



S.C. URBAN TEAM S.R.L.
Bulevardul Ion Mihalache nr.150, bl. 7, sc A, et 1, ap 8, sector 1 cod poștal 011207 București
Str. Iuliu Maniu nr. 64A, ap. 4 cod poștal 500091 Brașov Tel/Fax: 0268 54 72 16
Tel/Fax: 021 648 68 70 email: office@urbanteam.ro web: www.urbanteam.ro
conturi: RO46RZBR0000060004155627 Raiffeisen Bank Dorobanți
RO86TREZ7015069XXX007382 Trezoreria Sector 1



AGD

ARHITECTURA GRAFICA DESIGN

720034 Aleea Ion Vodă Viteazu nr3, bloc B3, scara A, apt.1 Suceava
nr.înmatriculare J33/1070/1994 cod fiscal R05910783
tel. 0230 217172; 531789 ; fax 0230 214138; e-mail office@agd.ro
RO64 RNCB 0234 0370 0894 0001 - BCR Suceava
RO53 TREZ 5915 069X XX00 1701 - Trezoreria Suceava



EN ISO 9001:2008
Certificat nr. 20 100 72002281
EN ISO 14001:2004
Certificat nr. 20 104 102005297

CERTIFICAT NR.159-OHSAS
EN ISO 18001:2008



Proiect:	REACTUALIZAREA PLANULUI URBANISTIC GENERAL AL MUNICIPIULUI SUCEAVA
Faza:	STUDII DE FUNDAMENTARE
	C. STUDII DE FUNDAMENTARE CU CARACTER PROSPECTIV - RECONVERSIA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI TENDINȚA DEPLASĂRIILOR PENTRU MUNCĂ - CARACTERIZAREA CAPACITĂȚII FORȚEI DE MUNCĂ EXISTENTE ȘI REPARTIZAREA ACESTEIA PE SECTOARE DE ACTIVITATE
Contract nr.	35.420 / 2010
Beneficiar	MUNICIPIUL SUCEAVA
Proiectant general:	ASOCIEREA: S.C. URBAN TEAM S.R.L. București - lider de asociere director urb. Apostol Dana S.C. ARHITECTURA GRAFICA DESIGN S.R.L. Suceava - asociat director arh. Gorcea Constantin

LISTA DE SEMNĂTURI A PROIECTANȚILOR

PROIECTANT GENERAL:

ASOCIEREA:

S.C. URBAN TEAM S.R.L. București - LIDER ASOCIERE

șef proiect urb. Apostol Dana

ec. Burtea Cristina

urb. Gheorghe Victor

urb. Olteanu Constantin

tehn. Sandu Bogdan

S.C. ARHITECTURA GRAFICA DESIGN S.R.L. Suceava - ASOCIAT

arh. Gorcea Constantin

carh. Zorin Carmen



CUPRINS

Metodologie	1
I. Analiza critică a situației existente	2
1. Contextul general de pe piața muncii	2
<i>1.1. Formarea profesională</i>	<i>3</i>
2. Resursele de muncă și nivelul ocupării	5
3. Piața locală a forței de muncă. Formarea profesională	16
3.1. Cererea și oferta de forță de muncă	16
3.2. Formarea profesională	18
3.2.1. Inițiative pentru susținerea formării profesionale	21
4. Deplasările pentru muncă	23
II. Disfuncționalități privind piața muncii	27
1. Diagnostic general	27
2. Analiza SWOT	28
III. Recomandări pentru corelarea potențialului capitalului uman existent cu cerințele pieței muncii	29
Surse documentare consultate	31



LISTĂ TABELE

Tabelul nr. 1 - Evoluția resurselor de muncă din județul Suceava în context supraterritorial în perioada 2007-2011, (mii).....	5
Tabelul nr. 2 - Evoluția ratei de ocupare a resurselor de muncă din județul Suceava în context supraterritorial în perioada 2007-2011, (%).....	6
Tabelul nr. 3 - Evoluția populației active din județul Suceava în context supraterritorial în perioada 2007-2011, (mii).....	7
Tabelul nr. 4 - Rata de activitate a județului Suceava în context supraterritorial în perioada 2007-2011	7
Tabelul nr. 5 - Evoluția salariaților pe activități economice în municipiul Suceava, 2008-2011 ..	9
Tabelul nr. 6 - Ponderea salariaților din municipiul Suceava pe activități economice în cea a salariaților de la nivel de județ în perioada 2008-2011	10
Tabelul nr. 7 - Rata șomajului din județul Suceava în context supraterritorial, 2007-2012.....	12
Tabelul nr. 8 - Structura șomerilor pe grupe de vârstă, sexe și nivel de instruire în județul Suceava	12
Tabelul nr. 9 - Evoluția șomerilor pe nivel de instruire în județul Suceava 2012/2008	14
Tabelul nr. 10 - Cheltuieli pentru protecția socială a șomerilor din județul Suceava în perioada 2008-2012	15
Tabelul nr. 11 - Structura pe activități a ofertei de locuri de muncă din județul Suceava și dinamica acestora	17
Tabelul nr. 12 - Locuri de munca vacante în municipiul Suceava, iulie 2013.....	17
Tabelul nr. 13 - Structura populației școlare din municipiul Suceava în perioada 2007-2011 ..	19
Tabelul nr. 14 - Structura absolvenților pe niveluri de instruire în municipiul Suceava, 2010...	19
Tabelul nr. 15 - Cursuri organizate de AJOFM Suceava în anul 2013.....	20
Tabelul nr. 16 - Dinamica relativă și absolută a salariaților în zona periurbană a municipiului Suceava în comparație 2011/2007	24
Tabelul nr. 17 - Ponderea salariaților din mediul privat în numărul mediu de salariați, 2011 ...	25



LISTĂ FIGURI

Figura nr. 1 - Evoluția numărului mediu de salariați în municipiul Suceava în perioada 2007-2011	8
Figura nr. 2 - Evoluția numărului de salariați pe activități economice, 2011 comparativ cu 2007	11
Figura nr. 3 - Dinamica cifrei de afaceri pe activități economice.....	18
Figura nr. 4 - Evoluția plecărilor cu domiciliul din Municipiul Suceava în perioada 2005-2009	24



Metodologie

Studiul privind reconversia forței de muncă din municipiul Suceava și tendințele de deplasare ale acesteia în teritoriu utilizează în caracterizarea situației existente în aceste domenii date și informații ce se regăsesc în surse oficiale precum Institutul Național de Statistică, Direcția Județeană de Statistică Suceava, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, dar și date din contul de profit și pierdere al agenților economici cuprinse în baza de date Lista firmelor din România, licență BorgDesign.

Alte surse de informare au constituit-o informațiile publice de pe sit-ul Ministerului Munci, Familiei și Protecției Sociale și al Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă.

Au fost consultate de asemenea documentele strategice ce direcționează politica de dezvoltare a municipiului Suceava de la nivel local și regional, dar și documente sectoriale precum: Strategia Europa 2020, Strategia Europeană privind Ocuparea Forței de Muncă, Planul Național de Formare Profesională 2013, Planul Local de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă și Incluziune Socială în Județul Suceava, Strategia Locală de Dezvoltare Durabilă a Municipiului Suceava 2009 – 2015, Planul Urbanistic General al Municipiului Suceava, Planul Integrat de Dezvoltare Urbană al Municipiului Suceava, Strategia de Dezvoltare Socială și Economică a Județului Suceava 2011-2020, Planul de Dezvoltare Regională a Regiunii Nord - Est 2014-2020, Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013.

Analiza condițiilor pieței muncii este realizată prin prezentarea situației privind resursele de muncă locale, dar și situația pieței muncii județene și regionale.

La acest nivel sunt prezentați indicatori ce caracterizează forța de muncă locală reflectată în volumul și ratele de ocupare și de activitate a resurselor de muncă precum și evoluția acestora în ultimii cinci ani raportați, numărul mediu de salariați și distribuția acestora în cadrul activităților economice ca volum și în evoluție, ponderea salariaților din activitățile economice în raport cu volumul celor de la nivel de județ, șomerii pe grupe de vârstă, nivel de instruire și sex ca volum și în evoluție în perioada recentă și cheltuielile cu protecția socială a șomerilor.

Piața locală a forței de muncă este prezentată prin informații la nivel de județ privind cererea și oferta de locuri de muncă, precum și prin evidențierea tendințelor recente în formarea profesională și cererea pentru cursuri.

Deplasările pentru muncă sunt descrise, în lipsa datelor de navetism, prin datele de migrație existente în statistica oficială și prin aserțiuni efectuate în baza prezentării volumului și evoluției numărului mediu de salariați în raport cu salariații din mediul economic privat pentru nivelul teritorial al zonei adiacente municipiului Suceava, considerată ca fiind cea mai probabilă pentru efectuarea unor deplasări pentru muncă.



I. Analiza critică a situației existente

1. Contextul general de pe piața muncii

Rezolvarea problemelor legate de subocupare în țările Uniunii Europene, între care și România, devine deosebit de importantă în contextul actual al crizei economice prelungite și în raport cu țintele ambițioase urmărite prin Strategia de dezvoltare a Uniunii Europene - Europa 2020.

Strategia Europa 2020 include cinci obiective care vor trebui îndeplinite, până în anul țintă, și vizează următoarele domenii: ocuparea forței de muncă, inovare, educație, incluziune socială și climă/energie.

În prezent, în Europa sunt 23 de milioane de șomeri reprezentând 10% din populația activă, iar populația activă este din ce în ce mai puțină. Perspectiva aceasta a condus la conturarea unor inițiative majore care intră în sfera ocupării forței de muncă, a afacerilor sociale și a incluziunii și anume:

Tineretul în mișcare.

Această inițiativă a apărut din necesitatea de a oferi le oferi tinerilor mai multe șanse de a-și găsi un loc de muncă, este necesar să-i ajutăm pe studenți și pe stagiați să capete experiență în alte țări, să ameliorăm calitatea sistemului european de educație și formare și să-l facem mai atractiv

O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă

Evoluția pieței muncii în ultimii ani a condus la ideea că este necesară o reformare a pieței muncii, pentru a ajuta resursa umană să dobândească noi competențe profesionale și a crea noi locuri de muncă în acord cu respectarea unor reguli comune de către toate statele membre.

