste colaborări sunt apreciate pozitiv de respondenți, întrucât oferă elevilor acces la echipamente, tehnologii și proceduri actuale, iar angajatorilor posibilitatea de a forma viitori angajați. Totuși, extinderea învățământului dual este îngreunată de numărul redus de companii dispuse să se implice pe termen lung, de resursele administrative limitate și de dificultățile de coordonare.

De asemenea, unele școli au menționat colaborări punctuale cu mediul economic, constând în:

- ✚ vizite ale elevilor în companii;
- ✚ prezentări ale meseriilor și profesiilor;

- ✚ participarea reprezentanților firmelor la evenimente educaționale sau activități de orientare profesională.

Aceste inițiative sunt percepute ca fiind utile pentru orientarea elevilor, însă nu sunt integrate într-un cadru sistematic de cooperare și depind în mare măsură de inițiativa individuală a profesorilor sau a conducerii școlii. Atât directorii, cât și profesorii au subliniat existența unei deschideri ridicate pentru extinderea colaborării cu mediul economic, în special în direcția adaptării curriculei la cerințele pieței muncii și a implicării angajatorilor în procesul de formare practică. Principalele dificultăți menționate în dezvoltarea colaborării sunt lipsa timpului, resursele limitate ale școlilor și firmelor, precum și absența unui mecanism de coordonare care să faciliteze relația dintre școală și companii.

Totodată, datele colectate arată că există o deschidere ridicată din partea instituțiilor de învățământ pentru extinderea și consolidarea colaborării cu angajatorii, în vederea adaptării programelor de formare la cerințele reale ale pieței muncii.

Munca pentru elevi și studenți, sub formă de internship, practică sau muncă sezonieră, este utilizată de o parte dintre angajatori ca instrument de acoperire a nevoilor temporare de personal, dar și ca modalitate de familiarizare timpurie a tinerilor cu cerințele locului de muncă. Cu toate acestea, lipsa unor cadre structurate de colaborare cu instituțiile de învățământ limitează potențialul acestui tip de angajare de a contribui la inserția profesională pe termen lung.

Tabelul nr. 1 Colaborări existente între instituțiile de învățământ și mediul economic

Tip de colaborare	Domenii economice	Nivel de implicare al companiilor	Observații
Stagii de practică obligatorie	Construcții, confecții textile, producție mobilier, instalații, servicii	Mediu	Cea mai frecventă formă de colaborare, având durată limitată și implicare variabilă a firmelor
Învățământ dual	Domenii tehnice și industriale	Scăzut-mediu	Implementat cu un număr redus de companii; apreciat, dar dificil de extins
Vizite ale elevilor în companii	Diverse domenii economice	Scăzut	Activități punctuale, cu rol orientativ
Prezentări ale meseriilor și profesiilor	Construcții, industrie, servicii	Scăzut	Dependente de inițiativa individuală a profesorilor
Participarea angajatorilor la evenimente școlare	Diverse	Scăzut	Fără continuitate sau planificare pe termen lung
Colaborări pentru orientare profesională	Domenii tehnice și servicii	Scăzut-mediu	Rol important în informarea elevilor, dar fără o componentă practică consistentă

Tabelul evidențiază faptul că practica profesională reprezintă principalul canal de colaborare între școli și mediul economic, în timp ce formele de cooperare mai avansate, precum învățământul dual sau implicarea angajatorilor în procesul educațional, sunt încă limitate. Colaborările existente sunt în mare parte punctuale și insuficient coordonate, ceea ce reduce impactul acestora asupra adaptării competențelor elevilor la cerințele pieței muncii.

3.3 Profilul profesorilor și formatorilor

- **Domeniile tehnice și profesionale**

Profesorii și formatorii identificați în cadrul studiului activează într-o varietate de domenii tehnice și profesionale, reflectând structura economică și nevoile pieței muncii din județul Satu Mare. Domeniile menționate de respondenți includ, în principal:

- ✚ mecanică și prelucrări mecanice;
- ✚ electric și instalații electrice;
- ✚ construcții și instalații;
- ✚ confecții textile și industrie ușoară;
- ✚ prelucrarea lemnului și producția de mobilier;
- ✚ alimentație publică, turism și servicii (HORECA);
- ✚ alte domenii tehnice și profesionale conexe.

Această diversitate de specializări reprezintă o resursă importantă pentru dezvoltarea unor programe de formare adaptate cerințelor reale ale angajatorilor locali și pentru constituirea grupurilor de formatori prevăzute în cadrul proiectului CONCORD.

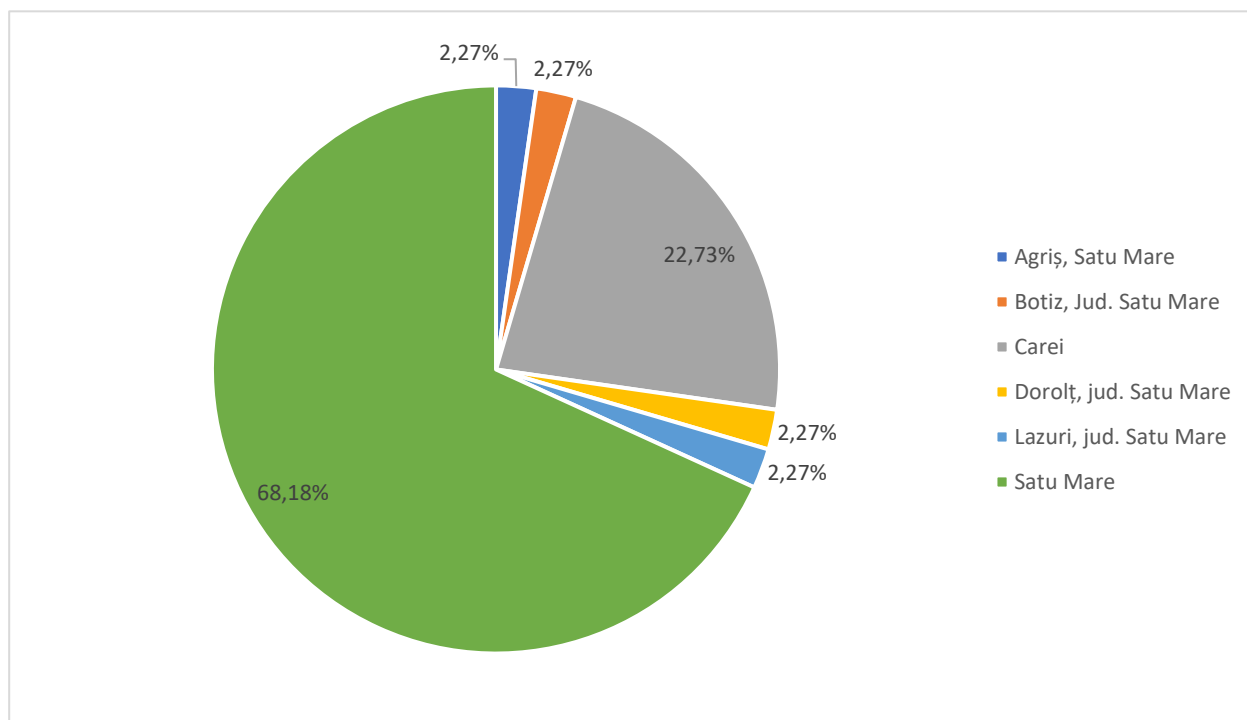
- **Experiența practică versus cea didactică**

Analiza răspunsurilor arată că o parte semnificativă dintre profesorii identificați dețin dublă experiență, didactică și practică, având activitate profesională anterioară sau concomitentă în domeniile tehnice în care predau. Această experiență practică dobândită în companii, ateliere sau alte structuri economice locale este percepută ca un avantaj major, întrucât permite o abordare aplicată a procesului de formare și o mai bună corelare între conținutul educațional și cerințele pieței muncii. În același timp, există și cadre didactice care au parcurs preponderent un traseu profesional educațional, cu experiență limitată în mediul economic. Această situație evidențiază necesitatea schimburilor de experiență și a colaborărilor cu mediul de afaceri, pentru actualizarea competențelor profesionale și adaptarea metodelor de predare la noile realități economice și tehnologice.

3.4 Profilul angajatorilor

Dimensiunea companiilor și localizarea lor

Analiza structurii angajatorilor participanți la studiu, în funcție de dimensiunea companiilor, evidențiază o pondere ridicată a întreprinderilor mici, care reprezintă categoria dominantă în eșantionul analizat. Majoritatea firmelor chestionate au între 11 și 50 de angajați, reflectând specificul economic al județului Satu Mare, caracterizat printr-o prezență semnificativă a întreprinderilor mici și mijlocii.



Graficul nr. 1 Distribuția geografică a firmelor chestionate

Totodată, prezența unui număr relevant de întreprinderi mijlocii și mari asigură o perspectivă echilibrată asupra nevoilor de recrutare și formare profesională la nivel local. De asemenea, în cadrul studiului au fost incluse microîntreprinderi (1-10 angajați), precum și întreprinderi mijlocii și mari (peste 50 de angajați), ceea ce asigură o perspectivă echilibrată asupra nevoilor de recrutare și formare profesională la nivel local. Această diversitate permite o analiză relevantă a provocărilor și oportunităților întâmpinate de companii, în special în ceea ce privește accesul la resurse umane calificate și capacitatea de a investi în formarea personalului.

Analiza structurii angajatorilor participanți la studiu, realizată pe un eșantion de 44 de firme, evidențiază o pondere dominantă a întreprinderilor mici. Astfel, 22 de firme, reprezentând 50% din totalul respondenților, au declarat un număr de 11-50 de angajați, confirmând rolul cheie al întreprinderilor mici în economia județului Satu Mare. Microîntreprinderile, cu 1-10 angajați, sunt reprezentate de 8 firme, ceea ce corespunde unui procent de 18,2% din totalul firmelor chestionate. De asemenea, întreprinderile mijlocii, cu 51–100 de angajați, sunt reprezentate de 6

firme (13,6%), iar întreprinderile mari, cu peste 100 de angajați, totalizează 8 firme, reprezentând 18,2% din eșantion.

Domeniile economice

Din punctul de vedere al domeniilor economice, firmele chestionate activează într-o gamă variată de sectoare, reflectând diversitatea structurii economice locale. Cele mai bine reprezentate domenii sunt construcțiile și instalațiile, urmate de industria textilă și confecții, transport și logistică, comerț și HORECA, sectoare care se confruntă frecvent cu deficit de forță de muncă calificată și fluctuație ridicată de personal. Totodată, studiul a inclus companii din domenii precum producția de mobilier, prelucrarea metalului, agricultura, serviciile juridice, financiare și de sănătate, contribuind la conturarea unei imagini complexe asupra cererii de competențe profesionale din județul Satu Mare. Distribuția variată a răspunsurilor evidențiază necesitatea unor intervenții diferențiate în materie de formare profesională și susține relevanța dezvoltării unor programe adaptate specificului fiecărui domeniu economic.

Din punct de vedere al domeniilor economice, firmele chestionate activează într-o gamă variată de sectoare, reflectând structura diversificată a economiei locale. Cel mai bine reprezentat domeniu este *Construcții și instalații* (9 firme), reprezentând 20,5% din totalul respondenților. Urmează *Industria textilă*, cu 7 firme (15,9%), domeniu caracterizat printr-o cerere constantă de forță de muncă și o mobilitate ridicată a personalului. Sectoarele *Transport/ Logistică* și *Alte servicii* sunt fiecare reprezentate de 5 firme, corespunzând unui procent de 11,4% fiecare. *Comerțul* este reprezentat de 4 firme (9,1%), iar domeniile *Producție mobilier* și *HORECA* însumează câte 3 firme fiecare (6,8% per domeniu). De asemenea, sunt prezente firme din domenii precum *Servicii juridice* și *Sănătate* (câte 2 firme, respectiv 4,5% fiecare), precum și din *Servicii financiare/ contabilitate*, *Tipografie/ servicii industriale*, *Prelucrare metal/ mecanică* și *Agricultură*, fiecare cu 1 firmă, reprezentând 2,3% din total.

Tabelul nr. 2 Domeniile principale de activitate ale firmelor chestionate

Domeniu de activitate	Număr firme
Construcții/ Instalații	9
Industria textilă/ confecții	7
Transport/ Logistică	5
Alte servicii	5
Comerț	4
Producție mobilier	3
HORECA/ Alimentație	3
Servicii juridice	2
Sănătate	2
Servicii financiare/ contabilitate	1
Tipografie/ servicii industriale	1
Prelucrare metal/ mecanică	1
Agricultură	1
Total firme	44

Experiența în recrutare și formare

Datele colectate de la angajatori indică faptul că majoritatea companiilor din județul Satu Mare dețin o experiență practică semnificativă în procesele de recrutare și formare, însă aceasta este, în mare parte, informală și orientată pe termen scurt, ca răspuns la deficitul constant de forță de muncă.

În ceea ce privește recrutarea, angajatorii au declarat că aceasta reprezintă un proces recurent, desfășurat adesea în condiții de presiune, din cauza dificultăților de identificare a personalului calificat și a fluctuației ridicate de personal. Majoritatea firmelor au experiență în utilizarea platformelor online, a recomandărilor personale și a rețelelor informale, însă eficiența acestor metode este percepută ca fiind limitată, în special pentru ocuparea posturilor care necesită competențe tehnice sau experiență practică. Angajatorii menționează frecvent situații în care candidații nu corespund cerințelor postului, nu se prezintă la interviuri sau renunță la locul de muncă la scurt timp după angajare.

În domeniul formării profesionale, majoritatea angajatorilor au experiență în formarea internă la locul de muncă, considerată cea mai accesibilă și rapidă soluție pentru integrarea noilor angajați. Aceasta constă, de regulă, în instruirea directă de către angajați cu experiență sau de către conducerea companiei și este adaptată strict cerințelor specifice ale postului. Deși această formă de formare este apreciată pentru caracterul său practic, angajatorii recunosc că ea este adesea nestructurată și dependentă de disponibilitatea personalului intern, fără a conduce întotdeauna la dobândirea unor competențe recunoscute formal.

Experiența angajatorilor în formarea externă este mai redusă și concentrată în special în rândul întreprinderilor mijlocii și mari. Aceste companii au participat la cursuri sau programe de perfecționare organizate de furnizori autorizați, însă au semnalat frecvent lipsa de corelare a acestora cu nevoile reale ale activității economice, precum și costurile ridicate asociate. Ca urmare, formarea externă este utilizată punctual, mai ales pentru certificări obligatorii sau pentru personal-cheie.

De asemenea, o parte dintre angajatori au experiență în colaborarea cu instituțiile de învățământ, în special prin organizarea stagiilor de practică sau participarea la forme de învățământ dual. Această experiență este evaluată pozitiv, însă este limitată ca amploare și continuitate, fiind dependentă de inițiativa individuală a companiilor și de capacitatea instituțiilor educaționale de a răspunde cerințelor mediului economic.

- **Disponibilitatea pentru implicare în formare**

Datele colectate de la angajatori indică tendința de deschidere și interes pentru implicarea în activități de formare profesională destinate adulților, persoanelor slab calificate sau angajaților care necesită perfecționare. Există disponibilitatea de a participa la:

- ✚ sesiuni de formare teoretică și practică de scurtă durată;
- ✚ programe pilot de dezvoltare a competențelor profesionale;
- ✚ activități de mentorat și transfer de bune practici;
- ✚ colaborări cu companii locale pentru adaptarea conținutului formării la cerințele specifice ale angajatorilor.

Totodată, o parte dintre respondenți au menționat anumite condiții pentru implicare, precum disponibilitatea de timp, recunoașterea activității de formare sau existența unui cadru organizat și predictibil. În acest context, proiectul CONCORD oferă un cadru favorabil pentru valorificarea expertizei existente, facilitând conectarea și contribuind la crearea unor mecanisme sustenabile de formare profesională în regiunea transfrontalieră.

