



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



Proiectul “Soluții integrate pentru ocuparea forței de muncă în domeniul artelor culinare și al restaurantelor pentru o regiune transfrontalieră bulgaro-română calificată și incluzivă” este cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European pentru Dezvoltare Regională în cadrul Programului Interreg V-A România-Bulgaria.
Codul proiectului: 16.4.2.104; e-MS code: ROBG-192
Bugetul proiectului: 378 122.50 EUR,
suma contribuției UE: 321 404.11 EUR ERDF

PLAN REGIONAL DE ACȚIUNE /RAP/ să promoveze crearea de locuri de muncă durabile bazate pe instruire în sectorul culinar și restaurant din regiunea transfrontalieră România - Bulgaria



Interreg 

www.interregrobg.eu



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



Proiectul “Soluții integrate pentru ocuparea forței de muncă în domeniul artelor culinare și al restaurantelor pentru o regiune transfrontalieră bulgaro-română calificată și incluzivă” este cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European pentru Dezvoltare Regională în cadrul Programului Interreg V-A România-Bulgaria.
Codul proiectului: 16.4.2.104; e-MS code: ROBG-192
Bugetul proiectului: 378 122.50 EUR,
suma contribuției UE: 321 404.11 EUR ERDF

PLAN REGIONAL DE ACȚIUNE

să promoveze crearea de locuri de muncă durabile bazate pe instruire în sectorul culinar și restaurant din regiunea transfrontalieră România - Bulgaria



www.interregrobg.eu

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



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



Cuprins:

1. Introducere.....	Error! Bookmark not defined.
2. Prezentare generală a politicilor de ocuparea forței de muncă - 2014 - 2020	8
2.1. Politica europeană privind ocuparea forței de muncă	8
2.2 Politici naționale privind ocuparea forței de muncă	9
2.2.1 Politici naționale în Bulgaria	10
2.2.2 Politici naționale în România	13
2.2.3. Caracteristicile regiunii transfrontaliere România - Bulgaria, care influențează politicile de ocupare a forței de muncă.....	15
3. Dezvoltarea turismului. Starea sectorului restaurantelor și a sectorului culinar din regiunea transfrontalieră Dobrich - Constanța	18
3.1. Turismul în cifre.....	18
3.2. Politici pentru dezvoltarea turismului	19
3.3. Factori de dezvoltarea ai hotelurilor și restaurantelor. Caracteristicile regiunii transfrontaliere Dobrich-Constanța	21
4. Starea sistemelor de educație și formare profesională din Regiunea transfrontalieră România-Bulgaria, cu accent pe sectorul turismului - industria culinară și a restaurantelor	26
4.1. Privire de ansamblu asupra sistemelor din România	26
4.2. Privire de ansamblu asupra sistemelor din Bulgaria	30
5. Părțile interesate.....	35
6. Bune practici	38
7. Măsuri aplicabile.....	42
7.1. Analiza factorilor care influențează dezvoltarea locurilor de muncă durabile în sectorul culinar și al restaurantului.....	42
7.2. Măsuri.....	43
Anexa 1.....	47



1. Introducere:

La elaborarea Planului Regional de Acțiune s-a luat în considerare următoarele cuvinte cheie: locuri de muncă, durabilitatea, instruirea, sectorul culinar și al restaurantelor și importanța acestora la nivel general european, și-n particular, transfrontalier, în contextul politicilor europene și naționale actuale. S-au observat tendințe care evidențiază nevoia de acțiuni pentru atingerea obiectivelor naționale și europene. Au fost studiate bune practici, ale căror rezultate au fost luate în considerare la elaborarea Planului.

În scopul Planului regional de acțiune, au fost investigate relațiile dintre următoarele părți interesate din sectoarele culinare și al restaurantelor:

- * Angajatori
- * Căutători de locuri de muncă și lucrători
- * Instituții de formare
- * Organismele publice din cadrul ministerelor și agențiilor responsabile pentru dezvoltarea educației și a muncii
- * Structuri de afaceri și organizații filiale

O atenție deosebită este acordată dezvoltării turismului ca o industrie în ambele țări și regiuni, deoarece sectoarele culinare și al restaurantelor sunt direct dependente de acesta.

Planul regional de acțiune se concentrează asupra măsurilor aplicabile, caracteristice diferitelor politici, a căror punere în aplicare ar conduce la crearea de locuri de muncă durabile bazate pe formarea în sectorul culinar și al restaurantului. În acest sens, are un caracter sectorial, definește rolurile diferitelor părți interesate și depinde de comportamentul lor proactiv.

Domeniul de aplicare al Planului regional de acțiune este regiunea transfrontalieră România-Bulgaria, cu cele 15 unități administrative ale acesteia. Se pune accentul pe regiunile Dobrich și Constanța ca zonă în care turismul este cel mai dezvoltat, există structuri ale tuturor părților interesate, iar punerea în aplicare a planului de acțiune ar conduce la rezultate pilot.



2. Prezentare generală a politicilor de ocuparea forței de muncă 2014 - 2020:

2.1. Politica europeană privind ocuparea forței de muncă:

Strategia „Europa 2020” a stabilit cinci obiective principale pentru Uniunea Europeană:

- * rata de ocupare a forței de muncă de 75% din populația în vârstă de 20-64 ani;
- * investițiile în cercetare și dezvoltare (C&D) de 3% din PIB-ul UE;
- * Realizarea obiectivelor "20/20/20" privind clima / energia (inclusiv o reducere suplimentară a emisiilor cu încă 30% dacă condițiile sunt adecvate);
- * ponderea persoanelor care părăsesc timpuriu școala sub 10%; o parte din generația tânără cu o educație terțiară de cel puțin 40%;
- * reducerea numărului de persoane cu risc de sărăcie cu 20 de milioane de persoane

Obiectivele reflectă cele trei priorități pentru o creștere **inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii**. Aceste elemente se completează reciproc și oferă o viziune pentru o economie socială de piață a Europei pentru secolul XXI.

Inițiativele principale UE care stimulează direct ocuparea forței de muncă:

- * Tineri în mișcare – urmărește îmbunătățirea realizărilor sistemelor educaționale și facilitarea accesului tinerilor pe piața forței de muncă;
- * "Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă" - își propune să modernizeze piețele forței de muncă și să facă cetățenii mai capabili, dezvoltându-și abilitățile pe tot parcursul vieții, pentru a crește participarea la viața profesională și a obține o mai bună corespondență între ofertă și cererea de forță de muncă, inclusiv prin mobilitatea forței de muncă;
- * Fondul Social European (FSE) este principalul instrument pentru măsurile de ocupare a forței de muncă pe scară largă la nivelul UE, în special în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor. Alte fonduri UE, cum ar fi Fondul european de dezvoltare regională (FEDER) și Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR), oferă de asemenea oportunități pentru crearea de locuri de muncă.

Politicile de investiții în capitalul uman sunt orientate spre flexibilitatea piețelor forței de muncă, a organizării muncii și a relațiilor de muncă, luând în considerare reconcilierea vieții profesionale cu viața privată, securitatea la locul de muncă și protecția socială. În centrul acestei probleme se află chestiunea îmbinării flexibilității cu siguranța (flexicurități).

O atenție specială este acordată tinerilor în politici. Acestora le este mai greu să găsească o slujbă, iar când o găsesc, ea se află pe o durată determinată sau cu normă redusă. Iar în cazul femeilor tinere, căile de carieră precare sunt cu atât mai probabile, în principal datorită combinării muncii temporare cu cea cu jumătate de normă.

Din aceste motive, măsurile de susținere a politicilor sunt direcționate spre subvenții pentru locuri de muncă, formare profesională și prevenirea abandonului școlar timpuriu, precum și măsuri de îmbunătățire a capacității de angajare a lucrătorilor.



În octombrie 2015, Consiliul Europei a adoptat orientări revizuite, orientate în mare măsură către piața muncii:

- * Promovarea cererii de forță de muncă (crearea de locuri de muncă, impozitarea muncii, stabilirea salariilor);
- * Îmbunătățirea ofertei de muncă, aptitudini și competențe (abilități relevante și competențe necesare pentru investiții; abordarea deficiențelor structurale în sistemele de educație și formare; reducerea barierelor din calea ocupării forței de muncă, în special pentru grupurile dezavantajate);
- * Îmbunătățirea funcționării piețelor forței de muncă („principiile flexicurității”, în scopul de a reduce segmentarea participării pe piața muncii a partenerilor sociali, politici îmbunătățite pentru piața activă a muncii și îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare, mobilitatea forței de muncă);
- * Asigurarea echității, combaterea sărăciei și promovarea egalității de șanse (modernizarea sistemelor de securitate socială, a sistemelor de sănătate și a sistemelor de îngrijire pe termen lung de îngrijire; principiile "incluziunii active"; politici sociale orientate pentru a preveni abandonul școlar și excluziunea socială)

Concluzie: Uniunea Europeană încurajează și sprijină crearea și păstrarea locurilor de muncă. Asigurarea ocupării forței de muncă este un obiectiv principal.

2.2 Politici naționale privind ocuparea forței de muncă:

Obiectivele Strategiei Europa 2020 își găsesc soluțiile și măsurile specifice în documentele naționale de strategie. Tabelul de mai jos prezintă obiectivele României și Bulgariei în contextul obiectivelor la nivel european privind dezvoltarea resurselor umane până în 2020:

Obiectiv pentru 2020	Obiective - Comune pentru UE	Obiective România	Obiective - Bulgaria
Obiectiv 1. Rata de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați în vârstă de 20-64 ani, inclusiv prin participarea mai mare a tinerilor, a lucrătorilor în vârstă și a lucrătorilor slab calificați, precum și printr-o mai bună integrare de migranți	75%	70 %	76%



legali			
Obiectiv 4. Ponderea persoanelor care au părăsit timpuriu școala;	10%	11,3 %	11%
ponderea persoanelor în vârstă de 30-34 de ani cu studii superioare finalizate	40%	26,7%	36%
Obiectiv 5. Reducerea numărului de persoane care trăiesc în sărăcie	cu 20 mln persoane	cu 580 000 persoane	cu 260 mii persoane

Ambele țări au adoptat Strategii de ocupare a forței de muncă până la sfârșitul anului 2020. Rezultatele implementării lor sunt monitorizate periodic.

În scopul Planului regional, sunt analizate datele din rapoartele anuale pentru România și Bulgaria privind **Semestrul european**: Analiza progreselor înregistrate în reformele structurale, prevenirea și corectarea dezechilibrelor macroeconomice și rezultatele revizuirilor aprofundate în temeiul Regulamentului (UE) nr. 1176/2011.

Semestrul european este un ciclu de coordonare a politicilor economice și fiscale în UE. Face parte din cadrul de guvernare economică al Uniunii Europene. La baza acestuia este perioada de 6 luni de la începutul fiecărui an, de aceea se numește "semestru".

În timpul semestrului european, statele membre aliniază politicile lor bugetare și economice la obiectivele și normele convenite la nivelul UE.

Semestrul european acoperă **3 componente** ale coordonării politicilor economice:

- * **reforme structurale** menite să promoveze creșterea economică și crearea de locuri de muncă în conformitate cu Strategia Europa 2020,
- * **politici fiscale** pentru a se asigura sustenabilitatea finanțelor publice în conformitate cu Pactul de stabilitate și creștere
- * evitarea **dezechilibrelor macroeconomice** excesive

Aceste rapoarte urmăresc datele și recomandările privind politicile de ocupare a forței de muncă, piața muncii și educație în România și Bulgaria, și anume:

- A) Piața muncii
- B) Renumerația
- B) Starea sistemelor de învățământ
- Γ) Cooperarea instituțională și dialogul social

2.2.1 Politici naționale în Bulgaria

A) Piața muncii

Creșterea economică puternică a dus la redresarea pieței forței de muncă. Rata de ocupare a forței de muncă a fost de 71,9% în al treilea trimestru al anului 2017, ajungând pentru prima dată după criză la nivelurile de dinainte de criză de 71%. Șomajul



scade de la vârful de 13% la sfârșitul anului 2013 la puțin sub 7% în 2016 și la 6,3% în 2017.

Perspectiva pieței muncii este de așteptat să rămână pozitivă, dar eficiența nu este distribuită uniform între populație. Rețelele de securitate socială nu sunt eficiente în reducerea inegalităților mari, a sărăciei și a excluziunii sociale.

Bulgaria a înregistrat cel mai înalt nivel de muncă nedeclarată și participare scăzută pe piața activă a muncii. Acesta deține loc fruntaș în UE în ceea ce privește declinul populației. Se estimează că va scădea cu până la 22% până în 2050 datorită migrației nete, ratelor scăzute ale natalității și ratei relativ ridicate a mortalității. Aceasta este una dintre cele mai mari scăderi planificate din UE (Eurostat, 2017).

Pentru economie, aceasta înseamnă mai puțini lucrători și creșterea vârstei înaintate. Bulgarii care trăiesc în străinătate sunt în vârstă de muncă, ceea ce acutizează și mai mult tendințele nefavorabile.

În ciuda recuperării continue a pieței muncii, provocările structurale continuă. Diminuarea populației în vârstă de muncă, lipsa de competențe și neconcordanțele, în special abilitățile digitale și lipsa activității, rămân principala preocupare pentru o creștere durabilă. Munca la negru continuă să denatureze piața forței de muncă. Politicile active privind piața forței de muncă au o acoperire redusă și sunt orientate în principal către crearea de locuri de muncă directe și stimulente pentru ocuparea forței de muncă. Tinerii, persoanele slab calificate, romii și populația rurală se confruntă cu dificultăți în recrutare. Măsurile privind capacitatea de inserție profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și dezvoltarea competențelor nu sunt suficient dezvoltate.

