



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Proiect "Soluții integrate pentru ocuparea forței de muncă în domeniul artelor culinare și al restaurantelor pentru o regiune transfrontalieră bulgaro-română calificată și incluzivă" este co-finanțat de Uniunea Europeană prin intermediul Fondului European de 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

CUM SĂ GĂSIM ANGAJAȚII MOBILI ÎN REGIUNEA TRANSFRONTALIERĂ ROMÂNNO-BULGARĂ

Mobilitatea forței de muncă are aspecte diferite. Atunci când transferul forței de muncă este dintr-o regiune în alta, vorbim despre mobilitatea geografică. Dacă relocalizarea forței de muncă este între diferite sfere de producție, este vorba despre mobilitatea de producție. Și dacă se află între diferite profesii, mobilitate profesională. Mobilitatea pe piața forței de muncă continuă până când este nevoie de ea. În acest manual, ne concentrăm asupra mobilității geografice și, în special, asupra regiunii transfrontaliere România-Bulgaria. Este conceput în întregime pentru scopuri practice și este destinat oricui dorește să ocupe un loc de muncă în Regiunea transfrontalieră România - Bulgaria. A fost elaborat în cadrul Acțiunii 9 în cadrul proiectului "Soluții integrate pentru ocuparea forței de muncă în artă culinară și sectorul restaurantelor pentru o regiune transfrontalieră bulgaro-română calificată și incluzivă", cofinanțată de Uniunea Europeană prin Fondul european de dezvoltare regională în cadrul programului Interreg V-A România- Bulgaria. Proiectul este implementat de Asociația "Școlar dobrogeană de agricultură și afaceri" (DABU), Dobrich, Bulgaria în parteneriat cu Asociația "Alege-ți Ocupația" - Centrul de Formare Profesională, Constanța - România. Manualul oferă informații utile solicitanților de locuri de muncă care acceptă provocarea de a-și schimba locul și țara și își încep cariera profesională peste graniță. Produsul este destinat nu numai cetățenilor bulgari și români, ci și oricărui solicitant de locuri de muncă din Uniunea Europeană, care vede Bulgaria și România ca un loc atractiv pentru dezvoltarea și construirea viitorului lor. Mobilitatea forței de muncă este o activitate țintă în inițiativele de realizare a principalelor priorități ale UE în cadrul Strategiei Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii.



EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



1. Ce este mobilitatea forței de muncă?

Mobilitatea forței de muncă în Uniunea Europeană este reglementată de Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) - Secțiunea IV Libera circulație a persoanelor, a serviciilor și a capitalului la nivelul legislației europene și naționale. Libera circulație a persoanelor permite nu numai trecerea frontierelor statelor membre ale Uniunii fără probleme, ci și posibilitatea de a învăța, de a trăi și de a lucra în țara respectivă. Tocmai această piață unificată și deschisă a muncii este o condiție prealabilă pentru mobilitatea personalului.

Mobilitatea forței de muncă este un proces normal în societatea modernă, determinată de necesitatea de a furniza personal pentru această regiune, unde există un deficit la un moment dat. Motivele pentru aceasta pot fi diferite - apariția unei noi producții, închiderea producțiilor, o nouă nișă de afaceri, sectoare moderne în economie, stimularea producției, lipsa personalului instruit profesional etc. Uneori, nevoia de a se transfera cu locul de muncă într-o altă regiune sau într-o altă țară este dictată de motive pur personale. Indiferent de motivele pentru mobilitatea forței de muncă, sunt necesare informații pentru a ușura întregul proces de căutare și găsim de locuri de muncă peste graniță și de a începe un nou loc de muncă. Mobilitatea forței de muncă se referă, de asemenea, la cât de ușor se pot deplasa lucrătorii de la un post la altul în cadrul economiei. Au fost identificați cei doi factori principali ai mobilității forței de muncă:

- Mobilitatea geografică - mișcarea lucrătorilor între diferite regiuni și țări pentru a căuta un loc de muncă nou;
- Mobilitatea profesională - relocarea muncitorului de la o ocupație la alta.