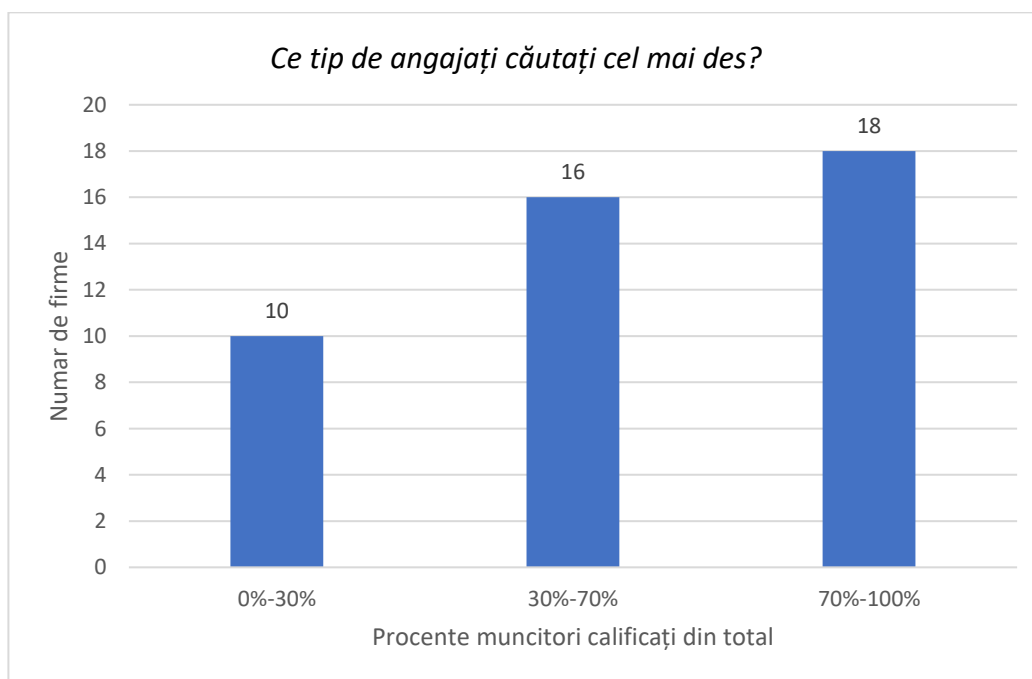
4. Analiza nevoilor pieței muncii

4.1 Nevoile de recrutare

Tipurile de angajați căutați

Analiza datelor colectate în cadrul studiului evidențiază o corelație între dimensiunea companiilor și tipologia nevoilor de recrutare și formare profesională identificate de angajatori. Companiile de dimensiuni diferite se confruntă cu provocări distincte, determinate de capacitatea lor organizațională, resursele disponibile și specificul activităților desfășurate.

Discuțiile pe marginea chestionarelor cu reprezentanți ai mediului economic și ai sectorului neguvernamental evidențiază o serie de nevoi ale pieței muncii, care se regăsesc constant în diferite domenii de activitate și tipuri de organizații. Aceste nevoi sunt strâns legate de deficitul de competențe, de disfuncționalitățile sistemului de formare profesională și de comportamentul forței de muncă disponibile.



Graficul nr. 2 Tipul de angajați căutați de companii

Microîntreprinderile și întreprinderile mici (1-10, respectiv 11-50 de angajați), care reprezintă majoritatea firmelor participante, se confruntă frecvent cu dificultăți în recrutarea de personal calificat, având resurse limitate pentru procesele de selecție și pentru formarea internă a angajaților. Aceste companii își exprimă, în general, o deschidere crescută către formarea externă sau organizată în parteneriat, fiind interesate de programe de formare practică, adaptate nevoilor imediate ale activității, precum și de sprijin din partea formatorilor locali sau a instituțiilor de învățământ profesional. Pentru aceste firme, deficitul de competențe tehnice și lipsa personalului cu experiență practică reprezintă principalele obstacole în dezvoltare.

Întreprinderile mijlocii (51-100 de angajați) manifestă o nevoie constantă de recrutare, în special în domenii tehnice și de producție, dar dispun de o capacitate mai mare de a organiza activități de formare internă. Cu toate acestea, aceste companii semnalează dificultăți în identificarea lectorilor calificați și în adaptarea conținutului formării la evoluțiile tehnologice, motiv pentru care sunt interesate de colaborări cu formatori externi, școli profesionale și alte companii pentru organizarea unor programe comune de formare.

În cazul întreprinderilor mari (peste 100 de angajați), nevoile de recrutare sunt adesea mai bine planificate și integrate în strategii de resurse umane pe termen mediu și lung. Aceste companii utilizează mai frecvent formarea internă structurată și sunt interesate de perfecționarea competențelor avansate ale angajaților existenți. Totodată, ele se confruntă cu provocări legate de retenția personalului și de adaptarea continuă a competențelor la cerințele tehnologice, fiind deschise către parteneriate cu instituții de învățământ și implicarea în programe de tip dual sau programe pilot.

Astfel, rezultatele studiului arată că, indiferent de dimensiunea companiei, nevoia de forță de muncă calificată și adaptabilă este o preocupare comună, însă soluțiile preferate diferă în funcție de capacitatea angajatorilor.

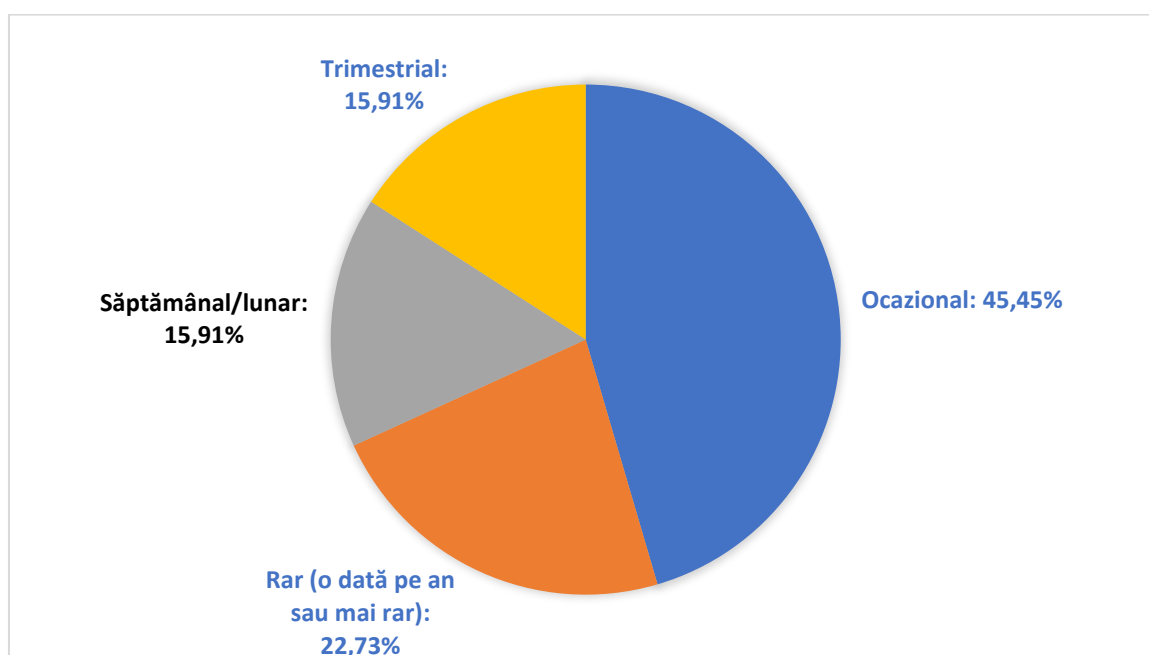
O preocupare recurentă și în discuțiile cu angajatorii este lipsa forței de muncă calificate, în special în domenii precum HORECA, producție, confecții, construcții și logistică. Reprezentanții companiilor au subliniat că există o cerere constantă de personal, însă numărul candidaților care dețin competențe profesionale reale este foarte redus. În sectorul ospitalității, de exemplu, angajatorii estimează că doar o mică parte dintre elevii care urmează programe de formare ajung să fie angajabili („elevii și absolvenții care vin din școli sau cursuri nu stăpânesc competențele practice de bază”; „este nevoie de reformare aproape completă la locul de muncă”; „mulți tineri abandonează rapid sau nu se adaptează ritmului și disciplinei din HORECA”; „școala oferă diplome, dar nu garantează aptitudini reale de muncă”).

Din discuțiile cu angajatori, pe marginea chestionarelor, reiese și existența unei cereri concrete pentru forme de muncă pe termen foarte scurt (câteva zile sau una-două săptămâni), în special pentru activități de manipulare, montaj, descărcare sau sprijin logistic. Aceste nevoi apar punctual, în funcție de livrări, comenzi sau proiecte specifice. Deși cererea este reală, angajatorii semnalează dificultăți legate de cadrul legal și lipsa unor instrumente flexibile de mediere a acestui tip de muncă. Această formă de ocupare ar putea reprezenta o oportunitate importantă pentru persoane slab calificate, refugiați sau beneficiari ai ONG-urilor, dacă ar exista mecanisme adaptate.

Un element deosebit evidențiat este deschiderea angajatorilor față de persoanele de peste 45 de ani. Contrar percepțiilor comune, vârsta nu este considerată un obstacol major, ci mai degrabă disponibilitatea de a învăța și de a se adapta. Această constatare indică un potențial important pentru măsurile de ocupare și recalificare a adulților.

În același timp, firmele din producție și industrie au arătat că nevoia de personal calificat este permanentă, iar lipsa acestuia afectează capacitatea de extindere și eficiența operațională.

Cât de des ați recrutat angajați noi în anii 2024-2025?



Graficul nr. 3 Frecvența recrutării angajaților noi în perioada 2024-2025

Graficul de mai sus evidențiază o oarecare frecvență a proceselor de recrutare în rândul angajatorilor chestionați în perioada 2024–2025. Cea mai mare pondere este reprezentată de angajatorii care recrutează ocazional (45,45%), ceea ce indică existența unor nevoi recurente de completare a personalului. Această situație este specifică în special întreprinderilor mici și mijlocii, care se confruntă cu fluctuații de personal și cu dificultăți în menținerea angajaților pe termen lung.

Un procent semnificativ de angajatori (22,73%) declară că recrutează rar (o dată pe an sau mai rar), ceea ce sugerează fie o stabilitate relativă a personalului, fie limitări în dezvoltarea activității economice. Totodată, 15,91% dintre firme recrutează săptămânal sau lunar, iar un procent similar indică recrutări trimestriale, reflectând o cerere constantă de forță de muncă în anumite sectoare economice, caracterizate prin fluctuație ridicată sau deficit cronic de personal.

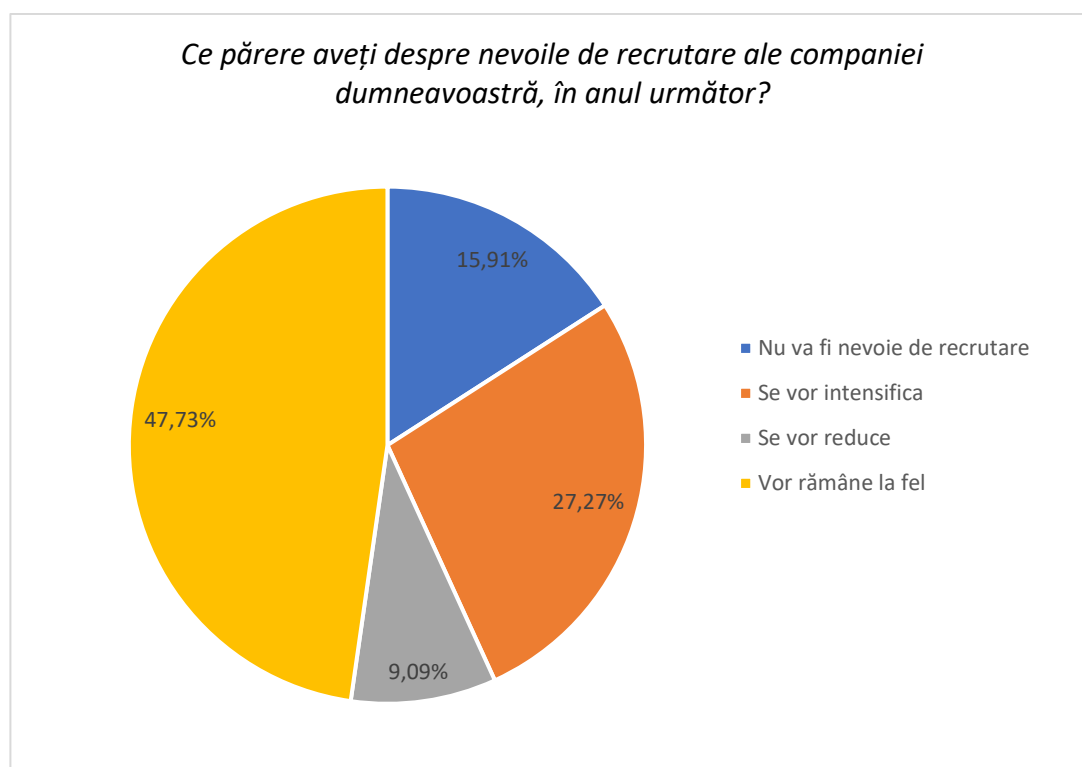
Tendențele de angajare pentru următorii ani

Datele colectate de la angajatori indică o tendință generală de stabilitate și creștere moderată a angajărilor în perioada următoare, în special în sectoarele economice dominante din județul Satu Mare. Conform estimărilor respondenților privind anul următor, 47,7% dintre firme anticipează menținerea nevoilor de recrutare la un nivel similar cu cel actual, în timp ce 27,3% estimează o intensificare a proceselor de recrutare. Aceste rezultate sugerează că, pentru aproximativ trei sferturi dintre angajatori (75,0%), cererea de forță de muncă va rămâne constantă sau va crește în următorii ani.

În același timp, 15,9% dintre firme au declarat că nu anticipează necesitatea recrutării de personal suplimentar, iar doar 9,1% estimează o reducere a nevoilor de angajare. Această categorie este

reprezentată, în principal, de companii care fie au un personal stabil, fie se confruntă cu limitări de dezvoltare sau incertitudini economice.

Tendențele de angajare sunt strâns corelate cu deficitul de forță de muncă calificată, semnalat de majoritatea angajatorilor, în special în domenii precum construcțiile și instalațiile, industria textilă, transportul și logistica, producția de mobilier și HORECA. În acest context, creșterea sau menținerea cererii de personal este condiționată de disponibilitatea lucrătorilor calificați și de capacitatea companiilor de a-și adapta strategiile de recrutare și formare profesională.



Graficul nr. 4 Nevoile de recrutare ale companiilor

Analiza comparativă a tendințelor de angajare, raportată la dimensiunea companiilor, evidențiază diferențe semnificative în comportamentul și perspectivele angajatorilor. Întreprinderile mici (11-50 angajați) sunt cele care anticipează cel mai frecvent menținerea sau creșterea nevoilor de recrutare în următorii ani. Aceste companii sunt caracterizate printr-un grad ridicat de flexibilitate, dar și printr-o vulnerabilitate crescută la deficitul de forță de muncă calificată, ceea ce le determină să caute activ soluții de recrutare și formare.

Microîntreprinderile (1-10 angajați) manifestă, în general, o abordare mai prudentă, o parte dintre acestea indicând că nu anticipează recrutări suplimentare în perioada următoare. Această tendință este corelată cu capacitatea limitată de extindere și cu resursele financiare reduse, precum și cu orientarea către stabilizarea personalului existent. Totuși, chiar și în cazul acestui tip de companii, deficitul de competențe este perceput ca o problemă acută.

În cazul întreprinderilor mijlocii și mari (peste 50 de angajați), tendințele de angajare sunt mai strâns legate de planurile de dezvoltare și de investițiile pe termen mediu. O parte semnificativă dintre aceste firme estimează intensificarea recrutării, în special pentru poziții tehnice și

specializate, însă condiționează angajarea de disponibilitatea forței de muncă calificate și de eficiența proceselor de recrutare.

Din perspectiva domeniilor economice, cele mai pronunțate tendințe de angajare sunt identificate în sectoarele Construcții/ Instalații, Industria textilă/ Confecții, Transport/ Logistică și HORECA, domenii în care deficitul de personal este accentuat și cererea de muncă se menține constantă sau este în creștere. Angajatorii din aceste sectoare anticipează, într-o proporție mai mare decât media, menținerea sau creșterea volumului de recrutări, în special pentru muncitori calificați, tehnicieni și personal cu experiență practică. În schimb, domeniile serviciilor specializate (juridice, financiare, sănătate) și anumite segmente din comerț manifestă tendințe mai stabile, cu recrutări punctuale și un accent mai mare pe menținerea personalului existent. Aceste sectoare sunt mai puțin afectate de fluctuațiile sezoniere, dar se confruntă, la rândul lor, cu dificultăți în identificarea personalului cu competențe specifice.