Platforma europeană împotriva sărăciei și excluziunii sociale

Cea de a treia inițiativă își propune să stimuleze munca la toate nivelurile, în scopul atingerii obiectivului principal al Uniunii Europene, acela ca până în 2020, cel puțin 20 de milioane de persoane să nu mai sufere de pe urma sărăciei și a excluziunii sociale.

În contextul de față, politica statelor membre trebuie să fie aceea de a-și intensifica eforturile pentru găsirea celor mai adecvate măsuri care să permită inversarea trendului de descreștere a ratei ocupării sau cel puțin să-l stopeze.

Ținta privind forța de muncă activă urmărită de Uniunea Europeană pentru anul 2020 este de a obține o rată a ocupării de 75% pentru populația aflată în grupa de vârstă 20-64 ani.

Efectele neîndeplinirii acestui obiectiv pot fi dintre cele mai grave, nu doar în planul dezvoltării economice ci și acela a dezvoltării sociale și a cadrului politic existent.

România, în condițiile prezente ale stagnării economiei, se confruntă cu probleme serioase de utilizare a forței de muncă existând un deficit din ce în ce mai mare între cererea



de forță de muncă și oferta de locuri de muncă existente.

În prezent, în condițiile crizei economice care încă persistă în Europa, economia românească se confruntă cu probleme serioase în domeniul utilizării forței de muncă, cu o serie de distorsiuni pe piața muncii, care se traduc prin coexistența unui deficit de forță de muncă, în anumite ramuri economice sau zone geografice, cu slaba utilizare a acesteia pe ansamblu.

Rata de ocupare a forței de muncă la nivel național este în continuare scăzută, iar șomajul este semnificativ, deși rata acestuia este mai mică decât media europeană. Din această perspectivă, în viitor programele naționale de reformă și politicile în domeniul forței de muncă în România vor trebui să se axează pe atragerea și menținerea mai multor persoane în muncă, prin preocuparea privind reducerea costurilor nesalariale, prin flexibilizarea dispozițiilor contractuale, prin dezvoltarea sistemului educațional și al formării profesionale și prin sporirea capacității serviciilor publice de ocupare a forței de muncă.

Conform prognozelor demografice, începând cu anul 2012 populația de vârstă activă va începe să scadă în România acest fenomen riscând în timp să devină o adevărată problemă având în vedere presiunea ce se va exercita asupra acestei categorii a populației.

Ținta urmărită de România în privința ocupării pentru îndeplinirea obiectivelor Strategiei de dezvoltare a U.E. este aceea de a ajunge în anul 2020 la o rată a ocupării pentru populația în vârstă de 20-64 de ani de 70%.

1.1. Formarea profesională

Politica de formare profesională se regăsește în centrul preocupărilor europene, și apare precizată distinct în Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene.

Dreptul la educație, în strânsă legătură cu formarea profesională și integrarea pe piața muncii, își regăsește, de asemenea, un loc de frunte între preocupările statelor membre și este statuat prin Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene, care precizează că „orice persoană are dreptul la educație, precum și la accesul la formare profesională și formare continuă”.

A face față provocărilor din ce în ce mai importante create de nivelul tot mai ridicat al concurenței la nivel mondial și fenomenul de îmbătrânire a populației, ce afectează cele mai multe din statele membre, la nivelul Uniunii Europene s-a recunoscut necesitatea de a consolida și moderniza politicile în materie de educație și formare profesională, având drept scop ameliorarea calitativă și cantitativă a ocupării forței de muncă.

Creșterea investiției în capitalul uman prin îmbunătățirea educației și a competențelor constituie un element de bază pentru dezvoltarea capacității de inserție profesională, flexibilitate și mobilitate a cetățenilor, ceea ce contribuie în final la creșterea economică și la coeziunea socială.

Gestionarea pieței forței de muncă este strâns legată de politica macroeconomică.

În acest sens, ca urmare a schimbărilor determinate de perioada de criză și recesiune economică apare ca imperativă o reorientarea către profesiile cerute de piața muncii.



Pe de altă parte, nevoile oamenilor trec prin transformări și diversificări și sub amprenta modificărilor de comportament determinate de schimbările climatice, de dezvoltarea de noi tehnici și tehnologii, de fenomenul îmbătrânirii populației.

Toate aceste lucruri trebuie luate în considerare în previzionarea pe termen lung a nevoilor și în consecință a necesităților de calificare.

Progresul tehnicii și tehnologiilor deschide prin el însuși o nouă perspectivă de considerare a formării profesionale facilitând din ce în ce mai mult transferul de cunoștințe și posibilitatea îmbrățișării unei forme de învățământ pe principiul „long life learning”.

Ținând cont de obiectivele urmărite la nivelul Uniunii Europene în privința, România își formulează propria politică de formare profesională și stabilește în acest sens o serie de obiective anuale în funcție de necesitățile identificate pe piața muncii.

Pentru anul 2013, obiectivul general al Planului Național de Formare Profesională urmărește **creșterea participării persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la programele de formare profesională, în vederea integrării/reintegrării pe piața muncii, în concordanță cu schimbările structurale din economie.**

Pentru anul 2013, auditul efectuat de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de muncă a previzionat cele mai solicitate meserii pentru anul 2013 ca fiind următoarele:

- În domeniul electrotehnică, automatică, electronică, informatică/tehnologia informației:
 - Operator introducere, prelucrare și validare date (2561 persoane);
 - Operator calculator electronic și rețele (770 persoane).
- În comerț:
 - Lucrător în comerț (3286 persoane).
 - Comerciant vânzător mărfuri alimentare (496 persoane).
- În domeniul turism, hoteluri, restaurante:
 - Bucătar (2.358 persoane);
 - Ospătar (2.044 persoane).
 - Brutar (537 persoane)
- În domeniul construcțiilor:
 - Instalator instalații tehnico - sanitare și de gaze (1372 persoane);
 - Zidar-pietrar tencuitor (911 persoane).
 - Lucrător finisor în construcții (471 persoane)
 - Montator pereți și plafoane in gips carton (170 persoane)
- În domeniul agricultură, piscicultură, pescuit și economia vânatului:
 - Lucrător în cultura plantelor (926 persoane);
 - Lucrător în creșterea animalelor (521 persoane).
- În domeniul serviciilor sociale - îngrijitori in domeniul sănătății:
 - Îngrijitor bătrâni la domiciliu (461 persoane)



- Îngrijitoare copii (191 persoane)
- Babysitter (148 persoane)
- *Specialiști în domeniul administrativ comercial:*
 - Contabil (1372 persoane)
- *Specialiștii în servicii administrative și asimilați:*
 - Inspector (referent) resurse umane (2340 persoane)
 - Inspector în domeniul sănătății și securității în muncă (286 persoane)

Necesarul de locuri de muncă previzional prin Planul Național de Formare Profesională evidențiază o cerere în principal pentru forța de muncă calificată în principal în prestări de servicii mai ales genul de servicii sociale și administrative, dar și servicii pentru turism. Comerțul și construcțiile sunt domenii în care există oferte de locuri de muncă.

Cele 21221 locuri de muncă posibil a fi oferite de angajatori reprezintă o pondere foarte mică raportat la numărul total al șomerilor ce se apropia la sfârșitul anului 2012 de cifra de 685000 persoane.

În aceste condiții formarea profesională, dar și reconversia forței de muncă devine o prioritate națională.

2. Resursele de muncă și nivelul ocupării

Municipiul Suceava, în rolul său de pol urban principal joacă un rol important în sistemul teritorial din care face parte, influențând prin procesele economice într-o măsură importantă piața muncii județene și regionale.

Considerăm astfel important a se face referire în studierea acestei părți importante a capitalului utilizat în economie, capitalul uman, și din perspectiva contextului supraterritorial.

Resursele de muncă¹ din județul Suceava sunt numeroase în raport cu regiunea din care face parte. În anul 2011, acestea erau de 485 mii de persoane și reprezentau 18,69% din totalul resursei de muncă a Regiunii Nord-Est și se clasa pe un loc trei ca volum după județele Iași și Bacău.

Tabelul nr. 1 - Evoluția resurselor de muncă din județul Suceava în context supraterritorial în perioada 2007-2011, (mii)

Nivelul teritorial	2007	2008	2009	2010	2011	dinamica 2011/2007
Regiunea Nord - Est	2336.1	2331.8	2356.2	2385.3	2399.3	2.7
Bacău	464.9	464.2	468.9	473.7	472.7	1.7
Botoșani	276	274.2	277.1	280	277.9	0.7

¹ Resursele de munca la 1 ianuarie reprezintă acea categorie de populație care dispune de ansamblul capacitaților fizice și intelectuale care îi permit să desfășoare o muncă utilă în una din activitățile economice naționale. Resursele de munca includ: populația în vârstă de muncă, aptă de a lucra, precum și persoanele sub și peste vârsta de muncă aflate în activitate – Institutul Național de Statistică



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI SUCEAVA

Nivelul teritorial	2007	2008	2009	2010	2011	dinamica 2011/2007
Iași	524.7	527	531.8	536.2	552.5	5.3
Neamț	360.6	358.9	362.7	367.3	365.2	1.3
Suceava	429.1	429.1	434.6	443.6	448.5	4.5
Vaslui	280.8	278.4	281.1	284.5	282.5	0.6

Sursa – Institutul Național de Statistică

Evoluția în ultimii ani a numărului persoanelor ce formează resursele de muncă din județul Suceava a fost una pozitivă, însă ușoară, însemnând o creștere cu 4,5% în anul 2011 comparativ cu anul 2007. Creșterea înregistrată de județul Suceava are cea de a doua valoare la nivel de regiune, după județul Iași.

Rata de ocupare a resurselor de muncă² în județului Suceava este la nivelul anului 2011 de 51,9 procente și remarcă o situație favorabilă comparativ cu nivelul regional, ce are o rată de ocupare de 49,7%. Cu toate acestea, rata de ocupare a resurselor de muncă din județul Suceava este destul de mică și se situează la un nivel destul de îndepărtat de media națională din anul 2011, aceasta fiind de 59,6%.

De altfel, nivelul ratei de ocupare a resurselor de muncă din județul Suceava are a doua valoare comparativ cu celelalte județe din regiunea Nord - Est după cum se poate observa și în tabelul de mai jos.

