



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“ е съ-финансиран от Европейския съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България.
Код на проекта: 16.4.2.104; е-MS код: ROBG-192
Бюджет на проекта: 378 122.50 евро,
стойност на финансиране от ЕС: 321 404.11 евро от ЕФРР

КАК ДА НАМЕРИМ МОБИЛНИ СЛУЖИТЕЛИ В ТРАНСГРАНИЧНИЯ РЕГИОН РУМЪНИЯ - БЪЛГАРИЯ

Мобилността на трудовата сила има различни аспекти. Когато прехвърлянето на работна сила е от един регион в друг, говорим за географска мобилност. Ако преместването на работната ръка е между различните сфери на производството, става въпрос за производствена мобилност. А ако е между различни професии, професионална мобилност. Мобилността на трудовия пазар продължава до тогава, докато има нужда от нея. В този наръчник обръщаме внимание на географската мобилност и по-конкретно в Трансграничния регион Румъния - България. Изготвен е изцяло с практическа цел и е насочен към всеки желаещ да започне работа в Трансграничния регион Румъния - България. Разработен е в рамките на Дейност 9, по проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България. Проектът се изпълнява от Сдружение Добруджанско аграрно и бизнес училище /ДАБУ/, Добрич, България в партньорство със Сдружение „Избери своята професия“ - Център за професионално обучение, Констанца, Румъния. Наръчникът дава полезна информация за търсещите работа, които приемат предизвикателството да сменят населеното място и държавата си и да започнат своята трудова кариера от другата страна на границата. Продуктът е предназначен не само за български и румънски граждани, но и за всеки търсещ работа в Европейския съюз, който приема държавите България и Румъния като привлекателно място да се развива и да гради бъдещето си. Трудовата мобилност е целева дейност в инициативите за постигане на основните приоритети на ЕС в Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж „Европа 2020“.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



СЪДЪРЖАНИЕ

1. Какво е трудова мобилност?
 - Географска мобилност
 - Професионална мобилност
 - Фактори, които влияят на трудовата мобилност
2. Каква е нагласата на работодателите за наемане на чужденци?
 - Потребност от допълнителна работна ръка
 - Наемане на служители от държавата-съседка
3. Каква е нагласата на работниците и служителите за мобилна заетост?
4. Какво е EURES?
 - EURES съветници в Трансграничния регион Румъния - България
 - Online търсачки за работа в Румъния и България
 - Национални и регионални служби по заетост в България и Румъния



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



1. Какво е трудова мобилност?

Трудовата мобилност в Европейския съюз е регламентирана с Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) - Дял IV Свободно движение на хора, услуги и капитали и на ниво европейско и национално законодателство. Свободното движение на хора дава възможност, не само да преминаваме без проблем границите на държавите-членки на съюза, но и да можем да учим, да живеем и да работим в съответната държава. Именно този единен и отворен трудов пазар е добрата предпоставка за мобилността на кадрите.

Мобилната заетост е нормален процес в съвременното общество, породил се от необходимостта да се осигуряват кадри за този регион, в който в определен момент има недостиг. Причините за това могат да бъдат различни - поява на ново производство, закриване на производства, нова бизнес ниша, модерни сектори в икономиката, стимулирани производства, недостиг на професионално обучени кадри и др. Понякога нуждата от преместване на работа в друг район или в друга държава е продиктувана от изцяло лични мотиви. Независимо какви са причините за мобилната заетост, е необходима информация, която да облекчи целия процес на търсене и намиране на работа от другата страна на границата и започване на ново работно място. Мобилността на труда касае и въпроса колко лесно работниците могат да преминат от едно работно място към друго в рамките на икономиката. Има определени двата основни фактора на трудовата мобилност:

- Географска мобилност - движение на работника между различни региони и държави, за да търси нова работа;
- Професионална мобилност - преместване на работника от една професия в друга.

Географска мобилност

Ограничената географска мобилност е една от причините за структурно несъответствие между предлагането и търсенето на работна ръка. Трудовата мобилност играе важна роля при висока безработица и съществени различия между различните райони, както на национално, така и на Европейско ниво. Тя може да смекчи проблемите, свързани със заетостта като отговори на потребностите на пазара на труда, там където има голямо търсене на работна ръка. Мобилността е важна характеристика на съвременните общества. Тя е необходима, както за глобалната икономика, така и за работещите хора. Налице е явлението, че потребността от мобилност расте по-бързо от самата мобилност. Мобилността на работната сила се стимулира от различни фактори - борбата за таланти и успешни кадри, силно конкурентната икономическа среда, развитието на новите технологии, бързите и лесни комуникации.