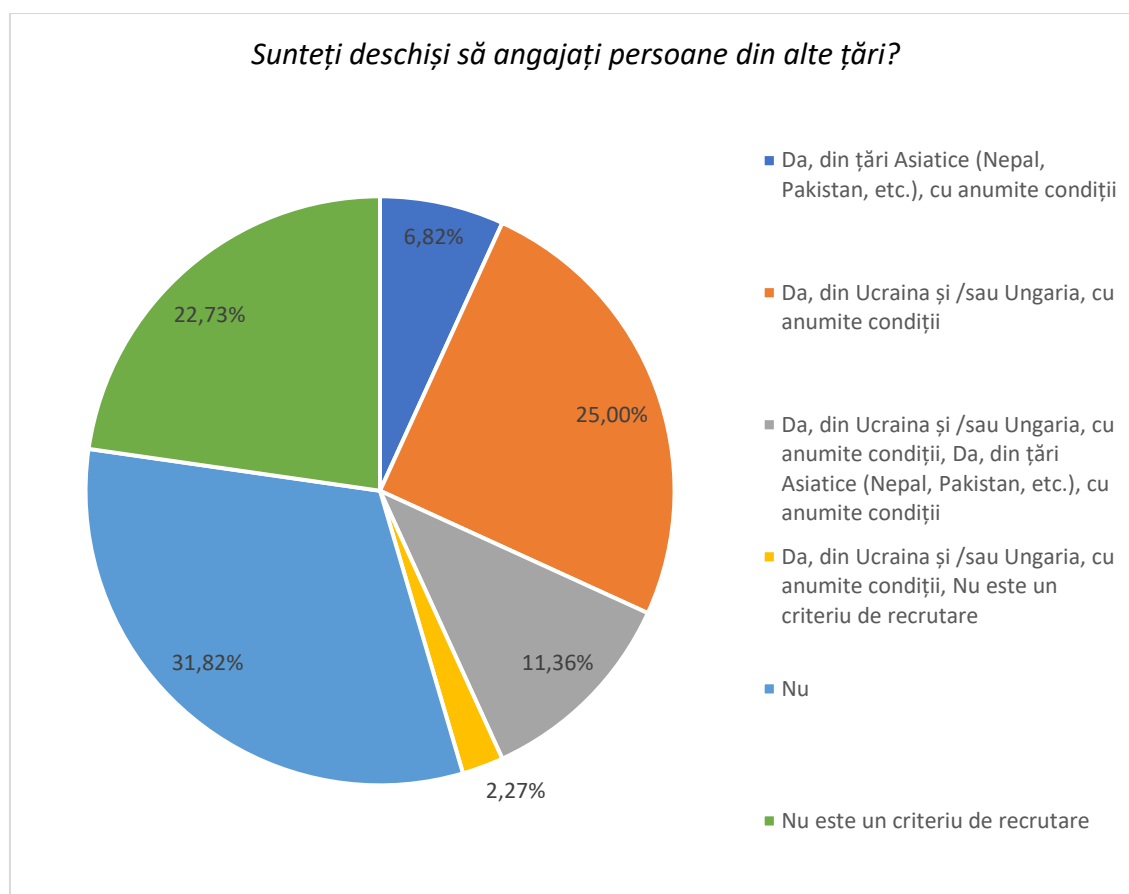
Deschiderea către angajați din alte țări

Rezultatele studiului evidențiază o deschidere semnificativă a angajatorilor față de angajarea persoanelor din alte țări, ca soluție alternativă pentru acoperirea deficitului de forță de muncă. O parte importantă dintre firmele chestionate au declarat că sunt dispuse să angajeze lucrători străini, în special în domeniile unde lipsa personalului calificat este acută și unde fluctuația forței de muncă este ridicată. Angajatorii care și-au exprimat această deschidere au menționat, totodată, existența unor condiții specifice, precum:

- deținerea competențelor profesionale necesare pentru postul vizat;
- disponibilitatea pentru muncă pe termen mediu sau lung;
- respectarea cerințelor legale privind dreptul de muncă;
- în unele cazuri, cunoașterea limbii române sau disponibilitatea de a participa la cursuri de limbă.

În contextul actual, marcat de impactul războiului din Ucraina, angajarea refugiaților sau a cetățenilor ucraineni este percepută de unii angajatori ca o oportunitate de a acoperi lipsa de personal, dar și ca o contribuție la integrarea socio-profesională a acestora. Totuși, respondenții au semnalat și anumite dificultăți, legate de barierele lingvistice, procedurile administrative și recunoașterea calificărilor obținute în alte țări.

25% dintre respondenți declară că sunt deschiși să angajeze persoane din Ucraina și/sau Ungaria, cu respectarea unor condiții specifice. Un procent suplimentar de 11,36% menționează deschiderea pentru angajarea persoanelor din Ucraina și/sau Ungaria, dar și din alte țări asiatice (precum Nepal sau Pakistan), cu condiții clar definite, ceea ce indică o extindere a ariei de recrutare în contextul deficitului de forță de muncă. De asemenea, 6,82% dintre angajatori își exprimă disponibilitatea de a angaja persoane din țări asiatice, cu anumite condiții. Totodată, 22,73% dintre angajatori afirmă explicit că originea din altă țară nu constituie un criteriu de recrutare, consolidând concluzia privind deschiderea către forța de muncă externă.



Graficul nr. 5 Disponibilitatea de a angaja persoane din alte țări

Datele indică faptul că deschiderea către angajați din alte țări este în creștere, însă eficiența acestei soluții depinde de existența unor instrumente de sprijin pentru integrare, precum formarea profesională adaptată, cursurile de limbă și mecanismele de mediere pe piața muncii. În acest sens, proiectul CONCORD și dezvoltarea platformei Laboro.ro pot contribui în mod direct la facilitarea recrutării transfrontaliere și la integrarea sustenabilă a lucrătorilor străini în economia locală.

Constrângeri economice care influențează angajarea și formarea

Analiza evidențiază faptul că, deși există persoane disponibile pentru angajare, angajatorii semnalează dificultăți semnificative legate de disponibilitatea reală pentru muncă, respectarea regulilor de bază, asumarea responsabilităților și menținerea unui nivel constant de performanță. Această discrepanță între existența forței de muncă și capacitatea acesteia de a răspunde cerințelor concrete ale locului de muncă afectează eficiența proceselor de recrutare și integrare profesională.

Totodată, se constată un nivel scăzut de încredere al angajatorilor în sistemele clasice de formare profesională, în special în formarea formală bazată predominant pe componenta teoretică. Mulți angajatori consideră că aceste forme de pregătire nu răspund suficient nevoilor reale ale activității economice și nu asigură competențele practice necesare integrării rapide la locul de muncă. În

acest context, se manifestă o preferință clară pentru formarea practică, realizată direct în mediul de lucru, prin mentorat și învățare aplicată, adaptată specificului fiecărui domeniu economic.

Datele confirmă, de asemenea, faptul că relația dintre instituțiile de învățământ și mediul economic este adesea dependentă de inițiative individuale, mai degrabă decât de cadre instituționale stabile. Colaborările existente sunt, în multe cazuri, punctuale și limitate în timp, fără mecanisme clare de continuitate și coordonare. Această situație reduce eficiența proceselor de formare și limitează capacitatea sistemului educațional de a se adapta dinamic la cerințele pieței muncii.

Un alt aspect frecvent menționat în documentele analizate este suprasolicitarea întreprinderilor mici și mijlocii, care constituie majoritatea angajatorilor din regiune. Aceste companii se confruntă cu lipsa timpului, a resurselor financiare și a personalului dedicat gestionării resurselor umane și a activităților de formare. În consecință, există o deschidere ridicată pentru soluții comune, partajate, care să permită organizarea de activități de formare profesională în cooperare cu alți angajatori, instituții educaționale și formatori locali.

În concluzie, analiza evidențiază faptul că migrația și instabilitatea forței de muncă au devenit elemente importante ale pieței muncii, influențând semnificativ comportamentul angajatorilor. Fluctuația ridicată a personalului și plecarea frecventă a angajaților către alte regiuni sau alte țări reduc disponibilitatea firmelor de a planifica investiții pe termen lung în formare profesională. Acest context subliniază necesitatea unor intervenții flexibile, adaptate realităților locale, care să permită dezvoltarea competențelor profesionale într-un mod eficient și sustenabil.

În anumite sectoare economice, în special în domeniul HORECA, angajatorii se confruntă cu presiuni economice semnificative care influențează direct deciziile de angajare și formare profesională. Costurile salariale reprezintă o pondere foarte ridicată din cheltuielile totale ale companiilor, depășind adesea nivelul considerat sustenabil în raport cu cifra de afaceri și cu costurile operaționale, precum cele aferente materiilor prime. Această situație este accentuată de caracterul sezonier al activității, care obligă angajatorii să mențină personalul pe tot parcursul anului, chiar și în perioadele cu volum redus de activitate. Drept urmare, capacitatea firmelor de a investi constant în recrutare și formare profesională este limitată, iar rentabilitatea activității este afectată.

Pe lângă deficitul de personal calificat, angajatorii semnalează probleme recurente legate de calitatea forței de muncă tinere, care depășesc sfera competențelor tehnice. Sunt frecvent menționate dificultăți privind responsabilitatea, disciplina, respectarea regulilor de muncă și capacitatea de a colabora în echipă, aspecte care influențează negativ integrarea și retenția noilor angajați. În acest context, o parte dintre angajatori manifestă reticență față de recrutarea tinerilor, considerând că efortul de integrare și formare nu este compensat de stabilitatea acestora în muncă.

Totodată, rezultatele cercetării evidențiază o neconcordanță semnificativă între sistemul de formare profesională și cerințele reale ale pieței muncii, în special în ceea ce privește componenta practică a pregătirii. Angajatorii apreciază că formarea oferită este adesea prea teoretică și insuficient adaptată realităților din mediul economic, iar lipsa instructorilor și mentorilor cu

experiență practică limitează eficiența procesului educațional. Această situație conduce la dificultăți în asigurarea unui flux constant de personal pregătit pentru activitatea efectivă la locul de muncă.

Un alt aspect critic îl reprezintă lipsa retenției forței de muncă, care afectează în mod direct disponibilitatea angajatorilor de a investi în formare profesională. Deși companiile depun eforturi pentru a forma tineri angajați, o parte semnificativă dintre aceștia părăsesc rapid locul de muncă sau chiar domeniul de activitate, ceea ce conduce la pierderea investițiilor realizate și la perpetuarea deficitului de personal. Această dinamică subliniază necesitatea unor mecanisme de formare mai flexibile, orientate spre rezultate imediate și susținute de procese de mentorat și sprijin continuu.

În acest context, angajatorii subliniază importanța intervențiilor integrate, care să depășească abordarea tradițională bazată exclusiv pe cursuri de formare. Sunt necesare soluții care să combine dezvoltarea competențelor profesionale cu sprijin organizațional, cooperare între companii, instituții educaționale și formatori, precum și mecanisme de partajare a resurselor. Proiectul CONCORD răspunde acestor nevoi prin promovarea colaborării transfrontaliere, valorificarea expertizei formatorilor locali și dezvoltarea unor instrumente comune care să contribuie la creșterea ocupării și adaptabilității forței de muncă în regiunea vizată.

Datele colectate indică faptul că utilizarea formelor atipice de angajare este limitată, o parte semnificativă a angajatorilor considerând aceste opțiuni nerelevante pentru activitatea lor. Această situație reflectă atât specificul operațional al unor sectoare economice, unde prezența fizică și programul fix sunt esențiale, cât și o capacitate redusă de adaptare la modele flexibile de organizare a muncii, în special în rândul întreprinderilor mici și mijlocii.

Telemunca și angajarea cu normă parțială sunt utilizate într-o măsură moderată, în special în activități administrative și de servicii, unde natura muncii permite o mai mare flexibilitate. În schimb, aceste forme sunt dificil de aplicat în sectoarele de producție, construcții sau servicii operaționale, ceea ce limitează extinderea lor la nivelul întregii economii locale.

4.2 Probleme întâmpinate în recrutare

Procesul de recrutare a forței de muncă reprezintă una dintre principalele provocări semnalate de angajatorii din județul Satu Mare, fiind influențat de factori sistemici, economici și demografici care afectează funcționarea pieței muncii locale. Rezultatele cercetării evidențiază existența unor dificultăți în identificarea și atragerea personalului adecvat, atât din perspectiva competențelor profesionale, cât și a disponibilității și stabilității angajaților.

Tabelul nr. 3 Tipuri de probleme întâmpinate în recrutare și frecvența lor

Categoria de problemă	Exemple de formulări din chestionar	Frecvență
Lipsa personalului calificat	„lipsa personalului calificat”, „nu găsim personal format”, „lipsă de meseriași”, „lipsa specialiștilor cu experiență”	cea mai frecventă
Lipsa competențelor transversale (soft skills)	„necunoaștere”, „lipsă responsabilitate”, „lipsă disciplină”, „lipsă implicare”	foarte frecventă
Fluctuația ridicată de personal	„personalul nu rămâne mult timp”, „fluctuație mare”, „plecări în străinătate”	frecventă
Lipsa experienței practice	„lipsă experiență”, „nu cunosc meseria”, „nu știu să lucreze pe utilaje”	frecventă
Lipsa interesului pentru meserie/ muncă	„lipsă de interes”, „nu apreciază locul de muncă”, „nu sunt motivați”	frecventă
Nivel scăzut de educație de bază	„necunoașterea matematicii”, „lipsa școlarizării”, „nu înțeleg cerințele”	punctual
Așteptări salariale necorelate	„așteptări financiare neadecvate”, „concurență pe piața muncii”	punctual
Alte situații/ fără probleme declarate	„nu avem probleme”	punctual

Lipsa personalului calificat

Analiza răspunsurilor furnizate de angajatori evidențiază existența unor probleme recurente și persistente în procesul de recrutare, care afectează capacitatea companiilor de a ocupa posturile vacante și de a-și susține planurile de dezvoltare. Cele mai frecvent menționate dificultăți se referă la lipsa personalului calificat, deficitul competențelor transversale și fluctuația ridicată de personal, probleme care se manifestă cu intensități diferite în funcție de domeniul de activitate și dimensiunea companiei.

Cea mai importantă problemă semnalată de angajatori este lipsa personalului calificat, în special pentru meseriile tehnice și ocupațiile care necesită competențe practice specifice. Angajatorii din domenii precum construcții și instalații, industria textilă, transport și logistică, producție de mobilier și HORECA au indicat dificultăți majore în identificarea candidaților care să dețină atât calificările formale necesare, cât și experiența practică adecvată.

Această situație este corelată cu mai mulți factori, printre care se numără îmbătrânirea forței de muncă, migrația personalului calificat către alte regiuni sau în afara țării, precum și necorelarea formării profesionale inițiale cu cerințele actuale ale pieței muncii. În multe cazuri, angajatorii sunt nevoiți să investească resurse suplimentare în formarea noilor angajați sau să accepte perioade îndelungate în care posturile rămân neocupate.

Lipsa competențelor transversale

Pe lângă competențele tehnice, angajatorii au semnalat frecvent lipsa competențelor transversale (soft skills) în rândul candidaților, aspect care îngreunează integrarea și menținerea acestora în

organizație. Printre competențele deficitare menționate se numără responsabilitatea, disciplina muncii, capacitatea de comunicare, lucrul în echipă, adaptabilitatea și respectarea programului de lucru. Această problemă este resimțită în special în cazul persoanelor tinere, al lucrătorilor necalificați sau slab calificați și al persoanelor care nu au avut anterior o experiență de muncă stabilă. Angajatorii au subliniat că, în lipsa acestor competențe de bază, chiar și persoanele care dețin calificări tehnice întâmpină dificultăți în a se adapta la cerințele locului de muncă, ceea ce afectează productivitatea și stabilitatea echipelor.

Fluctuația de personal

O altă problemă majoră identificată este fluctuația ridicată de personal, în special în sectoarele caracterizate prin condiții de muncă solicitante sau salarii mai puțin competitive. Angajatorii au menționat că, în multe cazuri, angajații părăsesc locul de muncă la scurt timp după angajare, fie pentru a migra către alte companii, fie pentru a pleca în străinătate, în căutarea unor venituri mai mari.