B) Remunerația

Salariile au crescut în ultimii ani. Cu toate acestea, salariul mediu pe oră (4,6 EUR în 2016) reprezintă o cincime din compensația la oră medie în UE. Creșterile salariale din ultimii ani, contribuie la reducerea decalajului față de media UE de 34% în 2010 la 43% în 2016 (la paritatea puterii de cumpărare). Cu toate acestea, diferența de remunerare rămâne o cauză majoră a emigrării. În primele trei trimestre ale anului 2017, creșterea salariilor în sfera publică este de 13,3%, iar în industria prelucrătoare - 9,4%. Tendința este creșterea rapidă în sectorul privat, pentru a echilibra salariile în ambele sectoare. Salariul minim a crescut de la 460 leva (235 euro) la 510 leva (261 euro) de la 1 ianuarie 2018, și este de așteptat să ajungă la 610 leva (312 euro) până în 2020. Peste 13% din forța de muncă sau aproximativ 400.000 de persoane primesc un salariu minim și se așteaptă ca acest număr să crească.

Modificări ale salariului minim se efectuează fără criterii clare și transparente și nu poate garanta un echilibru adecvat între sprijinirea ocupării forței de muncă, competitivitate și protecția locurilor de muncă. Guvernul a prezentat o propunere privind un mecanism minim pentru stabilirea salariilor, însă nu s-a ajuns încă la un acord între partenerii sociali.



Este de așteptat ca în 2018 Bulgaria să ratifice Convenția 131 a Organizației Internaționale a Muncii de stabilire a salariului minim, ceea ce ar fi un pas în stabilirea unui mecanism clar și transparent pentru creșterea salariului minim.

C) Situația sistemului de învățământ

Investițiile în sistemul de învățământ cresc în termeni reali, dar rămân sub media UE. Aproape 50% din cadrele didactice au vârsta de peste 50 de ani, iar sistemul nu oferă suficiente metode inclusive pentru formarea tinerilor profesori. Măsurile de lucru cu studenții defavorizați urmăresc îmbunătățirea situației.

Rezultatele educaționale sunt scăzute și puternic influențate de statutul socio-economic. De exemplu, multe persoane în vârstă de 15 ani nu dispun de competențele de bază necesare pentru a rezolva problemele cu care se confruntă în mod obișnuit societățile moderne de astăzi. Un studiu internațional PISA privind educația (știința, lectura și matematica) arată că 29,6% dintre elevi au scoruri mici.

Ponderea populației cu abilități digitale de bază sau avansate este printre cele mai scăzute din UE (29%). În timp ce sistemul educațional depune eforturi, ponderea tinerilor cu abilități digitale (16-24) este de 54,3% față de UE, unde este în medie 81,9% (2017 indice digital).

Noile programe școlare încearcă să îmbunătățească rezultatele educaționale. În anul școlar 2017-18, reforma curriculară a continuat cu clasele 2, 6 și 8.

Proporția studenților din învățământul liceal și formarea profesională secundară depășește media UE. Dar unul din trei absolvenți de liceu termină fără studii profesionale și angajarea absolvenților școlilor profesionale este mai mică decât în UE. Calitatea ofertei, atractivitatea educației și formării profesionale și legăturile cu piața muncii sunt încă o provocare.

Pentru întâmpinarea acestora, au fost întreprinse acțiuni pentru a revizui standardele educaționale pentru EFP și pentru a lucra la corelarea ofertei și cererii de competențe și calificări. Cele mai recente amendamente la Legea învățământului se referă la stimulente financiare suplimentare pentru școlile VET care se potrivesc cu piața forței de muncă. EFP structural este încă în curs de dezvoltare.

Educația adulților rămâne la un nivel critic datorită lipsei de calificare. Unul din cinci adulți este slab calificat, ducând la perspective slabe de muncă. Investițiile în educația adulților rămân insuficiente. Participarea adulților la învățare este de numai 2,2% în 2016 (media UE: 10,8%).

D) Cooperarea instituțională și dialogul social

Agenția pentru ocuparea forței de muncă trece printr-un program cuprinzător de modernizare. Scopul este de a transforma Agenția într-un Serviciu public de ocupare a forței de muncă modern și orientat spre client. Reforma acoperă mecanismele de furnizare, planificare, gestionare, implementare și monitorizare a serviciilor. În ciuda progresului, segmentarea clienților și gestionarea cazurilor rămân incomplete.



Participarea la politicile active privind piața forței de muncă (PAPM) rămâne limitată. Având în vedere discrepanțele majore dintre competențele, măsurile de abordare a capacității de inserție profesională și a competențelor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă par a fi insuficient dezvoltate.

Dialogul social se confruntă cu mai multe provocări. Negocierea colectivă are loc în principal la nivel corporativ, industrial sau de ramură, dar este subminată de capacitatea insuficientă a partenerilor sociali, în special la nivel de ramură.

Dialogul bilateral la nivel național se înrăutățește în perioada 2016-2017, datorită diferențelor substanțiale dintre partenerii sociali în domenii precum și datorită pragurilor minime de asigurare și mecanismul de stabilire a salariului minim.

Concluzie: Piața forței de muncă din Bulgaria se dezvoltă. Salariul minim crește. Împreună cu lipsa forței de muncă, se înregistrează și neconcordanțe cu abilitățile sale. Politicile active privind piața muncii sunt limitate. La risc se află grupurile de tineri, persoanele slab calificate, romii și populația rurală. Educația adulților este la un nivel critic. Sistemul de educație și formare profesională reprezintă o alternativă pentru tineri și este în curs de abordare a ofertei și a cererii de competențe. Lipsa cadrelor didactice crește.

2.2.2 Politici naționale în România

A) Piața muncii

Piața forței de muncă din România a devenit din ce în ce mai dificilă în condițiile unei puternice creșteri economice în ultimii doi ani. Se caracterizează printr-un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă, ajungând la nivelurile anterioare crizei, și anume 69%. Șomajul a scăzut la 4,9% și este cel mai scăzut pentru mai mult de 20 de ani.

Nivelul scăzut al șomajului, împreună cu scăderea resurselor de forță de muncă și lipsa de calificări permanentă, conduc la condiții complexe de pe piața muncii. Ocuparea forței de muncă este în creștere, determinată de cererea internă puternică, în special în sectoarele industriei și serviciilor care necesită niveluri de înaltă calificare. În același timp, doar 29% dintre români au competențe IT de bază, iar mai puțin de 6% dintre companii oferă formare în domeniul TIC personalului lor.

Angajatorii raportează dificultăți în angajarea și reținerea lucrătorilor. Potrivit unui sondaj, în 2016, 72% dintre angajatori se confruntă cu dificultăți serioase în ceea ce privește ocuparea locurilor de muncă.

Motive, cum ar fi salariile mai mari în străinătate, mobilitatea internă scăzută, inițiativa antreprenorială slabă, legăturile slabe dintre sectorul educației și piața forței de muncă au un impact asupra creșterii numărului de forțe de muncă.

Pe termen lung, se așteaptă ca tendințele demografice nefavorabile din România să continue. Populația îmbătrânită, mobilitatea limitată a forței de muncă interne și emigrarea continuă reprezintă un factor major al creșterii economice. Procentul femeilor, al persoanelor în vârstă, al romilor, al tinerilor și al forței de muncă pe piața forței de muncă rămâne semnificativ sub media UE.



Politicile active privind piața muncii sunt inadecvate în ceea ce privește cantitatea și forma. Lipsa abilităților și discrepanțelor are un impact negativ asupra competitivității și convergenței. Munca la negru continuă să denatureze piața forței de muncă.

România raportează o întârziere a accesului la măsurile active pe piața muncii (MAPM), finanțate de UE. În timp ce stimulentele financiare sunt în creștere, utilizarea și adoptarea sistemelor de mobilitate sunt scăzute, iar partea administrativă demotivează angajatorii.

B) Remunerația

Remunerarea muncii este mai mică decât media UE, însă în 2007 s-a înregistrat o creștere puternică a salariilor. De exemplu, 16% reprezintă creșterea minimă a salariilor din sectorul public care poate exercita presiuni asupra competitivității și inflației, dacă nu este însoțită de o creștere corespunzătoare a productivității.

Salariul minim a crescut de două ori din 2012 până azi. Venitul minim brut înregistrează o creștere a salariului de 700 ron în anul 2012 (cca 162 euro), până la 1.450 ron (cca 315 euro) în anul 2017, ajungând la 1.900 ron (cca 413 euro) în 2018, inclusiv contribuțiile sociale ale angajatorilor.

Salariul minim continuă să fie stabilit de guvern la discreția sa.

C) Starea sistemului de învățământ

Evaluarea stării sistemului de învățământ în raport este că prezintă deficiențe și limitează perspectivele creșterii economice pe termen lung. Principalele probleme sunt nivelurile scăzute de dobândire a competențelor de bază și digitale, rata abandonului școlar timpuriu care se menține constantă, incluziunea insuficientă a romilor și diferențele în competențele populației rurale și urbane, formarea cadrelor didactice.

Asigurarea calității în învățământul școlar rămâne în mare parte axată pe respectarea legilor, datorită fragmentării și suprapunerii responsabilităților. Mecanisme de sprijinire a îmbunătățirii și dezvoltării școlilor sunt relativ slabe, deși s-au făcut eforturi recente pentru a îmbunătăți asigurarea calității cu sistemul educațional. Din păcate, autoritatea de asigurare a calității din învățământul preuniversitar nu poate face recomandări în sprijinul școlilor aflate sub controlul inspectoratelor școlare.

Învățământul și formarea profesională rămâne a doua opțiune și, în majoritatea cazurilor, nu este adaptată nevoilor pieței muncii. Accesul la educația adulților este limitat, în special pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare.

D) Cooperarea instituțională și dialogul social

Participarea partenerilor sociali la dezvoltarea politicilor este foarte limitată, fără un proces substanțial de participare și cooperare. În cadrul reformelor au fost luate măsuri pentru consolidarea capacității serviciului public de ocupare a forței de muncă, dar rămân probleme legate de capacitatea limitată de a anticipa abilitățile care ar putea afecta în continuare oferta de muncă.



Evaluarea continuă a competențelor după care se desfășoară programele de formare se bazează pe o procedură standard care, totuși, nu ia în considerare în mod suficient nevoile în schimbare rapidă din economie (Cedefop, 2017).

Capacitatea de a anticipa nevoile viitoare și evaluarea impactului așteptat al noilor tehnologii sunt slabe. Există o dezvoltare limitată a măsurilor inovatoare și a cooperării între instituțiile care oferă servicii de ocupare a forței de muncă, pe de o parte, și serviciile sociale și educaționale, pe de altă parte. Programele de ocupare a forței de muncă nu oferă abilitățile corespunzătoare, iar valoarea lor în sprijinul ocupării forței de muncă standard este scăzută.

Ratele de negociere colectivă sunt scăzute. Structuri instituționale pentru dialog social (de ex. Consiliul tripartit, Consiliul Economic și Social, ministere și comitetele regionale) au mai multe funcții de informare, fără procesul de cooperare (Eurofound, 2018).

Opiniile partenerilor sociali privind dezvoltarea politicilor sunt deseori neglijate. România are unul dintre cele mai scăzute grade percepute de cooperare în relațiile de muncă în UE (Forumul Economic Mondial, 2017). Capacitatea partenerilor sociali este de asemenea limitată.

Concluzie: Piața forței de muncă din România se dezvoltă. Salariului minim crește. Există o lipsă de forță de muncă cu competențe adecvate. Politicile active privind piața forței de muncă sunt insuficiente. Grupurile riscante sunt șoimii, vârstnicii, romii, tinerii și oamenii din mediul rural. Educația adulților este slabă. Capacitatea de a anticipa competențele împotriva necesităților economiei și a dezvoltării politicilor este limitată. Cooperarea dintre partenerii sociali este redusă.

2.2.3. Caracteristicile regiunii transfrontaliere România - Bulgaria, care influențează politicile de ocupare a forței de muncă

A) Acoperirea zonei transfrontaliere

Strategia comună pentru dezvoltarea teritorială durabilă a regiunii transfrontaliere România - Bulgaria caracterizează regiunea ca o comunitate împărțită de granița dintre cele două țări din România și Bulgaria și o barieră naturală - Dunărea (peste 75% din granița dintre ele). Regiunea este caracterizată de un număr mare de așezări de tip oraș mic într-o perioadă de declin economic și demografic, migrația tinerilor în centre urbane mai mari sau în străinătate și o tendință de depopulare. Conectivitatea regiunii este insuficientă.

Regiunea transfrontalieră ocupă o suprafață de 71 930 km², locuită de aproximativ 5,1 milioane de locuitori, și cuprinde 16 unități administrative NUTS III (județene și raionale) cuprinzând șase zone de dezvoltare la un nivel NUTS II.

Teritoriul este compus din următoarele unități administrativ-teritoriale:

- în România: (54,66% din suprafața transfrontalieră/14,4 din suprafața țării) respectiv Mehedinți, Dolj, Olt, Teleorman, Giurgiu, Călărași și Constanța;



- Bulgaria: nouă raioane (45,34% din suprafața transfrontalieră / 29,38% din teritoriul țării), respectiv Vidin, Vratsa, Montana, Pleven, Veliko Tarnovo, Ruse, Silistra, Dobrich și Razgrad.

B) Caracteristici economice și oportunități de dezvoltare

În ceea ce privește dezvoltarea economică a regiunii transfrontaliere, în ambele țări domină întreprinderile mici și mijlocii (cu o pondere de peste 99%), activitatea antreprenorială în România fiind mai mică decât cea bulgară (regiunea de frontieră bulgară include între 20 și 34 de întreprinderile mici și mijlocii la 1 000 de locuitori, față de 10 la 24 de întreprinderi mici și mijlocii la 1 000 de locuitori din regiunea transfrontalieră a României).

Sectorul agricol rămâne tradițional atât pentru partea bulgară, cât și pentru cea românească a teritoriului și afectează în mod direct procesele socio-economice din ambele țări. Potențialul său este semnificativ în ceea ce privește terenul arabil - ca randament mediu pe hectar, în special pentru grâu, orz, porumb și floarea-soarelui, precum și randamentele medii ale fructelor.

Distribuția populației ocupate în cele trei sectoare de activitate din economia națională (primară, secundară, terțiară) arată un profil diferit al ocupării forței de muncă pe ambele părți ale frontierei. În România, peste 42,4% din lucrătorii angajați în sectorul primar (agricultură și minerit). În industrie și construcții există aproape 20% din angajați și încă 34,7% în sectorul serviciilor. Cel de-al treilea sector - sectorul serviciilor - este cel mai bine reprezentat în județul Constanța (49,2%).