Прави се разлика между трудовата мобилност на отделния човек и цялостната трудова мобилност за дадена икономика. Когато говорим за персонална трудова мобилност, се има предвид избора на всяко лице. Различните сегменти от обществото имат своето специфично отношение към мобилната заетост.



www.interregbrog.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Доказано е, че семейните хора много по-рядко са склонни да сменят мястото, където живеят със семейството си с ново, дори и работата, която им се предлага да е по-добра. Освен това в едно семейство мъжете са по-склонни да пътуват, за да работят, отколкото жените. В тази връзка, с нарастване на мобилната трудова заетост се променя статута на семейството в обществото. Все по-често семействата живеят през седмицата разделени и споделят само почивните дни. Процесът на смяна на местоживеенето заради нова работа влияе на отношението към брака и семейството изобщо. Все повече хора отказват да създават такова, поради невъзможност да се установят на едно сигурно място. Това от своя страна влияе отрицателно на раждаемостта. А в общество като европейското, което се отличава със застаряване на населението, това може да се отрази пагубно. Процесът обаче не може да се разглежда едностранно. Той има и положителна страна. Мобилността дава възможност на хора от малки населени места да намерят своите половинки в друго населено място, където се предлага работа и има приток на повече хора. Изследванията показват, че по-склонни да променят местоживеенето си, за да започнат нова работа са основно младите и необвързаните хора. Друг сегмент от обществото, който е склонен на такава промяна са хората, които са притиснати от бедност и липса на реализация. Икономическите възможности на района също са ключови при избора дали да останем тук или да предприемем промяна. Ако районът дава разнообразни възможности за трудова реализация, вероятността за трудова мобилност е по-малка, тъй като нуждите от заетост са удовлетворени в по-голяма степен. В такива райони по-скоро е възможен обратният процес - приток на хора от по-слаборазвити райони, които търсят трудова заетост и по-добра реализация. Националната трудова мобилност е съвкупност от цялата индивидуална трудова мобилност. Тя се определя от фактори като националното образование, уменията и регулациите на пазара на труда.

Професионална мобилност

Професионалната мобилност касае персоналната квалификация и умения. Ключов фактор при определянето на професионалната мобилност са съответните умения и образование на работниците, които правят възможно преминаването от една професия в друга. Това са стандартни образователни квалификации, нива, степени, но и по-практични професионални умения.

Трудовата мобилност може да има различни направления:

Хоризонтална трудова мобилност - заетият може да премине от един работодател при друг на подобна работа и сходна работна заплата. Например ако работи като готвач в заведение в България, да започне работа като готвач в заведение в Румъния като ангажиментите и доходите му съществено не се променят.

Вертикална трудова мобилност - това е способността на работника да се движи нагоре и надолу в йерархията на заетостта. Например, от позиция на готвач да стане главен готвач. За тази мобилност са необходими доказани качества.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Трудовата мобилност може да доведе до тотална смяна не само на населеното място, държавата, но и сферата на труд. Това по-често е възможно за нискоквалифицираните работници, които вършат общи дейности - чистач, обслужващ персонал, общ работник и др. Възможна е такава промяна и при широкоспектърните специалисти, които имат квалификация и опит не само по една професия или се преквалифицират в зависимост от търсенето на трудовия пазар.

Фактори, които влияят на трудовата мобилност

Привлекателните възможности за трудова реализация не са единственото условие за мобилност на работната сила. Съществуват редица фактори, които влияят на решението да преместим мястото си на живот. Извеждаме част от тях:

- Жилищен пазар - в нашия регион все още е важно да притежаваме собствено жилище и обикновено живеем и работим там, където е домът ни. Важно условие за мобилна заетост е достъпен жилищен пазар - постижим наем, наличие на жилищен фонд, подходящи жилища за несемейни и семейни хора. Високият процент трудова миграция може да доведе до недостиг на жилищен фонд.
- Транспорт - транспортът е фактор, който определя колко лесно можем да се придвижим до работното си място и до населеното място, където са близките ни. Друг проблем е наличието на обществен транспорт, алтернативен евтин транспорт и удобни места за паркиране.
- Имиграционна политика - в рамките на ЕС свободното движение на работна сила позволява на работниците да се преместват в различни страни, търсейки по-добри перспективи за работа.
- Минимална заплата - високата национална минимална заплата може да намали броя на нископлатените работни места и да намали броя на работата на непълно работно време. От друга страна, националната минимална заплата може да направи работата по-привлекателна и да насърчи хората да работят.
- Регламенти на пазара на труда - строгите разпоредби относно наемането и изтичането на работници могат да намалят трудовата мобилност. Работниците могат да бъдат обвързани с договори, което затруднява промяната на работните места. Ако фирмите са изправени пред високи разходи за съкращения, те могат да имат по-голям стимул да държат работниците на работа.
- Временни трудови договори - временните договори създават стимул за работниците да бъдат по-мобилни. При несигурност на работното място и на доходите, заетите са по-склонни да бъдат мобилни.
- Безработица - обикновено ниските доходи и липсата на работа са един от основните мотиви за мобилна заетост. Естествено безработните от слаби икономически райони се преместват в икономически по-развити, за да си намерят работа.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- Бързи технологични промени - технологиите заместват някои професии и се налага хората, които вече няма къде да ги упражняват, да сменят професионалния си профил като се преквалифицират или се ориентират към нискоквалифициран труд.
- Икономически растеж - високата мобилност на труда може да увеличи производствения капацитет на икономиката. Фирми, които се развиват на нови пазари, могат по-лесно да привлечат квалифицирана работна ръка. Без трудова мобилност иновациите и разширяването ще задоволят ограниченията на предлагането.
- Заплати - мобилността дава възможност за конкурентност на трудовия пазар. Там, където има недостиг на работна ръка, заплатите са изкуствено по-високи.
- Стрес - една икономика, която разчита на висока степен на трудова мобилност, може да направи пазарите на труда по-стресиращи, като работниците нямат никаква гаранция за достатъчна работа.
- Ценз - силно мобилните пазари на труда може да са подходящи за някои работници, които имат образователни постижения и свобода да се движат в търсене на работа, но други могат да загубят, защото се борят да се справят с темповете на промяна.

2. Каква е нагласата на работодателите за наемане на чужденци?

Потребност от допълнителна работна ръка

През последните десет години в страни като Румъния и България се отчита нарастване на недостига на квалифицирана работна ръка, особено в някои ключови сектори като промишлено производство, туризъм, селско стопанство. Към момента недостиг има и на кадри с висококвалифицирани професии като лекари, учители, IT специалисти. Причините за този засилващ се проблем са няколко. На първо място стои демографският проблем. От една страна е ниската раждаемост и застаряващото население, характерно за цяла Европа. От друга страна е изтичането на кадри в държави със силно развити икономики. Емигриралото население е в работоспособна възраст и в много от случаите с професионално и с висше образование. Друг фактор е промяната на професионалното образование. Учебните заведения вече не поддържат голяма част от старите специалности и са се ориентирали към модерни. Причината е, че нуждата от определени професии намалява с отпадане на някои производства и се появяват съвсем нови, за да отговорят на нуждите на новите технологии и на икономическите процеси. Но наред с излишните специалности отпадат и все още необходими професии, за които кадрите са застаряващи или изобщо не могат да бъдат намерени такива. Преквалифицирането до известна степен е вариант за справяне с недостига, но не решава основния проблем - в двете държави активното население търси работа или навън, или в силно развитите градски центрове.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Много важна причина за трудовата емиграция на населението от Румъния и България е работната заплата. Доброто възнаграждение в държавите със силни икономики привлича за дълъг период от време, а понякога и за постоянно голяма част от работоспособното население. През последните години и у нас се предлагат високи заплати за определени професии, но като цяло трудът се оценява ниско. Особено осезателна е липсата на работна ръка в туристическия и кулинарния бранш, строителството, селското стопанство. Това отваря сериозна ниша в трудовия пазар, която не може да бъде запълнена без приток на нова работна сила от други държави. Работодателите повишават изискванията си към работниците, за да отговорят на конкурентната бизнес среда. Наред с определени професионални умения, все повече се изискват и допълнителни умения като квалификации, меки умения - адаптивност, работа в екип, справяне със стреса, управление на времето, лесна комуникация, желание за учене на нови неща и усвояване на нови умения, владение на чужди езици и др. Българската и румънската образователни системи не подготвят кадрите, съобразно нуждите на бизнеса и така не могат да отговорят адекватно на изискванията на трудовия пазар.

Наемане на служители от държавата-съседка

Отворените граници, правото на свободно движение и труд в Европейския съюз, географската близост, добрата свързаност между двете държави и нуждата от работна ръка са добри предпоставки за трудова мобилност между Румъния и България. Но има и пречки, които все още не са преодоляни. Много сериозна бариера е езиковата. Независимо, че държавите са съседни, езиците нямат сходства и малка част от пограничното население владее езика на другата държава. Необходимостта от провеждане на езикови курсове е отчетена преди повече от петнайсет години, когато и двете държави се подготвяха да станат членки на Европейския съюз и стартираха първите партньорски проекти.