Fluctuația de personal generează costuri suplimentare pentru companii, atât prin necesitatea reluării proceselor de recrutare, cât și prin investițiile repetate în instruirea noilor angajați. Această situație afectează în mod deosebit întreprinderile mici și mijlocii, care dispun de resurse limitate și pentru care pierderea personalului calificat are un impact semnificativ asupra continuității activității.

Și în cadrul discuțiilor realizate s-a identificat instabilitatea forței de muncă, manifestată prin fluctuație ridicată de personal și migrație sezonieră. Angajatorii au arătat că mulți lucrători preferă munca temporară în străinătate, chiar și în condiții de incertitudine, în detrimentul unui loc de muncă stabil în România.

ONG-urile au subliniat că această alegere este influențată de percepții legate de nivelul salariilor, de mentalități și de lipsa educației formale, ceea ce accentuează dificultățile de integrare pe termen lung pe piața muncii locale.

În ceea ce privește alte probleme, din discuțiile cu angajatorii, pe marginea chestionarului, din domenii precum logistică, depozitare și muncă necalificată reiese faptul că neprezentarea candidaților la interviuri, fără notificare prealabilă, reprezintă o problemă frecventă și cu impact direct asupra proceselor de recrutare. Angajatorii semnalează că această situație generează pierderi de timp, blocaje operaționale și descurajează inițierea unor noi procese de recrutare. Fenomenul este perceput nu doar ca lipsă de competențe profesionale, ci ca deficit sever de responsabilitate și respect față de angajator, fiind asociat cu un nivel scăzut de cultură a muncii și de orientare profesională.

De asemenea, datele calitative evidențiază un comportament recurent al candidaților, constând în aplicarea pe posturi care nu corespund nivelului lor real de competență sau experiență. Angajatorii menționează frecvent situații în care persoane fără studii sau experiență relevantă aplică pentru funcții de management, poziții tehnice specializate sau roluri care presupun competențe avansate. Acest fenomen indică o lipsă de înțelegere a cerințelor reale ale posturilor

și o autoevaluare profesională deficitară, care afectează eficiența recrutării și consumă resurse semnificative din partea angajatorilor.

Mobilitatea forței de muncă

Discuțiile cu angajatori și alți actori locali evidențiază faptul că plecarea la muncă ocazională sau sezonieră în străinătate reprezintă un fenomen frecvent, în special în rândul persoanelor cu nivel scăzut sau mediu de calificare. Mulți lucrători aleg să părăsească temporar piața muncii locale pentru a lucra în alte țări, atrași de venituri mai ridicate, chiar și pentru perioade relativ scurte. Această mobilitate temporară creează discontinuități în parcursul profesional și afectează disponibilitatea forței de muncă la nivel local.

Angajatorii semnalează că plecările repetate la muncă în străinătate generează instabilitate în colectivele de muncă, dificultăți în planificarea activităților și costuri suplimentare de recrutare și integrare. Chiar și în situațiile în care lucrătorii se întorc în țară, aceștia nu revin întotdeauna la același angajator sau în același domeniu, ceea ce reduce eficiența investițiilor realizate anterior în formare profesională. În acest context, angajatorii devin mai rezervați în a investi în pregătirea pe termen lung a personalului.

Datele indică faptul că plecarea la muncă ocazională în străinătate este adesea corelată cu lipsa perspectivelor de dezvoltare profesională la nivel local și cu percepția că experiența acumulată informal în afara țării este mai avantajoasă decât participarea la programe de formare structurate. Această situație contribuie la slăbirea legăturii dintre lucrători, angajatori și sistemul local de formare profesională, accentuând deficitul de personal calificat stabil.

În acest context, devine evidentă necesitatea unor intervenții care să ofere alternative viabile la migrația temporară, prin crearea unor oportunități de formare practică, relevante și rapid aplicabile, corelate cu nevoile reale ale angajatorilor locali. Proiectul CONCORD poate contribui la reducerea impactului negativ al acestui fenomen prin dezvoltarea competențelor profesionale la nivel local și prin creșterea atractivității ocupării pe piața muncii din regiunea transfrontalieră.

4.3 Canalele de recrutare utilizate

Eficiența platformelor online

Rezultatele studiului arată că angajatorii utilizează o combinație de canale formale și informale de recrutare, adaptate dimensiunii companiei, domeniului de activitate și nivelului de calificare al personalului căutat. Eficiența acestor canale variază semnificativ, fiind influențată de disponibilitatea forței de muncă locale și de gradul de potrivire dintre competențele candidaților și cerințele posturilor.

Graficul de mai jos evidențiază faptul că angajatorii se bazează în principal pe canale informale și digitale pentru recrutarea personalului. Cele mai frecvent utilizate canale sunt recomandările personale și ale angajaților și anunțurile online. Aceste două canale domină procesul de recrutare, reflectând nevoia companiilor de soluții rapide, flexibile și având costuri reduse. Utilizarea rețelelor sociale ocupă un loc secundar, fiind preferată în special pentru recrutarea rapidă sau

pentru poziții care nu necesită calificări complexe. Recrutarea internă este menționată într-o măsură mai redusă, ceea ce sugerează oportunități limitate de promovare internă sau lipsa personalului eligibil pentru avansare. Canalele instituționalizate, precum colaborarea cu instituțiile de învățământ și evenimentele de recrutare sunt utilizate marginal.

Menționarea redusă a platformei Laboro.ro indică faptul că aceasta se află într-o fază incipientă de utilizare, dar confirmă existența unui potențial de dezvoltare semnificativ, în contextul nevoii identificate de instrumente integrate de recrutare și formare profesională.

Tabelul nr. 4 Frecvența utilizării canalelor de recrutare

Canale de recrutare	Exemple de formulări din chestionar	Număr mențiuni
Recomandări personale/ ale angajaților	„recomandări angajați”, „relații personale”	57
Anunțuri online	anunțuri online, site firmă, OLX, eJobs	56
Social media	Facebook, rețele sociale	19
Recrutare internă	promovarea angajaților existenți	9
Instituții de învățământ	licee, parteneriate educaționale	5
Evenimente de recrutare	târguri de joburi, workshopuri	4
Platforme de mediere a muncii	agenții, alte platforme online	7
Platforma Laboro.ro	menționată explicit	3

Platformele online de recrutare și rețelele sociale reprezintă unul dintre cele mai frecvent utilizate canale de recrutare, în special de către întreprinderile mici și mijlocii. Angajatorii apreciază aceste instrumente pentru rapiditatea în publicarea ofertelor de muncă, accesul la un număr mare de potențiali candidați și costurile relativ reduse. Cu toate acestea, eficiența platformelor online este percepută ca fiind variabilă, mulți angajatori semnalând faptul că numărul mare de aplicanți nu se traduce neapărat într-un număr suficient de candidați potriviți.

O problemă frecvent menționată este lipsa competențelor relevante în rândul aplicanților, precum și nivelul scăzut de interes sau de disponibilitate pentru muncă pe termen lung. În acest context, platformele online sunt considerate utile mai ales pentru recrutarea personalului necalificat sau pentru ocuparea rapidă a unor posturi, dar mai puțin eficiente pentru poziții care necesită calificări tehnice sau experiență specifică.

Analiza canalelor de recrutare utilizate de angajatori evidențiază diferențe semnificative în funcție de dimensiunea companiilor și de domeniul economic de activitate, reflectând atât resursele disponibile, cât și specificul forței de muncă căutate.

Tabelul nr. 5 Canale de recrutare utilizate de angajatori în funcție de dimensiunea companiilor

Dimensiunea firmei	Canale de recrutare utilizate preponderent	Eficiență percepută	Observații
Microîntreprinderi (1-10 angajați)	Platforme online, rețele informale, recomandări personale	Scăzută-medie	Acces rapid la candidați, dar potrivire slabă competențe ulterior; dificultăți în recrutarea personalului calificat
Întreprinderi mici (11-50 angajați)	Platforme online, anunțuri locale, colaborări punctuale cu școli	Medie	Cel mai mare deficit de personal calificat; interes crescut pentru soluții alternative de recrutare și formare
Întreprinderi mijlocii (51-100 angajați)	Platforme online și colaborări cu instituții de învățământ	Medie-ridicată	Mai multă deschidere către stagii de practică și formare internă; recrutare orientată pe termen mediu
Întreprinderi mari (peste 100 angajați)	Colaborări cu școli, recrutare directă, platforme online	Ridicată	Procese de recrutare mai structurate; interes pentru parteneriate stabile și programe de formare

În cazul microîntreprinderilor (1-10 angajați) și al întreprinderilor mici (11-50 angajați), recrutarea se realizează preponderent prin platforme online de anunțuri, rețele informale și recomandări personale. Aceste firme apreciază rapiditatea și costurile reduse ale canalelor online, însă semnalează frecvent o eficiență scăzută în identificarea personalului calificat, în special pentru meserii tehnice. În aceste cazuri, recrutarea se concentrează adesea pe personal necalificat sau slab calificat, care necesită ulterior formare la locul de muncă.

Întreprinderile mijlocii și mari (peste 50 de angajați) utilizează o gamă mai diversificată de canale de recrutare, combinând platformele online cu colaborări directe cu instituțiile de învățământ, participarea la stagii de practică, învățământ dual sau recrutarea absolvenților. Aceste firme acordă o importanță mai mare predictibilității și calității procesului de recrutare și sunt mai deschise către investiții în formarea profesională a noilor angajați.

Din perspectiva domeniilor economice, firmele din Construcții/ Instalații, Industria textilă/ confecții, Transport/ Logistică și HORECA utilizează intensiv canale online și rețele informale, însă raportează o rată scăzută de potrivire între cererea și oferta de competențe. În aceste sectoare, colaborarea cu instituțiile de învățământ este percepută ca fiind insuficient dezvoltată, deși este recunoscută ca o soluție potențială pentru reducerea deficitului de personal calificat.

În schimb, domeniile serviciilor specializate (juridice, financiare, sănătate) și o parte a firmelor din comerț se bazează mai mult pe recrutări punctuale, realizate prin canale online sau rețele profesionale, având cerințe mai specifice privind calificarea și experiența candidaților.

În acest context, dezvoltarea platformei Laboro.ro în cadrul proiectului CONCORD răspunde nevoii de integrare și eficientizare a canalelor de recrutare, oferind un instrument comun, adaptat specificului regional și transfrontalier. Platforma are potențialul de a fi utilizată atât de firmele mici, care nu dispun de resurse dedicate pentru recrutare, cât și de companiile mai mari, interesate de acces la o bază mai largă de candidați și de colaborare cu formatori și instituții de învățământ.

Corelarea canalelor de recrutare cu dimensiunea firmelor și domeniile economice evidențiază necesitatea unei abordări diferențiate, în care instrumentele digitale, parteneriatele educaționale și mecanismele de mediere a muncii să fie utilizate complementar, obiectiv susținut în mod direct de activitățile proiectului CONCORD.

Angajatorii chestionați arată o neîncredere tot mai mare în eficiența canalelor clasice de recrutare, în special în cazul platformelor online plătite. Probleme precum CV-uri necorespunzătoare, neprezentarea la interviuri și lipsa de seriozitate a candidaților sunt menționate frecvent. În acest context, angajatorii își exprimă nevoia de instrumente locale și specializate de mediere a muncii, care să filtreze candidații și să faciliteze contactul cu persoane motivate și pregătite pentru muncă.

Rolul instituțiilor de învățământ

Instituțiile de învățământ, în special liceele tehnologice și școlile profesionale, joacă un rol important, dar încă insuficient valorificat, în procesele de recrutare. Colaborarea cu școlile se realizează în principal prin organizarea stagiilor de practică, a învățământului dual sau a recrutării directe a absolvenților. Angajatorii care au astfel de parteneriate apreciază avantajele acestui canal, precum cunoașterea timpurie a elevilor, posibilitatea formării acestora conform nevoilor companiei și integrarea mai facilă în colectiv.

Totodată, datele studiului indică faptul că relația dintre companii și instituțiile de învățământ este, în multe cazuri, punctuală și limitată, fiind afectată de lipsa unui cadru de coordonare structurat și de resursele reduse ale ambelor părți. Consolidarea acestor parteneriate este percepută de angajatori ca o soluție importantă pentru reducerea deficitului de personal calificat pe termen mediu și lung.

Rolul platformei Laboro.ro

În contextul dificultăților întâmpinate în recrutare, dezvoltarea și extinderea platformei Laboro.ro reprezintă o oportunitate relevantă pentru îmbunătățirea proceselor de mediere a muncii în regiunea transfrontalieră. Platforma este concepută ca un instrument integrat, care să faciliteze conectarea angajatorilor cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și cu potențiali formatori și furnizori de competențe.

Angajatorii își exprimă interesul pentru utilizarea unei platforme dedicate, adaptate specificului regional, care să ofere acces la candidați mai bine informați și mai bine pregătiți, inclusiv din alte regiuni sau țări. Traducerea platformei în limba ucraineană și extinderea acesteia la nivel transfrontalier sunt percepute ca avantaje semnificative, în special în contextul integrării refugiaților ucraineni și al mobilității forței de muncă.

5. Analiza nevoilor de formare profesională

5.1 Meserii și competențe deficitare

- **Domenii tehnice prioritare**

Analiza răspunsurilor furnizate de angajatori, coroborată cu informațiile obținute de la instituțiile de învățământ și organizațiile neguvernamentale, evidențiază existența unor deficite semnificative de competențe profesionale, care afectează capacitatea companiilor de a recruta și menține personal adecvat. Aceste deficite se manifestă atât la nivelul meseriilor tehnice, cât și în ceea ce privește competențele transversale, esențiale pentru integrarea și stabilitatea pe piața muncii.

Cele mai accentuate deficite sunt identificate în domeniile tehnice și productive, care constituie pilonii economiei locale și regionale. Angajatorii au semnalat în mod constant lipsa personalului calificat în următoarele domenii prioritare:

- Construcții și instalații (instalatori, electricieni, zugravi, dulgheri, sudori), unde cererea de personal calificat depășește constant oferta disponibilă;
- Industria textilă și confecții, în special pentru operatori cu experiență, croitori, confecționeri și personal capabil să lucreze cu utilaje specifice;
- Prelucrarea metalului și mecanică, unde sunt deficitare meserii precum lăcătuși mecanici, operatori CNC, mecanici și tehnicieni;
- Transport și logistică, în special șoferi profesioniști, personal de depozit și lucrători cu competențe logistice;
- Producția de mobilier și prelucrarea lemnului, cu deficit de tâmplari, operatori utilaje și personal cu competențe practice;
- HORECA, unde lipsa personalului calificat (bucătari, ajutori de bucătar, ospătari) este accentuată de fluctuația ridicată a forței de muncă.

Aceste domenii sunt caracterizate printr-o dependență ridicată de competențe practice, care nu pot fi dobândite exclusiv prin formare teoretică, ceea ce accentuează nevoia de formare profesională aplicată și de implicare a formatorilor cu experiență practică.

Competențe lipsă

Pe lângă lipsa calificărilor tehnice specifice, angajatorii au semnalat frecvent deficiențe în ceea ce privește competențele transversale, considerate esențiale pentru integrarea și menținerea angajaților la locul de muncă. Cele mai frecvent menționate competențe lipsă includ:

Competențe tehnice:

- utilizarea corectă a utilajelor și echipamentelor specifice;
- capacitatea de a citi și interpreta documentația tehnică;
- respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă;
- adaptarea la tehnologii și procese de lucru noi.

Competențe transversale (*soft skills*):

- responsabilitate și disciplină în muncă;
- respectarea programului de lucru și a sarcinilor asumate;
- capacitatea de comunicare și colaborare în echipă;
- adaptabilitate și dorință de învățare;
- rezistență la stres și capacitatea de a lucra în condiții solicitante.

Lipsa acestor competențe afectează nu doar procesul de recrutare, ci și stabilitatea forței de muncă, contribuind la fluctuația ridicată de personal și la creșterea costurilor suportate de angajatori pentru integrarea noilor angajați.