În Bulgaria, sectorul serviciilor reprezintă aproximativ jumătate din populația angajată (49,6%), în timp ce în sectorul secundar (activități industriale și construcții) lucrează doar o treime dintre angajați (38,2%), iar doar 9,3% sunt angajați în sectorul agricol.

Potențialul economic disponibil este favorabil dezvoltării producției alimentare - bazată pe agricultura practică, în principal în Lunca Dunării și în Dobrogea. Transportul, comerțul și turismul au, de asemenea, potențial pentru dezvoltare datorită îmbunătățirii conectivității teritoriului și a navigației fluviale.

Regiunea transfrontalieră este caracterizată de un potențial turistic, utilizat și promovat insuficient. Aici, aproape toate tipurile de turism pot fi practicate datorită diversității, patrimoniului natural și antropoc valoros și atractiv. De exemplu, există peste 7500 de monumente istorice, dintre care două valori ale patrimoniului cultural sunt de importanță globală, sub auspiciile UNESCO.

Din punct de vedere istoric, zona transfrontalieră se află la intersecția patrimoniului elenistic, roman și bizantin, care influențează cultura, arhitectura și tradițiile sale. Este situat într-un punct strategic de întâlnire între civilizațiile de frunte pe una dintre cele mai mari și mai vechi axe de transport ale lumii occidentale clasice - Dunărea. Zonele cu atracții turistice importante în regiunea transfrontalieră sunt: Mehedinți și Constanța în România și Vidin, Veliko Tarnovo și Dobrich în Bulgaria.



Estimarile dezvoltării economice sunt cele mai favorabile în următoarele domenii: servicii, transport, construcții, TIC, turism.

C) Învățământul și tendințele de pe piața muncii

Accesul la educație este același în întreaga regiune transfrontalieră din învățământul primar și secundar. În sistemul universitar din totalul studenților, aproape 80% se află în partea română. Cei mai mulți studenți se află în provinciile Dolj, Constanța, Veliko Tarnovo și Ruse, unde sunt principalele universități.

Procesul permanent de îmbătrânire demografică a dus la o scădere a populației în vârstă școlară, inclusiv la numărul de elevi.

Numărul cadrelor didactice este redus la aproape toate nivelurile de învățământ, cu excepția învățământului superior, care a crescut ca urmare a dezvoltării învățământului privat.

Interesul elevilor din învățământul profesional a scăzut în general în regiune, din cauza reorganizării acestui tip de educație și din cauza lipsei de interes, probabil, datorită închiderii uzinelor industriale. Deoarece zona este dominată de întreprinderi mici și mijlocii, managementul lor este puternic încărcat cu diverse funcții legate atât de adaptarea activității la cerințele administrative în creștere, dar și pentru a asigura buna funcționare a circuitului producție - realizare. Acesta are un rol cheie în formarea personalului.

Tendențe, cum ar fi lipsa de competențe în domeniul antreprenoriatului, lipsa expertizei lucrătorilor, parteneriat public - privat slab poate avea un impact negativ asupra dezvoltării economice în regiune. Pe termen lung, consecința va fi migrarea forței de muncă calificate către regiunile mai dezvoltate, competitivitatea scăzută și competitivitatea insuficientă a întreprinderilor locale.

Concluzii: În regiunea de frontieră situația economică este similară, dominată de întreprinderile mici și mijlocii, activitatea antreprenorială este scăzută, există o tendință de depopulare. Riscul migrării forței de muncă calificate este ridicat. Agricultură este în curs de dezvoltare, dar ocuparea forței de muncă în acest sector este foarte diferită atât în limba română, cât și în cea bulgară. Există potențiale neexploatate, a căror dezvoltare ar conduce la crearea de locuri de muncă durabile și de dezvoltare economică. Un astfel de potențial este turismul. Prezența de perechi de orașe de pe ambele maluri ale Dunării: Calafat-Vidin, Bechet-Oryahovo, Turnu Măgurele-Nikopol, Zimnicea-Svishtov, Giurgiu-Ruse, Oltenița-Turtucaia și Călărași-Silistra, au fost identificate ca centre care pot contribui în mod semnificativ prin cooperarea pentru dezvoltare. Cooperarea se referă la angajarea participării tuturor părților interesate în procesul de luare a deciziilor pentru dezvoltare - sectorul privat, comunitățile locale și asistența activă a autorităților centrale și inițiativa autorităților locale.

Existența unui instrument financiar prin Programul INTERREG VA - România-Bulgaria permite accelerarea proceselor de cooperare.



3. Dezvoltarea turismului. Starea sectorului restaurantelor și a sectorului culinar din regiunea transfrontalieră Dobrich - Constanța

Pentru ambele teritorii țintă s-a studiat statistica Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) care rezumă datele despre turism pentru 2014 (<http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/oecd-tourism-trends-and-policies-2016>), precum și datele Eurostat din 2016.

3.1. Turismul în cifre România

România a înregistrat 8,4 milioane de sosiri internaționale în 2014, o creștere de 5,3% față de 2013. Dintre acestea, 1,9 milioane de vizitatori internaționali înregistrați o noapte (o creștere de 11,5% în 2013). Numărul principal de turiști din statele membre - din **Bulgaria** (23,2%), Ungaria (21,8%), Italia (11,3%), Germania (9,0%), Franța 7%) și Emiratele Regatul Unit (5,1%). Turiștii interni au făcut 15,8 milioane de înnoptări în 2014, au scăzut cu 3,2%, comparativ cu 2013. Cota directă a turismului în PIB în 2014 a fost de 1,6%, sprijinind cele 2,4% din totalul locurilor de muncă (WTTC). În cifre sunt 293 802 de persoane, dintre care 39 479 sunt în industria hotelieră, și 99 986 în domeniul restaurantelor.

Sud-estul României are resurse turistice cu potențial semnificativ de dezvoltare regională: litoralul Mării Negre, cu 13 stațiuni care oferă cazare, tratament și agrement, Delta Dunării, care este o atracție științifică, resurse balneare (Lacul Techirgiol, Eforie Nord - cu nămolul curativ). Alte tipuri potențiale de turism care pot fi dezvoltate în această regiune sunt agro-turism și divertisment (vânătoare și pescuit), turismul montan cu atracții unice (Soveja, Lepșa, Vulcani Noroioși, peșteri Bozioru, Focurile vii) și turismul cultural și istoric - geți, romani, greci, cetăți bizantine, mănăstiri).

Bulgaria

Bulgaria a întâmpinat în 2014 un total de 7,3 milioane de turiști internaționali (cu excepția pasagerilor în tranzit), cu 6% mai mult decât în anul precedent. Celelalte țări europene sunt cei mai importanți furnizori ai Bulgariei, cu o pondere de 60,6% în 2014, cel mai mare număr de oaspeți provenind din Grecia, **România** și Germania. Veniturile din turismul internațional în 2014, potrivit BNB, se ridică la 3,1 miliarde de euro, ceea ce reprezintă cu 1,9% mai mult decât în 2013. Totalul de 3,2 milioane de călătorii turistice interne generează 843 milioane de lei în 2014 ceea ce reprezintă o creștere de 4,2% și, respectiv, 5,4% în 2013. În 2014, turismul contribuie direct la 3,7% din PIB și generează 3,4% din ocuparea forței de muncă în Bulgaria. Având în vedere impacturile indirecte, impactul general este estimat la 13,1% din PIB și la 12,1% din ocuparea forței de muncă (WTTC). Anagajații în sfera hotelieră sunt 41.33, iar în sectorul restaurantelor sunt 101.226.

Regiunile bulgare, care formează zona transfrontalieră, reprezintă 10,55% din totalul veniturilor din reînnoiri în 2016 (104 882 643 BGN), dintre care cel mai important



este regiunea Dobrich, care contribuie cu 90,52% din rezultatul părții bulgare a regiunii transfrontaliere.

Statisticile Eurostat pentru anul 2016 indică faptul că ambele țări au înregistrat rezultate apropiate ale numărului de înnoptări realizate. Ponderea Bulgariei și României în totalul statisticilor europene este de 0,9%. Diferențele se regăsesc în distribuția oaspeților care au înnoptat în unitățile de cazare: în Bulgaria, 35,9% din nopțile de cazare sunt ale bulgarilor, 43,2% sunt pentru statele membre UE și 20,9% pentru țările din afara UE. Numărul de vizitatori din România este de 9,8%. În România, 81% din șederi sunt efectuate de către localnici, 11,7% provin din state membre ale UE, iar 7,3% provin din țări din afara UE. În Bulgaria, 66% din vânzări sunt în turismul maritim, iar în România turismul non-maritim atinge 81,9%. Ponderea turismului rural este foarte apropiată - în Bulgaria este de 27,4%, iar în România 21,6%.

În Bulgaria există 3331 de locuri de cazare cu 328264 de paturi și cotă de ocupare anuală de 41,5%, în România, locurile de cazare sunt 7028 cu 326098 de paturi și o ocupare anuală de 36%.

Concluzii: Turismul se dezvoltă în mod constant atât în partea bulgară, cât și în cea românească a regiunii transfrontaliere. Pentru România, cel mai mare număr de oaspeți internaționali provin din Bulgaria, ponderea turiștilor români care vizitează Bulgaria este printre cele mai mari. În Bulgaria, vânzările din turismul maritim sunt cele mai importante, iar în România turismul non-maritim reprezintă 81% din vânzări. Aproximativ 300.000 de persoane sunt angajate în sectorul ospitalității și al restaurantelor - aproximativ 150.000 de persoane din Bulgaria și România. Cazarea în ambele țări are caracteristici predominant sezoniere.

3.2. Politici pentru dezvoltarea turismului România

Documentul principal care definește politica turistică în România este Planul Național de Dezvoltare a Turismului pentru perioada 2007 - 2026. În plus, o Strategie Națională de Ecoturism, o Strategie Națională pentru Turismul Spa și un Plan Strategic și Operațional pentru Marketingul Destinațiilor Române, 2011-15.

Măsurile prevăzute includ:

- Măsurile strategice: Implementarea celor mai bune practici străine; acțiuni descentralizate; încurajarea creării de produse competitive;
- Măsurile de cooperare cu alte ministere cu privire la o varietate de aspecte, de exemplu: Educație (încurajarea programelor comune pentru tabere de studenți în sezonul slab); Muncă, familie, bunăstare, vârstnici (creșterea numărului de pensionari care pot beneficia de bilete speciale în centrele spa); Sănătate (programe generale de sănătate pentru lucrătorii spa); Afaceri externe (facilitarea procedurilor de acordare a vizelor); Cultura (dezvoltarea turismului cultural);
- Măsurile legislative și instituționale: adoptarea unui nou Act privind Turismul, care include legislația privind formarea profesională și educația în domeniul turismului și



al parteneriatului public-privat; dezvoltarea unei rețele de centre de informare turistică; extinderea sistemului de colectare și analiză a datelor statistice și a cercetării de piață;

• Măsurile fiscale: scutiri de taxe pentru anumite tipuri de investiții în turism, cum ar fi facilități noi, turism balnear și locuințe care beneficiază de eticheta ecologică; o reducere a TVA pentru pachetele turistice și produsele alimentare de la 24% la 9%.

Principala provocare pentru turismul din România este îmbunătățirea imaginii sale.

Cercetarea identifică nevoia de a dezvolta și promova șase produse turistice cheie:

- Sănătate și wellness: relaxare, recuperare, alimente ecologice.
- Turism cultural: tur, vizitarea site-uri istorice și tradiționale.
- Turism rural: odihna în case de oaspeți / ferme / ecoturism.
- Turism activ: ciclism, excursii, alpinism, călărie.
- Turism natural: excursii în mijlocul naturii sălbatice și parcuri naturale, observarea florei și faunei specifice.
- Concedii urbane: excursii de weekend în oraș

Bulgaria

Eforturile Ministerului Turismului din Bulgaria sunt concentrate pe patru domenii prioritare:

- Îmbunătățirea calității produselor turistice naționale și a serviciilor turistice și creșterea protecției consumatorilor
- Promovarea dezvoltării durabile a turismului
- Diversificarea produsului turistic național și reducerea diferențelor regionale prin crearea unor branduri regionale puternice de tipuri de turism specializate
- Poziționarea Bulgariei ca destinație binecunoscută și preferată pe tot parcursul anului, cu o identitate națională ușor de recunoscută, o cultură și o natură conservată și o locație turistică importantă în Europa Centrală și de Est.

Acțiunile de depășire a disparităților regionale și de creștere a eficienței regionale includ măsuri pentru:

- Consolidarea organizațiilor de management al destinațiilor;
- Consolidarea înființării și funcționării unei rețele de centre de informare turistică;
- Crearea condițiilor pentru parteneriatul public-privat;
- Reglementarea statutului și gestionarea stațiunilor naționale.

Munca continuă să consolideze mediul de afaceri prin acordarea de asistență investitorilor pentru modernizarea facilităților și îmbunătățirea calității resurselor umane; modificări legislative care abordează aspecte legate de calitatea produsului turistic, ocuparea forței de muncă în acest sector și reducerea sarcinii administrative asupra întreprinderilor.



Acțiunile pentru creșterea atractivității Bulgariei ca destinație pe tot parcursul anului se concentrează pe dezvoltarea unor forme specializate de turism. Dezvoltarea durabilă presupune adaptarea produselor la schimbările climatice, îmbunătățirea eficienței energetice și a gestionării deșeurilor, conservarea peisajului și a biodiversității și consolidarea reglementărilor pentru a combate dezvoltarea excesivă a litoralului și a stațiunilor de munte.

Turismul joacă un rol-cheie în dezvoltarea unui număr de regiuni europene, în special a regiunilor subdezvoltate, datorită beneficiilor și potențialului semnificativ pentru crearea de locuri de muncă, în special pentru tineri.

De asemenea, se referă la dezvoltarea, inovarea și diversificarea produselor și serviciilor pe care vizitatorii le vor bucura.