Какви обаче са нагласите на бизнеса в двете държави за наемане на работници и служители от другата страна на границата?

Анкетно проучване на Национален институт за културно наследство за нагласите на компаниите в Трансграничния регион Румъния - България към трансграничната трудова мобилност (2017) посочва, че 56,2% от анкетираните 73 румънски фирми биха наели българи на работа като 6,8% от тях имат голяма необходимост от българи за бизнеса си; 37% от анкетираните 73 български фирми биха наели румънци на работа, а 2,7 % от тях са посочили, че имат голяма необходимост от румънски кадри във фирмата си. Над 80% от анкетираните български и румънски работодатели не са наясно с условията за наемане на работа на граждани от съседната държава, нито от каналите за предлагане на работна сила и обявяване на свободни работни места.

На база направено проучване в рамките на проект ИКАР - Оценителен доклад I, Оценителен доклад II и Регионален план за действие за насърчаване създаването на устойчиви работни места, базирани на обучение в кулинарния и ресторантьорския сектор в Трансграничния



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



регион Румъния - България бяха изведени следните икономически сектори в региона, в които има недостиг на работна ръка и са с потенциал за трудова мобилност:

- Селско, горско и рибно стопанство
- Преработваща промишленост
- Транспорт, складиране и пощи
- Хотелиерство и ресторантьорство
- Строителство

Сезонният характер на отраслите предполага гъвкавост при наемане на кадрите. В сезона търсенето на кадри е изключително високо и тогава се наблюдава много голям недостиг на подходяща работна ръка, извън сезона съществува опасност от отпадане от заетост на голям брой лица. Проблемът със сезонната заетост на кадрите в туризма и селското стопанство не е нов и за неговото разрешаване са предприемани различни мерки във времето, но постоянно разрешение на проблема все още не е намерен в региона. Необходимостта от работна ръка, предимно с ниска и средна квалификация намалява нуждата и разходите за предварителна подготовка и обучение и това улеснява включването на пазара на труда. Възможностите за трудова мобилност и предлагане на работа на по-широк пазар на труда, ще повиши степента на заетост и в двете страни. Трансгранична трудова сила е възможност за работодателите, която все още не се използва, а би могла да реши част от проблемите от трудовия пазар. Все още бизнесът разчита основно на наличната местна работна сила и на взаимодействие със службите по заетостта. През последните пет години се наблюдава внос на работници и специалисти от трети държави (Молдова, Украйна, Беларус), особено в сектор „Туризм“.

Анкетно проучване на Българска стопанска камара сред работодатели посочва, че за разрешаването на проблемите с дефицита на работна сила, работодателите от трансграничния регион предпочитат да си взаимодействат със службите по заетостта; да организират фирмено обучение и развитие; да предоставят атрактивно и конкурентно възнаграждение; да привлекат млади хора, чрез стажантски и стипендиантски програми; да наемат персонал от други населени места в страната; да подобрят условията на труд; да използват услугите на агенции за подбор на персонал. Едва 10% от анкетираните биха наели чуждестранни работници и специалисти, граждани на страна от Европейския съюз, а около 15% са склонни да наемат мобилна работна сила, но от трета страна (извън ЕС). Има известни различия в нагласите на работодателите към наемането на работна сила от Румъния в зависимост от териториалното разположение. Във Велико Търново, Русе и Силистра е установен по-голям интерес за наемане на работници и служители от съседната държава. Това се обяснява с по-динамично развиващата се икономика и по-големия недостиг на работна сила на трудовия пазар, като интересът е към квалифицирани и високо квалифицирани кадри.



www.interregbgeu.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



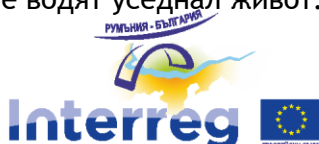
Работодателите посочват, че най-сериозните пречки за наемане на чуждестранна работна сила са свързани с проблеми в адаптацията, езиковата бариера, нормативната уредба, от социално-битово естество (жилище, транспорт, медицинско обслужване, застраховане, осигуряване), с различията в заплащането на труда, в уменията и квалификацията на наетите.

3. Каква е нагласата на работниците и служителите за мобилна заетост?