Se evidențiază un decalaj major între competențele predate în sistemul educațional și cele necesare în practică. Angajatorii au menționat că mulți candidați nu stăpânesc procedurile de lucru de bază, utilizarea corectă a uneltelor sau respectarea standardelor profesionale specifice fiecărei meserii. În mai multe domenii s-a subliniat că formarea ar trebui să fie predominant practică, realizată în spații dotate corespunzător și sub îndrumarea unor specialiști cu experiență directă în domeniu. Lipsa acestei abordări practice este percepută ca una dintre principalele cauze ale nepotrivirii dintre cererea și oferta de muncă.

Identificarea meseriilor și competențelor deficitare subliniază necesitatea dezvoltării unor programe de formare profesională adaptate domeniilor prioritare, care să combine formarea tehnică practică cu dezvoltarea competențelor transversale. Proiectul CONCORD răspunde acestor nevoi prin promovarea colaborării dintre angajatori, instituții de învățământ și formatori locali, contribuind la reducerea decalajelor dintre cererea și oferta de competențe pe piața muncii din regiunea transfrontalieră.

Pe lângă competențele tehnice, datele scot în evidență o nevoie acută de competențe transversale, precum responsabilitatea, disciplina, respectarea regulilor și capacitatea de a lucra în echipă. Angajatorii, în special din HORECA și servicii, au semnalat dificultăți majore în lucrul cu tineri sub 35 de ani, care manifestă reticență față de autoritate, lipsă de implicare și instabilitate profesională.

Datele obținute din domeniul HORECA exprimă, de asemenea, o critică severă la adresa sistemului de formare existent. Angajatorii afirmă că doar un procent foarte mic dintre absolvenți sunt angajabili, iar formarea primită este considerată neadecvată și lipsită de componentă practică reală. Sunt menționate exemple concrete de instruire eronată și lipsa lectorilor competenți. Această percepție explică deficitul cronic de personal calificat în domeniu și reticența față de colaborarea cu sistemul educațional formal.

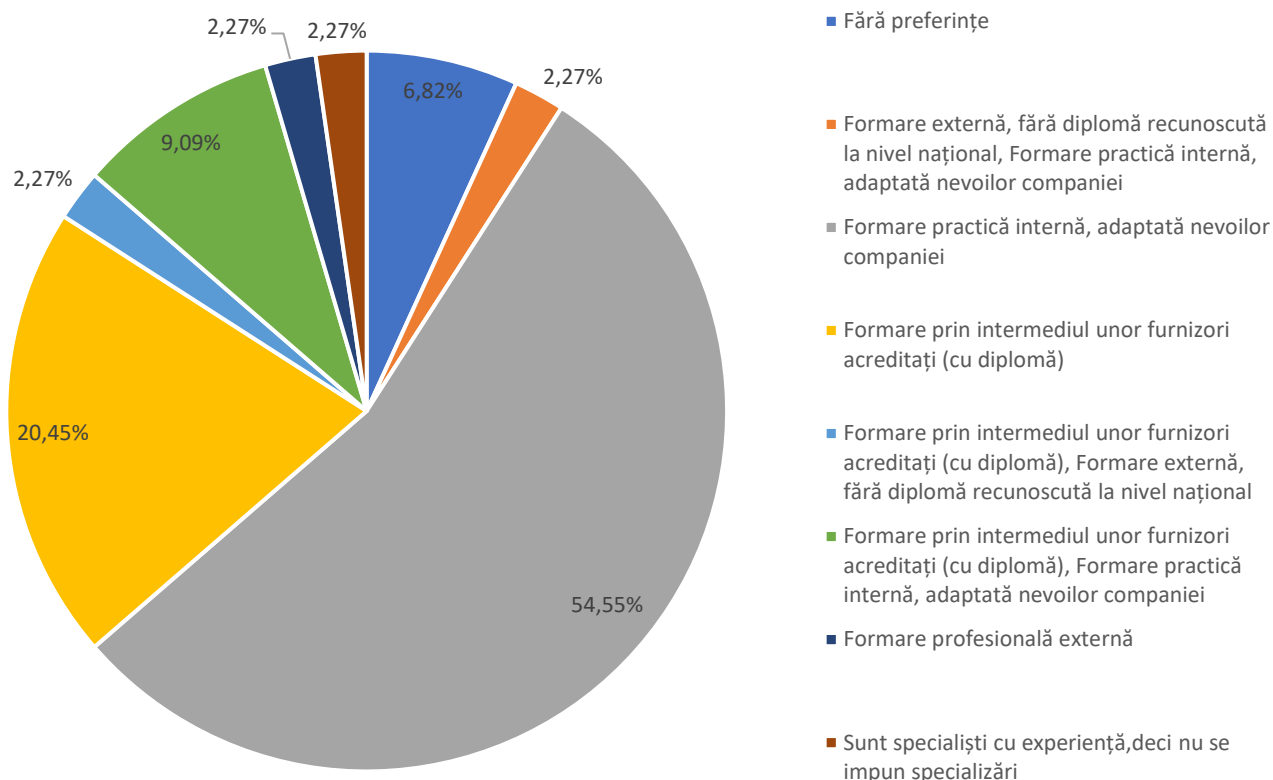
ONG-urile care lucrează cu persoane din comunități defavorizate au confirmat aceste constatări, arătând că integrarea pe piața muncii necesită un proces îndelungat de formare a comportamentului de muncă, nu doar de dobândire a unor abilități tehnice. Totodată, informațiile care provin de la ONG-uri care lucrează în comunități defavorizate evidențiază existența unui număr semnificativ de persoane care dețin competențe practice reale, dobândite informal sau prin muncă în străinătate, în special în construcții și agricultură. Cu toate acestea, lipsa educației de bază, analfabetismul funcțional și absența documentelor de calificare reprezintă bariere majore în integrarea formală pe piața muncii.

5.2 Practici de formare existente

Analiza practicilor actuale de formare profesională evidențiază faptul că angajatorii din județul Satu Mare utilizează o combinație de metode formale și informale de dezvoltare a competențelor, adaptate resurselor disponibile și specificului activităților desfășurate. Deși există inițiative de formare la nivel local, acestea sunt, în multe cazuri, insuficient corelate cu nevoile reale ale pieței muncii, ceea ce limitează eficiența procesului de dezvoltare a competențelor.

Datele obținute de la angajatori din producție, confecții și industria mobilierului evidențiază faptul că, în multe domenii, meseria are un caracter puternic dat specific fiecărei firme. Deși denumirile ocupațiilor sunt similare, procedurile de lucru, echipamentele utilizate și standardele interne diferă semnificativ. În acest context, angajatorii nu solicită formarea completă într-o anumită meserie, ci mai degrabă dobândirea unor competențe generale de bază, care pot fi ulterior adaptate și specializate la locul de muncă. Această constatare sugerează necesitatea orientării formării profesionale către competențe transferabile, urmate de specializare practică în cadrul companiilor.

Preferințe în ceea ce privește tipul de formare



Graficul nr. 6 Preferințele angajatorilor în ceea ce privește tipul de formare

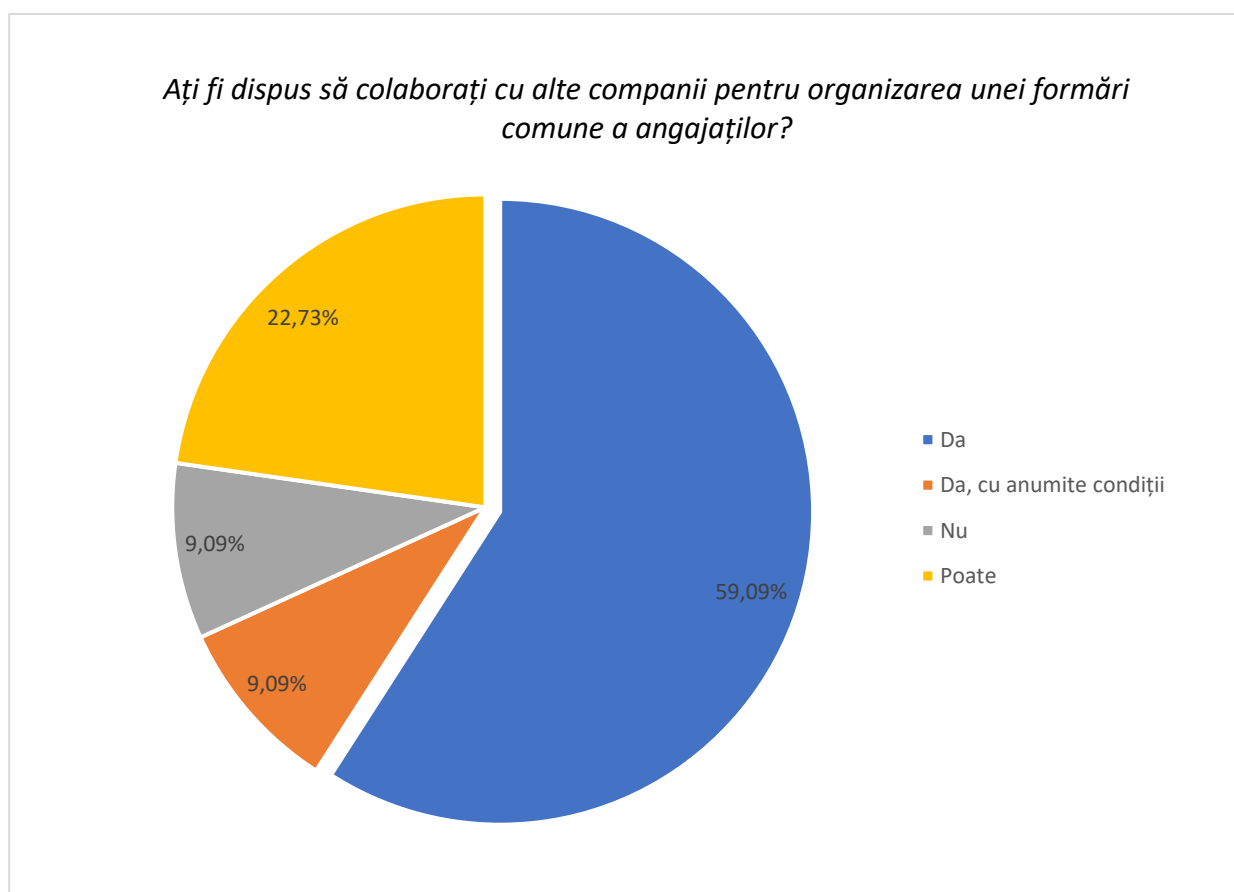
Formare internă

Formarea internă reprezintă cea mai frecvent utilizată practică de formare, în special în rândul întreprinderilor mici și mijlocii. Aceasta se realizează, de regulă, la locul de muncă, prin instruirea directă a noilor angajați de către personalul cu experiență sau de către superiorii ierarhici. Angajatorii apreciază acest tip de formare pentru flexibilitatea și costurile reduse, precum și pentru posibilitatea de a adapta rapid conținutul formării la cerințele specifice ale postului. Cu toate acestea, formarea internă este adesea nestructurată, depinzând în mare măsură de disponibilitatea și competențele persoanelor care asigură instruirea. Lipsa unor programe standardizate, a materialelor didactice și a recunoașterii formale a competențelor dobândite limitează impactul pe termen lung al acestui tip de formare.

Formarea externă

Formarea externă este utilizată într-o măsură mai redusă, fiind preferată în special de către întreprinderile mijlocii și mari, care dispun de resurse financiare mai consistente. Aceasta include participarea angajaților la cursuri organizate de furnizori autorizați de formare profesională,

ateliere sau programe de perfecționare. Angajatorii semnalează însă o serie de obstacole în accesarea formării externe, precum costurile ridicate, relevanța uneori scăzută a cursurilor față de nevoile reale ale companiei și lipsa lectorilor cu experiență practică. Datele colectate relevă o neîncredere accentuată față de furnizorii externi. Criticile vizează lipsa experienței practice a lectorilor, conținutul prea teoretic al cursurilor și condiționarea organizării lor de atingerea unui număr minim de participanți. Angajatorii oferă exemple concrete de cursuri care nu au produs rezultate reale în competențele angajaților. Aceste experiențe explică preferința majorității firmelor pentru formarea internă și reticenta față de participarea la programe externe. În consecință, formarea externă este utilizată mai ales pentru calificări sau certificări specifice, mai puțin pentru dezvoltarea competențelor de bază sau pentru meseriile deficitare.



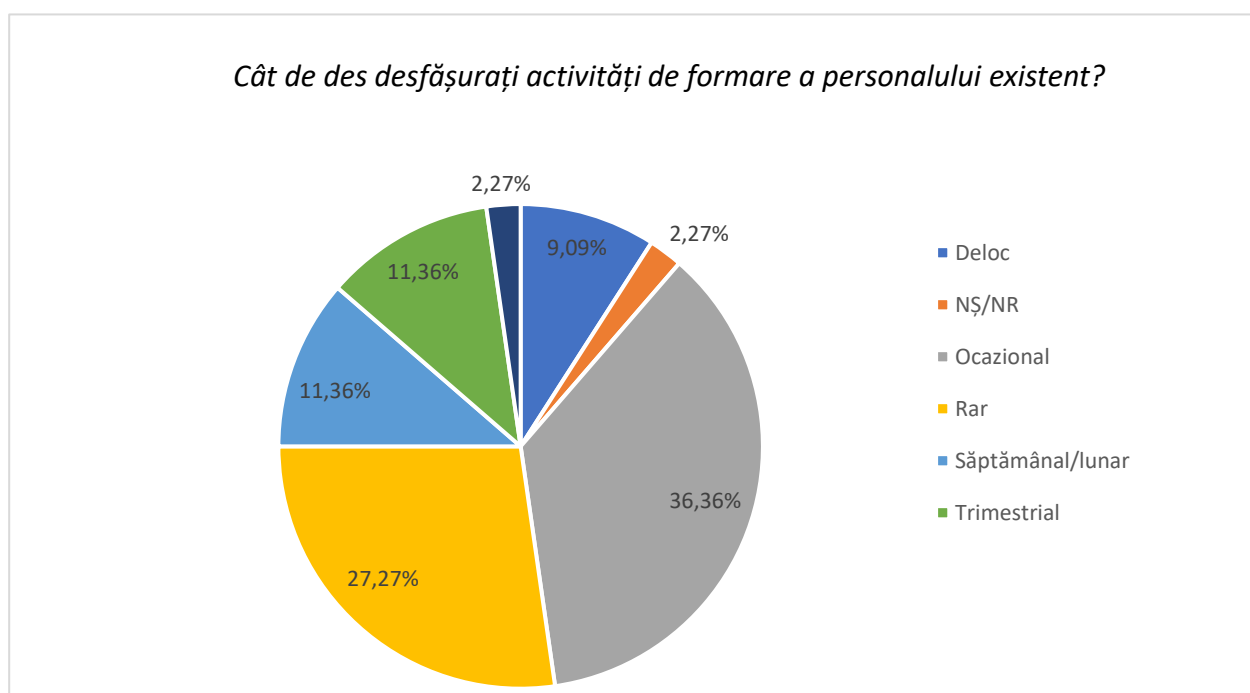
Graficul nr. 7 Disponibilitatea de colaborare cu alte companii pentru organizarea formării angajaților

Învățământ dual și practică profesională

Învățământul dual și practica profesională reprezintă forme de colaborare cu un potențial ridicat, dar încă insuficient valorificate. Unele companii, în special din domeniile tehnice și industriale, colaborează cu licee tehnologice și școli profesionale pentru organizarea stagiilor de practică sau a programelor de învățământ dual, oferind elevilor posibilitatea de a dobândi experiență practică în condiții reale de muncă. Angajatorii care sunt implicați în astfel de parteneriate apreciază avantajele pe termen mediu și lung, precum formarea timpurie a viitorilor angajați, reducerea costurilor de recrutare și integrarea mai rapidă a absolvenților. Totuși, extinderea acestor practici

este limitată de factori precum lipsa unui cadru de coordonare stabil, birocrăția, resursele limitate ale firmelor și numărul redus de elevi interesați de meseriile tehnice.