Recomandările Comisiei Europene pentru investiții în turism se concentrează pe:

- mai bună valorificare a bunurilor culturale și turistice;
- sprijinirea spiritului antreprenorial și crearea de noi întreprinderi;
- triplarea capacității de rezultate fruntașe, **inovații și internaționalizării IMM-urilor și clusterelor, activități inter-cluster**, inclusiv prin îmbunătățirea legăturilor interne și externe;
- inovarea și diversificarea produselor, proceselor și serviciilor, precum și specializarea pentru piețele de nișă pentru a depăși dependența de activitățile cu valoare adăugată scăzută și ocuparea forței de muncă sezoniere și asigurarea coeziunii economice și a locurilor de muncă în afara sezonului turistic.

Concluzie: Politicile naționale ale celor două țări se află în contextul politicii europene și se bazează pe potențialul local. A fost identificată nevoia de a depăși sezonalitatea în turism. Necesitatea parteneriatelor public-privat și sporirea calității resurselor umane în industrie a fost identificată ca un element important în dezvoltarea turismului. Măsurile luate sunt de natură structurală, legislativă, instituțională și fiscală.

3.3. Factori de dezvoltarea ai hotelurilor și restaurantelor. Caracteristicile regiunii transfrontaliere Dobrich-Constanța

Dezvoltarea dinamică a turismului este strâns legată de dezvoltarea afacerilor hoteliere și de restaurante. Acestea sunt două dintre elementele cheie ale industriei turismului. Prin ele resursele turistice sunt valorificate și incluse în oferta turistică. Acestea se concentrează tot mai multe activități turistice, precum și o cotă tot mai mare a veniturilor din turism. Astfel hotelurile și restaurantele devin "coloana vertebrală" a industriei turismului.

A) Factorul uman



În industria hotelieră culinară, principalul factor pentru dezvoltare este uman. Din acest motiv, dezvoltarea resurselor umane - selecția adecvată a personalului, gestionarea, evaluarea și stimulentele, formarea continuă și consecventă a personalului, utilizarea adecvată a potențialului personalului - este deosebit de importantă în ambele industrii. Personalul bine selectat este factorul cheie în satisfacerea clientului și, prin urmare, în obținerea de venituri mai mari.

B) Mediul economic

Hoteluri și restaurante urmăresc dezvoltarea economică. În cazul în care se deschid noi piețe sau se extind piețele de afaceri existente, există o nevoie tot mai mare de hoteluri și restaurante pentru a satisface nevoile afacerii. Locația potrivită reprezintă un factor major în dezvoltarea rapidă și ușoară a unui sit turistic. În același timp, interesul sporit pentru destinație generează, de asemenea, un interes sporit pentru afacerea hotelieră ca profesie. Aceasta conduce, de asemenea, la o creștere a nevoilor de personal și, în același timp, la un deficit de personal calificat.

C) Tehnologii TIC

Accesul la ocuparea forței de muncă în industria ospitalității este acum foarte ușor și transparent - internetul, social media, sursele deschise și agențiile de locuri de muncă permit oamenilor să candideze pentru funcții în orice punct al lumii. Informațiile sunt disponibile, comunicarea este simplă, astfel încât toată lumea să poată afla cu ușurință care sunt pozițiile pe care le caută și măsura în care îndeplinesc condițiile necesare pentru a-și asuma locul de muncă.

D) Cadrul legislativ și cultural

Un obstacol în calea mobilității personalului este în principal cadrul legislativ și particularitățile acestuia în fiecare țară. Un alt obstacol este cultura diferită și atitudinea specială față de recrutarea din alte comunități culturale. În ciuda acestor obstacole, tendințele globale sunt pentru multinaționalitatea în industria hotelieră. Atunci când se recrutează personal, nu se acordă atenție naționalității sau apartenenței la un anumit grup, ci la abilitățile și ambițiile de a se dovedi în industria ospitalității.

Dezvoltarea tehnologiei necesită instruirea continuă a personalului hotelier, ridică provocarea de a învăța pe tot parcursul vieții.

Pe de altă parte, flexibilitatea lingvistică este ceva fără de care un specialist în hotel nu se poate dezvolta. Pregătirea lingvistică reprezintă fundamentul pe care se construiește dezvoltarea viitoare a fiecărei industrii hoteliere. Un avantaj nu este numai limbile de bază europene, ci și limbile piețelor majore.

E) Angajatori multinaționali

Flexibilitatea geografică este, de asemenea, o condiție importantă. Angajații trebuie să fie pregătiți să schimbe destinațiile, pentru că așa vor cere lanțurile



hotelieră. Abilitățile de management al resurselor umane într-un mediu multinațional reprezintă o condiție suplimentară pentru cei care doresc să se dezvolte în profesie.

Industria ospitalității și a restaurantelor din regiunea transfrontalieră

Informații generale

Sunt 15 complexe de stațiuni, terenuri de golf și un număr de hoteluri care servesc în principal turism marin, de sănătate și de familie pe teritoriul regiunii transfrontaliere Constanța - Dobrich. Cu foarte puține excepții, acest turism este sezonier. Dezvoltarea acestora are peste 40 de ani de istorie și tradiții. Ele formează și mențin un management adecvat în zilele noastre, care servește numeroșii oaspeți de pe litoralul Mării Negre.

Aproximativ 45% din locurile de cazare (mai mult de 750 de locații) sunt situate în regiunea Constanța, cu aproape 60% din tranzitul turistic intern și internațional. Anual, se realizează peste 3,5 milioane de șederi peste noapte.

În regiunea Dobrich, turismul este una dintre cele mai importante ramuri ale economiei. În cele 165 de situri, care reprezintă 39,66% din numărul total de locuri de cazare din partea bulgară a regiunii transfrontaliere (conform NSI 2017), se efectuează mai mult de 2,2 mln înnoptări. De mare importanță pentru turismul internațional sunt Albena și Balchik.

Rolul inovațiilor

În timp ce turismul joacă un rol economic important în teritoriului vizat, dezvoltarea tehnologică și inovatoare rapidă în ospitalitate și gastronomie este neapărată și va contribui la creșterea competitivității economiei naționale și regionale, precum și pentru dezvoltarea mai rapidă a formelor durabile de turism. Prognozele indică faptul că până în 2030 vor exista restaurante fără personal și asta datorită introducerii unor sisteme modulare și a noilor tehnologii bazate pe inteligență artificială, care vor prelua atribuțiile locurilor de muncă ocupate de om.

Explorarea inovației în turism (STRATEGII INOVATOARE ȘI INOVAȚII ÎN TURISM cu autorul Sonia Mileva) arată că „inovațiile de vârf, care au schimbat radical fața turismului sunt externe industriei. Inovația în turism este de natură fizică și socială, în principal legată de reducerea riscurilor pentru turiști, creșterea mobilității și accesibilității. Acestea sunt baza pentru crearea de noi trăiri pentru turist, respectiv experiență și satisfacție. Pentru destinație și întreprinderile din turism, inovarea se află în centrul eforturilor de creștere a competitivității și satisfacției turiștilor.”

Manualul de la Oslo (OCDE, 2005: 47) identifică patru tipuri principale de inovare - produse (servicii), procese, organizare și marketing. Inovația în industria hotelieră și în restaurante are caracterul de îmbunătățiri care vizează în primul rând creșterea productivității și a eficienței. Hjalager (2015), în studiul său, clasifică cele mai importante 100 de inovații turistice după șapte indicatori:



- (1) schimbare în caracteristicile și varietățile de produse și servicii din punctul de vedere al turiștilor;
- (2) sporirea eficienței sociale și fizice;
- (3) creșterea productivității și eficienței întreprinderilor de turism și restructurarea resurselor de intrare, cum ar fi energia, forța de muncă, capitalul și pământul;
- (4) crearea unor noi destinații;
- (5) sporirea mobilității către și în cadrul destinațiilor;
- (6) schimbare în procesul de prelucrare și transmitere a informațiilor în interiorul și în afara organizației;
- (7) schimbarea logicii instituționale și a relațiilor de putere.

În regiunea transfrontalieră, având în vedere dezvoltarea și dinamica turismului, problema inovării și a strategiilor inovatoare în domeniul turismului nu a fost aprofundată. Principalul accent se pune pe impactul noilor tehnologii informaționale și de comunicații (TIC), cu o atenție relativ mai scăzută acordată produsului, procesului și marketingului și inovării organizaționale.

Inovațiile în întreprinderile de turism din regiune în ansamblu sunt puține, cele mai bune practici sunt mai degrabă o excepție de la regulă, deși nu lipsesc. Principalele motive sunt lipsa de stimulente adecvate și sprijinul statului, capacitatea și motivația, accesul la resursele financiare și inerția. Problema culturii antreprenoriale ca barieră și limitare a comportamentului inovării este, de asemenea, importantă.

Antreprenoriatul și resursele umane în restaurante

Industria turismului în regiunea țintă transfrontalieră nu este o excepție de la regulă generală, și anume că majoritatea angajaților din industria ospitalieră și a restaurantelor, sunt, în principal, personal cu calificare slabă. În timp ce regiunea are o rată ridicată a șomajului, deficitul, mai ales a personalului necalificat, este un fapt. Motivele pentru aceasta sunt mai multe: în regiune, ocuparea forței de muncă în sfera turismului este sezonieră; munca, în principal pentru mâini, este dinamică și împovărătoare, ceea ce reprezintă o problemă pentru îmbătrânirea populației; salariile din sector sunt relativ scăzute.

Combinăția dintre acestea cauzează un deficit permanent de forță de muncă în acest sector, lipsa motivației angajaților de a căuta modalități de a-și spori abilitățile și de a rămâne în industrie și de a căuta soluții nestandardizate, precum importul forței de muncă din alte țări cu nivelurile naționale de salarizare mai scăzute.

Majoritatea angajatorilor din acest sector sunt întreprinderile mici și mijlocii, proprietarii unui hotel sau restaurant, care abia pot rezista tendințelor de mai sus.

Practica necunoscută sau puțin cunoscută este aceea de a oferi locuri de muncă sezoniere pentru elevi sau studenți prin crearea de parteneriate public-privat, cu școlile secundare și universități. Rezultatul este un cerc vicios care limitează industria în principal în sfera produselor uniforme și de masă turistice cu valoare adăugată relativ scăzută și calitatea insuficientă a serviciilor și împiedică dezvoltarea de produse



inovatoare, cu valoare adăugată ridicată. Pentru structuri de afaceri mai mari, diversificarea produselor turistice și locații face parte din strategia de supraviețuire. De exemplu, posesia unei site-uri turistice în apropiere de mare și de munții s-a dovedit o mișcare strategică profitabilă, deoarece permite antreprenorilor să depășească caracterul sezonier al vânzărilor și să asigure personal calificat, în special ocuparea forței de muncă pe tot parcursul anului. O altă opțiune practică de antreprenorii mai flexibile este extinderea sezonului prin introducerea de noi produse și servicii care atrag noi grupuri-țintă. Strategiile de afaceri similare, cu toate acestea, sunt o excepție, mobilitatea forței de muncă este o caracteristică în principal a industriei de înaltă calificare.

Politica de angajare subvenționată a angajatorilor cu o capacitate de absorbție mai mare a personalului slab calificat în timpul sezonului de vară, care a fost aplicată ani la rând, a distorsionat, de asemenea, piața muncii din industrie. Unii angajatori au fost obișnuiți să se bazeze pe măsuri active pe piața muncii, în special pentru șomerii pe termen lung, care sunt, în general, slab calificați și potriviți pentru ocuparea sezonieră în turism. Antreprenorii au crescut profiturile lor în detrimentul măsurilor active ale pieței forței de muncă, dar nu investesc în afaceri existente sau noi, care ar asigura și ocuparea forței de muncă și în afara sezonului, și această lipsa de acțiune a adâncit problemele de personal din industrie.

Potrivit reprezentanților industriei ospitalității și culinare, a organizațiilor de formare și a Biroului Muncii, cele mai căutate profesii din sectorul culinar sunt bucătari, brutari, cofetari, restauratori și barmani. Cea mai mare investiție este pentru formarea de bucătari, brutari și cofetari și cea mai mare cifră de afaceri pentru aceste profesii.

Acest lucru este condiționat de mai mulți factori: formarea este costisitoare și intensivă, bucătarii profesioniști primesc mai multe oportunități pentru o mai bună realizare în afara granițelor Bulgariei și României. Situația cu profesia de restaurator și barman este similară.

Studiile din industrie arată că calitatea serviciilor oferite în turism nu se concentrează pe profesiile dobândite, ci pe competențe. Progresul include abilități soft legate de comunicare, luare de decizii, reacții situaționale și altele.

Sezonalitate

Piața muncii din regiunea Dobrogea-Constanța din punct de vedere al industriei turismului este în principal sezonieră, deoarece este legată de turismul maritim. Datorită condițiilor climatice aspre în timpul sezonului de iarnă, accesibilitatea dificilă la siturile naturale și culturale din regiune și legătura marină, vizitele turiștilor sunt foarte limitate și sunt orientate în principal spre turismul spa, turismul rural și turismul recreațional.

Cele mai multe hoteluri din regiune nu funcționează în timpul iernii sau sunt deschise la cerere pentru sărbătorile de Crăciun și de Revelion. Stațiunile își opresc serviciile până la începutul noului sezon și chiar lucrează în unele hoteluri din stațiune, în general locul este pustiu și lipsit de atracții.



Practic, sezonul începe în luna mai și se termină la sfârșitul lunii octombrie. Aceasta determină, de asemenea, angajarea personalului din acest domeniu.

Îndustria nu pot oferi ocuparea forței de muncă pe tot parcursul anului cadrelor, în special a celor ale căror activități au o legătură directă cu vizitele fluxului principal de turiști - servitori, animatori, masori, chelneri și barmani.

În mod obișnuit, hotelurile care funcționează pe tot parcursul anului mențin mai puțini angajați în afara sezonului turistic. Un număr mare de muncitori din hotel și restaurante se îndreaptă spre stațiunile de iarnă pentru a-și menține abilitățile profesionale.