Tabelul nr. 2 - Evoluția ratei de ocupare a resurselor de muncă din județul Suceava în context supraterritorial în perioada 2007-2011, (%)

Nivelul teritorial	2007	2008	2009	2010	2011
România	63,4	63,6	60,6	59,6	59,6
Regiunea NORD-EST	54	53,6	51,3	50,6	49,7
Bacău	48,5	48,2	45,6	44,1	44,1
Botoșani	55,6	54,4	52,6	51,8	52,8
Iași	56,7	56,1	53,8	53,3	50,7
Neamț	54,5	54	51,9	52	51,1
Suceava	56,8	56,3	53,8	53,7	51,9
Vaslui	52	52	49,8	48,6	49,1

Sursa – Institutul Național de Statistică

Populația activă³ din județul Suceava se cifrează la 244600 persoane și se situează la un nivel de aproape 20 de procente din valoarea indicatorului pentru Regiunea de Nord - Est.

Spre deosebire de resursele de muncă ce parcurg o creștere lentă în ultimii ani, populația activă scade ușor în această perioadă. Această scădere de 3,32 procente este însă cea mai mică comparativ cu celelalte județe din Regiunea Nord - Est.

² Rata de ocupare a resurselor de munca reprezintă raportul, exprimat procentual, dintre populația ocupată civilă și resursele de muncă – Institutul Național de Statistică

³ Populația activă civilă caracterizează oferta potențială de forță de muncă și gradul de ocupare a populației cuprinzând populația ocupată civilă și șomerii înregistrați - Institutul Național de Statistică



Tabelul nr. 3 - Evoluția populației active din județul Suceava în context supraterritorial în perioada 2007-2011, (mii)

Nivelul teritorial	2007	2008	2009	2010	2011	dinamica 2011/2007
Regiunea NORD-EST	1329.5	1319.4	1322.2	1309.5	1266	-4.78
Bacău	235.6	236.1	235	226.4	222.1	-5.73
Botoșani	159.9	154.8	156.9	154.8	152.7	-4.50
Iași	315.3	312.7	309.2	307.2	296	-6.12
Neamț	204.2	202	204.4	206.9	196.8	-3.62
Suceava	253	252.5	254.1	257.3	244.6	-3.32
Vaslui	161.5	161.3	162.6	156.9	153.8	-4.77

Rata de activitate⁴ a resurselor de muncă evidențiază un grad al ocupării populației civile de 54,5% în anul 2011, o rată superioară mediei regionale și a doua în acest nivel de analiză după județul Botoșani.

Totuși, rata de activitate înregistrează în ultima perioadă o diminuare constantă, iar ultimul an raportat, 2011 remarcă o scădere bruscă comparativ cu anii anteriori când se situa undeva între 58 și 59%.

După cum se poate observa în tabelul de mai jos valoarea ratei de activitate a județului Suceava este inferioară mediei naționale.

Tabelul nr. 4 - Rata de activitate a județului Suceava în context supraterritorial în perioada 2007-2011

Nivelul teritorial	2007	2008	2009	2010	2011
România	66	66,6	65,7	64,1	62,8
Regiunea NORD-EST	56,9	56,6	56,1	54,9	52,8
Bacău	50,7	50,9	50,1	47,8	47
Botoșani	57,9	56,5	56,6	55,3	54,9
Iași	60,1	59,3	58,1	57,3	53,6
Neamț	56,6	56,3	56,4	56,3	53,9
Suceava	59	58,8	58,5	58	54,5
Vaslui	57,5	57,9	57,8	55,1	54,4

Sursa – Institutul Național de Statistică

Numărul mediu de salariați din județul Suceava era în 2011 de 87234 și reprezintă puțin peste o treime (37,8%) din populația ocupată civilă a județului. Evoluția salariaților în ultima perioadă este constant negativă, fiind din ce în ce mai puțini salariați de la an la an.

⁴ Rata de activitate a resurselor de muncă reprezintă raportul, exprimat procentual, dintre populația activă civilă și resursele de muncă - Institutul Național de Statistică



În 2011 numărul mediu al salariaților din județul Suceava ajunge să fie cu cca. 13% mai mic decât în anul 2007.

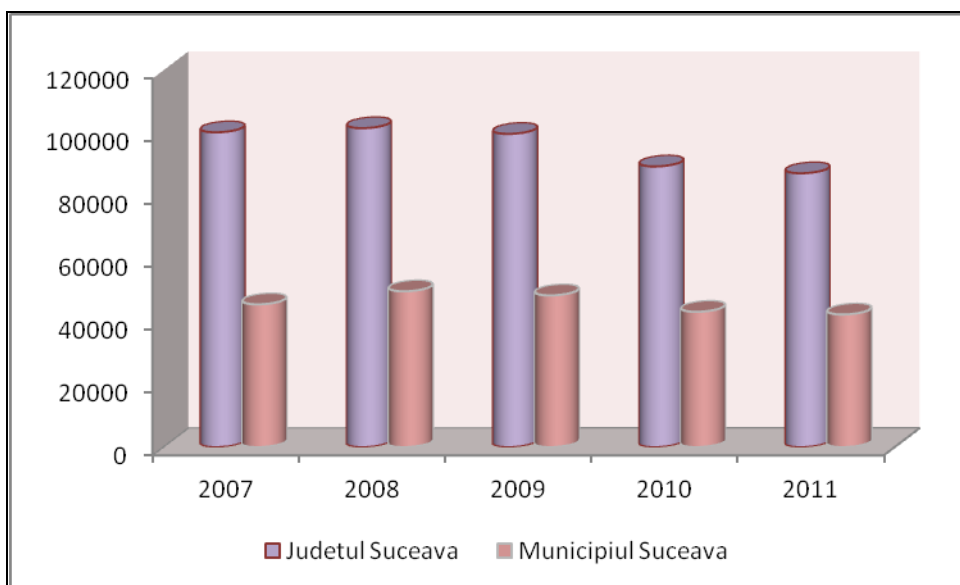
În ceea ce privește salariații din municipiul Suceava, numărul mediu al acestora era în anul 2011 de 42258 persoane și a avut o evoluția per ansamblu negativă înregistrând o scădere de 7 procente în anul 2011 comparativ cu 2007.

Tendința de scădere a salariaților a avut în cazul municipiului Suceava o excepție în perioada 2007-2008 când sunt create în economia locală 4149 de locuri de muncă.

După acest interval locurile de muncă salariată scad de la an la an cu 1298 în intervalul 2008-2009, cu 5228 în 2009-2010 și cu 854 până în anul 2011. Totalul numărului de salariați ce iese din câmpul muncii ajunge astfel la sfârșitul anului 2011 la cifra de 7380 ca medie.

Raportat la nivelul județului, numărul mediu de salariați din municipiul Suceava reprezintă 48,4% în 2011. Se poate afirma, ca urmare a acestei situații, că municipiul Suceava concentrează o mare parte din oferta de locuri de muncă a județului.

Figura nr. 1 - Evoluția numărului mediu de salariați în municipiul Suceava în perioada 2007-2011



Sursa – Institutul Național de Statistică

Structura salariaților la nivel de activități economice scoate în evidență trei activități principale în ceea ce privește absorbția de forță de muncă locală, serviciile, industria și comerțul. Serviciile sunt diversificate și asigură locuri de muncă pentru cca. 41% din salariații din municipiul Suceava.

Industria, dominată de ramura industriei prelucrătoare prezintă o pondere de 35,8 în totalul salariaților, iar comerțul, cea de a treia activitate ce oferă locuri de muncă, asigură 21,9% din locurile de muncă salariate.

În construcții sunt angajați cca. 10% din totalul salariaților, iar activitățile primare luate cumulativ (agricultură, silvicultură, piscicultură) nu depășesc un procent.



Tabelul nr. 5 - Evoluția salariaților pe activități economice în municipiul Suceava, 2008-2011

Numărul mediu de salariați pe activități	2008	2009	2010	2011	dinamica 2011/2008
Agricultura, silvicultura și piscicultură	323	391	349	388	20.12
Industria extractivă	150	120	106	108	-28.00
Industria prelucrătoare	11814	9886	8468	8400	-28.90
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă și aer condiționat	1260	1149	986	926	-26.51
Construcții	5537	4939	4089	4532	-18.15
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	1177	1131	1302	1265	7.48
Comerț	9673	10961	9375	9313	-3.72
Transport și depozitare	3299	2869	2871	2835	-14.06
Intermedieri financiare și asigurări	1066	903	835	813	-23.73
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	2770	2768	2622	2457	-11.30
Hoteluri și restaurante	1022	1000	689	650	-36.40
Învățământ	3337	3307	3162	3004	-9.98
Informații și comunicații	634	550	474	542	-14.51
Sănătate și asistență socială	3446	3920	3850	3367	-2.29
Tranzacții imobiliare	343	297	200	352	2.62
Activități profesionale, științifice și tehnice	942	1030	885	781	-17.09
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	1589	1651	1440	1435	-9.69
Activități de spectacole, culturale și recreative	361	533	576	512	41.83
Alte activități ale economiei naționale	895	935	857	820	-8.38

Sursa – Fișa localității de la DJS Suceava

Evoluția salariaților pe activități economice se manifestă diferit în cadrul subramurilor. Pentru anii de comparație 2011 și 2007, se înregistrează creșteri ale numărului mediu de salariați mai importante în activitățile de spectacole (+41,83%), și în activitățile primare (20,12%).

Cea mai mare parte a activităților economice se trec printr-o perioadă de



restructurare, iar în aceste condiții sunt desființate, așa cum am precizat anterior, peste 7000 de locuri de muncă.

Cele mai afectate ramuri sunt serviciile pentru turism, categoria de salariați ce lucrează în hoteluri și restaurante s-a redus cu 36,40 procente. Serviciile financiare și cele profesionale, științifice și tehnice pierd de asemenea cca. 24 și , respectiv, 17 procente din salariați în perioada comparată.

Industria se restructurează și ea sub impactul scăderii cererii pentru produsele sale și prin frânarea consumului. Salariații din industrie se reduc cu cca. 28% în anul 2011 comparativ cu 2007.