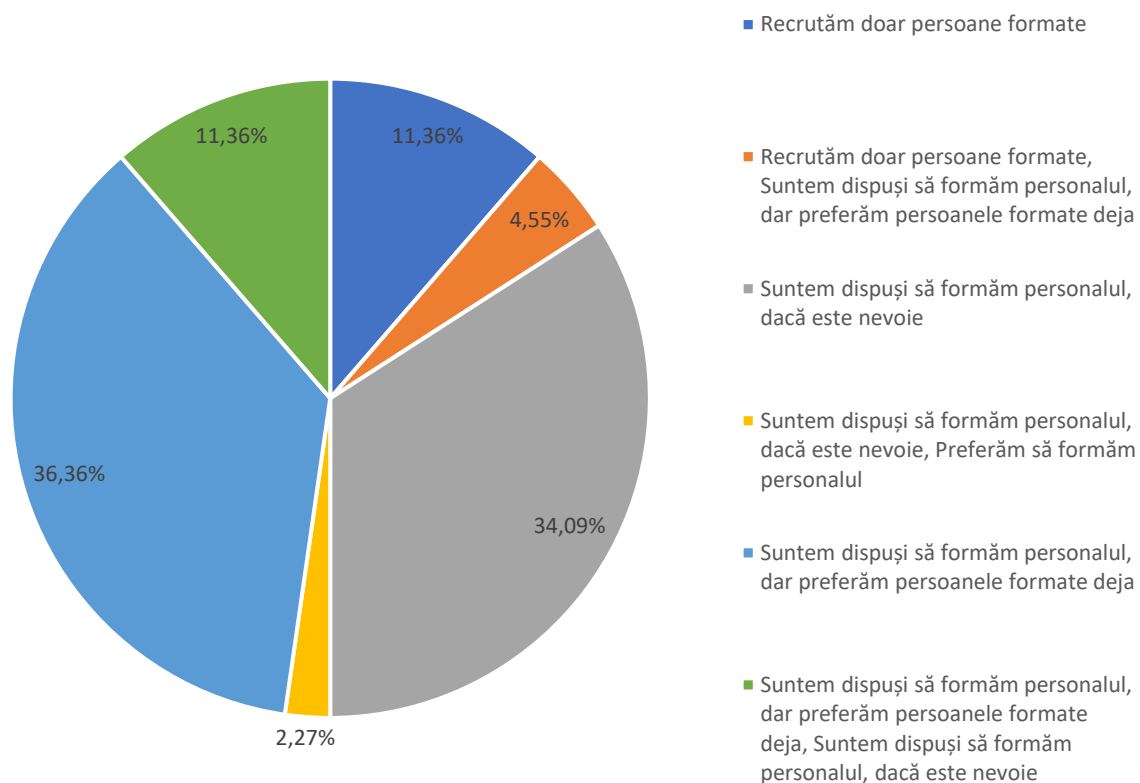
În cazul microîntreprinderilor (1–10 angajați) și al întreprinderilor mici (11–50 angajați), formarea internă reprezintă principala, și adesea singura, modalitate de dezvoltare a competențelor angajaților. Aceasta se desfășoară într-o manieră informală, la locul de muncă, fiind asigurată de angajați cu experiență sau de conducerea companiei. Deși această abordare permite adaptarea rapidă la cerințele postului și implică costuri reduse, ea este limitată de lipsa unor structuri formale de instruire și de absența recunoașterii oficiale a competențelor dobândite. Întreprinderile mijlocii și mari (peste 50 de angajați) utilizează într-o măsură mai mare formarea externă, în special pentru specializări tehnice, certificări obligatorii sau perfecționarea personalului cheie. Aceste companii dispun de resurse financiare și logistice mai consistente și manifestă un interes mai ridicat pentru programe structurate de formare. Cu toate acestea, chiar și în cazul acestora, angajatorii semnalează dificultăți legate de relevanța cursurilor disponibile și de adaptarea acestora la nevoile concrete ale activității economice.



Graficul nr. 8 Frecvența activităților de formare a personalului existent

Datele indică faptul că formarea profesională continuă nu este, în general, un proces sistematic, ci mai degrabă unul ocazional, determinat de necesități imediate ale activității. Majoritatea firmelor declară că desfășoară activități de formare rar sau doar atunci când apare o nevoie concretă, cum ar fi introducerea unui nou echipament, adaptarea la cerințe tehnice specifice sau integrarea unor angajați noi. Un număr mai redus de angajatori menționează formarea desfășurată periodic, această practică fiind mai frecventă în cazul firmelor medii și mari, care dispun de resurse și structuri interne mai bine dezvoltate.

Care dintre enunțurile de mai jos sunt adevărate în cazul firmei dvs?



Graficul nr. 9 Practici de formare ale companiilor

În concluzie, practicile de formare existente indică existența unei baze de experiență care poate fi consolidată, însă este necesară o abordare mai coerentă și coordonată pentru creșterea eficienței acestora. Proiectul CONCORD poate contribui în mod direct la îmbunătățirea practicilor de formare prin dezvoltarea unor programe pilot, implicarea formatorilor locali și facilitarea colaborării dintre angajatori, instituții de învățământ și alți actori relevanți, contribuind astfel la adaptarea competențelor forței de muncă la cerințele pieței muncii din regiunea transfrontalieră.

5.3 Obstacole în formare

Analiza răspunsurilor furnizate de angajatori și de ceilalți actori implicați în procesul de dezvoltare a competențelor evidențiază existența unor obstacole semnificative în organizarea și accesarea formării profesionale, care limitează capacitatea companiilor de a investi constant în dezvoltarea resurselor umane. Aceste obstacole sunt strâns corelate cu dimensiunea firmelor, domeniile economice și specificul pieței muncii locale și se manifestă preponderent sub forma costurilor ridicate, lipsei timpului disponibil și deficitului de formatori locali calificați.

Costuri

Costurile asociate formării profesionale reprezintă unul dintre principalele obstacole menționate de angajatori, în special de către microîntreprinderi și întreprinderile mici. Aceste costuri includ taxele de participare la cursuri, onorariile lectorilor, cheltuielile logistice, precum și costurile indirecte generate de absența angajaților de la locul de muncă pe durata formării.

Angajatorii semnalează faptul că, în lipsa unor mecanisme de sprijin financiar sau a unor programe de formare subvenționate, investiția în formare este adesea amânată sau limitată la instruirea strict necesară pentru desfășurarea activității curente. Această situație afectează în special domeniile tehnice și productive, unde formarea practică este indispensabilă, dar implică resurse financiare semnificative.

Un obstacol major semnalat de angajatorii intervievați este reprezentat de costurile directe și indirecte ale formării profesionale. Reprezentanții companiilor mici și mijlocii au menționat că participarea la cursuri externe implică nu doar taxe de instruire, ci și pierderi de productivitate generate de absența angajaților de la locul de muncă. În unele cazuri, furnizorii externi de formare organizează cursuri doar dacă se atinge un număr minim de participanți, condiție dificil de îndeplinit pentru o singură companie, ceea ce limitează accesul la formare relevantă pentru nevoile specifice ale firmelor. De asemenea, în domenii precum producția și HORECA, angajatorii au subliniat că costurile salariale ridicate, raportate la marjele de profit, reduc capacitatea firmelor de a investi suplimentar în formare profesională.

Lipsa timpului

Un alt obstacol major îl constituie lipsa timpului disponibil pentru formare, atât din perspectiva angajatorilor, cât și a angajaților. În multe companii, în special în sectoarele caracterizate prin activitate intensă sau sezonabilitate ridicată (construcții, transport, HORECA, industrie), programul de lucru nu permite alocarea unor perioade dedicate formării fără a afecta productivitatea.

Angajatorii au menționat că dificultatea de a înlocui temporar angajații participanți la formare și presiunea respectării termenelor contractuale limitează posibilitatea organizării unor programe de instruire structurată. Ca urmare, formarea este realizată preponderent informal, la locul de muncă, fără o planificare sistematică și fără obiective clare de dezvoltare a competențelor.

Reprezentanții companiilor din producție, comerț și servicii au arătat că instruirea noilor angajați presupune parcurgerea unor proceduri exacte și specifice fiecărei companii, adaptate fluxurilor interne de lucru și standardelor de calitate, ceea ce face dificilă angajarea și formarea frecventă a personalului. Din acest motiv, multe firme preferă să păstreze angajații existenți și să evite recrutarea și formarea continuă a unor persoane noi, orientându-se mai degrabă către fidelizarea forței de muncă deja angajate.

În cazul ONG-urilor care lucrează cu persoane din comunități defavorizate, lipsa timpului este dublată de necesitatea unui proces îndelungat de acomodare și disciplinare a beneficiarilor, înainte ca aceștia să poată deveni productivi.

Lipsa formatorilor locali

Deficitul de formatori locali calificați este un obstacol semnificativ, în special pentru formarea practică în meseriile tehnice. Angajatorii și instituțiile de învățământ semnalează dificultăți în identificarea unor formatori care să combine experiența practică relevantă cu competențe pedagogice adecvate și disponibilitate pentru implicare în activități de formare a adulților.

În lipsa formatorilor locali, companiile sunt nevoite să apeleze la furnizori externi, ceea ce crește costurile și reduce flexibilitatea programelor de formare. Această situație este accentuată în regiunile rurale și periferice, unde accesul la resurse de formare este limitat. Totodată, există specialiști cu experiență practică valoroasă, activi sau retrași din activitate, care ar putea contribui la formare, dar care nu sunt integrați într-un cadru organizat și recunoscut.

Discuțiile avute au evidențiat în mod constant deficitul de formatori locali cu experiență practică relevantă, capabili să transmită competențe aplicate. Angajatorii din HORECA au subliniat calitatea scăzută a pregătirii oferite de sistemul educațional formal și lipsa unor lectori care să cunoască realitățile din teren. Inițiativele de organizare a unor cursuri de ospitalitate au eșuat din cauza dificultăților de acreditare și a lipsei formatorilor adecvați.

În industria confecțiilor și producție, reprezentanții firmelor au afirmat că meseria nu poate fi predată eficient în școli, din cauza lipsei de experiență practică a profesorilor, fiind necesari formatori proveniți direct din mediul economic. A fost exprimată clar nevoia creării unor spații de formare practică și a implicării meșterilor recunoscuți la nivel local

6. Identificarea potențialilor formatori

Analiza datelor colectate prin chestionare și discuții pe marginea lor evidențiază existența unui potențial semnificativ de formatori locali, care pot contribui la dezvoltarea competențelor profesionale în regiunea țintă. Acești formatori provin din medii diverse – educațional, economic și comunitar – și dețin experiență practică relevantă, adesea insuficient valorificată în prezent.

Un element recurent identificat în cadrul discuțiilor este rolul esențial al formatorilor informali și al specialiștilor cu experiență practică, precum meseriași, maiștri sau profesioniști retrași din activitate. Aceștia sunt percepuți de angajatori și de alți actori locali ca fiind mai relevanți și mai eficienți în procesul de formare decât formatorii exclusiv teoretici, datorită cunoașterii directe a realităților din teren. Această constatare susține necesitatea valorificării expertizei practice existente la nivel local.

6.1 Tipologia potențialilor formatori identificați

Profesori cu experiență practică

O primă categorie importantă de potențiali formatori este reprezentată de profesori din licee tehnologice și școli profesionale, care, pe lângă activitatea didactică, dețin experiență practică directă în domeniile tehnice în care predau. Chestionarele aplicate profesorilor și directorilor indică faptul că o parte semnificativă dintre cadrele didactice au lucrat anterior în companii sau desfășoară activități practice în paralel cu predarea.

Cu toate acestea, discuțiile cu angajatorii evidențiază că nu toți profesorii sunt percepuți ca fiind suficient de conectați la realitățile actuale ale pieței muncii, iar formarea realizată exclusiv în mediul școlar este considerată, în unele cazuri, insuficient aplicată. Profesorii care combină experiența didactică cu cea practică sunt însă văzuți ca resurse valoroase, capabile să asigure atât transmiterea cunoștințelor teoretice, cât și contextualizarea acestora în raport cu cerințele reale ale angajatorilor. Această categorie poate juca un rol esențial în dezvoltarea programelor de formare structurată și în facilitarea legăturii dintre școală și mediul economic.

Meseriași activi

O a doua categorie majoră de potențiali formatori este reprezentată de meseriași activi, respectiv lucrători calificați cu experiență practică îndelungată, angajați în companii locale sau care desfășoară activități independente. Datele obținute de la angajatorii din domenii precum construcții, confecții, producție de mobilier și HORECA evidențiază faptul că formarea la locul de muncă este realizată, în practică, de acești meseriași, care transmit noilor angajați competențele necesare pentru desfășurarea activității.

De asemenea, ONG-urile care lucrează cu persoane din comunități defavorizate au identificat meseriași recunoscuți informal, care au dobândit competențe prin muncă practică, inclusiv în străinătate, în domenii precum construcții, agricultură sau panificație. Deși acești meseriași nu dețin întotdeauna certificări formale, ei sunt apreciați pentru abilitățile practice reale și pentru capacitatea de a lucra eficient în contexte profesionale complexe.

Principala limitare a acestei categorii este lipsa competențelor pedagogice și a unui cadru organizat de implicare în formare. Cu sprijin adecvat, meseriași activi pot deveni formatori practici de bază, în special pentru programe de formare de scurtă durată sau pentru calificări orientate spre competențe concrete.

Specialiști retrași din activitate

O a treia categorie identificată este cea a specialiștilor retrași din activitate, respectiv persoane cu experiență profesională solidă, care au activat anterior în diverse domenii tehnice sau productive și care nu mai sunt angajate activ pe piața muncii. Datele indică faptul că există specialiști pensionați sau semi-retrași, inclusiv foști tehnicieni, ingineri, meșteri sau lucrători calificați, care ar putea fi interesați să se implice în activități de formare, în condiții flexibile.

Angajatorii și ONG-urile consideră că această categorie reprezintă o resursă insuficient exploatată, având avantajul unei experiențe acumulate pe termen lung și al disponibilității mai mari de timp.

Totodată, specialiștii retrași pot contribui nu doar la formarea competențelor tehnice, ci și la transmiterea unei culturi a muncii, a disciplinei și a responsabilității profesionale, aspecte frecvent menționate ca deficitare în rândul noilor angajați.

6.2 Domenii de specializare

Analiza datelor colectate evidențiază faptul că potențialii formatori identificați acoperă o arie largă de domenii tehnice și profesionale, aflate în strânsă legătură cu nevoile actuale ale pieței muncii din județul Satu Mare și din regiunea transfrontalieră. Domeniile de specializare reflectă atât structura economică locală, cât și sectoarele în care angajatorii semnalează deficit de personal calificat.

Angajatorii subliniază faptul că necesarul de forță de muncă calificată rămâne ridicat, iar identificarea unor meseriași bine pregătiți devine tot mai dificilă. Printre domeniile de specializare care necesită buni meseriași, care să împărtășească cunoștințele, se regăsesc:

- Construcții și instalații, cu meserii precum instalator (sanitar, gaze, încălzire), electrician, sudor, dulgher, zugrav, tinichigiu;
- Industria textilă și confecții, incluzând confecționeri, croitori, operatori utilaje textile și personal cu competențe în controlul calității;
- Prelucrarea metalului și mecanică, cu specializări precum lăcătuș mecanic, operator CNC, mecanic întreținere;
- Producția de mobilier și prelucrarea lemnului, cu meserii precum tâmplar, operator utilaje, montator mobilier;
- Transport și logistică, în special șoferi profesioniști și personal cu competențe logistice;
- HORECA, unde sunt deficitare competențe pentru bucătari, ajutoari de bucătar, ospătari și personal de servire.