Mobilitatea geografică

Mobilitatea geografică limitată este unul dintre motivele unei nepotriviri structurale între oferta și cererea de forță de muncă. Mobilitatea forței de muncă joacă un rol important în creșterea șomajului și în diferențele semnificative dintre diferitele regiuni, atât la nivel național, cât și la nivel european. Aceasta poate atenua problemele legate de ocuparea forței de muncă ca răspuns la nevoile pieței forței de muncă în cazul în care cererea de muncă este ridicată. Mobilitatea este o caracteristică importantă a societăților moderne. Este necesară atât pentru economia globală, cât și pentru oamenii muncii. La ora actuală se observă un fenomen: nevoia de mobilitate crește mai rapid decât mobilitatea în sine. Mobilitatea forței de muncă este stimulată de diverși factori - lupta pentru cadre talentați și de succes, mediul economic extrem de competitiv, dezvoltarea de noi tehnologii, comunicarea rapidă și ușoară.

Se face distincție între mobilitatea forței de muncă a unui individ și mobilitatea generală a forței de muncă a unei economii. Când vorbim despre mobilitatea personală a forței de muncă, înțelegem alegerea fiecărei persoane. Diferitele segmente ale societății au atitudinea lor specifică față de ocuparea forței de muncă mobilă.

S-a demonstrat că membrii de familie sunt mult mai puțin probabil să schimbe locul în care trăiesc cu familia lor cu cei noi, chiar dacă locul de muncă oferit este mai bun. În plus, într-o familie, bărbații au mai multe șanse să călătorească la locul de muncă decât femeile. În acest sens, odată cu creșterea ocupării forței de muncă mobile, se schimbă rolul familiei în societate. Din ce în ce mai multe familii trăiesc separat în timpul săptămânii și împărtășesc doar sfârșitul săptămânii. Procesul de schimbare a domiciliului pentru un nou loc de muncă afectează atitudinea față de căsătorie și familia în general. Din ce în ce mai mulți oameni refuză să întemeieze o familie, din cauza imposibilității de a se stabili într-un loc sigur. Aceasta, la rândul său, afectează negativ rata natalității.



www.interregrobg.eu

The content of this material does not necessarily represents the official position of the European Union.



EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Și într-o societate ca cea europeană, care se caracterizează printr-o îmbătrânire a populației, acest lucru poate fi devastator. Cu toate acestea, procesul nu poate fi considerat unilateral. El are de asemenea o parte pozitivă. Mobilitatea oferă oamenilor din localitățile mici oportunitatea de a-și găsi jumătatea într-o altă localitate, unde se oferă locuri de muncă și se află mai mulți oameni. Cercetările arată că persoanele tinere celibatate au mai multe șanse să-și schimbe locul de reședință pentru a-și începe un nou loc de muncă. Un alt segment al societății care este înclinat spre o astfel de schimbare sunt oamenii care sunt presați de sărăcie și lipsă de realizare. Oportunitățile economice ale zonei sunt, de asemenea, cheia alegerii de a rămâne aici sau de a face o schimbare. Dacă zona oferă o varietate de oportunități de angajare, probabilitatea de mobilitate a forței de muncă este mai mică, deoarece nevoile de ocupare a forței de muncă sunt mult mai satisfăcute. În aceste domenii, este destul de posibil să inversăm procesul - un aflus de persoane din regiunile mai puțin dezvoltate care caută un loc de muncă și o mai bună realizare. Mobilitatea națională a forței de muncă este o combinație a tuturor mobilității individuale a forței de muncă. Aceasta este determinată de factori precum educația națională, competențele și reglementările pieței muncii.

Mobilitate profesională

Mobilitatea profesională se referă la calificările și aptitudinile personale. Un factor cheie în determinarea mobilității profesional il reprezintă competențele și educația corespunzătoare a lucrătorilor care fac posibilă trecerea de la o ocupație la alta. Acestea sunt calificări educaționale standard, nivele, grade, dar și abilități profesionale mai practice.