Професионалната мобилност е от решаващо значение за постигане на европейската цел за повишаване броя на работните места и на растежа, заложи в Европа 2020. Пазарът на труда в Европа предлага редица възможности и нов опит за работниците. За да се възползват от това, търсещите работа трябва да бъдат по-мобилни. Търсенето и предлагането на работна сила в Европа не е разпределено по равно между държавите и регионите, а и те нямат еднакви нужди. Дефицитът от специалисти в области като здравеопазване и инженерство невинаги може да се преодолее чрез набиране на служители на местно равнище. В тази връзка мобилността може да подобри съответствието между търсенето и предлагането. Мобилната работна сила играе все по-важна роля, като се има предвид недостига на определени специалисти в един регион и свободната работна сила в друг. Типичният мобилен работник е по-млад и по-квалифициран. Тези работници могат да предоставят уменията си, когато и където те са необходими на работодателите. Мобилността често е свързана със завръщане в родината и привлича все повече хора, били те незаети или в процес на търсене на първата си работа. Фактите показват, че безработните, които се местят в друга държава, намират работа много по-бързо от тези, които остават в родината си. Несемейните и по-младите хора предпочитат професионална мобилност с промяна на местоживеенето, а семейните и на по-голяма възраст предпочитат ежедневно да пътуват до работното си място, дори да е отдалечено от дома им.

Професионалната мобилност е от съществено значение за пазар на труда, защото осигурява запълване на празни ниши и дава възможност за трудова реализация като разширява трудовия пазар. Работата в друга европейска държава дава шанс за научаване на нов език, запознаване с нова култура и развиване на нови умения. Все повече мобилността се превръща в естествен елемент в професионалната кариера на всички европейци. Панаири на труда, международните трудови борси и професионалните форуми за представяне на фирмите дават възможност за ориентация на широкия Европейски пазар и за контакти с чужди работодатели. Процесът на мобилна професионална заетост е съпроводен от редица затруднения пред работниците и служителите - жилище, транспорт, услуги за семействата, промяна на статута на семействата, среда и т.н. Друг проблем е повторното интегриране на пазара на труда в родината след период на работа в чужбина.

По традиция европейците не са склонни да се местят заради работата си, въпреки че мобилността в действителност стимулира по-добрите умения, по-добрия стандарт на живот и по-високите икономически показатели. Проведени изследвания на Еврокомисията показват, че като цяло европейците водят уседнал живот.



www.interregbgeu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Предпочитат да пътуват ежедневно, да предприемат дългосрочни командировки и дистанционна работа с чуждестранна фирма, но не и да сменят мястото, където живеят. В сравнение с американците и канадците, европейците са два пъти по-слабо мобилни. За България и Румъния трансграничната заетост е нехарактерна и много малко от търсещите работа биха се насочили към съседния пазар. Обикновено българи работят в румънски фирми в градове близо до границата като пътуват всеки ден.

Сериозен проблем за търсещите работа е незнанието на езика. В нито едно учебно заведение по границата на България с Румъния не се изучава румънски език и българският не е популярен в Румъния. Алтернатива за облекчаване условията за трансгранична мобилна заетост е владееенето на английски език, но нискоквалифицираните работници обикновено слабо го владеят. Именно езиковата бариера е една от пречките за повишаване на нагласите на населението за работа в съдената държава. Друга пречка е, че нивото на заплащане не съответства на разходите, които един работник, а даже и служител ще направи за жилище и транспорт в съседната държава. Вариантът ежедневно пътуване до работното място е добър за районите, където има добра свързаност - сухопътна граница или мостове - областите Добрич, Силистра, Русе, Видин. Сходните географски и климатични условия на региона Добрич - Констанца определят и сходни икономически сектори, които са развити на територията. Респективно това означава и търсене на подобни професии от работодателите.

Голямо влияние върху трудовия пазар оказват бързите технологични иновации. Новите технологии създават нови продукти и услуги. Това води до ползване на работната специализация за по-кратко време, а от там до създаване на много по-кратки икономически цикли. Успешната политика за управление на трудовия пазар трябва да може да отговори на тази нова действителност с бърза реакция и целенасочено действие.

Туризмът е област, която се развива изключително динамично и тук се усеща много силно липсата от кадри, както професионално обучение, така и нискоквалифицирани. През последните години България внася от трети държави през летния туристически сезон бармани, сервитьори, камериерки, пикола, спасители и др., за да запълни отворената ниша на трудовия пазар. Държавата предоставя и преференции за работодатели, осигуряващи мобилна заетост. В Румъния недостигът на работна ръка се чувства силно в производството и селското стопанство.