Concluzie: Dezvoltarea turismului în regiune este influențată de o serie de factori externi și interni pe care managementul trebuie să le ia în considerare pentru ca afacerile să aibă succes. Hotelurile și restaurantele sunt o funcție a turismului. Dezvoltarea lor depinde de introducerea inovațiilor, de profesionalismul celor angajați în industrie, de capacitatea lor de a oferi o bună calitate într-un mediu de muncă sezonier. Subestimarea lor reduce competitivitatea afacerilor și perspectivele lor de afaceri. Rezolvarea problemelor este o chestiune de formare antreprenorială, cooperarea între partenerii sociali și soluții integrate de către părțile interesate: instituții de învățământ, centre de inovare, structuri de afaceri, comunitatea locală.

4. Starea sistemelor de educație și formare profesională din Regiunea transfrontalieră România-Bulgaria, cu accent pe sectorul turismului - industria culinară și a restaurantelor

Considerații generale

Mobilitatea forței de muncă nu este doar o alegere individuală pentru o mai bună realizare pe piața forței de muncă. Aceasta este o problemă sistematică, cunoașterea căreia este importantă pentru individul care este instruit, pentru afacerea care creează locuri de muncă și caută muncitorii cu calificări și abilități corespunzătoare și pentru gestionarea dezvoltării economice regionale. Deoarece mobilitatea nu este doar un risc, ci și o șansă pentru toată lumea.

Sistemele europene de formare profesională sunt diferite și condiționate din punct de vedere istoric, iar diplomele și certificările naționale sunt dificil de exportat.

Cunoașterea sistemelor de formare și comparabilitatea acestora este un element de alegere și posibilitatea mobilității și a realizării.

Mai jos este o scurtă trecere în revistă a sistemelor de educație și formare profesională din România și Bulgaria.

4.1. Privire de ansamblu asupra sistemelor din România



În urma aderării la Uniunea Europeană, România și-a reformat sistemul de educație și formare profesională. S-a angajat să elimine barierele care separă căile profesionale și tehnice din învățământul secundar de bază.

Sistemul de formare a cadrelor didactice a fost reformat. Pentru a răspunde cerințelor de afaceri, România invită partenerii sociali să stabilească standarde de pregătire și calificare și să coopereze în comitetele de examinare și așa mai departe.

Drumul profesional în România

(<http://mavoieproeurope.onisep.fr/en/initial-vocational-education-and-training-in-europe/romania/>)

Învățământul secundar

Ca urmare a reformelor din 2003, sistemul de învățământ secundar românesc este împărțit în 4 direcții:

- principala cale din învățământul secundar (Liceu Teoretic), duce la o diplomă de tip "A" după patru ani de formare;
- direcția tehnică în școlile secundare tehnologice (Liceu Tehnologic). Acest flux duce atât la nivelul "A", cât și la una din cele 19 calificări profesionale de nivel III.
- direcția care duce la cariere artistice, estetice și spirituale specifice (arte teatrale, arte plastice, arhitectură și religie). Acesta este un segment mic specific sistemului românesc.
- o cale profesională specială numită "ruta progresivă", un curs de formare de doi ani în școlile de artă și artizanat care conduce la o calificare de nivel I, urmată de finalizarea "obligatorie", rezultând una dintre cele 135 de calificări de Nivelul II. Elevii din acest flux pot apoi să învețe o calificare de nivel III, urmând un curs de doi ani de liceu.

La sfârșitul ciclului, elevii primesc o "calificare dublă", adică. calificarea profesională (nivelul III) și nivel "A". Programele profesionale sunt organizate în module. Pentru fiecare modul, creditele sunt în funcție de criterii specifice.

Învățământul superior

În afara sectorului universitar există școli pentru învățământul postuniversitar și școlile de master (școli postliceale / școli de maiștri). Aceste școli sunt deschise elevilor care provin dintr-o educație secundară teoretică sau tehnologică și oferă o gamă completă de calificări pentru un curs de doi ani.

Învățământul universitar este foarte căutat și cuprinde aproximativ o treime din tineri.

Ucenicie

România nu are o tradiție de ucenicie recentă. Legislația a fost adoptată recent pentru a oferi un cadru pentru ucenicie, dar acestea sunt rare: în 2012 sunt semnate numai 100 de ucenicii. (Cedefop)



Particularități

60% dintre elevii de liceu urmează cursuri de formare profesională. Peste 70% dintre aceștia sunt băieți. (Eurostat 2013)

În 2013, rata abandonului școlar a fost de 17,4%. (Eurostat 2014)

Cadrul legislativ și structura instituțională a VET

Sistemul VET din România a suferit îmbunătățiri semnificative printr-o reformă, realizată post-Copenhaga și Lisabona. Reforma a vizat în principal alinierea sistemului educațional și de formare profesională din România la sistemul de educație și formare profesională europeană.

Principalele oportunități de VET care conduc la calificări oficiale recunoscute în România sunt:

- Educația și formarea profesională inițială (IVET), inclusiv tehnologia secundară superioară, programele de educație și formare profesională și programele de calificare postuniversitară
- Educația și formarea profesională continuă (VET) în cadrul educației adulților.

Legea învățământului național este completată de un set de documente strategice în contextul Programului național de reformă elaborat în conformitate cu recomandările europene în toate sectoarele:

- Strategia de educație și formare profesională pentru perioada 2016-2020 (adoptată prin Hotărârea Guvernului nr. 317/27 aprilie 2016) este structurată în jurul a patru obiective principale:
 - îmbunătățirea relevanței pieței forței de muncă;
 - creșterea participării;
 - îmbunătățirea calității;
 - dezvoltarea inovației și a cooperării naționale / internaționale în VET.
- Strategia națională pentru învățarea de-a lungul vieții pentru perioada 2015-2020 (adoptată prin HG nr. 418/03 iunie 2015), structurată pe trei piloni principali:
 - acces și stimulente pentru participare: accesul la învățarea pe tot parcursul vieții și participarea la acesta ar trebui să fie sporite pentru toți;
 - calitatea și relevanța: învățarea pe tot parcursul vieții trebuie să fie relevantă pentru nevoile și nevoile individuale de pe piața muncii;
 - Parteneriate de informare mai bune: învățarea pe tot parcursul vieții trebuie dezvoltată în strânsă cooperare cu partenerii sociali și cu toate părțile interesate.

În România, organizațiile responsabile cu VET sunt:



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



- **Ministerul Muncii**, ale căror responsabilități sunt de a dezvolta politici și programe în domeniul formării profesionale și de a controla modul în care aceste programe sunt puse în aplicare;
- **Ministerele sectoriale**, care urmăresc formarea profesională continuă a angajaților care lucrează în aceste sectoare;
- **Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților**, care lucrează în cadrul Ministerului Muncii și al Ministerului Educației, identifică nevoile pe termen mediu și lung de formare profesională pentru adulți și cooperează orizontal cu alte organizații implicate în învățarea în rândul adulților;
- **Agenția Națională pentru Educație și Formare Profesională** este o instituție publică națională al cărei rol este de a organiza și finanța servicii legate de ocuparea forței de muncă. În plus, acționează și ca intermediar între angajatori și persoanele care au nevoie de muncă și administrează bugetul pentru plata prestațiilor de șomaj;
- **Agenția Națională pentru Calificări** este un organism național care dezvoltă și aprobă noi standarde profesionale sau modifică sau abrogă cele existente. Rolul său este reprezentarea și susținerea interesului României pentru certificarea competențelor profesionale la nivel internațional;

Asigurarea calității VET

Toate calificările VET și durata lor sunt înregistrate în Registrul Național al Calificărilor și sunt aprobate prin lege. Standardul de învățare este un document care descrie rezultatele învățării pe care trebuie să le dobândească și să le poată demonstra un participant la un program de tehnologie sau într-un program de educație și formare profesională bazat pe școală și de muncă. Standardul de formare se bazează pe standardele profesionale actuale și este documentul de reglementare cu cel mai important rol în dezvoltarea curriculei VET.

La nivel național a fost adoptată **Legea № 87/2006 pentru asigurarea calității educației**, care creează un cadru instituțional legal pentru dezvoltarea și punerea în aplicare a mecanismelor de asigurare a calității educației, nivelul sistemelor și furnizorilor. Conform legii fiecare furnizor de EFP ar trebui să creeze un **Comitet pentru asigurare și de evaluare a calității**, responsabil pentru pregătirea și punerea în aplicare a unui plan de acțiune pentru școli - SAP (document pentru planificare strategică cu un plan pe cinci ani pentru planurile de operare promițătoare și anuale) pentru a coordona procesul de autoevaluare.

Concluzii: Sistemul educațional românesc, în special structurile de educație și formare profesională, modernizează în prezent programele bazate pe competențe. Există o corelație insuficientă a calificărilor și curriculelor VET cu evoluțiile pieței muncii, iar mecanismele de asigurare a calității sunt inadecvate. Finanțarea insuficientă pentru sector, calitatea cadrelor didactice, abandonul școlar și gradul de absolvire sunt provocări suplimentare. Participarea adulților la învățarea pe tot parcursul vieții este cea mai scăzută din UE.



4.2. Privire de ansamblu asupra sistemelor din Bulgaria

În Bulgaria, educația și formarea profesională (VET) atrage mai puțini tineri decât în trecut. În perioada 2006-2007 și 2010-2011, numărul studenților care au ales această cale a scăzut cu 17%.

Efectele reformei inițiale a VET introduse în 2007, încă nu se resimt. Domeniile cu accent pe reforme sunt: crearea de rețele pentru școlile profesionale, dezvoltarea unui cadru național de calificări bazat pe Cadrul european al calificărilor și dezvoltarea politicilor de educație și formare profesională în strânsă cooperare cu politicile de ocupare a forței de muncă.

Drumul profesional în Bulgaria

(<http://mavoieproeurope.onisep.fr/en/initial-vocational-education-and-training-in-europe/bulgaria/>)

Școala este obligatorie pentru copiii cu vârste între 6-7 ani. Învățământul primar se termină la vârsta de 14 sau 15 ani (opt ani), cu o diplomă școlară care permite elevilor să meargă la liceu.

Învățământul secundar

Învățământul secundar durează 4 sau 5 ani și are loc în școli generale sau profesionale.

Școlile profesionale sunt organizate în 2 cicluri:

Ciclul 1: De la clasa a 8-a până la a 10-a (14-16 ani). Elevii din aceste clase pot studia comerțul sau o meserie de alegere. Se eliberează un certificat pentru validarea primului ciclu de învățământ secundar și calificare profesională la nivelul I (echivalența nivelului II din Cadrul european al calificărilor). Pe lângă disciplinele generale și cele vocaționale, curriculumul pentru acest ciclu de formare pune un accent deosebit pe învățarea unei limbi străine (15 ore pe săptămână).

Ciclul 2: din clasa a 11-a până în a 12-a (17-18 ani).

La vârsta de 17 ani, la începutul celui de-al doilea ciclu de învățământ secundar, elevii pot alege din nou cursul pe care doresc să-l urmeze. Elevii care frecventează un liceu profesional pot primi un al doilea sau al treilea nivel de calificare profesională la sfârșitul celui de-al doilea an. Aproximativ 20-22 ore pe săptămână sunt acordate VET și 10-12 ore se dedică pregătirii de nivel A.

La sfârșitul ciclului, se acordă o diplomă de studii secundare și o diplomă "Certificat de calificare profesională" (învățământ secundar complet).

Ucenicie

Pentru tinerii cu vârsta de peste 16 ani, ucenicia se încadrează în domeniul de aplicare al legislației muncii bulgare și este organizată de angajatori în centrele lor de formare sau în parteneriat cu școala secundară. Educația duală este pusă în aplicare.



Particularități

În 2011, 12,8% dintre tinerii cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 ani au părăsit sistemul de învățământ fără a atinge un nivel de educație mai mare decât cel secundar. În 2003, această cifră a fost de 21,9%. (Eurostat 2013)

În perioada 2012-2013, 142 000 de elevi din Bulgaria sunt înscriși în învățământul profesional. 95.000 au fost în licee profesionale. (INS - 2013), care reprezintă 58,5%.

În perioada 2012-2013, educația și formarea profesională este disponibilă în 494 de întreprinderi

ȘCOLI PROFESIONALE DUPĂ TIP	
	2016/17
TOTAL	454
Școli de artă	22
Școli sportive ¹	24
Licee profesionale	373
Colegii profesionale cu selecție după învățământul secundar	35
Dintre acestea: școli private	46
252/5000	

1 Începând cu anul școlar 2011/2012, toate școlile sportive oferă programe de formare profesională în locul programelor generale (amendament la Legea cu privire la educația și formarea profesională - SG, nr. 50 din 2010)

Cadrul legislativ și structura instituțională a VET

Prioritățile Bulgariei pentru VET sunt definite într-o serie de documente strategice, dintre care una este **strategia pentru dezvoltarea educației și formării profesionale în Republica Bulgaria 2015-2020**. Strategia VET stabilește următoarele domenii prioritare la nivel național și învățare pe tot parcursul vieții :

Prioritatea 1. Asigurarea calității și eficacității VET:

1.1. Organizarea formării profesionale (**formare duală**) ca formă de parteneriat între o școală profesională și un angajator - combină formarea într-un mediu de lucru real sub îndrumarea unui mentor prin angajarea unei întreprinderi și formarea într-o școală profesională, școală profesională, colegiu profesional sau centru de formare profesională la cererea unui angajator. Forma continuă să câștige popularitate în Bulgaria, iar rezultatele concrete obținute sunt încă analizate și popularizate.

1.2. Extinderea aplicării organizării modulare a formării profesionale. Organizarea modulară de formare permite accesul facil la VET și posibilitatea instituției de formare de a planifica și organiza în mod independent formarea cu întreprinderile partenere, pentru a obține un echilibru mai bun între teorie și practică în structura modulelor, iar cota de cursuri practice este mai mare decât formarea tradițională.



1.3. Îmbunătățirea sistemului de management al calității în VET. Educație și formare profesională pentru a asigura o înaltă calitate a rezultatelor care să răspundă nevoilor pieței pe termen scurt și lung, precum și nevoilor publicului și ale individului.