Municipiul Suceava, atrage, așa cum se observă din datele existente, o parte importantă a salariaților la nivel de județ. Activitățile ce concentrează cea mai mare pondere a salariaților în municipiul Suceava raportat la salariații din tot județul sunt, așa cum poate fi observat și în tabelul de mai jos, distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare, serviciile de informații și comunicații, tranzacțiile imobiliare și activitățile de servicii administrative și activități de servicii suport.

Tabelul nr. 6 - Ponderea salariaților din municipiul Suceava pe activități economice în cea a salariaților de la nivel de județ în perioada 2008-2011

Numărul mediu de salariați pe activități	2008	2009	2010	2011
Agricultura, silvicultura și piscicultură	10.0	13.7	13.0	13.9
Industria extractivă	8.9	9.3	7.8	7.7
Industria prelucrătoare	53.2	54.1	51.0	45.4
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă și aer condiționat	71.1	71.0	74.4	68.3
Construcții	61.9	72.5	67.0	67.7
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	58.6	56.2	59.2	55.4
Comerț	49.0	56.6	52.0	50.4
Transport și depozitare	49.4	45.5	51.5	50.4
Intermedieri financiare și asigurări	60.8	57.8	56.5	56.0
Administrație publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	49.6	48.8	50.2	49.6
Hoteluri și restaurante	33.0	28.8	24.9	22.5
Învățământ	25.3	26.7	26.7	25.2
Informații și comunicații	73.4	71.4	69.5	71.8
Sănătate și asistență socială	35.8	39.1	39.3	39.9
Tranzacții imobiliare	78.5	73.5	77.8	74.1



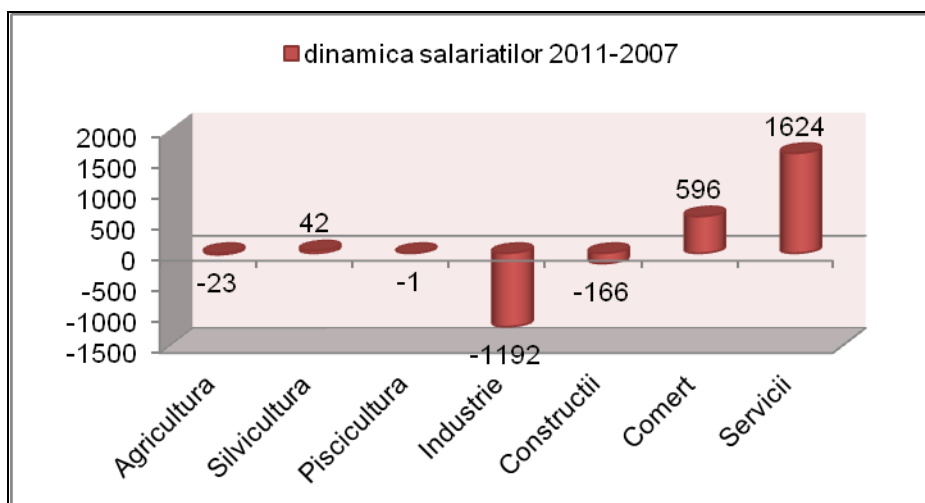
Numărul mediu de salariați pe activități	2008	2009	2010	2011
Activități profesionale, științifice și tehnice	64.2	82.8	72.0	64.0
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	88.4	83.6	91.2	84.5
Activități de spectacole, culturale și recreative	55.4	59.6	60.6	58.4
Alte activități ale economiei naționale	35.6	37.7	37.9	35.6

Sursa – Fișa localității de la DJS Suceava și Institutul Național de Statistică

În mediul economic privat sunt ocupați 21533 persoane în anul 2011 ceea ce reprezintă aproximativ 51 % din totalul salariaților din municipiul Suceava.

Dinamica acestora pe activități se caracterizează printr-o creștere a numărului de locuri de muncă în silvicultură, comerț și servicii. După cum se poate observa în graficul de mai jos serviciile din mediul economic privat au o dinamică diferită de cea a numărului total de salariați, ce include și serviciile publice.

Figura nr. 2 - Evoluția numărului de salariați pe activități economice, 2011 comparativ cu 2007



Sursa – Prelucrări după baza de date BorgDesign

Fenomenul șomajului afectează județul Suceava deopotrivă cu toate județele aparținând Regiunii Nord - Est.

Evoluția ratei șomajului în ultima perioadă descrie atât o dinamică negativă, cum este cea a anilor 2009, 2010, când valorile ratei cresc la peste 7%, cât și o dinamică pozitivă în condițiile în care în 2011 ajunge pe la 4,9%.

Raportată la nivelul regional rata șomajului din județul Suceava este mai mică pe parcursul întregii perioade analizate, iar comparativ cu nivelul țării se observă atât situații când este mai mică, cât și când devine mai mare decât această medie.



Tabelul nr. 7 - Rata șomajului din județul Suceava în context supraterritorial, 2007-2012

Nivelul teritorial	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Romania	4	4,4	7,8	7	5,2	5,6
Regiunea NORD-EST	5,1	5,3	8,6	7,8	5,8	6,2
Bacău	4,4	5,3	9	7,8	6,2	6,6
Botoșani	4	3,6	7,2	6,4	4	4,6
Iași	5,6	5,4	7,4	7	5,4	5,3
Neamț	3,8	4,1	7,9	7,7	5,2	5,6
Suceava	3,7	4,3	7,9	7,3	4,9	5,7
Vaslui	9,7	10,2	13,9	11,8	9,8	10,5

Sursa – Institutul Național de Statistică

Structura șomerilor pe grupe de vârstă, sexe și nivel de instruire descriu următoarele situații privind șomerii:

- cei mai numeroși șomeri sunt dintre cei ce au un nivel de instruire primar, gimnazial și profesional;
- cel mai mare număr al șomerilor se înregistrează pentru categoriile de vârstă sub 25 de ani și cei între 40 și 49;
- dintre șomerii cu nivel primar de instruire cei mai numeroși se încadrează în grupa de vârstă 40-49, iar cel mai mare număr al femeilor indemnizate se află tot în această grupă de vârstă;
- dintre șomerii neindemnizați cu nivel primar de instruire cei mai mulți se găsesc în grupele de vârstă 30-39 și 40-49;
- dintre șomerii cu nivel de pregătire liceal și post-liceal cei mai numeroși se găsesc în categoria celor cu vârsta până în 25 de ani;
- din categoria nivel liceu, șomeri indemnizați cu 50% cei mai mulți sunt tineri sub 25 de ani, la fel este situația și pentru șomerii neindemnizați;
- din totalul șomerilor cu studii superioare cei mai mulți sunt, de asemenea, tineri cu vârsta de până la 25 de ani, iar cei ce primesc șomaj 50% mai numeroși fac parte tot din această grupă de vârstă;
- șomerii neindemnizați mai numeroși, sunt în proporție aproape similară, cei din categoriile de vârstă de sub 25 de ani și tinerii între 25 și 29 de ani.

Tabelul nr. 8 - Structura șomerilor pe grupe de vârstă, sexe și nivel de instruire în județul Suceava

Șomerii pe nivel de instruire, sexe și forme de indemnizare	Total	Sub 25 ani	25 - 29 ani	30 - 39 ani	40 - 49 ani	50 - 55 ani	peste 55 ani
Total șomeri decembrie 2012	13881	3454	1089	2926	3496	1495	1421



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI SUCEAVA

Șomerii pe nivel de instruire, sexe și forme de indemnizare	Total	Sub 25 ani	25 - 29 ani	30 - 39 ani	40 - 49 ani	50 - 55 ani	peste 55 ani
Toate formele de indemnizație	13881	3454	1089	2926	3496	1495	1421
cu nivel de instruire primar, gimnazial și profesional	9443	1153	723	2310	2777	1236	1244
beneficiari indemnizație de șomaj (75%)	3168	97	186	770	1188	521	406
din care femei	970	25	68	247	405	148	77
beneficiari indemnizație de șomaj (50%)	108	104	1	3	0	0	
din care femei	26	24	0	2	0	0	
șomeri neindemnizați	6167	952	536	1537	1589	715	838
din care femei	2350	309	162	571	698	315	295
cu nivel de instruire Liceal și post-liceal	3475	1934	149	443	611	210	128
beneficiari indemnizație de șomaj (75%)	1251	81	83	323	503	162	99
din care femei	745	39	59	213	329	80	25
beneficiari de indemnizație de șomaj (50%)	1633	1553	31	42	6	1	
din care femei	802	745	17	34	5	1	
șomeri neindemnizați	591	300	35	78	102	47	29
din care femei	318	151	18	51	61	26	11
cu nivel de instruire Universitar	963	367	217	173	108	49	49
beneficiari indemnizație de șomaj (75%)	372	11	77	130	85	36	33
din care femei	200	9	53	72	38	22	6



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI SUCEAVA

Șomerii pe nivel de instruire, sexe și forme de indemnizare	Total	Sub 25 ani	25 - 29 ani	30 - 39 ani	40 - 49 ani	50 - 55 ani	peste 55 ani
beneficiari indemnizație de șomaj (50%)	387	296	76	8	7	0	
din care femei	257	201	48	4	4	0	
șomeri neindemnizați	204	60	64	35	16	13	16
din care femei	121	46	36	18	8	7	6

Sursa – Direcția Județeană de Statistică Suceava

În evoluția șomerilor pe niveluri de instruire, se poate observa, pe baza datelor prezentate în tabelul de mai jos, faptul că, numeric, se menține aceeași categorie de vârstă și același nivel de instruire pentru categoria de vârstă 40-49 de ani atât în anul 2008 cât și în anul 2012. Trebuie menționat însă faptul că, numărul șomerilor în general, cât și pentru această categorie de vârstă crește cu 168 procente în 2012 comparativ cu anul 2008.