Специален доклад на Европейската сметна палата посочва, че „от общото население в трудоспособна възраст на ЕС от 306 млн. души около 11 млн. преместили се лица в трудоспособна възраст (20 - 64 години) от ЕС*-28 живеят дългосрочно в друга държава - членка на ЕС, различна от държавата, на която те са граждани, което е 3,7 % от общото население в трудоспособна възраст в ЕС-28. Що се отнася до годишните потоци на преместилите се лица в трудоспособна възраст, през 2014 г. са се преместили 1,1 млн. души



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



(в т.ч. около 100 000 граждани на държавите от ЕАСТ**, които са се преместили в ЕС или 0,4 % от общото население в трудоспособна възраст). Още 1,3 млн. души преминават границата всеки ден, за да работят в държава членка, различна от тази, в която пребивават.“

Обхват	Вид мобилност
11,3 млн.	Дългосрочно преместили се лица от ЕС-28 в трудоспособна възраст (20 - 64 години), живеещи в ЕС-28
3,7 %	...като дял от общото население в трудоспособна възраст в ЕС-28
8,5 млн.	Преместили се активни лица от ЕС-28 (работещи или търсещи работа)
1,3 млн.	Трансгранични работници от ЕС-28 (20 - 64 години) през 2015 г.
1,1 млн.	Годишен поток на преместилите се лица в трудоспособна възраст от ЕС-28 и ЕАСТ, които са се преместили през 2014 г.
0,4 %	...като дял от общото население в трудоспособна възраст, живеещо в ЕС-28 и ЕАСТ**
0,6 млн.	Преместили се лица, които са се върнали в държавата, на която са граждани, през 2014 г.

*ЕС-28: Всички 28 държави - членки на Съюза

**ЕАСТ - (Исландия, Лихтенщайн, Норвегия и Швейцария)

Европейската комисия е в процес на създаване на Европейски орган по труда, който ще помага на физическите лица, предприятията и националните администрации да извлекат максимална полза от свободното движение и ще гарантира справедлива трудова мобилност. Органът има следните цели:

- ще предоставя информация за възможностите за работа, схеми за мобилност, стажове и обучения, както и насоки за правата и задълженията, когато живеем и/или работим в друга страна от ЕС;
- ще подкрепя сътрудничеството между националните органи в трансгранични ситуации, за да гарантират лесното и ефективно спазване на правилата на ЕС за защита и регулиране на мобилността;
- ще предоставя медиация и ще улеснява намирането на решения при трансгранични спорове.

Амбицията на Европейската комисия е органът да бъде създаден и да започне работа през 2019 г.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



4. Какво е EURES?

EURES (EUropean Employment Services, Европейски служби по заетостта) е мрежа за сътрудничество между националните служби по заетост в страните от Европейското икономическо пространство (28-те страни-членки на Европейския Съюз/ЕС/, Норвегия, Исландия и Лихтенщайн) и Конфедерация Швейцария. В мрежата са включени и партньорски организации - частни доставчици на услуги в сферата на заетостта, професионални съюзи, работодателски организации и др. Мрежата се координира от Европейската Комисия. Макар че Обществените ведомства по труда имат различна структура във всяка страна, те всичките споделят общата задача да съдействат да се осъществи срещата между предлагането и търсенето на трудовия пазар чрез предоставянето на информация, настаняване на работни места и активно подпомагане. Мисия:

- Обществените ведомства по труда предоставят лесен достъп до трудовия пазар на местно, национално и европейско ниво на всички търсещи работа, работодатели и компании, специализирани в набирането на персонал. За тази цел, те предоставят пълна и детайлна информация относно наличните работни места, незаетата работна ръка и по други въпроси представляващи интерес. Те също така предлагат широк диапазон от активни услуги с цел подпомагане на търсенето на работа и наемането на персонал.
- Там, където няма достатъчен брой свободни работни места за да може всеки безработен търсещ работа да бъде незабавно нает, и/или където уменията на търсещите работа не съответстват на търсенето на пазара, или където други проблеми правят трудно намирането на работа, Обществените ведомства по труда предлагат достъп до по-обхватни услуги предназначени да отговорят на индивидуалните нужди. Те гарантират, че никой търсещ работа няма да бъде маргинализиран от липса на адекватно съдействие да си намери подходяща работа, като търсещите работа биват също окуражавани да полагат достатъчни и истински усилия от тяхна страна, за да си намерят работа.
- На предприятията се предлагат редица качествени услуги, които посредничат между техните нужди и условията на трудовия пазар. Предоставяйки тези услуги на предприятията, Обществените ведомства по труда също така влизат в партньорство с работодателите за постигане на икономическите и социалните цели за интегриране на работниците в пазара на труда.