1.4. Crearea condițiilor prealabile pentru asigurarea materială a formării profesionale. Renovarea și modernizarea facilităților materiale și tehnice ale școlilor profesionale, inclusiv a infrastructurii TIC. Prevederea de reglementare pentru înființarea de centre regionale high-tech care să fie utilizată de toate instituțiile și organizațiile implicate în sistemul VET. Aplicarea principiilor și a caracteristicilor tehnice ale sistemului european de credite în educația și formarea profesională (ECVET).

1.5. Elaborarea unui sistem de actualizare și completare a calificării profesorilor și formatorilor profesioniști în specialitatea lor în învățământul superior și sprijin pentru dezvoltarea carierei. Îmbunătățirea capacității cadrelor didactice, în conformitate cu evoluția dinamică a pieței forței de muncă, a tehnologiei în toate domeniile economiei și a inovațiilor în materie de învățare este esențială pentru îmbunătățirea calității și eficienței VET. Problema adaptabilității cadrelor didactice este foarte gravă, bazată pe îmbătrânirea profesorilor de formare profesională și pe lipsa de interes din partea generațiilor tinere în această profesie.

1.6. Instruirea mentorilor pentru a desfășura o formare practică într-un mediu de lucru real. Formarea cadrelor didactice este unul dintre elementele cheie pentru implementarea cu succes a învățării prin muncă (învățarea duală) ca o formă de parteneriat între un liceu profesional și un angajator. Este nevoie de un angajament și un angajament ferm din partea angajatorilor de a selecta în mod corespunzător profesioniștii care urmează să fie instruiți pentru mentori și de posibilitatea de a exclude temporar acești lucrători de la procesul direct de încheiere a concluziilor.

Prioritatea 2. Îmbunătățirea accesului la oportunitățile VET.

2.4. Furnizarea accesului facil la servicii de orientare în carieră de înaltă calitate pentru cursanți și adulți. Este necesară orientarea calitativă a carierei pentru a sprijini tranziția de la educația profesională secundară și formarea profesională la ocuparea forței de muncă sau la învățământul superior, precum și tranzițiile pe piața forței de muncă.

Prioritate 3. Educația și formarea profesională în contextul învățării pe tot parcursul vieții.

3.1. Dezvoltarea unui sistem de validare a cunoștințelor, abilităților și competențelor dobândite prin învățarea non-formală și informală. Validarea este un proces de evaluare, recunoaștere și documentare oficială a corespondenței dintre cunoștințele, aptitudinile și competențele dobândite prin învățarea non-formală și informală și cerințele educaționale relevante de stat. Conform strategiei, este de așteptat să se sporească oportunitățile de dobândire a calificării profesionale și de sporire a capacității de angajare și integrare socială.

3.2. Introducerea unui sistem de credite în VET. Sistemul de credite în VET facilitează transferul, recunoașterea și acumularea rezultatelor individuale de învățare în domeniul



educației și formării profesionale a persoanelor care au ca scop obținerea de calificări profesionale. Sistemul de credite sporește transferabilitatea rezultatelor învățării, ceea ce va facilita mobilitatea învățării internaționale a cetățenilor și va spori gradul de ocupare a forței de muncă pe piețele forței de muncă naționale și europene.

3.3. Îmbunătățirea includerii adulților în formarea profesională și formarea continuă a actualizării, precum și dobândirea de competențe-cheie pentru a completa cunoștințele și competențele profesionale în conformitate cu Strategia națională de învățare de-a lungul vieții adoptată 2014-2020

Prioritară 4. Consolidarea participării și responsabilităților tuturor părților interesate pentru a oferi personalului calificările necesare pentru economie.

4.1. Activarea implicării partenerilor sociali în sistemul VET.

Cadrul juridic care definește educația și formarea profesională din Bulgaria include următoarele acte:

Legea privind educația națională și regulile de implementare a acesteia - Definiții termenii "educație profesională" și "formare profesională";

Legea privind educația și formarea profesională - Asigurarea dreptului la educația și formarea profesională a cetățenilor; satisface nevoile unei forțe de muncă calificate care este competitivă pe piața muncii; oferă condiții pentru funcționarea și dezvoltarea sistemului de educație și formare profesională; reglementează organizarea, instituțiile, managementul și finanțarea sistemului de educație și formare profesională.

Legea privind nivelul de educație, minimul educațional general și planul de învățământ - definește condițiile și ordinea de realizare a nivelului de învățământ și de trecere la gradul următor, precum și caracteristicile minimului educațional general și ale curriculumului.

Codul muncii - reglementează parteneriatul social și negocierea colectivă, precum și contractele individuale de muncă prin care activitățile VET pot beneficia de un sprijin public larg și de o realizare optimă a întreprinderilor.

Actul de promovare a ocupării forței de muncă - definește politica națională în domeniul ocupării forței de muncă și formării profesionale a adulților.

Legea privind recunoașterea calificărilor profesionale - reglementează relațiile de recunoaștere a calificărilor profesionale ale cetățenilor statelor membre ale UE și ale resortisanților țărilor terțe.

Съгласно Закона за професионалното образование и обучение основните институции, в които се осъществява ПОО са професионални училища, професионални гимназии, училища по изкуствата, спортни училища, професионални колежи, центрове за професионално обучение, центрове за информиране и професионално ориентиране и др.

Институциите, отговорни за формиране и изпълнение на политиката в областта на ПОО, са:

- **Consiliul de Miniștri** - definește politica în domeniul educației, inclusiv. educația și formarea profesională și ocuparea forței de muncă;



- **Ministerul Educației și Științei** - desfășoară politica de stat în domeniul educației și formării profesionale, cerințele educaționale de stat pentru obținerea calificării în profesii, aprobă Lista profesiilor pentru educația și formarea profesională;

- **Ministerul Muncii și Politicii Sociale** - participă la implementarea politicii de stat în domeniul educației și formării profesionale prin studierea nevoilor pieței muncii;

- **Ministerul Sănătății** - participă la coordonarea Listei Ocupațiilor pentru Educație și Formare Profesională; definește bolile cronice și dizabilitățile fizice care sunt contraindicate în educația profesională și formarea profesională în profesii din Lista de ocupații pentru educație și formare profesională;

- **Departamentele ministerelor** - implicate în procesul de organizare și desfășurare a educației și formării profesionale;

- **Agencia Națională pentru Educație și Formare Profesională** - activități de licențiere în sistemul de învățământ și formare profesională, precum și coordonarea instituțiilor de orientare profesională, educație și educație;

- **Agencia pentru ocuparea forței de muncă** - implementează politica de stat în domeniul formării pentru dobândirea și perfecționarea calificării profesionale a adulților - șomeri și angajați;

- **Organizațiile patronale** - participă la pregătirea și actualizarea cerințelor educaționale de stat pentru obținerea calificării în profesiile din Lista profesiilor pentru educația și formarea profesională, efectuarea examenelor de obținere a calificării profesionale și oferirea de reprezentanți pentru participarea la comisiile de examinare;

- **Sindicatul profesional** - protejează interesele stagiatorilor la angajatori cu privire la aspectele legate de muncă și asigurări în efectuarea de cursuri practice în întreprinderi, participă la organizarea și conducerea examenelor de obținere a calificării profesionale și oferă reprezentanților participarea la comisiile de examinare.

Concluzii: Educația și formarea profesională este dezvoltarea unei politici de ocupare în ce mai strânse sunt legate de politica de educație. Expand practica dualității uceniciei este unul dintre elementele de schimbare. Prioritatea este de a realiza o calitate și de formare actualizată a personalului pentru a asigura educația relației - muncă. Parteneriatul dintre nivelurile și sectoarele de educație, formare și cercetare de afaceri și diferite pot contribui să se concentreze mai precis pe formarea de cunoștințe adecvate, abilități și competențe cerute de piața muncii și pentru a stimula inovarea și spiritul antreprenorial în toate forme de învățare. Studiul, punerea în aplicare, diseminarea și promovarea parteneriatului practici bun este indispensabilă pentru îmbunătățirea sistemului VET.



5. Părțile interesate

În procesele de educație și formare profesională, îmbunătățirea calificării la locul de muncă, realizarea cu succes a forței de muncă și realizarea unui echilibru al pieței muncii sunt implicați diferiți actori interesați.

A) Angajatorii și organizațiile lor reprezentative

Datorită școlarizării independente, există riscul de diferențe între obiectivele învățării la școală și așteptările industriei și comerțului. Din acest motiv, tranziția de la sistemul școlar la piața forței de muncă este mai mult decât dificilă.

Această problemă socială a fost identificată în ultimii ani și a fost completată în anumite domenii profesionale de noile cerințe de calificare. Cu toate acestea, problema rămâne.

Nu numai societatea și guvernul trebuie să sprijine educația profesională. Întreprinderile mici și mijlocii (IMM-urile) beneficiază de formare profesională și, prin urmare, își sporesc semnificativ competitivitatea în economia globală, astfel încât economia trebuie să finanțeze parțial educația profesională.

Avantajele învățării orientate practic pentru IMM-uri sunt fără îndoială. Acesta este motivul pentru care IMM-urile ar trebui să profite de oportunitățile oferite de formarea profesională și, prin urmare, să-și sporească semnificativ competitivitatea. Prin urmare, pe lângă școlile profesionale, IMM-urile și meșteșugarii sunt, de asemenea, responsabili pentru formarea tehnicienilor și lucrătorilor calificați și ar trebui să contribuie la procesul de formare.

Conform unor anchete privind piața forței de muncă, întreprinderea se confruntă cu o mare nevoie de profesioniști bine pregătiți care au cunoștințe și abilități actualizate, în timp ce rolul principal în procesul de educație și formare profesională revine statului.

Potrivit angajatorilor, este necesară o reglementare strictă pentru a preveni expirarea personalului instruit în străinătate. Emigrația este unul dintre factorii care determină ineficiența învățământului profesional. Pe de altă parte, există o ieșire de forță de muncă de la un angajator la altul, odată ce angajatorul a investit deja în resurse umane.

Pentru angajatori, nu există nici o garanție că, odată ce au investit în formarea lucrătorilor lor, vor rămâne la locul de muncă în cadrul organizației și își vor contribui la dezvoltarea lor.

Un alt motiv pentru care angajatorii să nu se implice activ în procesul de învățare este că aceștia petrec mult mai mult timp pentru a arăta elevului și a-i învăța abilitățile necesare decât lucrarea în sine.

Nu există nicio motivație pentru ca întreprinderile să investească timp și resurse materiale în formare. Din acest motiv, ideea bună de angajare a organizațiilor patronale și sindicale în efectuarea examenelor de obținere a calificărilor profesionale și



inclusiunea reprezentanților acestora în participarea la comisiile de examinare este foarte formalizată și subestimată.

O mare parte din structura afacerilor nu cunoaște mecanismele personalului de planificare strategică. Prognozele lor de piață în sectorul resurselor umane sunt pe termen scurt. În acest fel, afacerea este în mare măsură incapabilă să susțină sfera educației cu planificarea personalului, ceea ce constituie și un obstacol în calea furnizării eficiente a educației și formării profesionale, oferind economiei personalul în cel puțin un orizont de timp de patru ani.

Concluzie: Afacerea are nevoie de lucrători calificați. În același timp, gradul de conștientizare între antreprenori cu privire la participare și contribuția la procesul de formare profesională este foarte scăzut. Investițiile făcute de oameni trebuie să aibă garanții și protecție și să facă parte din planificarea strategică a nevoii de personal.

B) Persoane care își caută de lucru

Participanții la piața muncii sunt categorii diferite - șomeri; angajați în căutarea unui nou loc de muncă; studenții care tocmai și-au terminat studiile; mame cu copii până la 3 ani; eliberați din închisoare; persoanele cu dizabilități; persoanele care se ocupă de persoanele cu dizabilități; persoanele de peste 55 de ani; tineri până la vârsta de 29 de ani. Fiecare dintre aceste grupuri distincte aduce particularitățile segmentului social căruia îi aparține, pe lângă abilitățile profesionale și personale personale. Aceste specificități sunt decisive pentru alegerea angajatorului sau pentru includerea în programul relevant de ocupare a forței de muncă.

Politicile de ocupare a forței de muncă care funcționează în regiunea țintă definesc grupul tinerilor ca fiind deosebit de riscante pe piața muncii.

Statisticile arată că o mare parte din tineri după absolvire au dificultăți în găsirea unui loc de muncă din cauza lipsei de pregătire profesională practică. Chiar dacă au dobândit un învățământ secundar sau superior, adesea nu au cunoștințele practice, abilitățile și obiceiurile de muncă solicitate în sfera lor profesională. Lipsa de competențe profesionale și practica forțându-i absolvenții de școli secundare, în special a celor din școlile de masă după absolvire să accepte „primul loc de muncă posibil,” cea mai mare parte în servicii și comerț, de multe ori fără a pretinde condițiile de muncă.

Angajatorii nu preferă să angajeze tineri, deoarece începerea primului loc de muncă (acumularea experienței profesionale inițiale) de către tânăr este însoțită de costuri de timp și bani în detrimentul angajatorilor, și instruirea. Aceasta pune tinerii într-o situație nefavorabilă și incapacitatea de a acumula experiența de muncă.

Concluzie: Trecerea de la banca școlii la locul de muncă este un proces dificil și sunt necesare mecanisme de atenuare, încurajare și sprijin la toate nivelurile, cu angajamentul fiecăruia dintre părțile interesate.



C) Instituțiile care aplică politica de ocupare a forței de muncă

Instituțiile care implementează politica de ocupare a forței de muncă la nivel național și regional sunt:

Agențiile de ocupare a forței de muncă sunt organismele naționale care conturează cadrul pentru implementarea politicii de ocupare a forței de muncă. Ei au propriile autorități regionale și locale - **Birourile regionale pentru ocuparea forței de muncă și Direcțiile forțelor de muncă**.

Toate programele și măsurile de ocupare a forței de muncă la nivel național și european ajung la șomeri și angajatori prin intermediul acestor subdiviziuni. Statul și Uniunea Europeană dedică o anumită resursă muncii subvenționate pentru a obține anumiți indicatori și beneficii.