Mobilitatea forței de muncă poate avea direcții diferite:

Mobilitatea orizontală a forței de muncă - Angajații pot trece de la un angajator la altul la un post similar și un salariu similar. De exemplu, dacă lucrează ca bucătar într-un restaurant din Bulgaria, el începe să lucreze ca bucătar la un restaurant din România, iar angajamentele și veniturile sale nu sunt modificate simțitor.

Mobilitatea verticală a forței de muncă - aceasta este capacitatea lucrătorului de a se deplasa în sus și în jos în ierarhia ocupării forței de muncă. De exemplu, din poziția unui bucătar de a deveni bucătar-șef. Pentru această mobilitate sunt necesare abilități dovedite. Mobilitatea forței de muncă poate duce la o schimbare totală nu numai în zona populată, la nivel național, dar și în sfera forțelor de muncă. Acest lucru este mai probabil pentru lucrătorii cu calificare redusă care desfășoară o activitate comună - om de serviciu, personal de întreținere, muncitor etc. O asemenea schimbare este posibilă și în cazul specialiștilor cu spectru larg care au calificări și experiență nu numai într-o singură profesie, ci și recalificare în funcție de cererea de pe piața muncii.

Factori care afectează mobilitatea forței de muncă

Atractivitatea oportunităților de angajare nu este singura condiție pentru mobilitatea forței de muncă. Există o serie de factori care influențează decizia de a ne muta locul de viață. Iată câteva dintre ele:

- Piața locuințelor - în regiunea noastră este încă important să avem propria casă și de obicei trăim și lucrăm acolo unde este casa noastră. O condiție importantă pentru ocuparea forței de muncă pe piața mobilă este piața accesibilă a locuințelor - chirie accesibilă, disponibilitatea locuințelor, locuințe adecvate pentru persoanele singure și familii. O rată ridicată a migrației forței de muncă poate duce la o lipsă de locuințe.



www.interregrobg.eu

The content of this material does not necessarily represents the official position of the European Union.



EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



- Transportul - transportul este un factor care determină cât de ușor putem merge la locul de muncă și la zona locuită de rudele noastre. O altă problemă este disponibilitatea transportului public, transport ieftin alternativ și spații convenabile de parcare.
- Politica de imigrare - În cadrul UE, libera circulație a forței de muncă permite lucrătorilor să se mute în diferite țări, în căutarea unor perspective mai bune de muncă.
- Salariul minim - un salariu minim național poate reduce numărul de locuri de muncă slab plătite și poate reduce numărul de locurilor de muncă la jumătate de program. Pe de altă parte, salariul minim pe economie la nivel național poate face munca mai atractivă și poate încuraja oamenii să lucreze.
- Reglementările pieței muncii - dispozițiile stricte privind recrutarea și concedierea lucrătorilor pot reduce mobilitatea forței de muncă. Lucrătorii pot fi legați prin contract, ceea ce face dificilă schimbarea locurilor de muncă. În cazul în care firmele se confruntă cu costuri mari de concediere, pot avea un stimulent mai mare pentru a menține lucrătorii la locul de muncă.
- Contractele de muncă temporară - Contractele temporare creează un stimulent pentru ca lucrătorii să fie mai mobili. În cazul insecurității locurilor de muncă și a veniturilor, angajații sunt mai predispuși să fie mobili.
- Șomajul - de obicei, veniturile scăzute și lipsa locurilor de muncă reprezintă unul dintre motivele principale pentru ocuparea forței de muncă mobile. În mod firesc, șomerii din regiunile economice slabe se îndreaptă către o economie mai avansată pentru a găsi un loc de muncă.
- Schimbările tehnologice rapide - tehnologia înlocuiește anumite profesii, iar persoanele care nu mai trebuie să le exercite trebuie să își schimbe profilul profesional prin recalificarea sau trecerea la forța de muncă slab calificată.
- Creșterea economică - mobilitatea ridicată a forței de muncă poate crește capacitatea de producție a economiei. Companiile care se dezvoltă pe noi piețe pot atrage mai ușor muncitori calificați. Fără mobilitatea forței de muncă, inovarea și extinderea vor respecta constrângerile legate de ofertă.
- Salarii - mobilitatea permite concurența pe piața muncii. În cazul în care există o lipsă de forță de muncă, salariile sunt în mod artificial mai ridicate.
- Stresul - o economie care se bazează pe un grad înalt de mobilitate a forței de muncă poate face ca piețele forței de muncă să devină mai stresante, iar lucrătorii nu au garanția unei lucrări suficiente.
- Piețele muncii mobile la nivel central pot fi potrivite pentru unii lucrători care au un nivel educațional și libertatea de a se deplasa în căutarea unui loc de muncă, dar alții pot pierde, deoarece se luptă pentru a face față ritmului schimbărilor.