Мрежата EURES е създадена през 1993 г. с цел подпомагане мобилността на Европейските пазари на труда чрез оказване на необходимото съдействие на:

- търсещите работа лица, които желаят да работят в чужбина;
- работодателите, които желаят да наемат работници от чужбина;
- търсещите работа лица и работодателите в пограничните региони.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



Услугите на EURES за гражданите и работодателите се изразяват в предоставяне на:

- информация от базите данни, публикувани в EURES портала (European job mobility portal);
- информация и консултации, предлагани от над 900 съветници на EURES от всички страни, членки на EURES.
- Базите данни на EURES портала предоставят:
- информация за свободните работни места, заявени чрез националните и обществените служби по заетостта в страните-членки на EURES;
- възможност за публикуване на професионално CV от страна на търсещите работа лица в съответната база данни на портала;
- достъп за търсене и преглеждане на автобиографии/профили на търсещи работа - за регистрираните в портала работодатели, които се интересуват от мотивирани търсещи работа лица от други страни от ЕС/ЕИП, като се спазва общ ред и условия за използване от работодатели, които имат достъп до автобиографии/профили на търсещи работа, извлечени от базата данни на автобиографиите на портала EURES ;
- информация за условията за живот и работа в страните от ЕС/ЕИП;
- информация за пазарите на труда в страните от ЕС/ЕИП;
- информация за ограниченията в свободното движение на работната сила, въведени от старите страни членки на EURES по отношение на новоприетите страни в ЕС;
- информация за възможностите за образование и професионално обучение в ЕС.

*(Агенция по заетостта)

EURES съветници в трансграничния регион Румъния - България

За работа в Румъния

EURES съветник: Милена Савова

Дирекция "Бюро по труда" - Свищов

email: M.Savova@az.government.bg

Помощник:

EURES съветник: Елена Богданова

Централна администрация на Агенция по заетостта

Месторабота - Дирекция "Регионална служба по заетостта" Русе

email: E.Bogdanova@az.government.bg



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



EURES съветник: Илонка Борисова

Централна администрация на Агенция по заетостта

Месторабота - Дирекция "Регионална служба по заетостта" Монтана

email: I.Borisova@az.government.bg

EURES асистент: Даниела Вълкова

Дирекция "Регионална служба по заетостта" Ловеч

email: Daniela.Valkova@az.government.bg

За работа в България

Aurora Luminita Brinzan

AJOFM Constanta (Costanta employment administration)

Romania - Constanța

+40 241481553

email: ct_eures@ct.anofm.ro

Elena Tudose

AJOFM Constanta (Costanta employment administration)

Romania - Constanța

+40 241 481 553

email: elena.pana@ct.anofm.ro

Isabela Ioana Dobrescu

AJOFM Teleorman (Teleorman employment administration)

Romania - Teleorman

+40 247 315915

email: isabela.dobrescu@tr.anofm.ro



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Gratziela-Valy Dogaru

AJOFM Giurgiu (Giurgiu employment administration)

Romania - Giurgiu

40 246-230613

email: gratziela.dogaru@gr.anofm.ro

Mihail Sorin Marinescu

AJOFM Mehedinti (Mehedinti employment administration)

Romania - Mehedinți

40 252/319029

email: sorin.marinescu@mh.anofm.ro

Simona Aurora Palcu

AJOFM Dolj (Dolj employment administration)

Romania - Dolj

+40 251 306100

email: dj_eures@dj.anofm.ro

Elena Tane

AJOFM Olt (Olt employment administration)

Romania - Olt

+40 249 411 002

email: elena.tane@ot.anofm.ro



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



Търсещите работа могат да използват различни онлайн търсачки.

България

www.jobs.bg

www.jobTiger.bg

www.Karieri.bg

www.Zaplata.bg

www.bestjobs.eu

www.rabora.bg

Румъния

www.mojob.ro

www.jobsRomania.ro

www.ww.job-stidenti.ro

www.bestjobs.eu

www.jobsintro.ro

www.ajobs.ro

Национални и регионални служби по заетост в България и Румъния

България

Министерство на труда и социалната политика

София 1051, ул. Триадица №2

Телефон: +359 2 8119 443

Факс: +359 2 988 44 05; +359 2 986 13 18

E-mail по политики: mlsp@mlsp.government.bg

E-mail за заявления за административни услуги, вкл. подписани с КЕП:

e-uslugi@mlsp.government.bg

Пресцентър

Телефон: +359 2 8119 432

Факс: +359 2 986 13 18

E-mail: press@mlsp.government.bg

Агенция по заетостта

Адрес: София 1000, бул. Дондуков №3

Телефон: 980 87 19

Факс: 986 78 02

E-mail: az@az.government.bg



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда"