Tabelul nr. 9 - Evoluția șomerilor pe nivel de instruire în județul Suceava 2012/2008

Șomerii pe nivel de instruire	Total	Sub 25 ani	25 - 29 ani	30 - 39 ani	40 - 49 ani	50 - 55 ani	peste 55 ani
Total șomeri 2008	5163	1162	330	1292	1472	573	334
cu nivel de instruire primar, gimnazial si profesional	3452	514	204	935	1072	450	277
cu nivel de instruire liceal și post-liceal	1381	474	76	328	371	93	39
cu nivel de instruire universitar	330	174	50	29	29	30	18
Total șomeri 2012	13881	3454	1089	2926	3496	1495	1421
cu nivel de instruire primar, gimnazial si profesional	9443	1153	723	2310	2777	1236	1244
cu nivel de instruire liceal și post-liceal	3475	1934	149	443	611	210	128
cu nivel de instruire universitar	963	367	217	173	108	49	49
Dinamica șomerilor 2012/2008	168.9	197.2	230.0	126.5	137.5	160.9	325.4
cu nivel de instruire primar, gimnazial si profesional	173.6	124.3	254.4	147.1	159.0	174.7	349.1



Șomerii pe nivel de instruire	Total	Sub 25 ani	25 - 29 ani	30 - 39 ani	40 - 49 ani	50 - 55 ani	peste 55 ani
cu nivel de instruire liceal si post-liceal	151.6	308.0	96.1	35.1	64.7	125.8	228.2
cu nivel de instruire universitar	191.8	110.9	334.0	496.6	272.4	63.3	172.2

Sursa – Direcția Județeană de Statistică Suceava

În dinamică, rata de creștere a șomajului total este mai mare pentru categoria de vârstă tânără de 25-29 de ani, aici fiind înregistrată și cea mai importantă creștere a șomajului pentru categoria nivel de instruire primar, gimnazial și profesional.

Pentru nivelul de instruire liceal și post-liceal rata șomajului este mai mare pentru categoria de vârstă sub 25 de ani, iar pentru cei cu studii superioare cel mai mult este afectată grupa de vârstă 30-39 de ani.

Cheltuielile cu protecția socială a șomerilor au crescut în ultimii ani cu peste 20%, asta în condițiile comparării anului 2012 cu 2008, căci, după cum se poate observa în tabelul de mai jos, aceste cheltuieli ajunseseră în 2010 de aproape trei ori mai mare decât cele din 2008, ca apoi să scadă treptat până în 2012.

Tabelul nr. 10 - Cheltuieli pentru protecția socială a șomerilor din județul Suceava în perioada 2008-2012

Cheltuieli de protecție socială a șomerilor	2008	2009	2010	2011	2012	dinamica 2012/2007
Total	39091225	76633656	99797889	57919010	47587810	21.7
Indemnizație de șomaj (șomeri cu experiență în muncă)	18431327	49004086	61170667	33581287	25222165	36.8
Indemnizație de șomaj (șomeri fără experiență în muncă)	1507380	3118106	4609403	3012478	3032046	101.1
Cheltuieli pentru formarea profesională	303412	351652	275571	327554	322355	6.2
Plata absolvenților	1118595	1050211	560094	883588	898196	-19.7
Plăți pentru stimularea absolvenților	79389	54191	61451	55094	56010	-29.4
Plăți pentru stimularea șomerilor care se angajează înainte de expirarea perioadei de șomaj	249161	239476	433459	226949	118777	-52.3
Combaterea marginalizării sociale	774821	954980	1044782	1621963	2701162	248.6



Cheltuieli de protecție socială a șomerilor	2008	2009	2010	2011	2012	dinamica 2012/2007
Plăți pentru stimularea mobilității forței de muncă	170260	118720	107775	83400	99000	-41.9
Plăți pentru stimularea angajatorilor care angajează șomeri din categoria defavorizați	1830619	1199469	1072642	2012372	1626756	-11.1
Plăți compensatorii efectuate în cadrul programelor de restructurare, privatizare și lichidare	187955	62369	28520	0	0	-100.0
Alte cheltuieli	14438306	20480396	30433525	16114325	13511343	-6.4

Sursa – Institutul Național de Statistică

Cel mai mult s-au mărit în perioada recentă cheltuielile pentru combaterea marginalizării sociale, dar și pentru șomerii fără experiență în muncă.

Totuși, cea mai importantă sumă de bani destinată protecției sociale a șomerilor se duce către indemnizarea șomerilor cu experiență în muncă (53%).

3. Piața locală a forței de muncă. Formarea profesională

3.1. Cererea și oferta de forță de muncă

Oferta angajatorilor din județul Suceava pentru noi locuri de muncă a fost afectată în ultima perioadă de deja lungă perioadă de recesiune, urmată de stagnare și de slabă creștere economică conform celor mai recente date.

Noile condiții ale pieței au condus la restructurarea multora din activitățile economice existente și la o încetinire a procesului de creare de noi locuri de muncă.

Într-o analiză comparativă a anului 2008 și 2012 s-a constatat că angajatorii au venit cu din ce în ce mai puține oferte către forța de muncă din Suceava, restrângându-se per ansamblu cu cca. 10000 de oferte de angajare după informațiile raportate de Agenția de Ocupare a Forței de Muncă Suceava.

Distribuția dinamicii ofertelor de muncă la nivel de activități evidențiază scăderi între 25,5% în domeniul construcțiilor și până la cca. 77% în piscicultură.

În valori absolute ofertele de locuri de muncă s-au diminuat cu 40 în piscicultură, dar au ajuns la un sold negativ de 3210 în industrie, 2903 în comerț, 2886 în servicii și 1390 în construcții.



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI SUCEAVA

Tabelul nr. 11 - Structura pe activități a ofertei de locuri de muncă din județul Suceava și dinamica acestora

Activitate economică	Oferta de locuri de munca 2008	Oferta de locuri de munca 2012	Dinamica 2012/2008
Agricultura	506	335	-33.8
Silvicultura	752	455	-39.5
Piscicultura	52	12	-76.9
Industria	9169	5959	-35.0
Construcțiile	5454	4064	-25.5
Comerțul	7452	4549	-39.0
Serviciile	9404	6518	-30.7
Total	32789	21892	-33.2

Sursa – Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Suceava

Cele mai multe oferte de locuri de muncă vin în domeniul serviciilor și în industrie. Un număr important de oferte de locuri de muncă sunt create de domeniile comerț și construcții.

Locurile de muncă vacante în luna iulie 2013 în municipiul Suceava înregistrate la AJOFM, confirmă cererea venită din partea angajatorilor pentru astfel de locuri de muncă.

Tabelul nr. 12 - Locuri de munca vacante în municipiul Suceava, iulie 2013

Denumire meserie	Număr locuri
agent vânzări domeniul IT	2
agent vânzări	1
confectioner-asamblor articole textile	7
director general societate de asigurări	1
dulgher	4
laborant pentru construcții civile	1
lăcătuș mecanic	3
lenjer	1
muncitor necalificat în industria confecțiilor	6
muncitor necalificat în construcții	3
programator pentru platformă e-commerce	1
săpător manual	10
tâmplar	1

Sursa – Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Suceava

Meseriile ofertate de agenții economici din municipiul Suceava se adresează cel mai adesea muncitorilor calificați și necalificați, lucru confirmat de către Agenția Județeană de

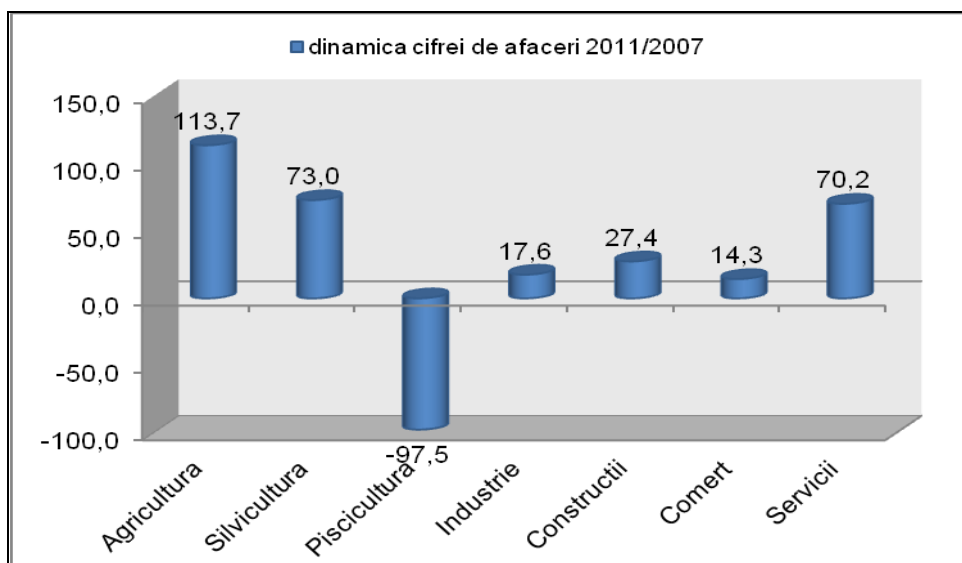


Ocupare a Forței de Muncă.

Cunoașterea trendului de evoluție al activităților economice reprezintă o informație importantă în cunoașterea activităților ce vor prezenta pe viitor oferte pe piața muncii pentru diferite posturi.

Dinamica cifrei de afaceri datorată agenților economici din municipiul Suceava înregistrează o creștere de ansamblu de cca. 25 de procente în anul 2011 comparativ cu anul 2007 când avea o valoare de 2387963404 Ron.

Figura nr. 3 - Dinamica cifrei de afaceri pe activități economice



Sursa – Prelucrări după baza de date BorgDesign

Activitățile economice agregate pe domeniile principale au de asemenea o creștere în dinamică într-un interval ce pornește de la 14,3% în cazul comerțului și merge până la 113,7% în cazul activităților agricole.

3.2. Formarea profesională

Formarea profesională definește conceptul de specializare a resursei de muncă într-o anumită meserie. Aceasta specializare poate porni din școală și se consolidează în câmpul muncii o dată cu creșterea experienței în aceeași poziție sau post.

În structura populației școlare⁵ elevii înscriși în învățământul liceal sunt cei mai numeroși. În 2011, din cei 30213 elevi, aproape 40% sunt elevi de liceu.

O pondere însemnată o au și elevii înscriși în învățământul superior ei având în 2011 o pondere de 27,4% în totalul populației școlare din municipiul Suceava.