2. Care este atitudinea angajatorilor față de a angaja străini?

Nevoia de mână de lucru suplimentară

În ultimii zece ani, țări precum România și Bulgaria au raportat creșterea deficitului de muncă calificată, în special în unele sectoare cheie, cum ar fi producția industrială, turismul și agricultura. În prezent, există și lipsuri de specialiști cu înaltă calificare, cum ar fi medici, profesori, specialiști IT.



www.interregrobg.eu

The content of this material does not necessarily represents the official position of the European Union.



EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Motivele acestei probleme în creștere sunt mai multe. Pe primul loc se află problema demografică. Pe de o parte, există o rată scăzută a natalității și o populație îmbătrânită tipică pentru întreaga Europă. Pe de altă parte, este fluxul de cadre în țările cu economii foarte dezvoltate. Populația emigrată este în vârstă de muncă și în multe cazuri cu studii superioare și profesionale. Un alt factor este schimbarea educației profesionale. Instituțiile de învățământ nu mai susțin multe dintre vechile specialități și sunt orientate către cele moderne. Motivul este că nevoia de anumite profesii a fost redusă prin scăderea unor producții și a celor noi emergente pentru a satisface nevoile noilor tehnologii și procese economice. Dar, împreună cu specialitățile inutile, sunt încă necesare locuri de muncă pentru care cadrele îmbătrânesc sau nu pot fi găsite deloc. Reprofilarea într-o anumită măsură este o modalitate de a aborda deficitul, dar nu rezolvă problema care stă la baza - în ambele țări, populația activă caută să lucreze fie în aer liber, fie în centre urbane dezvoltate. Un motiv foarte important pentru emigrarea forței de muncă a populației din România și Bulgaria este salariul. Remunerația bună în țările cu economii puternice atrage de mult timp și, uneori, o mare parte din populația activă. În ultimii ani și în țara noastră oferim salarii mari pentru anumite profesii, dar, în general, se estimează că forța de muncă este scăzută. Cel mai mult se simte lipsa de forță de muncă în industria turistică și culinară, construcții, agricultură. Aceasta deschide o nișă serioasă pe piața forței de muncă, care nu poate fi umplută fără aflulul de forță de muncă nouă din alte țări. Angajatorii își intensifică cerințele față de lucrători pentru a răspunde mediului de afaceri competitiv. Împreună cu anumite abilități profesionale, abilități suplimentare, cum ar fi calificările, abilitățile soft - adaptabilitatea, munca în echipă, copingul cu stresul, gestionarea timpului, comunicarea ușoară, dorința de a învăța lucruri noi și dobândirea de noi competențe, limbile străine etc. Sistemele de învățământ bulgar și românesc nu pregătesc personalul în funcție de nevoile afacerii și, prin urmare, nu pot satisface în mod adecvat cerințele pieței muncii.