Адрес: бул. "Княз Ал. Дондуков" № 3

София 1000

Телефон за консултации 0700 17 670

Дирекции Бюро по труда

гр. Видин

Пощенски код: 3700

Адрес: гр. Видин пл. Бдинци № 1

Телефон за информация: 094 601 385

Работно време: 8.30 - 17.00

Email: dbt-vidin@mbox.contact.bg

гр. Монтана

Пощенски код: 3400

Адрес: пл. "Жеравица" 5

Телефон за информация: 096/306-262

Работно време: 8.30 - 17.00

Email: dbt510@mbox.contact.bg

гр. Враца

Пощенски код: 3000

Адрес: ул. "Стоян Заимов" 2

Телефон за информация: 092/627 133

Работно време: 8.30 - 17.00

Email: bt505@mbox.contact.bg

гр. Плевен

Пощенски код: 5800

Адрес: ул. "Александър Стамболийски" 1

Телефон за информация: 064/801813

Работно време: от 8:30 до 17:00



Email: dbt.pleven@mbox.contact.bg



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



гр. Велико Търново

Пощенски код: 5000

Адрес: ул. "Христо Ботев" 82

Телефон за информация: 062/610 261

Работно време: от 8:30 до 17:00

Email: bt-vturnovo@mbox.contact.bg

гр. Русе

Пощенски код: 7000

Адрес: ул. "Кап. л-т Евстати Винаров" 10

Телефон за информация: 082/821 426

Работно време: 8.30 - 17.00

Email: dbt-ruse@mbox.contact.bg

гр. Силистра

Пощенски код: 7500

Адрес: бул. "Македония" 167

Телефон за информация: 086/823 857

Работно време: 8.30 - 17.00

Email: BT710@mbox.contact.bg

гр. Добрич

Пощенски код: 9300

Адрес: ул. България 16

Телефон за информация: 058/602 631

Работно време: 8.30 - 17.00

Email: dbt313@mbox.contact.bg



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Румъния

Министерство на труда и социалната справедливост

Адрес: str. Dem.I.Dobrescu nr.2 - 4 sectorul 1

Букурещ

пощенски код 010026

<http://www.mmuncii.gov.ro>

Централа: 0213158556

Националната агенция по заетостта

Адрес: str. Avaranșei, nr.20-22, sector 4

Букурещ

пощенски код 040305

<http://www.anofm.ro>

anofm@anofm.ro

mass.media@anofm.ro

Президент - tel. 021.303.98.31, fax: 021.303.98.38

Генерален секретар - tel. 021.303.98.57, fax: 021.303.98.35

Областни агенции по заетостта

A.J.O.F.M. Constanta

Адрес: Constanta, str. Strada Lacului nr. 14

tel: 0241-481531 ; Fax: 0241-673840

AJOFM@ct.anofm.ro

www.constanta.anofm.ro

A.J.O.F.M. Calarasi

Адрес: Calarasi, Str. 13 Decembrie nr. 12

Телефони:

0242-318376; 0242-318377; 0242-316542; 0242-331693

Факс 0242-318375

ajofm@cl.anofm.ro
Centrul de formare profesională

www.calarasi.accesibilitateajofm.ro



Interreg



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



A.J.O.F.M. Guirgiu
Адрес: Bulevardul București 202/5D, mezanin
Giurgiu 080301
Телефони:
+40.246.230.613, +40.246.230.606, +40.372.219.982
ajofm@gr.anofm.ro
<http://www.ajofmgiurgiu.eu/>

A.J.O.F.M. Teleorman
Адрес: Min. Alexandria str. Dunării, nr.1
Телефони:
0247/310.155, 0247/312.944, 0247/315.915
факс: 0247/311.164
ajofm@tr.anofm.ro
<http://www.teleorman.anofm.ro/>

A.J.O.F.M. Olt
Адрес: Olt, loc. Slatina, str. Prelungirea Crisan, nr. 2
Телефони: 0249 438 595, 0249 438 531
Факс: 0249 432 276
ajofm@ot.anofm.ro
www.olt.anofm.ro

A.J.O.F.M. Dolj
Адрес: Dolj, loc. Craiova, Str. Eugeniu Carada, nr. 13A,
Craiova, jud. Dolj, 200390
Телефони: 0251/306.099 0251/306.100
Факс: 0351/401.557
ajofm@dj.anofm.ro
<http://www.dolj.anofm.ro/>
<https://www.facebook.com/AJOFM-DOLJ>

A.J.O.F.M. Mehedinti
Адрес: Drobeta Turnu Severin, Bulevardul Carol I nr. 3
Телефон: 0252 319 029
Факс: 0252 319 061
ajofm@mh.anofm.ro
www.ajofmmehedinti.ro



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Документът е съставен рамките на проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България, код на проекта: 16.4.2.104; e-MS код: ROBG-192.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.