⁵ Populația școlară - reprezintă totalitatea copiilor, elevilor și studenților cuprinși în procesul de instruire și educare la începutul anului școlar/universitar indiferent de formele de învățământ pe care le frecventează (zi, seral, frecvență redusă, deschis la distanță) și de vârstă – Institutul Național de Statistică



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI SUCEAVA

Tabelul nr. 13 - Structura populației școlare din municipiul Suceava în perioada 2007-2011

Populația școlară pe niveluri de educație	2007	2008	2009	2010	2011	dinamica 2011/2007
Elevi înscriși în învățământul primar (inclusiv învățământul special)	4022	4012	3991	3998	3959	-1.6
Elevi înscriși în învățământul gimnazial (inclusiv învățământul special)	4854	4694	4513	4394	4209	-13.3
Elevi înscriși în învățământul liceal	11493	12063	12335	12295	11994	4.4
Elevi înscriși în învățământul profesional și de ucenici	1859	1599	943	433	89	-95.2
Elevi înscriși în învățământul postliceal	730	773	911	1295	1620	121.9
Elevi înscriși în învățământul de maiștri	33	70	55	55	64	93.9
Studenti înscriși - învățământul public	11039	9947	9796	9299	8278	-25.0
Total elevi	34030	33158	32544	31769	30213	-11.2

Sursa – Institutul Național de Statistică

În ceea ce privește învățământul profesional și de maiștri, numărul elevilor înscriși în aceste două forme de învățământ este foarte mic de numai 433 și, respectiv, 64 de elevi în 2011. Ponderea lor în totalul populației școlare este de doar 0,5 procente.

În anul 2010 în municipiul Suceava aveau diferite forme de învățământ 7295 de elevi.

Tabelul nr. 14 - Structura absolvenților pe niveluri de instruire în municipiul Suceava, 2010

Nivel de instruire	Anul 2010
Primar și gimnazial (inclusiv special)	1272
Licee	3093
Școli de arte și meserii	313
Școli postliceale	287
Școli tehnice de maiștri	23
Învățământ superior	2307
TOTAL	7295

Sursa – Institutul Național de Statistică



În ceea ce privește organizarea formării profesionale în județul Suceava, un rol central îi revine Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Conform datelor ANJOFM în primele șase luni ale anului 2013 s-au înscris la cursurile de formare profesională organizate de Agenție un număr de 723 cursanți, în creștere cu 173 comparativ cu aceeași perioadă a anului anterior.

Dintre cursanții șomeri înscriși până la finele lunii iunie 2013 în evidențele Agenției, 418 sunt femei, 338 dintre cursanți au sub 25 de ani, 176 au între 25 și 35 ani, iar 71 dintre aceștia au peste 45 de ani. Din cei cu vârsta de peste 45 de ani, 22 au împlinit 50 de ani.

Din experiența AJOFM Suceava, cele mai solicitate cursuri sunt cele pentru: coafor (143 de cursanți până în prezent, din care 138 femei), operator calculator (86 de cursanți, dintre care 51 femei), inspector resurse umane (83 de cursanți, din care 64 femei), bucătar (80 de cursanți, din care 47 femei) (AJOFM Suceava).

În anul 2013 AJOFM Suceava a organizat în municipiul Suceava cursuri pentru agent de securitate, bucătar, coafor, frizer, inspector (referent) resurse umane, Instalator instalații tehnico-sanitare și de gaze, lucrător în comerț, lucrător în cultura plantelor, manichiură-pedichiură, mecanic auto, operator calculator electronic și rețele, ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație, zidar, pietrar, tencuitor.

Tabelul nr. 15 - Cursuri organizate de AJOFM Suceava în anul 2013

Calificarea/Ocupația	Durata cursului	Studii minime	Agencia Locală pentru Ocuparea Forței de Muncă/Punct de Lucru
Agent de securitate	3 luni	Școală generală/Școală generală incompletă	Suceava
Bucătar	5 luni	Școală generală obligatorie absolvită	Suceava, Rădăuți, Fălticeni, Gura Humorului, Câmpulung Moldovenesc, Vatra Dornei
Coafor	5 luni	Școală generală obligatorie absolvită	Suceava, Rădăuți, Fălticeni, Gura Humorului, Câmpulung Moldovenesc
Confecționer articole din piele și înlocuitori	5 luni	Școală generală obligatorie absolvită	Rădăuți
Frizer	3 luni	Școală generală/Școală generală incompletă	Suceava, Câmpulung Moldovenesc
Gaterist la tăiat bușteni	3 luni	Școală generală/Școală generală incompletă	Fălticeni
Inspector (referent) resurse umane	6 săpt.	Liceul absolvit	Suceava, Rădăuți, Gura Humorului, Câmpulung Moldovenesc
Instalator instalații tehnico-sanitare și de	5 luni	Școală generală obligatorie absolvită	Suceava, Rădăuți



Calificarea/Ocupația	Durata cursului	Studii minime	Agenția Locală pentru Ocuparea Forței de Muncă/Punct de Lucru
gaze			
Lucrător în comerț	3 luni	Școală generală/Școală generală incompletă	Suceava, Fălticeni, Câmpulung Moldovenesc
Lucrător în confecții piele și înlocuitori	3 luni	Școală generală/Școală generală incompletă	Rădăuți
Lucrător în cultura plantelor	3 luni	Școală generală/Școală generală incompletă	Suceava, Fălticeni
Manichiură - pedichiură	3 luni	Școală generală/Școală generală incompletă	Suceava, Câmpulung Moldovenesc
Mecanic auto	5 luni	Școală generală obligatorie absolvită	Suceava, Rădăuți, Gura Humorului
Operator calculator electronic și rețele	2 luni	Școală generală obligatorie absolvită	Suceava, Fălticeni, Gura Humorului, Câmpulung Moldovenesc
Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație	5 luni	Școală generală obligatorie absolvită	Suceava, Rădăuți, Gura Humorului, Câmpulung Moldovenesc, Vatra Dornei
Zidar, pietrar, tencuitor	5 luni	Școală generală obligatorie absolvită	Suceava

Sursa – Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Suceava

Majoritatea cursurilor organizate de AJOFM Suceava se adresează unui nivel de instruire minim de școală generală absolvită.

Cele mai multe dintre cursuri au o durată relativ mare de 3-5 luni, însă, după cum se poate observa în tabelul de mai sus, există și unele care se reduc la câteva săptămâni.

3.2.1. Inițiative pentru susținerea formării profesionale

Municipiul Suceava derulează prin instituțiile sale câteva proiecte ce vizează susținerea formării profesionale.

Una dintre inițiative aparține Camerei de Comerț și Industrie Suceava și s-a concretizat în crearea Școlii de Afaceri Bucovina.

Inițiativa se adresează mediului de afaceri din zona Sucevei și oferă servicii de instruire, formare și perfecționare profesională.

Școala de Afaceri Bucovina organizează gratuit cursuri pentru mediul de afaceri, iar în acest sens implementează câteva proiect finanțate prin fonduri europene dedicate



dezvoltării resurselor umane. Astfel de proiecte sunt:

- Proiectul „FIT TO TOURISM – FIT TOUR”, finanțat prin Axa 2.3 - Calificarea – o șansă pentru viitor – POS DRU, în care Camera de Comerț și Industrie Suceava participă în calitate de solicitant;
- Proiectul „ANTRE(pre)NOR pentru PERFORMANTA” finanțat prin Axa 3.1 - Promovarea culturii antreprenoriale – POS DRU, în care Camera de Comerț și Industrie Suceava participă în calitate de Partener;
- Proiectul „Dezvoltare antreprenorială și relaționare în mediul de afaceri (DARMA)”, Axa 3.1 Promovarea culturii antreprenoriale – POS DRU, în care Camera de Comerț și Industrie Suceava participă în calitate de Partener;
- Proiectul „EVA – Era Valorificării Antreprenorialului Feminin”, Axa 6.3 Șanse egale și respect – POS DRU, în care Camera de Comerț și Industrie Suceava participă în calitate de Partener;
- Proiectul „eLife – Dezvoltarea inovației, creativității, responsabilității și sustenabilității antreprenorialului românesc”, finanțat prin Axa 3.1 - Fii întreprinzător – POS DRU în care Camera de Comerț și Industrie Suceava participă în calitate de Partener;
- Proiectul „Cooperare Regională pentru Excelența Antreprenorială (CREA)”, finanțat prin Axa 3.1 - Fii întreprinzător – POS DRU, în care Camera de Comerț și Industrie Suceava participă în calitate de Partener (www.ccisv.ro).

O altă organizație ce susține formarea profesională a forței de muncă de date asta, este Asociația Regională de Educare a Adulților Suceava (AREAS).

AREAS a fost înființată în 2004, și și-a început activitatea chiar de la înființare prin organizarea la nivelul Regiunii Nord - Est a primei ediții a „Festivalului Șanselor Tale” la Suceava în noiembrie 2004.

Din anul 2009 AREAS a devenit membru activ în Comitetul Executiv al Social Firms Europe CEFEC care este o Rețea Europeană de întreprinderi sociale, cooperative sociale, ONG și organizații, care au ca obiectiv comun, crearea locurilor de muncă pentru persoane cu dizabilități și persoane dezavantajate.

Misiunea urmărită de AREAS este aceea de promovare a bunelor practici în domeniul formării profesionale și educației adulților în vederea sprijinirii dezvoltării durabile a comunităților din Regiunea de Nord și Nord - Estul României.