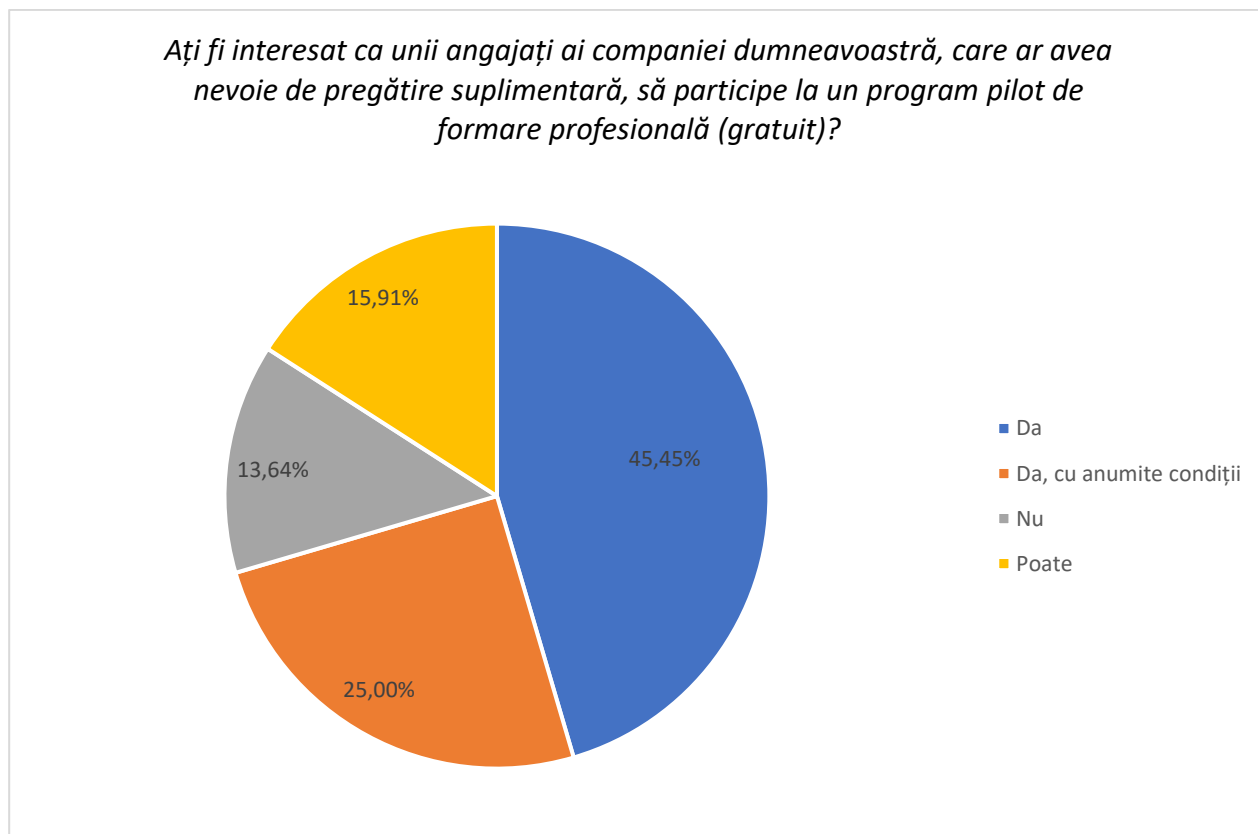
Discuțiile avute cu angajatorii arată că e tot mai dificil să fie identificați meseriași care dețin competențe practice, dobândite fie prin experiență profesională directă, fie prin activitate îndelungată în companii locale sau în străinătate. Datele subliniază faptul că aceste competențe practice sunt considerate mult mai relevante de către angajatori decât calificările formale, în special pentru meseriile tehnice. În acest context, e nevoie de soluții alternative de recrutare, apelând la metode precum organizarea de workshopuri la care să participe firmele, întâlniri cu reprezentanți ai instituțiilor de învățământ, precum și discuții individuale cu potențiali candidați și alți actori relevanți de pe piața muncii.

6.3 Disponibilitatea pentru implicare

Datele colectate indică o disponibilitate ridicată a potențialilor formatori pentru implicare, cu precizarea că această implicare este condiționată de existența unui cadru organizat, flexibil și adaptat specificului local.

Majoritatea potențialilor formatori identificați și-au exprimat disponibilitatea de a participa la formări de scurtă durată, axate pe competențe concrete și aplicabile imediat. Acest tip de formare este considerat cel mai eficient, atât de către formatori, cât și de către angajatori, în special pentru persoanele slab calificate sau pentru integrarea rapidă a noilor angajați.

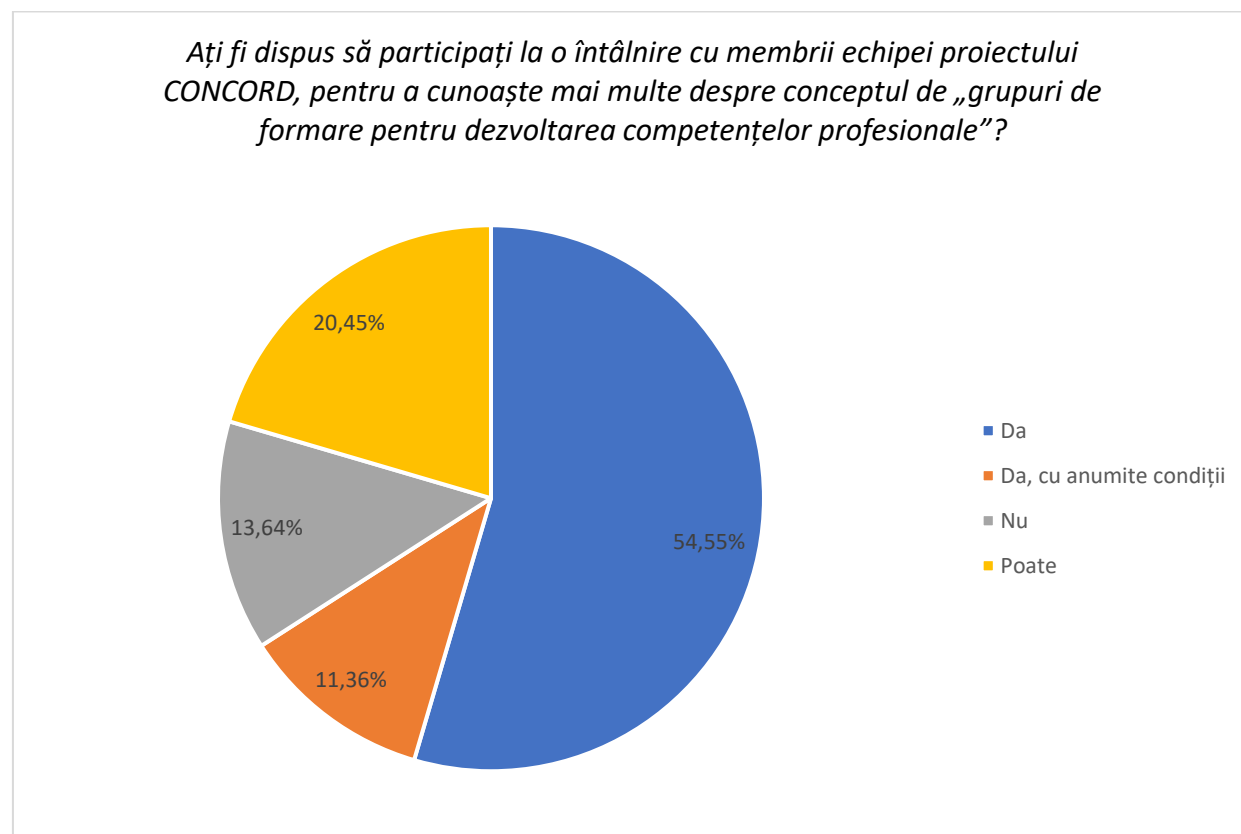
Există deschidere semnificativă pentru implicarea în programe pilot de formare profesională, testate la scară redusă și adaptate nevoilor specifice ale anumitor domenii sau companii. Formatorii apreciază posibilitatea de a contribui la definirea conținutului formării și la ajustarea acestuia pe parcurs, pe baza feedback-ului direct din practică.



Graficul nr. 10 Disponibilitatea de a participa la programe de formare pilot

Atât reprezentanții instituțiilor de învățământ, cât și angajatorii și ONG-urile manifestă interes pentru colaborări directe, în cadrul cărora formarea să fie realizată în parteneriat, în spații reale de muncă sau în centre comunitare. ONG-urile sunt percepute ca intermediari importanți, în special pentru lucrul cu persoane din grupuri vulnerabile, iar firmele ca furnizori ai contextului practic necesar formării.

Pe de altă parte, răspunsurile din partea firmelor chestionate indică un nivel ridicat de interes și deschidere din partea angajatorilor față de implicarea în activitățile proiectului CONCORD și față de conceptul de „grupuri de formare pentru dezvoltarea competențelor profesionale”. Peste jumătate dintre firmele chestionate (54,55%) și-au exprimat disponibilitatea clară de a participa la întâlniri cu echipa proiectului, ceea ce demonstrează receptivitatea mediului economic față de inițiativele de formare profesională în parteneriat.



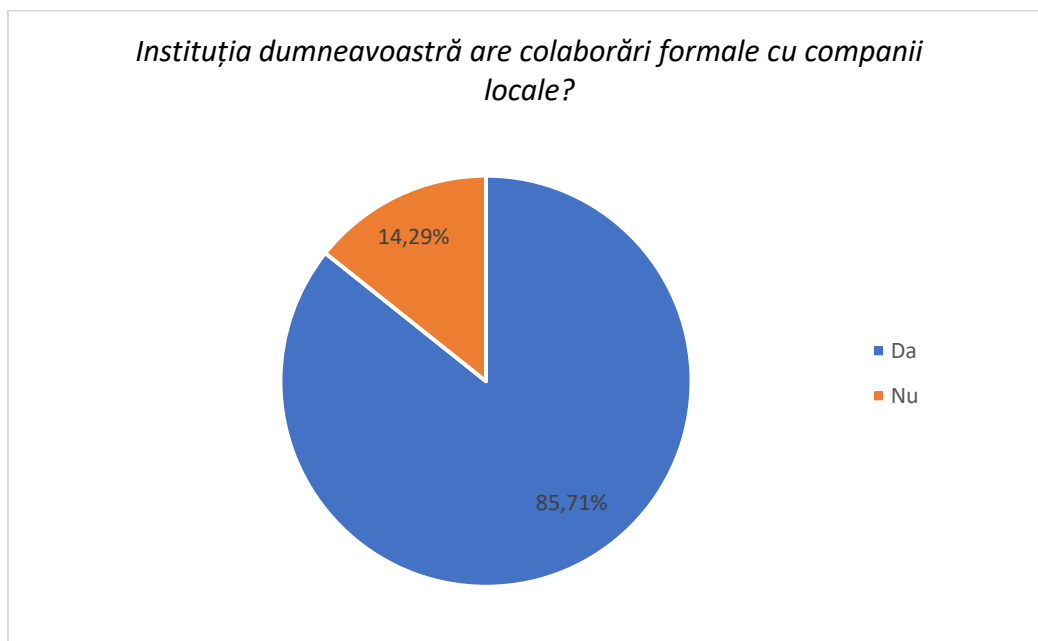
Graficul nr. 11 Disponibilitatea de a participa la o întâlnire cu membrii echipei proiectului CONCORD

Dacă sunt incluse și răspunsurile de tip „Da, cu anumite condiții” (11,36%) și „Poate” (20,45%), se poate observa că aproximativ 86% dintre angajatori manifestă cel puțin o deschidere potențială față de participarea la astfel de întâlniri. Această categorie reflectă un interes condiționat de aspecte precum disponibilitatea de timp, relevanța tematicii sau beneficiile concrete pentru companie, ceea ce sugerează necesitatea unei abordări flexibile și bine adaptate nevoilor angajatorilor.

Procentul relativ redus de firme care au răspuns negativ (13,64%) indică faptul că reticența față de inițiativele de formare în parteneriat nu este dominantă, ci este mai degrabă legată de constrângeri punctuale sau de lipsa resurselor. În ansamblu, rezultatele confirmă potențialul ridicat pentru constituirea grupurilor de formatori și pentru implicarea angajatorilor în activitățile pilot ale proiectului CONCORD, oferind o bază solidă pentru organizarea întâlnirilor de informare și consultare cu mediul economic local.

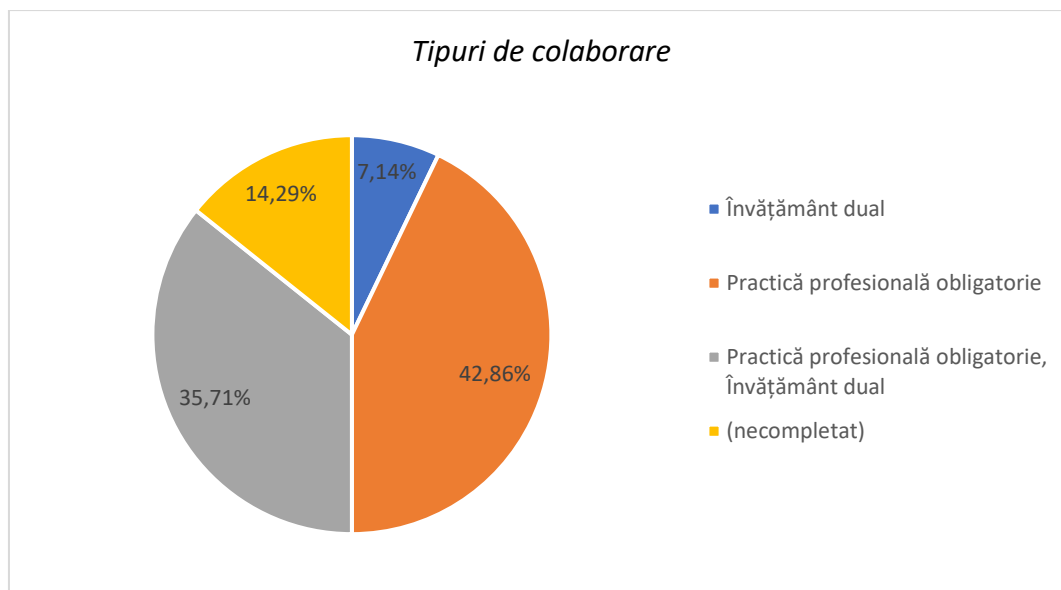
7. Nivelul de colaborare și rețele locale

7.1 Colaborarea dintre școli și companii



Graficul nr. 12 Colaborarea dintre școli și companii locale

Colaborarea dintre instituțiile de învățământ și companii există, însă este în mare parte ocazională și punctuală. Cele mai frecvente forme de colaborare sunt stagiile de practică și, în unele cazuri, învățământul dual. Angajatorii apreciază aceste colaborări, dar semnalează lipsa unei coordonări sistematice și dificultăți în adaptarea conținutului educațional la cerințele reale ale pieței muncii.



Graficul nr. 13 Tipuri de colaborare între școli și companii locale

7.2 Rolul ONG-urilor

ONG-urile joacă un rol esențial în facilitarea integrării pe piața muncii, în special pentru persoanele din grupuri vulnerabile. Acestea asigură consiliere, pregătire de bază, mediere și suport social, completând intervențiile angajatorilor și ale instituțiilor de învățământ. Analiza datelor evidențiază faptul că ONG-urile sunt adesea singurii actori capabili să asigure continuitatea procesului de integrare profesională.

Pe lângă activitățile de consiliere, mediere și suport social, datele colectate de la organizațiile neguvernamentale evidențiază faptul că acestea îndeplinesc un rol esențial de intermediere între cerințele pieței muncii și capacitatea reală de adaptare a beneficiarilor. ONG-urile acționează frecvent ca „traducători” ai cerințelor angajatorilor, adaptând limbajul profesional și așteptările acestora la nivelul persoanelor cu educație scăzută sau experiență limitată. Această funcție este cu atât mai importantă cu cât mulți beneficiari nu înțeleg în mod concret ce presupune un loc de muncă stabil, în termeni de program, disciplină și responsabilitate.

Totodată, intervențiile ONG-urilor vizează nu doar plasarea inițială în muncă, ci și stabilizarea comportamentului de muncă pe termen mediu, prin formarea rutinei zilnice, dezvoltarea responsabilității și menținerea motivației. Datele arată că integrarea profesională a persoanelor din grupuri vulnerabile este un proces gradual, care necesită susținere constantă, iar ONG-urile sunt adesea singurii actori capabili să asigure această continuitate. În același timp, analiza evidențiază și limitările ONG-urilor, determinate de dependența de finanțări temporare, lipsa formatorilor acreditați și resursele instituționale reduse, aspecte care subliniază necesitatea unor parteneriate stabile și a unui cadru de cooperare consolidat.

Deși ONG-urile nu pot substitui furnizorii specializați de formare profesională, rolul lor este esențial pentru pregătirea beneficiarilor în vederea participării la astfel de programe și pentru asigurarea tranziției eficiente către piața muncii. Datele indică faptul că ONG-urile joacă un rol important și în reducerea tendinței de abandon al locurilor de muncă sau de plecare la muncă ocazională în străinătate, prin menținerea contactului cu beneficiarii și oferirea de sprijin în perioadele de instabilitate.