Angajarea de angajați din statul vecin

Granițele deschise, dreptul la libera circulație și muncă în Uniunea Europeană, proximitatea geografică, o bună conectivitate între cele două țări și nevoia de muncă sunt premise bune pentru mobilitatea forței de muncă între România și Bulgaria. Dar există obstacole care nu au fost încă depășite. O barieră foarte gravă este limba. Deși țările sunt adiacente, limbile nu au asemănări, iar o mică parte a populației de frontieră stăpânește limba celeilalte țări. Nevoia de a desfășura cursuri de limbă a fost raportată cu mai mult de cincisprezece ani în urmă, când ambele țări se pregăteau să adere la Uniunea Europeană și au lansat primele proiecte de parteneriat.

Dar care sunt atitudinile întreprinderilor din cele două țări de a angaja lucrători din cealaltă parte a frontierei?

Un sondaj al Institutului Național pentru Patrimoniul Cultural privind atitudinile companiilor din regiunea transfrontalieră România-Bulgaria privind mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă (2017) arată că 56,2% dintre cei 73 de firme române chestionate vor angaja bulgari să muncească, iar 6,8% au chiar o mare nevoie de bulgari pentru afacerea lor; 37% dintre respondenții a 73 de companii bulgare ar angaja români la serviciu, iar 2,7% dintre aceștia au afirmat că au o mare nevoie de angajați români în compania lor. Mai mult de 80% dintre angajatorii bulgari și români chestionați nu cunosc condițiile de angajare a cetățenilor din statul vecin și nici canalele de ocupare a posturilor vacante.



www.interregrobg.eu

The content of this material does not necessarily represents the official position of the European Union.



EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Pe baza unui studiu realizat în cadrul proiectului IKAR - Raportul de evaluare I, Raportul de evaluare II și Planul regional de acțiune pentru promovarea creării de locuri de muncă durabile bazate pe instruire în sectorul culinar și restaurant din Regiunea transfrontalieră România - Bulgaria, următoarele sectoare economice regiunile în care există un deficit de forță de muncă și care au potențialul de mobilitate a forței de muncă:

- Agricultură, silvicultură și pescuitul
- Industria prelucrătoare
- Transport, depozitare și poștă
- Hoteluri și restaurante
- Construcții

Caracterul sezonier al industriilor implică flexibilitate în recrutarea personalului. În sezon, cererea de personal este extrem de ridicată, și atunci se observă un deficit foarte mare de forță de muncă adecvată, existând riscul abandonării unui număr mare de persoane în afara sezonului. Problema angajării sezoniere a personalului din domeniul turismului și agriculturii nu este nouă și au fost luate în timp diverse măsuri, dar nu a fost găsită încă o soluție permanentă în această regiune. Necesitatea forței de muncă, în cea mai mare parte a celor cu calificare slabă sau medie, reduce nevoia și costul de pregătire prealabilă și de formare, ceea ce face mai ușoară intrarea pe piața muncii. Oportunitățile pentru mobilitatea forței de muncă și ocuparea forței de muncă pe o piață mai largă a muncii vor crește rata de ocupare a forței de muncă în ambele țări. Forța de muncă transfrontalieră reprezintă o oportunitate pentru angajatori, care nu este încă utilizată, dar ar putea rezolva unele dintre problemele pieței muncii. Afacerile încă se bazează în mare măsură pe forța de muncă locală disponibilă și pe interacțiunea cu serviciile de ocupare a forței de muncă. Importurile de lucrători și profesioniști din țările terțe (Moldova, Ucraina, Belarus), în special în sectorul turismului, au fost observate în ultimii cinci ani.