În acest scop, AREAS și-a propus îndeplinirea mai multor obiective precum:

- Dezvoltarea resurselor comunitare la nivel local prin promovarea educației permanente și învățare intercultural;
- Asigurarea accesului la oportunitățile de învățare pentru adulți în zonele rurale; Sprijinirea integrării românești în Uniunea Europeană, prin promovarea educației adulților și dezvoltare într-un context European;
- Dezvoltarea unei rețele de furnizori de servicii de dezvoltare profesională prin reactivarea comunității locale de centre culturale;



- Organizarea de cursuri de dezvoltare profesională pentru calificare, recalificare, specializare și îmbunătățirea carierei fără a ține cont de clasă, etnie sau de alte categorii sociale;

Dezvoltarea și gestionarea activităților de cercetare în ceea ce privește îmbunătățirea metodelor și tehnicilor pentru a facilita învățarea în rândul adulților;

- Studii de creare și editare, materiale, publicații pentru a sprijini domeniul educației adulților;

Desfășurarea unor campanii de relații publice cu scopul de a lansa îmbunătățirea legislației referitoare la educația adulților și dezvoltarea profesională;

- Facilitarea dialogului și a cooperării transfrontaliere în ceea ce privește educația adulților și imaginea într-o dimensiune europeană;
- Dezvoltarea activităților de cercetare în ceea ce privește metodele și tehnicile pentru educația adulților și accesarea de fonduri naționale și europene;
- Dezvoltarea unor acțiuni de sprijin pentru implementarea proiectelor în domeniul educației adulților;
- Dezvoltarea de activități culturale, festivaluri, simpozioane și crearea de studii de cercetare pentru promovarea și conservarea patrimoniului cultural național;
- Dezvoltarea de programe și proiecte pentru sprijinirea tinerilor din cadrul Centrelor de Plasament în special tineri și persoane din județul Suceava, în general;
- Dezvoltarea de activități specifice pentru reintegrarea socio-profesională a persoanelor cu deficiențe psihice, prin activități de terapie ocupațională în centre de zi sau cluburi (www.areas.ro).

Inițiativele pentru formare profesională sunt completate de către serviciile oferite în acest sens de către Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Suceava care organizează periodic cursuri de formare profesională.

4. Deplasările pentru muncă

Ultimele date ale Recensământului din 2011 evidențiază că în ultimii 10 ani 49160 de locuitori ai județului Suceava au ales să plece din țară pentru o perioadă mai mare de un an.

Din cei aproape 7% suceveni ce au ales să plece, 27585 au ales ca țară de destinație Italia, 5594 s-au îndreptat către Spania și 4667 către Marea Britanie.

Județul Suceava se clasează pe locul al treilea pe țară într-un tot al persoanelor plecate în afara țării pe o perioadă mai mare de 12 luni.

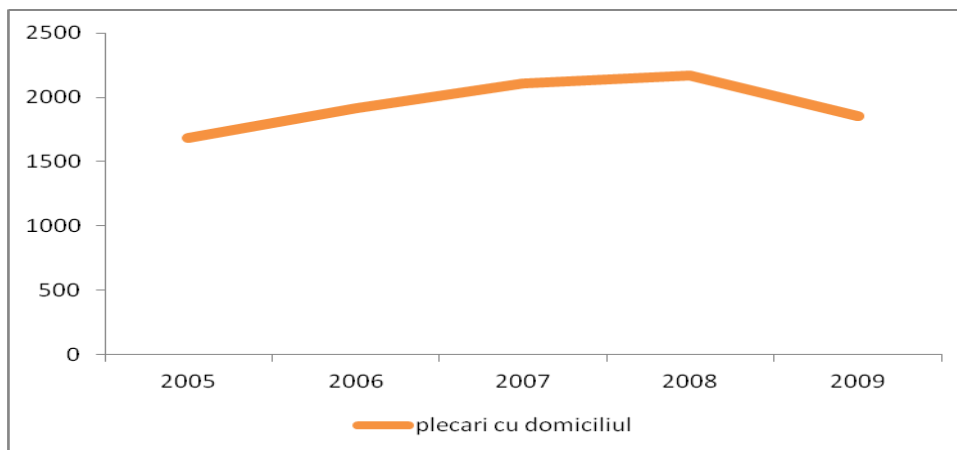
În ceea ce privește municipiul Suceava datele privind plecările cu domiciliul, inclusiv migrația externă raportează plecarea în anul 2009 a unui număr de 1857 persoane.

În ultimii ani plecările cu domiciliul, inclusiv migrația externă, din municipiul Suceava,



descrie o curbă ascendentă în intervalul 2005-2008, în acest ultim an înregistrându-se o creștere cu 28,88% a migrațiilor față de anul 2005. După această dată, migrația înregistrează o mică scădere de cca. 15 procente.

Figura nr. 4 - Evoluția plecărilor cu domiciliul din Municipiul Suceava în perioada 2005-2009



Sursa – Institutul Național de Statistică

Fără îndoială că o parte a celor plecați cu domiciliul din municipiul Suceava au avut drept motiv deplasarea pentru muncă.

Pentru a evidenția, în lipsa datelor de navetism, sensul deplasărilor pentru muncă, vom analiza dinamica salariaților și a cifrei de afaceri aferente localităților aflate în zona periurbană a municipiului Suceava pe baza datelor existente pentru mediul privat, dar și cele raportate de statistica oficială.

Se consideră această zonă ca fiind zona cea mai susceptibilă a facilita deplasări pentru muncă având în vedere distanțele parcurse.

Dinamica salariaților din zona periurbană a municipiului Suceava remarcă crearea de noi locuri de muncă într-un număr mai important în localitățile Ipotești, Verești, Dărmănești, Salcea, Bosanci.

Tabelul nr. 16 - Dinamica relativă și absolută a salariaților în zona periurbană a municipiului Suceava în comparație 2011/2007

UAT	dinamica salariaților (%)	dinamica numărului de salariați
Adâncata	115,66	96
Bălăceana	0,00	0
Bosanci	35,26	128
Botoșana	95,00	38
Ciprian Porumbescu	100,00	2
Comănești	36,36	8
Dărmănești	78,63	195
Dumbrăveni	33,12	51
Hănești	-10,53	-2
Ilisest	18,75	12
Ipotești	42,95	204
Mitocu Dragomirnei	77,59	45
Moara	44,84	100



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI SUCEAVA

UAT	dinamica salariaților (%)	dinamica numărului de salariați
Pătrăuți	-13,58	-11
Salcea	42,59	138
Scheia	2,36	64
Siminicea	-8,33	-1
Stroiești	-9,09	-1
Todirești	84,62	33
Udești	37,50	45
Verești	71,31	169
Zona periurbană	24,75	1313
Municipiul Suceava	4,26	880

Sursa – Prelucrări după baza de date BorgDesign

O analiză între numărul salariaților din mediul economic privat și numărul mediu de salariați scoate în evidență acele situații în care salariații pot proveni din deplasări ale forței de muncă în teritoriu. Această asumție provine din felul diferit în care este definit numărul de salariați în metodologia statistică și în felul în care sunt raportați salariații contabil.

Astfel, statistica oficială raportează numărul de salariați total inclusiv salariații bugetari și pe ci ce reprezintă populația stabilă a localității respective. În cazul raportării bilanțiere a numărului de salariați al unei firme, aceasta se face la sediul social, dacă are mai mult de 5 salariați.

Ponderea salariaților din mediul privat în numărul mediu al salariaților evidențiază situații în care această valoare ia valori destul de mari. Este cazul, așa după cum se poate observa în tabelul de mai jos, al localităților Bosanci, Dărmănești, Ipotești, Șcheia, Moara, Salcea, Udești.

Numărul mai mare al salariaților care lucrează în cadrul firmelor decât cel al rezidenților din localitățile respective semnifică un flux de forță de muncă venit din alte localități și nu dintre persoanele rezidente în localitatea respectivă.

Tabelul nr. 17 - Ponderea salariaților din mediul privat în numărul mediu de salariați, 2011

UAT	Numărul mediu de salariați	Numărul salariaților din mediul privat	Pondere salariați din mediul privat în total salariați
Adâncata	172	179	104.1
Bălăceana	53	15	28.3
Bosanci	240	491	204.6
Botoșana	133	78	58.6
Ciprian Porumbescu	91	4	4.4
Comănești	84	30	35.7
Dărmănești	218	443	203.2
Dumbrăveni	255	205	80.4
Hănești	91	17	18.7
Ilisești	110	76	69.1
Ipotești	273	679	248.7
Mitocu Dragomirnei	200	103	51.5
Moara	219	323	147.5
Pătrăuți	139	70	50.4
Salcea	391	462	118.2
Șcheia	1149	2778	241.8

REACTUALIZARE PLAN URBANISTIC GENERAL AL MUNICIPIULUI SUCEAVA

Studiu de fundamentare cu caracter prospectiv
Reconversia forței de muncă și tendința deplasărilor pentru muncă -
Caracterizarea capacității forței de muncă existente și repartizarea acesteia pe sectoare de activitate
s.c. urban team s.r.l., s.c. arhitectura grafica design s.r.l.



PRIMĂRIA MUNICIPIULUI SUCEAVA

Siminicea	83	11	13.3
Stroiești	91	10	11.0
Todirești	251	72	28.7
Udești	142	165	116.2
Verești	386	406	105.2
Municipiul Suceava	42258	21533	50,6

Sursa – Prelucrări după baza de date BorgDesign și Institutul Național de Statistică

Situațiile unor posibile fluxuri externe de forță de muncă se remarcă, așa după cum am precizat, în cazul localităților Bosanci, Dărmănești, Ipotești, Șcheia, Moara, Salcea și Udești, având în vedere numărul mai mare de salariați în firme decât cei rezidenți.

Pe de altă parte, surse posibile ale deplasărilor pentru muncă către alte localități pot proveni din comunele ce au o pondere mică a salariaților din mediul privat în numărul total al salariaților, precum comuna Bălăceana, Ciprian Porumbescu, Comănești, Hăntușeni, Siminicea și Stroiești.



II. Disfuncționalități privind piața muncii

1. Diagnostic general

Piața muncii din municipiul Suceava a înregistrat transformări profunde în ultima perioadă fiind afectată de schimbările negative petrecute în economie în perioada recentă.