Diferența dintre ocuparea subvenționată și piața liberă a forței de muncă sunt cerințele strict definite pentru selectarea și includerea șomerilor în muncă și, în consecință, pentru angajatorii eligibili care vor utiliza această subvenție pentru a-și asigura ocuparea forței de muncă.

Relațiile dintre angajați și angajatori sunt parțial reglementate de cerințele programelor și nu sunt supuse mecanismelor care mută pe piața liberă a muncii.

Concluzie: Sunt necesare acțiuni nu numai pentru direcționarea subvențiilor, ci și pentru motivarea angajatorilor cu măsuri nefinanciare. Programarea măsurilor nu ia în considerare întotdeauna interesul părților interesate. Mecanismele de control privind punerea în aplicare a politicilor nu sunt suficient de eficiente, în special în ceea ce privește punerea în aplicare a angajamentelor asumate de partenerii sociali.

D) Organizații de instruire

Organizațiile de formare profesională reprezintă un element-cheie al pieței forței de muncă, deoarece construiesc legătura dintre persoanele care au trecut prin formare și angajatori. Potrivit cercetării, învățământul profesional vizează păstrarea locurilor de muncă ale cadrelor didactice și are un element social puternic. Orientarea de piață a educației intră adesea în conflict interior al personalului disponibil pe de o parte și calificările cerute de piața forței de muncă, pe de altă parte. În majoritatea cazurilor, liceele profesionale oferă o gamă largă de specialități, indiferent dacă au nevoie de astfel de specialiști în regiune. Programarea și eficacitatea lor nu sunt măsurate de mecanismele pieței forței de muncă, ci de subordonarea administrativă.

Concluzie: Nu există o legătură directă între oferta și cererea de forță de muncă, astfel încât unele dintre ocupațiile nou apărute pe piața muncii să nu beneficieze de niciun fel de instruire.

Subordonarea ierarhică a piramidei administrative a școlii reprezintă un obstacol în calea dialogului constructiv cu mediul de afaceri în procesul de programare educațională.



Situația din industria ținută:

Analiza situație educație - piața forței de muncă - loc de muncă, orientată spre activitatea culinară și de restaurant în regiunea Dobrich oferă următoarele date:

În zonă există o liceu profesional pentru turism, care oferă cursuri de pregătire în următoarele specialități: hotelier - 26 elevi; restaurant și catering - 52 elevi; bucătar - 26 de elevi; brutar-confectioner - 26 elevi; bucătar - pregătire duală - 26 elevi. Un total de 156 de personal calificat profesional în domeniul hotelier și al restaurantelor pleacă în fiecare an din singurul liceu profesional din regiune.

În regiunea Dobrich sunt unele dintre cele mai atractive obiective turistice de pe coasta bulgară a Mării Negre - Albena, Balchik, Kranevo, Kaliakra, Yailata, Dalboka, Shabla, Kavarna, Durankulak.

Nevoia de personal calificat, în special în sectorul culinar și al restaurantului, este mare. De exemplu, în anul 2017 în stațiunea Albena, 30% din personalul angajat este din Ucraina. Acest lucru înseamnă că în regiune nu există suficienți profesioniști în domeniul turismului calificați și de calitate care să poată satisface nevoile afacerii. Cu toate acestea, nu întotdeauna apropierea unei întreprinderi dintr-o anumită sferă de o școală profesională din același domeniu este esențială în alegerea unei instituții de învățământ sau în realizarea pieței forței de muncă. Mobilitatea personalului este un fenomen comun pe piața muncii și se regăsește în diferite regiuni ale țării și în străinătate. Acesta este, de asemenea, unul dintre factorii care afectează mobilitatea transfrontalieră.

Constanța oferă, de asemenea, locuri de muncă în domeniul turismului și, în special, al turismului maritim. Similitudinea celor două regiuni determină probleme și nevoi identice. Aceasta implică, de asemenea, o oportunitate pentru schimburile de personal, instruire comune și formări, schimburi de profesori și programe de formare generală în domeniul turismului.

În același timp, este esențial ca întreprinderile să aibă competențe suplimentare dincolo de cele profesionale care susțin și îmbunătățesc serviciul. Acestea sunt așa-numitele abilități „soft” - stăpânirea de limbi străine, inteligență, abilități de comunicare, managementul timpului, abilități de lucru în echipă, rezolvarea conflictelor, lucru cu clienții dificili, capacitatea de a stabili prioritatea sarcinilor în ordinea importanței, creativitatea, înțelegerea nevoilor altele, etc. Așteptările angajatorilor sunt axate pe formarea și dezvoltarea acestor abilități, împreună cu cele profesionale, deoarece ele sporesc calitatea muncii angajaților și muncitorilor. În ceea ce privește persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, aceste abilități ajută la găsirea unui loc de muncă bun și la îndeplinirea angajamentelor de muncă într-un mod calitativ.

6. Bune practici

Practicile de recrutare sunt esențiale pentru industria de succes. Crearea de locuri de muncă durabile este o sarcină dificilă și adesea imposibilă pentru întreprinderile mici, dacă nu există dorința de a îmbunătăți calitatea în cadrul industriei. Studiul



bunelor practici care vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă arată că acordurile sectoriale reprezintă un motiv puternic pentru obținerea rezultatelor.

A) Exemplu din Noua Zeelandia

Acordul sectorial privind crearea de locuri de muncă durabile în sectorul producătorilor de lactate s-a realizat în Noua Zeelandă. A fost dezvoltat de DairyNZ și Federated Farmers pentru a ajuta 12 000 de întreprinderi diferite din industria produselor lactate să adopte o bună practică pentru gestionarea locurilor de muncă și, în cele din urmă, să furnizeze următoarea generație de producători de lapte.

Pe lângă standardele minime reglementate de lege, asociația dezvoltă și furnizează resurse, instrumente și îndrumări, precum și un manual al Planului de acțiuni, care permite agricultorilor să lucreze pentru schimbări ulterioare în afacerea lor, care vor atrage și păstrează angajații.

Planul de acțiune la locul de muncă asistă autoritățile de reglementare și punerea în aplicare a politicii guvernamentale și urmărește:

- * angajatorii și angajații din fabricile de produse lactate;
- * organizațiile sectoriale și de afaceri care lucrează cu fermele de produse lactate și care sprijină îmbunătățirea mediului de lucru.

Planul de acțiune oferă un cadru pentru asigurarea și coordonarea contribuției principalilor parteneri și a organizațiilor și rețelelor de sprijin. Acesta definește principalele inițiative și acțiuni pentru a obține un management bun al oamenilor și sprijin pentru atingerea acestor obiective. Conținutul său include:

Cei cinci piloni ai managementului bun al oamenilor:

Un loc de muncă de calitate se bazează pe puterea fundațiilor companiei și pe respectarea legii. DairyNZ și Uniunea Federală a Fermierilor sunt categorice că nu susțin doar standardele minime, deoarece adoptarea celui mai mic numitor comun este insuficientă pentru a atrage, dezvolta, recompensa și menține persoanele înalt calificate și motivate necesare industriei.

1. Primul pilon: Timp de lucru echilibrat și productiv

Producția de lapte se caracterizează prin muncă sezonieră, greutate mari și efort excepțional. Cu toate acestea, circumstanțele excepționale nu ar trebui acceptate ca o regulă.

Timpul de lucru echilibrat și productiv necesită:

- * Suficienți oameni cu abilitățile necesare pentru a asigura bunăstarea la locul de muncă, bunăstarea animalelor, siguranța alimentară și bunele practici de mediu și de ocupare a forței de muncă
- * Sarcinile diferite care necesită atât stres fizic cât și mental
- * Muncă plăcută care motivează, astfel se evită oboseala constantă
- * Flexibilitate suficientă pentru a menține un echilibru general între viața profesională și cea privată.
- * Angajații, care lucrează după un program de lucru, în mod obișnuit:
 - nu lucrează mai mult de 50 de ore pe săptămână



- este puțin probabil să lucreze mai mult de 10 ore pe zi
- este puțin probabil să lucreze mai mult de 4 ore în fiecare zi înainte de a lua o pauză
- au concediu regulat, respectând normele și contractul de muncă
- au cel puțin două zile consecutive de odihnă

2. Al doilea pilon: Remunerație echitabilă

Industria produselor lactate urmărește stabilirea unor niveluri salariale care să atragă, să mențină și să răsplătească oameni talentați și responsabili.

Nivelurile competitive ale salariilor și ale premiilor se bazează pe standarde minime definite legal:

- * salariile minime sau suplimentele la acestea sunt plătite pentru toate orele lucrate
- * toți angajații au contractele de muncă
- * sunt stocate înregistrările orelor petrecute și plătite
- * înregistrările pentru sărbătorile și weekend-urile sunt, de asemenea, păstrate
- * remunerația include bonusuri nemonetare care contribuie la relațiile sociale constructive
- * condițiile de cazare în ferme sunt documentate

3. Al treilea pilon: Bogăție, prosperitate, sănătate și siguranță

Bunăstarea și prosperitatea reprezintă fundamentul muncii sănătoase, sigure și productive și necesită o atenție activă:

- * Managerii de afaceri evaluează toate problemele și circumstanțele relevante și iau măsuri practice pentru a gestiona riscurile pentru oameni
- * Locul de muncă este sigur din punct de vedere fizic, sigur din punct de vedere emoțional și non-traumatic
- * Plasarea respectă cerințele legale și este în stare bună.
- * Condițiile nefavorabile de lucru, cum ar fi temperatura, lumina, aerul sau zgomotul, sunt depășite de echipamentul personal de protecție adecvat
- * Sunt luate în considerare necesitățile nutriționale, fizice, emoționale și sociale ale grupurilor vulnerabile (de exemplu, lucrători tineri, migranți etc.)
- * Angajații respectă cerințele de sănătate și siguranță
- * Tehnologiile, sistemele și procesele (cum ar fi planurile de lucru) sunt utilizate pentru a îmbunătăți calitatea locului de muncă
- * Nimeni nu poate lucra sub influența drogurilor, a alcoolului sau a drogurilor care ar compromite practicile de lucru sigure.



4. Al patrulea pilon: Cultură eficientă a echipei

Angajații sunt o parte integrantă a muncii câștigătoare, durabile și plăcute. Echipa fermierului are:

- * Direcție clară și viziune
- * Comunicare deschisă și onestă
- * Feedback regulat constructiv
- * Întreprinderile au combinația potrivită de competențe de competență pentru sarcini care pot include antreprenori, specialiști tehnici și consilieri financiari.
- * Angajații sunt ajutați să fie auto-responsabili și responsabili.
- * Respectul și îngrijirea reciprocă sunt valori ale echipei, iar calitatea este un element de corectitudine la locul de muncă.
- * Diferențele sunt înțelese și respectate (inclusiv diferențele culturale, sexuale și religioase).

5. Al cincilea pilon: Dezvoltarea carierei Retenția persoanelor în industria laptelui este foarte apreciată de:

- * Îmbunătățirea prin dezvoltarea abilităților este continuă.
- * Angajații au oportunități de dezvoltare personală și de creștere a carierei.
- * Oamenii sunt sprijiniți și apreciați indiferent de calea de carieră pe care o aleg.

Exemplu de cluster

Clusterul (din lb. engleza cluster) este o rețea conectată din punct de vedere geografic de companii concurente similare, interconectate sau complementare, cu canale active de relații de afaceri, de comunicare și de dialog care utilizează infrastructura specializată comună, piețele forței de muncă și servicii și se confruntă cu oportunități generale de dezvoltare și / sau amenințări.

Cluster "Arte culinare și ospitalitate" este o formă de organizare care sprijină ospitalitatea și activitățile culinare. Clusterul reunește universități și școlile superioare, personalul didactic din domeniul turismului, marketing și antreprenoriat, întreprinderile care desfășoară activități de turism și de agenții de turism, organizații active în domeniul gastronomiei, companii implicate în consultanță, activități financiare și de contabilitate activități de sprijin hotelierii, restaurantele, microîntreprinderile și întreprinderile mici, precum și companiile care activează în domeniul marketingului electronic și al publicității.

Clusterul sprijină crearea și furnizarea de produse și servicii în domeniul produselor alimentare culinar și producției de produse alimentare de înaltă calitate, în spiritul tradițiilor bulgare și în urma tendințelor mondiale.

Efectuează următoarele tipuri de activități:



- * Prezentarea serviciilor membrilor grupului la târgurile regionale și naționale de turism;
- * Identificarea și promovarea produselor din domeniul culinar și ospitalității;
- * Organizarea și desfășurarea de cursuri de specialitate;
- * Dezvoltarea și implementarea specifice turismului și excursii culinare, excursii, excursii, vizite de grup, campanii de publicitate, promoții de marketing, expoziții și alte activități promoționale;
- * Crearea și oferirea de produse și servicii de turism inovatoare și culinare;
- * Realizarea de studii, analize, studii de piață, cererea consumatorilor, nevoile și nevoile, situația concurenților și oportunități de îmbunătățire a calității etc.
- * Utilizarea Centrului pentru Inovare în Afaceri Culinare (CIAC) în scopul organizării clusterelor și a altor activități.

Concluzie: Modul de a crea locuri de muncă durabile este complex, implicând factori de interes diferit de natură și motivație. Începe la bancă, trece pe piața muncii și se termină cu angajatorul. Modul poate fi facilitat dacă explorarea și implementarea bunelor practici este un element de dezvoltare. Practica din Noua Zeelandă este un bun exemplu de îmbunătățire a calității forței de muncă prin garantarea locurilor de muncă durabile. Practica clusterului "Arte culinare și ospitalitate" este un bun exemplu de cooperare între părțile interesate și de a obține o valoare adăugată mai mare pentru toți.