Un sondaj al Asociației Industriale din Bulgaria printre angajatori a subliniat că, pentru a rezolva problemele legate de lipsa forței de muncă, angajatorii din regiunea transfrontalieră preferă să interacționeze cu serviciile de ocupare a forței de muncă; organizarea training-ului și dezvoltării companiei; pentru a oferi o remunerație atractivă și competitivă; atragerea tinerilor prin programe de stagiul și de bursă; să recruteze personal din alte așezări din țară; pentru a îmbunătăți condițiile de muncă; să utilizeze serviciile agențiilor de recrutare. Doar 10% dintre respondenți ar angaja lucrători străini și profesioniști din Uniunea Europeană, iar aproximativ 15% sunt dispuși să angajeze o forță de muncă mobilă, dar dintr-o țară terță (în afara UE). Există unele diferențe în atitudinea angajatorilor față de angajarea României, în funcție de locație. În Veliko Tarnovo, Ruse și Silistra există un interes tot mai mare în recrutarea de lucrători din țara vecină. Acest lucru se explică prin creșterea economiei dinamice și prin creșterea deficitului de forță de muncă pe piața forței de muncă, cu interes pentru personalul calificat și cu înaltă calificare. Angajatorii indică faptul că cele mai grave bariere în calea angajării unei forțe de muncă străine sunt legate de problemele de adaptare, barierele lingvistice, reglementările sociale (locuințe, transport, asigurări medicale, asigurări), diferențele salariale muncă, competențe și calificări ale angajaților.

3. Care este atitudinea angajaților față de angajarea mobilă?

Mobilitatea profesională este esențială pentru atingerea obiectivului de creștere și locuri de muncă al Europei stabilit de Strategia Europa 2020.



www.interregrobg.eu

The content of this material does not necessarily represents the official position of the European Union.



EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Piața forței de muncă din Europa oferă o serie de oportunități și experiențe noi pentru lucrători. Pentru a profita de acest lucru, persoanele care caută un loc de muncă trebuie să fie mai mobile. Cererea și oferta de forță de muncă în Europa nu sunt distribuite în mod egal între țări și regiuni și nu au aceleași nevoi. Lipsa de profesioniști în domenii precum asistența medicală și ingineria nu poate fi întotdeauna depășită prin recrutarea personalului local. În acest sens, mobilitatea poate îmbunătăți corespondența între cerere și ofertă. Forța de muncă mobilă joacă un rol din ce în ce mai important, având în vedere lipsa unor specialiști dintr-o regiune și forța de muncă liberă într-o altă regiune. Un lucrător mobil tipic este mai tânăr și mai calificat. Acești lucrători își pot furniza abilitățile când și unde sunt necesare de către angajatori. Mobilitatea este adesea legată de o întoarcere acasă și atrage tot mai mulți oameni, indiferent dacă sunt neocupați sau în căutarea primei lor slujbe. Faptele arată că șomerii care se mută într-o altă țară găsesc un loc de muncă mult mai repede decât cei care locuiesc în patria lor. Persoanele necăsătorite și mai tinere preferă mobilitatea profesională cu schimbarea domiciliului, iar familia și persoanele în vârstă preferă călătoria zilnică la locul de muncă chiar și atunci când sunt departe de casă. Mobilitatea ocupațională este esențială pentru piața forței de muncă deoarece asigură umplerea unor nișe goale și permite ocuparea forței de muncă prin extinderea pieței forței de muncă. Lucrul într-o altă țară europeană vă oferă șansa de a învăța o nouă limbă, de a învăța o nouă cultură și de a dezvolta noi abilități. Din ce în ce mai mult, mobilitatea devine un element natural în cariera profesională a tuturor europenilor. Târgurile de muncă, schimburile internaționale de forță de muncă și forumurile profesionale pentru prezentările companiilor oferă o oportunitate de orientare pe piața largă europeană și de contacte cu angajatorii străini. Procesul de muncă mobilă este însoțit de o serie de dificultăți pentru lucrători și angajați - locuințe, transport, servicii de familie, schimbarea statutului de familie, mediu etc. O altă problemă este reintegrarea pe piața muncii a țării după o perioadă în străinătate. În mod tradițional, europenii sunt reticenți în a se deplasa din cauza muncii lor, deși mobilitatea stimulează de fapt calificările mai bune, un nivel de trai mai bun și performanțe economice mai ridicate. Studiile efectuate de Comisia Europeană arată că, în ansamblu, europenii au o viață sedentară. Ei preferă să călătorească zilnic, să plece în delegații pe termen lung și să lucreze la distanță cu o firmă străină, dar să nu schimbe locul în care trăiesc. În comparație cu americanii și cu canadienii, europenii sunt de două ori mai mobili. Pentru Bulgaria și România, ocuparea forței de muncă transfrontaliere este necaracteristică și foarte puține dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă se deplasează pe piața vecină. De obicei, bulgarii lucrează în companii românești în orașe din apropierea graniței, și călătoresc zilnic. O problemă serioasă pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă este că nu cunosc limba. În nicio școală în apropierea graniței cu România nu se învață limba bulgară, și nici bulgara nu este populară în România. O alternativă la ameliorarea condițiilor de angajare transfrontalieră în domeniul mobilității este engleza, însă lucrătorii cu nivel scăzut de calificare de obicei o stăpânesc slab. Bariera lingvistică constituie unul dintre obstacolele în calea ridicării atitudinii populației de a lucra în țara vecină. Un alt obstacol este că nivelul salariului nu corespunde costurilor pe care le suportă un lucrător și chiar un angajat pentru locuințe și transport în țara vecină. Opțiunea unei călătorii zilnice la locul de muncă este bună pentru zonele în care există o bună conectivitate - frontieră terestră sau poduri - districtele Dobrich, Silistra, Ruse, Vidin. Condițiile geografice și climatice similare ale regiunii Dobrich - Constanța definesc de asemenea sectoare economice similare care se dezvoltă pe teritoriul. În consecință, aceasta înseamnă, de asemenea, căutarea unor profesii similare de către angajatori. Inovațiile tehnologice majore au un impact major asupra pieței forței de muncă. Noile tehnologii creează noi produse și servicii.