7.3 Deschiderea pentru cooperare transfrontalieră

Atât angajatorii, cât și instituțiile de învățământ și ONG-urile își exprimă o deschidere clară pentru cooperare transfrontalieră, în special în contextul deficitului de forță de muncă și al mobilității crescute. Există interes pentru schimburi de bune practici, programe comune de formare și utilizarea unor instrumente comune, precum platforma Laboro.ro, pentru recrutare și formare.

Datele colectate arată că deschiderea pentru cooperare transfrontalieră este percepută de către ONG-uri nu doar ca o oportunitate economică, ci și ca o necesitate social-profesională, în special în contextul integrării refugiaților și al persoanelor mobile pe piața muncii. ONG-urile subliniază importanța schimburilor de experiență privind lucrul cu persoane greu angajabile, precum și accesul la modele funcționale de formare și mediere din alte regiuni sau țări. În același timp, respondenții evidențiază faptul că simplul schimb de bune practici este insuficient în absența unor

instrumente comune de lucru, care să permită cooperarea efectivă. Există o nevoie clar exprimată pentru baze de date partajate, proceduri armonizate de formare și instrumente digitale comune, care să sprijine atât recrutarea, cât și integrarea profesională. În acest context, platforma Laboro.ro este percepută de ONG-uri și de alți actori ca un instrument operațional cu potențial transfrontalier, capabil să susțină cooperarea concretă, nu doar comunicarea între parteneri.

7.4 Nevoi de coordonare și armonizare

Un element comun identificat în toate categoriile de respondenți este nevoia unui mecanism de coordonare și armonizare a inițiativelor existente. Analiza datelor evidențiază faptul că una dintre principalele disfuncționalități ale sistemului actual este lipsa unui mecanism funcțional de coordonare între școli, angajatori, ONG-uri și formatori. În prezent, aceste entități acționează adesea în paralel, colaborările fiind ocazionale și dependente de inițiative individuale sau relații informale. ONG-urile resimt în mod particular absența unui „nod de coordonare” care să centralizeze informațiile privind nevoile pieței muncii, oferta de formare și resursele umane disponibile.

În plus, datele arată existența unei lipse de armonizare a limbajului și a așteptărilor între actorii implicați. Angajatorii formulează cerințe tehnice dificil de înțeles pentru beneficiari, instituțiile de învățământ utilizează un limbaj educațional abstract, iar persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă interpretează diferit cerințele reale ale muncii. Această lipsă de coerență afectează eficiența procesului de integrare profesională și subliniază necesitatea unui cadru comun de lucru.

Mai mulți angajatori, în special din industrie și producție, au formulat explicit nevoia existenței unei persoane sau structuri care să asigure legătura permanentă dintre mediul economic și cel educațional. Această funcție ar avea rolul de a colecta informații actualizate despre nevoile pieței muncii, de a le transpune într-un limbaj accesibil instituțiilor de învățământ și de a facilita adaptarea formării profesionale. Absența unui astfel de rol este percepută ca o cauză majoră a necorelării dintre școală și economie.

În acest context, proiectul CONCORD este perceput de actorii locali nu doar ca un proiect punctual, ci ca o oportunitate de creare a unui cadru stabil și predictibil de cooperare, care să permită coordonarea inițiativelor existente, armonizarea instrumentelor de formare și mediere și valorificarea sustenabilă a resurselor locale. Consolidarea acestui cadru poate contribui semnificativ la creșterea eficienței intervențiilor pe piața muncii și la asigurarea continuității acestora după finalizarea proiectului.

8. Concluzii

Studiul realizat în cadrul proiectului CONCORD oferă o imagine detaliată asupra situației pieței muncii din județul Satu Mare, în corelare cu provocările și tendințele identificate la nivelul regiunii transfrontaliere. Analiza datelor colectate de la angajatori, instituții de învățământ, profesori, formatori și organizații neguvernamentale evidențiază existența unor probleme persistente, dar și a unor resurse locale semnificative, care pot fi valorificate prin intervenții coordonate și în parteneriat.

Una dintre concluziile principale ale studiului este existența unui decalaj major între cererea și oferta de competențe pe piața muncii, în special în domeniile tehnice și productive. Angajatorii din construcții, industrie textilă, producție, transport și logistică, producție de mobilier și HORECA se confruntă constant cu dificultăți în recrutarea personalului calificat, în pofida unei cereri de muncă ridicate și relativ stabile. Lipsa candidaților care să dețină competențe practice reale și experiență relevantă limitează capacitatea companiilor de a se dezvolta și de a-și menține competitivitatea.

În același timp, studiul evidențiază o utilizare limitată a formelor atipice de angajare, precum telemunca, norma parțială sau partajarea postului, majoritatea angajatorilor considerând aceste opțiuni nerelevante pentru activitatea lor. Această rigiditate a organizării muncii reduce capacitatea pieței locale de a absorbi anumite categorii de lucrători și de a răspunde flexibil deficitului de forță de muncă. Rezultatele studiului evidențiază o deschidere semnificativă a angajatorilor față de angajarea persoanelor din alte țări, ca soluție alternativă pentru acoperirea deficitului de forță de muncă, în special în domeniile unde lipsa personalului calificat este acută și unde fluctuația forței de muncă este ridicată. Totodată, într-un context marcat de impactul războiului din Ucraina, angajarea refugiaților sau a cetățenilor ucraineni este percepută de unii angajatori ca o oportunitate de a acoperi lipsa de personal, dar și ca o contribuție la integrarea socio-profesională a acestora. Totuși, există și anumite dificultăți, legate de barierele lingvistice, procedurile administrative și recunoașterea calificărilor obținute în alte țări.

Studiul arată că problemele întâmpinate în recrutare nu sunt conjuncturale, ci reflectă disfuncționalități ale pieței muncii. Cele mai frecvent semnalate dificultăți includ lipsa personalului calificat, deficitul competențelor transversale (responsabilitate, disciplină, adaptabilitate), fluctuația ridicată de personal și lipsa experienței practice. Aceste probleme sunt amplificate de migrația externă, îmbătrânirea forței de muncă și de preferința pentru munca sezonieră în străinătate, în detrimentul ocupării stabile la nivel local. Aceste dificultăți sunt accentuate de presiunile economice cu care se confruntă angajatorii, în special în sectoarele cu activitate sezonieră, unde costurile salariale ridicate și necesitatea menținerii personalului pe tot parcursul anului limitează capacitatea de a investi constant în recrutare și formare profesională. Datele calitative indică faptul că deficitul de forță de muncă este nu doar cantitativ, ci și funcțional, angajatorii confruntându-se frecvent cu lipsa de disponibilitate reală pentru muncă, instabilitate și dificultăți de integrare pe termen mediu.

Un alt aspect relevant evidențiat de studiu este necorelarea formării profesionale cu nevoile reale ale angajatorilor. Sistemul educațional și mecanismele de formare profesională continuă nu reușesc, în multe cazuri, să ofere competențe aplicate, adaptate cerințelor concrete ale locurilor de muncă. Angajatorii semnalează faptul că absolvenții școlilor profesionale și ai cursurilor de formare necesită adesea perioade suplimentare de instruire la locul de muncă, iar competențele dobândite formal nu sunt suficiente pentru integrarea rapidă și eficientă în activitate.

Formarea profesională este realizată preponderent intern, la locul de muncă, în special în cadrul microîntreprinderilor și al întreprinderilor mici, din cauza costurilor ridicate și a accesului limitat la furnizori externi de formare relevanți. Deși această formare internă este apreciată pentru caracterul său practic, ea este adesea nestructurată și nu conduce la recunoașterea formală a competențelor dobândite. În același timp, formarea externă este utilizată într-o măsură mai redusă, fiind percepută ca insuficient adaptată nevoilor reale ale companiilor și dificil de accesat din cauza costurilor și a condițiilor impuse de furnizori. Aceste constrângeri afectează în mod disproporționat întreprinderile mici și mijlocii, care dispun de resurse limitate și au cea mai mare nevoie de soluții de formare flexibile și partajate.

Studiul evidențiază existența unor obstacole majore în organizarea formării profesionale, legate de costuri, lipsa timpului disponibil și deficitul de formatori locali/ persoane resursă cu experiență practică. Aceste obstacole afectează în special întreprinderile mici și mijlocii și limitează capacitatea acestora de a investi constant în dezvoltarea competențelor angajaților. În plus, în zonele rurale și periferice, accesul la formare profesională este și mai restrâns, ceea ce accentuează disparitățile teritoriale de pe piața muncii.

În același timp, studiul identifică un potențial semnificativ de formatori locali, care este insuficient valorificat în prezent. Profesorii cu experiență practică, meseriașii activi și specialiștii retrași din activitate reprezintă resurse importante pentru dezvoltarea competențelor profesionale, în special în meseriile deficitare. Disponibilitatea acestora pentru implicare în activități de formare este ridicată, cu condiția existenței unui cadru organizat, flexibil și adaptat specificului local.

Analiza nivelului de colaborare evidențiază faptul că relațiile dintre școli, companii și ONG-uri există, dar sunt ocazionale și insuficient coordonate. Colaborările sunt în mare parte punctuale și dependente de inițiative individuale, fără un mecanism stabil de coordonare și armonizare. ONG-urile joacă un rol esențial în integrarea persoanelor din grupuri vulnerabile pe piața muncii, însă intervențiile acestora sunt limitate de resurse și de lipsa unui cadru de cooperare mai larg cu mediul economic și educațional.

Studiul relevă o deschidere clară pentru cooperare transfrontalieră din partea tuturor categoriilor de respondenți, în special în contextul deficitului de forță de muncă și al mobilității crescute. Există interes pentru schimburi de bune practici, programe comune de formare și utilizarea unor instrumente comune de recrutare și mediere a muncii. În acest context, dezvoltarea și extinderea platformei Laboro.ro este percepută ca un instrument cu potențial ridicat pentru facilitarea recrutării, formării și integrării profesionale, inclusiv în cazul lucrătorilor străini și al refugiaților ucraineni.

Așadar, rezultatele studiului confirmă faptul că problemele pieței muncii din județul Satu Mare sunt complexe, interconectate și de natură sistemică, necesitând intervenții integrate și coordonate. Proiectul CONCORD răspunde direct nevoilor identificate, oferind un cadru pentru dezvoltarea colaborării dintre angajatori, instituții de învățământ, formatori și ONG-uri, precum și pentru armonizarea instrumentelor de formare și mediere a muncii la nivel transfrontalier. Implementarea unor intervenții țintite are potențialul de a contribui la reducerea decalajelor de competențe, creșterea ocupării și consolidarea coeziunii pieței muncii în regiunea vizată.

9. Recomandări

Valorificarea expertizei potențialilor formatori identificați

Se recomandă constituirea unor grupurilor de formatori locali, pe baza tipologiilor identificate în cadrul studiului: profesori cu experiență practică, meseriași activi și specialiști retrași din activitate. Procesul de constituire al acestor grupuri ar trebui să țină cont de experiența practică relevantă, domeniul de specializare și disponibilitatea pentru implicare. Este recomandată organizarea unor sesiuni inițiale de orientare, care să asigure o abordare unitară a procesului de formare și adaptarea conținutului la nevoile reale ale angajatorilor. Implicarea formatorilor locali poate contribui la reducerea deficitului de competențe și la creșterea relevanței programelor de formare profesională.

Dezvoltarea și testarea programelor de formare profesională aplicată

Pentru testarea și ajustarea intervențiilor propuse, se recomandă implementarea unor programe pilot de formare profesională, axate pe domeniile tehnice prioritare identificate (construcții, confecții, prelucrare metal, transport, HORECA). Programele pilot ar trebui să fie de scurtă durată, cu un accent puternic pe componenta practică și pe dezvoltarea competențelor transversale. Este recomandată implicarea directă a angajatorilor în alcătuirea conținutului formării și evaluarea rezultatelor, astfel încât programele să poată fi replicate și extinse ulterior la nivel regional și transfrontalier.

Promovarea platformei Laboro.ro

Se recomandă promovarea activă și utilizarea sistematică a platformei Laboro.ro ca instrument central de mediere a muncii și de conectare a actorilor implicați în proiect. Platforma ar trebui utilizată pentru:

- ✓ publicarea ofertelor de muncă;
- ✓ promovarea oportunităților de formare;
- ✓ conectarea angajatorilor cu potențiali formatori;

- ✓ facilitarea recrutării transfrontaliere.

Extinderea platformei prin versiunea în limba ucraineană contribuie la integrarea persoanelor din alte țări și la susținerea mobilității forței de muncă în regiunea transfrontalieră.

Consolidarea parteneriatelor dintre școli și companii

Pentru reducerea decalajului dintre educație și cerințele pieței muncii, se recomandă consolidarea și extinderea parteneriatelor dintre instituțiile de învățământ și mediul economic. Aceste parteneriate ar trebui să depășească stadiul colaborărilor punctuale și să includă implicarea angajatorilor în definirea competențelor, organizarea stagiilor de practică, dezvoltarea învățământului dual și actualizarea curriculei. Autoritățile locale și județene pot juca un rol important în facilitarea acestor parteneriate și în crearea unui cadru favorabil cooperării.

Susținerea formării continue

Se recomandă promovarea formării profesionale continue ca instrument esențial pentru adaptarea forței de muncă la schimbările economice și tehnologice. Factorii locali, inclusiv autoritățile publice și organizațiile relevante, ar trebui să sprijine accesul angajaților și al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la programe de formare flexibile, inclusiv prin informare, facilitarea accesului la resurse și, acolo unde este posibil, prin sprijin financiar. Implicarea ONG-urilor în acest proces este esențială, în special pentru lucrul cu grupuri vulnerabile.

Valorificarea rolului ONG-urilor în integrarea pe piața muncii

Se recomandă implicarea activă a organizațiilor neguvernamentale în implementarea activităților de formare și mediere a muncii, în special pentru persoanele din grupuri vulnerabile. ONG-urile au un rol esențial în:

- ✓ consilierea și orientarea profesională;
- ✓ dezvoltarea competențelor de bază și a comportamentului de muncă;
- ✓ sprijinirea integrării și stabilizării beneficiarilor pe piața muncii.
- ✓ Colaborarea dintre ONG-uri, angajatori și formatori poate contribui la creșterea șanselor de integrare profesională pe termen mediu și lung.
- ✓ Actualizarea continuă a bazei de date cu formatori

Se recomandă actualizarea periodică a bazei de date cu formatori, pentru a reflecta schimbările de pe piața muncii și pentru a integra noi resurse umane disponibile. Această bază de date ar trebui corelată cu platforma Laboro.ro și utilizată ca instrument operațional pentru planificarea activităților de formare, promovarea competențelor disponibile și facilitarea colaborării între formatori, angajatori și alți actori relevanți.

Crearea unui mecanism de coordonare și armonizare

Se recomandă crearea unui mecanism de coordonare care să faciliteze cooperarea dintre angajatori, școli, formatori și ONG-uri. Acest mecanism ar trebui să sprijine:

- ✓ schimbul de informații privind nevoile pieței muncii;
- ✓ armonizarea limbajului și a așteptărilor între actori;
- ✓ planificarea comună a activităților de formare;
- ✓ valorificarea resurselor locale existente.

Utilizarea redusă a formelor atipice de angajare arată necesitatea unor intervenții care să sprijine flexibilizarea organizării muncii, în special prin informare, schimb de bune practici și dezvoltarea de soluții adaptate nevoilor locale. În acest sens, proiectul CONCORD poate contribui la promovarea unor modele flexibile de ocupare și formare, care să faciliteze accesul pe piața muncii al tinerilor, al persoanelor slab calificate și al celor aflați în tranziție profesională. Proiectul CONCORD oferă cadrul necesar pentru inițierea acestui mecanism și pentru testarea unor modele de cooperare care pot fi continuate și după finalizarea proiectului.

10. Anexe

- **Chestionarele utilizate**
- **Lista persoanelor resursă identificate**

Titlul proiectului: Promovarea unei colaborări sustenabile transfrontaliere pentru creșterea economică a trei regiuni transfrontaliere

Acronim: CONCORD

Proiectul CONCORD își propune să promoveze o colaborare 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

Proiectul este implementat de Asociația AGES în parteneriat cu Asociația „Ötlet a Vidékért Egyesület” (Ungaria) și TES Fund (Ucraina).

Acoperire geografică:

- Satu Mare
- Szabolcs-Szatmár-Bereg
- Zakarpattia

Website proiect: <https://concord.ages.ro/>

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