7. Măsurile aplicabile

7.1. Analiza factorilor care influențează dezvoltarea locurilor de muncă durabile în sectorul culinar și al restaurantului

Factorii care influențează crearea de locuri de muncă sustenabile și, în special, în industria culinară și de restaurante, sunt exteriori, pe care sucursala nu le poate influența și, în consecință, le respectă, și interne, ale căror gestionare este în puterea branșei. Actorii identificați mai sus (a se vedea punctul 5) sunt forțele motrice ale căror acțiuni depind de dezvoltarea industriei, iar interacțiunea acestora este o chestiune de parteneriat public-privat.

Tendențe pozitive	Probleme
Cadrul politic	
disponibilitatea politicilor europene și naționale în domeniul ocupării forței de muncă și al educației profesionale	întârzierea implementării politicilor
structurile disponibile pentru punerea în aplicare a dialogului social	nivelul scăzut al cooperării dintre partenerii sociali



instrumente financiare care sprijină punerea în aplicare a politicilor	număr limitat de parteneriate public-privat
Piața muncii	
creșterea cererii de muncă	lipsa forței de muncă cu competențe adecvate
creșterea salariilor	politicile active privind piața forței de muncă inadecvate și riscul excluderii grupurilor de persoane
	capacitatea scăzută de a anticipa abilitățile necesare
Starea sistemului educațional / educația și formarea profesională	
tendință de a lega politicile de ocupare a forței de muncă cu politica educațională	curricula sunt învechite
creșterea formelor de practică într-un mediu real	mecanisme slabe pentru a garanta calitatea formării
bune practici de parteneriat	finanțarea insuficientă a sistemului
	nivelul scăzut al adulților în sistemele de învățare de-a lungul vieții
	cadre didactice învechite
Кулинарен и ресторантьорски сектор	
evoluția turismului ceea ce mărește cererea de locuri de muncă	sezonalitatea serviciului de turism
structuri de afaceri stabile cu ani de experiență	lipsa personalului executiv
bune practici pentru depășirea ocupării sezoniere	calificarea scăzută a personalului
	salarii mici

7.2. Măsuri

Planul regional de acțiune pentru promovarea creării de locuri de muncă durabile pe baza formării în sectorul culinar și al restaurantului din regiunea transfrontalieră România - Bulgaria este structurat pe obiective, măsuri și activități bazate pe problemele identificate în analiză a factorilor care influențează dezvoltarea ramurii. Implementarea lor ar schimba în mod semnificativ dezvoltarea sectorului culinar și al restaurantelor din regiunea țintă pe termen mediu (2018-2025). Planul are o natură deschisă și, în funcție de necesitățile definite, părțile interesate care pun în aplicare planul pot adăuga măsuri pentru a le îndeplini.

Obiective:

1. Restricționarea angajării sezoniere

Justificarea alegerii Obiectivul 1: Sezonalitatea turismului este un factor cheie care afectează oferta de muncă și caracteristicile sale de calitate. Sezonalitatea în industria restaurantelor se poate depăși prin luarea unor măsuri de investiții care conduc la o creștere a sezonului, adaptarea la atitudinile în schimbare ale consumatorilor, combinând locații de afaceri și așa mai departe. Opțiunea Soft care atinge același scop este asumarea de către grupuri de angajatori de responsabilitate comună pentru depășirea problemei. Promovarea bunelor practici în acest domeniu ar ajuta



antreprenorii responsabili care caută soluții pentru a păstra profesioniști buni. Este necesară o acțiune în paralel pentru a încuraja disponibilitatea personalului să urmeze angajatorul lor sau de a schimba temporar locul de muncă pentru a ieși din piața forței de muncă.

Dacă nu există nici o piață a cererii pentru acest tip de loc de muncă, acesta este un semnal că metoda de producție a produsului respectiv sau serviciu nu este adecvată și că cariera respectivă nu este pe termen lung. Problemele în recrutarea cadrelor și reținerea lor nu sunt definite doar ca un deficit de competențe, ci mai degrabă sunt tratate ca aspecte legate de structura locurilor de muncă disponibile, și de aceea se definesc adesea ca o lipsă de locuri de muncă decente. Această formulare este eficientă pentru sectoarele vizate, prin urmare, acțiuni care să conducă la organizarea muncii și îmbunătățirea managementului resurselor umane sunt propuse. Factorul decisiv pentru succesul inovării este disponibilitatea furnizorilor de servicii extrem de competenți, care să se ocupe cu probleme de dezvoltare a afacerilor, nu numai cu dezvoltarea forței de muncă.

2. Formarea unei forțe de muncă adaptive

Justificarea alegerii țintă 2: sezonabilitatea în industria culinară și a restaurantelor determină în mare măsură profilul personalului implicat în acest sector. În prim plan, trebuie să se abordeze competențe pentru a face față provocărilor pieței muncii. Fără îndoială, acestea trebuie să fie adaptabil, ceea ce este posibil prin achiziționarea de mai mult de o calificare, abilități generale și complementare, atitudini, auto-ocuparea forței de muncă și mobilitatea presupune o tranziție lină „de la locul de muncă la locul de muncă.” Securizarea personalului viitor pentru acest sector este, de asemenea, o chestiune de părți interesate de acțiune orientată. Comunicarea corectă, flexibilitatea în abordarea potențialelor grupuri țintă, stimulentele, motivația și interesul în industrie sunt acțiuni care duc la atingerea scopului.

Pentru această branșă este potrivită metoda de cluster, ceea ce presupune că setul de bază de competențe pe baza cărora sunt numiți oameni la lucru, sunt specifice sectorului economiei de astăzi și cu instruirea personalului adecvată, aceștia se pot dezvolta atât pe orizontală cât și pe verticală. Clusterul de carieră este un grup de profesii și industrii bazate pe asemănări comune. Fișele de post sunt dezvoltate în întreaga industrie pentru fiecare domeniu de carieră, formare este coordonată cu întreprinderile locale și instituțiile de învățământ, astfel încât studenții și lucrătorii pot verifica modul în care diferite cariere interacționează și să completeze o practică inovatoare pentru industria aplicabilă pentru țintă în scopuri regiune.

3. Creșterea capacității de a anticipa competențe

Justificarea alegerii Obiectivul 3: Strategiile sunt un instrument pentru managementul politicilor la nivel local, legătura între actorii locali cu alte niveluri de inițiative guvernamentale de stimulare, sporirea eficacității și eficienței utilizării resurselor și de a îmbunătăți performanța. Dezvoltarea și managementul se bazează pe o abordare analitică a faptelor și tendințelor evaluărilor intermediare ale impactului punerii în aplicare a acestora, care crește capacitatea părților interesate și conduce la luarea unor decizii adecvate, rezonabile și în timp util.



4. Cooperarea dintre partenerii sociali

Justificarea pentru alegerea obiectivului 4: Este necesară o abordare transsectorială pentru a rezolva problemele din sectorul țintă, deoarece acestea sunt complexe. În acest caz, combinația dintre diferitele ocupații, competențe și politici economice este adecvată și de dorit pentru a obține rezultate concrete. Parteneriatul dintre partenerii sociali este imperativ. În caz contrar, orice inițiativă propusă de o parte interesată și neacceptată de alții este expusă riscului de a rămâne un singur caz.

Măsuri și activități:

1. Pentru atingerea obiectivului 1: Restricționarea angajării sezoniere

- 1.1. Cunoașterea și implementarea noilor strategii de afaceri
 - promovarea bunelor practici
 - promovarea mobilității forței de muncă
- 1.2. Răspunderea grupurilor de afaceri
 - intermediari competenți pentru a crea locuri de muncă combinate
- 1.3. Ajutor pentru a preveni părăsirea pieței forței de muncă
construirea de centre mobile de coordonare și facilitarea trecerii de la o poziție la alta
- 1.4. Crearea de locuri de muncă decente și durabile
 - elaborarea unei hărți pentru structura locului de muncă, condițiile de angajare și căile de dezvoltare în industrie
 - dezvoltarea programelor de dezvoltare a carierei
 - actualizarea și promovarea descrierilor de posturi
 - asistență tehnică pentru îmbunătățirea managementului resurselor umane și a organizării muncii
- 1.5. Introducerea unui sistem de stimulente
 - dezvoltarea și implementarea de stimulente pentru angajatorii care investesc în forme mai eficiente de organizare a muncii și de dezvoltare a carierei
 - competiții de afaceri, parteneriate cu școli, plasamente și activități pentru tineri
 - stimulente pentru lucrătorii mobili

2. Pentru a atinge obiectivul 2: Dezvoltarea unei forțe de muncă adaptabilă

- 2.1. Găsirea de noi surse de forță de muncă:
 - crearea de parteneriate între întreprinderi și:
 - o structuri de formare
 - o ONG, care lucrează cu grupurile de risc
 - o Agenții de intermediere
 - deschiderea de locuri de muncă în timpul verii pentru tineri
 - implementarea sistemelor de recunoaștere a calificărilor dobândite în străinătate și formarea specializată a limbii pentru forța de muncă "import"



- 2.2. Dezvoltarea programelor de îmbunătățire a competențelor:
 - analiza periodică a competențelor
 - oferta de cursuri de formare - învățare flexibilă modulară
 - dobândirea de competențe comune, inclusiv competențe lingvistice
 - dezvoltarea scărilor personale pentru dezvoltarea carierei
 - crearea unui "cluster de cariere"
- 2.3. Dezvoltarea programelor orizontale de dezvoltare a carierei
 - analiza informațiilor de piață și a afacerilor și abilităților complementare
 - obținerea de competențe noi
- 2.4. Actualizarea calificării formatorilor
 - actualizarea programelor existente și în curs de dezvoltare
 - desfășurarea de cursuri de formare într-un mediu de afaceri real
- 2.5. Măsurarea competitivității
 - dezvoltarea și implementarea unui sistem de măsurare a competitivității, a păstrării și a creșterii
- 2.6. Creșterea imaginii sectoriale
 - campanii de promovare a alegerii profesiei
3. *Pentru a atinge obiectivul 3: Îmbunătățirea abilităților de prognozare a competențelor*
 - 3.1. Integrarea politicilor de dezvoltare a competențelor cu politicile de dezvoltare economică
 - Elaborarea unei strategii care să coreleze abordările ofertei și cererii cu abilitățile și ocuparea forței de muncă
 - 3.2. Crearea unui sistem de colectare, prelucrare și difuzare a informațiilor și monitorizarea implementării strategiei
 - furnizarea de informații și date privind sectorul
4. *Pentru atingerea obiectivul 4: Cooperarea dintre partenerii sociali*
 - Organizarea partenerilor în domeniul educației și formării profesionale, al serviciilor de forță de muncă, al dezvoltării economice și al serviciilor sociale
 - semnarea un acord care specifică rolul, responsabilitățile și contribuția fiecărui partener
 - 4.1. Promovarea comunicațiilor



- Crearea și întreținerea unei platforme de comunicare și schimb

Anexa 1

Tabel general: obiective, măsuri, activități

Obiective	Măsuri	Activități
1. Restricționarea angajării sezoniere	1.1. Cunoașterea și implementarea noilor strategii de afaceri	promovarea bunelor practici
		promovarea mobilității forței de muncă
	1.2. Răspunderea grupurilor de afaceri	intermediari competenți pentru a crea locuri de muncă combinate
	1.3. Ajutor pentru a preveni părăsirea pieței forței de muncă	construirea de centre mobile de coordonare și facilitarea trecerii de la o poziție la alta
	1.4. Crearea de locuri de muncă decente și durabile	elaborarea unei hărți pentru structura locului de muncă, condițiile de angajare și căile de dezvoltare în industrie
		dezvoltarea programelor de dezvoltare a carierei
		actualizarea și promovarea descrierilor de posturi
		asistență tehnică pentru îmbunătățirea managementului resurselor umane și a organizării muncii
	1.5. Introducerea unui sistem de stimulente	dezvoltarea și implementarea de stimulente pentru angajatorii care investesc în forme mai eficiente de organizare a muncii și de dezvoltare a carierei
2. Dezvoltarea unei forțe de muncă adaptabilă		competiții de afaceri, parteneriate cu școli, plasamente și activități pentru tineri
		stimulente pentru lucrătorii mobili
	2.1. Găsirea de noi surse de forță de muncă	crearea de parteneriate între întreprinderi și: structuri de formare ONG, care lucrează cu grupurile de risc Agenții de intermediere
		deschiderea de locuri de muncă în timpul verii pentru tineri



		implementarea sistemelor de recunoaștere a calificărilor dobândite în străinătate și formarea specializată a limbii pentru forța de muncă "import"
	2.2. Dezvoltarea programelor de îmbunătățire a competențelor	analiza periodică a competențelor
		oferta de cursuri de formare - învățare flexibilă modulară
		dobândirea de competențe comune, inclusiv competențe lingvistice
		dezvoltarea scărilor personale pentru dezvoltarea carierei
		crearea unui "cluster de cariere"
	2.3. Dezvoltarea programelor orizontale de dezvoltare a carierei	analiza informațiilor de piață și a afacerilor și abilităților complementare
		obținerea de competențe noi pentru dezvoltarea orizontală
	2.4. Actualizarea calificării formatorilor	actualizarea programelor existente și în curs de dezvoltare
		desfășurarea de cursuri de formare într-un mediu de afaceri real
	2.5. Măsurarea competitivității	dezvoltarea și implementarea unui sistem de măsurare a competitivității, a păstrării și a creșterii
	2.6. Creșterea imaginii sectoriale	campanii de promovare a alegerii profesiei
3. Îmbunătățirea abilităților de prognozare a competențelor	3.1. Integrarea politicilor de dezvoltare a competențelor cu politicile de dezvoltare economică	Elaborarea unei strategii care să coreleze abordările ofertei și cererii cu abilitățile și ocuparea forței de muncă
	3.2. Crearea unui sistem de colectare, prelucrare și difuzare a informațiilor și monitorizarea implementării strategiei	furnizarea de informații și date privind sectorul
4. Cooperarea dintre partenerii sociali	4.1. Organizarea partenerilor în domeniul educației și formării profesionale, al serviciilor de forță de muncă, al dezvoltării economice și al serviciilor sociale	redactarea și respectarea unui acord care specifică rolul, obligațiile și contribuția fiecărui partener
	4.2. Promovarea comunicațiilor	Crearea și întreținerea unei platforme de comunicare și schimb