www.interregrobg.eu

The content of this material does not necessarily represent the official position of the European Union.



EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Acest lucru duce la utilizarea specializării în muncă într-un timp mai scurt și, prin urmare, la crearea unor cicluri economice mult mai scurte. Politica de succes a pieței forței de muncă trebuie să fie capabilă să răspundă la această nouă realitate printr-un răspuns rapid și printr-o acțiune deliberată. Turismul este un domeniu care se dezvoltă foarte dinamic și aici există o lipsă foarte mare de personal, atât profesional cât și slab calificat. În ultimii ani, Bulgaria a importat în timpul sezonului turistic de vară barmani, chelneri, servitoare, picoli, salvatori etc. din țări terțe pentru a umple nișa deschisă pe piața muncii. De asemenea, statul oferă preferințe pentru angajatorii care oferă locuri de muncă mobile. În România, lipsa forței de muncă este puternic resimțită în producție și agricultură. Un raport special al Curții de Conturi Europene afirmă că "din totalul populației active în UE de 306 milioane de persoane, aproximativ 11 milioane de persoane în vârstă de muncă (20-64 de ani) din UE * 28 trăiesc într-alt Statul membru al UE, altul decât statul în care sunt cetățeni, ceea ce reprezintă 3,7% din populația totală a vârstei de muncă în UE-28. În ceea ce privește fluxurile anuale de migranți în vârstă de muncă, în 2014, s-au mutat 1,1 milioane de persoane.

(inclusiv circa 100 000 de cetățeni din țările EFTA ** care s-au mutat în UE sau 0,4% din populația totală a vârstei de muncă). Un alt număr de 1,3 milioane de persoane traversează granița în fiecare zi pentru a lucra într-un alt stat membru decât cel în care locuiesc. "

Dimensiune	Tip de mobilitate
11,3 mln	Lucrători pe termen lung din UE-28 în vârstă activă (20-64 ani) care trăiesc în UE-28
3,7 %	ca pondere din populația totală a vârstei de muncă în UE-28
8,5 mln	Lucrători activi care s-au mutat din UE-28 (persoane angajate sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă)
1,3 mln	Lucrători transfrontalieri din UE-28 (20-64 ani) în 2015
1,1 mln	Fluxul anual al lucrătorilor de vârstă activă din UE-28 și EFTA care s-au mutat în 2014
0,4 %	ca pondere din populația totală de vârstă activă care trăiește în UE-28 și în EFTA **
0,6 mln	Persoane mutate care s-au întors în statul lor de reședință în 2014