Corelând datele existente privind forța de muncă ocupată din municipiul Suceava, cu cele privind structura populației școlare pe niveluri de instruire, a șomerilor pe grupe de vârste și nivel de instruire și a informațiilor privind formarea profesională și cererea de pe piața muncii se pot desprinde următoarele caracteristici ale pieței muncii din municipiul Suceava:

- există numeroase resurse de muncă disponibile a fi valorificate în economia locală;
- populația activă înregistrează o scădere ușoară de cca. 3 procente în ultimii ani;
- numărul mediu de salariați din municipiul Suceava scade în ultima perioadă, în timp ce numărul salariaților din sectorul privat înregistrează o ușoară creștere a ocupării prin crearea de noi locuri de muncă în domeniul serviciilor și al comerțului;
- în sistemul educațional din municipiul Suceava în anul 2011 erau înscriși în învățământul profesional și de maiștri numai 0,5% din totalul populației școlare, în timp ce oferta de locuri de muncă se adresează în special acestor categorii;
- o parte importantă a populației școlare, cca. 40 % este încadrată în învățământul liceal și cca. 27% în învățământul superior. Aceste ponderi semnifică existența unei resurse umane cu un nivel ridicat al cunoștințelor generale și specifice în funcție de profilul educațional;
- rata șomajului parcurge o perioadă de ascensiuni și scăderi alternativ, este mai mică decât media regională dar mai mare decât cea națională;
- cea mai mare parte a șomerilor provin din rândul persoanelor cu instruire de nivel primar;
- cei mai numeroși șomeri provin din rândul tinerilor aflați în categoria de vârstă de sub 25 de ani și a celor între 25 și 29 de ani. Acești devin o categorie vulnerabilă pentru care trebuiesc luate măsuri de inserție pe piața muncii și în acest sens de asigurare a formării profesionale corelată cu cerințele pieței în cadrul unor programe de formare create special.
- o altă categorie vulnerabilă este aceea a șomerilor din grupa de vârstă 40-49 ce are ca instruire nivelul primar de școlarizare, ei fiind mai numeroși raportat la educația primită;
- cea mai numeroasă categorie de șomeri neindemnizați se află în categoriile de vârstă 30-39 și 40-49;
- deplasările pentru muncă apar ca evidente în zona adiacentă a municipiului Suceava având în vedere decalajul dintre salariații rezidenți în localitățile respective și cel raportat de firme.

Tendința de evoluție a economiei locale remarcă o creștere locurilor de muncă nou



create în principal în domeniile comerțului și al serviciilor. Capitalul investit în ultimii ani s-a îndreptat cu precădere spre acest tip de activități. Cele mai ofertante posturi au fost cele din comerțul cu amănuntul sau în servicii pentru transport.

Reconversia profesională devine în condițiile modificărilor din economice o condiție esențială pentru creșterea adaptabilității forței de muncă a municipiului Suceava.

Ea este necesară a se realiza către domeniile serviciilor și industriei, acestea fiind cele mai ofertante domenii de ocupare conform datelor de la AJOFM, dar și în domeniul comerțului și al construcțiilor.

2. Analiza SWOT

Puncte forte	Puncte slabe
Resurse umane numeroase	Evoluție negativă a populației active
Evoluție în creștere a resurselor de muncă	Rata de ocupare și de activitate inferioară mediei naționale
Rata de ocupare și de activitate superioară mediei regionale	Scăderi mai importante ale numărului total de salariați în serviciile pentru turism, în cele financiare, de tranzacții imobiliare
Creșterea numărului total de salariați în agricultură și serviciile culturale.	Restructurare importantă a industriei
Creșterea numărului de salariați din mediul privat în silvicultură, comerț și servicii	Creșterea numărului de șomeri cu 168% în anul 2012 comparativ cu 2008
Pondere mare a populației școlare cu instruire la nivel de liceu și facultate	Creșterea ratei șomajului în ultima perioadă
Rata șomajului mai mică decât media regională	Nivel al ratei șomajului peste media națională
Organizarea periodică de cursuri de formare profesională	Pondere importantă a șomerilor tineri, sub 25 de ani și în grupa de vârstă 25-29 de ani
Implicarea instituțiilor statului în implementarea de proiecte destinate dezvoltării resursei umane	Cheltuielile cu protecția șomerilor cresc cu aproape 22 de procente
	Polarizează salariații de la nivel de județ în activitățile de distribuție a apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activitățile de decontaminare, serviciile de informații și comunicații, tranzacțiile imobiliare și activitățile de servicii administrative și activități de servicii suport.
Oportunități	Amenințări
Derularea unor proiecte cu finanțare europeană destinate dezvoltării resursei umane ce desfășoară activități antreprenoriale	Migrația forței de muncă în alte locuri din țară sau din afara țării
Derularea de cursuri în cadrul AJOFM pentru reconversia sau specializarea forței de muncă locală	Scăderea cererii pentru diferite produse ale economiei locale ce poate determina restructurări de personal
Accesibilitatea finanțării dezvoltării competitivității resursei umane pe piața muncii prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane	Scăderea interesului investitorilor de a dezvolta afacerile existente sau de a crea altele noi



III. Recomandări pentru corelarea potențialului capitalului uman existent cu cerințele pieței muncii

Recomandările formulate pentru a atinge obiectivul de corelare a forței de muncă existente în municipiul Suceava cu ceea ce se cere pe piața muncii, sunt realizate având drept reper rezultatele unei analize complexe ce a atins atât problematica resurselor umane existente și a nivelului lor de instruire, cât și posibilitățile de acces la formare profesională în condițiile unei nevoi permanente pentru specializare.

În formularea recomandărilor s-a ținut de asemenea cont de evoluția recentă din economie și de necesitățile de intervenție formulate în cadrul documentelor strategice de la nivel regional, județean, local și sectorial și anume de: Planul de Dezvoltare Regională a Regiunii Nord - Est 2014 - 2020, Programul Operațional Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Strategia de Dezvoltare Socială și Economică a Județului Suceava 2011 - 2020, Strategie Locală de Dezvoltare Durabilă a Municipiului Suceava 2009 – 2015, Planul Integrat de Dezvoltare Urbană al Municipiului Suceava, Planul Local de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă și Incluziune Socială în Județul Suceava.

Recomandări generale ce privesc corelarea potențialului capitalului uman cu cerințele pieței muncii:

- ✓ Crearea condițiilor pentru o piață a muncii flexibilă, în care oferta de muncă este adaptată permanent cerințelor angajatorilor;
- ✓ Dezvoltarea sectorului educațional, promovarea educației formale și non-formale;
- ✓ Îmbunătățirea ofertelor de studii din învățământul profesional și tehnic și învățământul postliceal (învățământ terțiar non-universitar) și o mai bună corelare a ofertei educaționale cu nevoile pieței muncii;
- ✓ Îmbunătățirea managementului și capacității unităților de învățământ și furnizorilor de educație și formare profesională inițială de a asigura calificări relevante pentru nevoile pieței muncii;
- ✓ Creșterea gradului de calificare al persoanelor aparținând grupurilor dezavantajate
- ✓ Atragerea participării la cursuri de formare profesională a șomerilor și mai ales a șomerilor pe termen lung;
- ✓ Atragerea participării la cursurile de formare profesională a acelor angajați care prin natura postului lor sunt mai susceptibili riscului de a deveni șomeri;
- ✓ Ridicarea nivelului de calificare în special a persoanelor cu nivel scăzut de pregătire, ce au dificultăți de integrare pe piața muncii;
- ✓ Dezvoltarea de mecanisme și instrumente pentru asigurarea accesului la educație de calitate și la competențe cheie și profesionale pentru toți;
- ✓ Reducerea taxării fiscale a veniturilor pentru categoriile defavorizate, pentru tineri, și pentru șomerii de lungă durată;
- ✓ Anticiparea fenomenului de restructurare în anumite activități economice și implicarea activă a instituțiilor responsabile în ocuparea forței de muncă în parteneriat cu mediul de afaceri pentru conturarea unor planuri de prevenție a șomajului;



Recomandări specifice:

- ✓ Inițierea unor măsuri de stimulare a creării de noi locuri de muncă în toate sectoarele prin concentrarea de subvenții pentru angajarea tinerilor și a șomerilor;
- ✓ Încurajarea inserției populației școlare în învățământul profesional și de maiștri în domeniile oferite pe piața muncii din municipiul Suceava - educație tehnologică în concordanță cu necesitățile ramurilor industriei și specializări în ocupații specifice serviciilor pentru turism, transport, serviciile sociale și administrative;
- ✓ Aproximarea mediului educațional de cel profesional în cadrul unor evenimente organizate periodic în scopul corelării ofertei educaționale cu cerințele pieței muncii;
- ✓ Susținerea formării sistematice a competențelor cheie la elevii din învățământul preuniversitar în vederea evitării analfabetismului funcțional;
- ✓ Corelarea periodică a competențelor urmărite a se contura prin programele de formare profesională cu cerințele ofertelor de locuri de muncă venite din partea agenților economici;
- ✓ Stimularea investiției în capitalul uman organizată în cadrul firmelor pentru a avea o forță de muncă înalt calificată, la standardele celor mai recente metode, procese sau tehnici de prestare a serviciilor sau obținere de produse;
- ✓ Dezvoltarea abilităților personale ale tinerilor prin dezvoltarea și furnizarea de programe și oferte de educație și formare profesională inițială, inclusiv prin sprijin furnizat pentru elevi în școală
- ✓ Realizarea unei platforme virtuale în care șomerii indemnizați sau neindemnizați să aibă acces la informații/cursuri ce privesc competențele cele mai cerute pe piața muncii sucevene în timp real;
- ✓ Organizarea de evenimente periodice la care să participe obligatoriu șomerii indemnizați prin care să li se prezinte ofertele de muncă existente și oferirea de sprijin și informații celor interesați în reconversia profesională;
- ✓ Reconversia profesională a salariaților disponibilizați din industrie prin pachete de programe specializate;
- ✓ Susținerea accesului la educație al adulților prin crearea de facilități de învățare pe tot parcursul vieții (long life learning);
- ✓ Anticiparea cererii de competențe prin urmărirea permanentă a evoluției economiei urbane și organizarea unor programe suport în timp real;
- ✓ Încurajarea întreprinderilor în a proteja locurile de muncă în perioadele de criză.

Recomandările privind corelarea ofertei cu cererea de locuri de muncă presupune o planificare strategică judicioasă și implicarea, cooperarea activă și continuă între autoritățile publice, mediul de afaceri și sistemul educațional și cel de formare și specializare profesională.



Surse documentare consultate

Strategia Europa 2020
Strategia Europeană privind ocuparea forței de muncă
Planul Național de Formare Profesională 2013
Planul Local de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă și Incluziune Socială în Județul Suceava
Strategia Locală de Dezvoltare Durabilă a Municipiului Suceava 2009 – 2015
Planul Urbanistic General al Municipiului Suceava
Planul Integrat de Dezvoltare Urbană al Municipiului Suceava
Strategia de Dezvoltare Socială și Economică a Județului Suceava 2011-2020
Planul de Dezvoltare Regională a Regiunii Nord - Est 2014-2020
Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013