* UE-28: toate cele 28 de state membre ale Uniunii

** EFTA - (Islanda, Liechtenstein, Norvegia și Elveția)

Comisia Europeană este în curs de înființare a unei Autorități europene a muncii pentru a ajuta persoanele, întreprinderile și administrațiile naționale să profite la maximum de libera circulație și să asigure mobilitatea echitabilă a forței de muncă. Autoritatea are următoarele obiective:

- să furnizeze informații privind oportunitățile de angajare, programele de mobilitate, stagiile și instruirile, precum și îndrumări privind drepturile și obligațiile în cazul în care locuiți și / sau lucrați într-o altă țară a UE;
- să sprijine cooperarea dintre autoritățile naționale în situații transfrontaliere pentru a asigura respectarea simplă și eficientă a normelor UE privind protecția și reglementarea mobilității;



www.interregrobg.eu

The content of this material does not necessarily represents the official position of the European Union.



EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



- să furnizeze mediere și să faciliteze soluționarea litigiilor transfrontaliere.

Ambiția Comisiei Europene este ca organismul să fie înființat și să înceapă activitatea în 2019.

4. Ce este EURES?

EURES (Servicii europene de ocupare a forței de muncă) este o rețea de cooperare între serviciile naționale de ocupare a forței de muncă din țările din Spațiul Economic European (cele 28 de state membre ale UE, Norvegia, Islanda și Liechtenstein) și Confederația Elvețiană. Rețeaua include, de asemenea, organizații partenere - furnizori privați de servicii în domeniul ocupării forței de muncă, sindicate, organizații patronale și altele. Rețeaua este coordonată de Comisia Europeană. Deși organismele de muncă publică au o structură diferită în fiecare țară, aceștia împărtășesc cu toții sarcina comună de a ajuta la adaptarea ofertei și a cererii de pe piața muncii prin furnizarea de informații, plasarea locurilor de muncă și sprijinul activ. Misiune:

- Serviciile publice de ocupare a forței de muncă asigură accesul facil la piața muncii la nivel local, național și european pentru toți solicitanții de locuri de muncă, angajatori și companii specializate în recrutare. În acest scop, acestea oferă informații complete și detaliate privind locurile de muncă disponibile, posturile vacante și alte aspecte de interes. Acestea oferă, de asemenea, o gamă largă de servicii active pentru a ajuta la căutarea și recrutarea de locuri de muncă.
- În cazul în care nu există suficiente locuri vacante pentru ca orice solicitant de loc de muncă să fie recrutat imediat și / sau în cazul în care abilitățile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nu sunt în concordanță cu cererea pieței sau în cazul în care alte probleme îngreunează găsirea unui loc de muncă, forța de muncă oferă acces la servicii mai ample concepute pentru a satisface nevoile individuale. Ele se asigură că nici un solicitant de locuri de muncă nu va fi marginalizat din cauza lipsei de asistență adecvată pentru găsirea unui loc de muncă potrivit, iar persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă sunt încurajate să depună eforturi suficiente și veritabile din partea lor pentru a-și găsi un loc de muncă.
- Întreprinderile beneficiază de o gamă de servicii de calitate, care mediază între nevoile lor și condițiile pieței muncii. Prin furnizarea acestor servicii întreprinderilor, serviciile publice de ocupare a forței de muncă intră, de asemenea, în parteneriat cu angajatorii pentru a atinge obiectivele economice și sociale ale integrării lucrătorilor pe piața muncii.

Rețeaua EURES a fost înființată în 1993 pentru a sprijini mobilitatea piețelor europene ale forței de muncă prin acordarea asistenței necesare:

- solicitanții de locuri de muncă care doresc să lucreze în străinătate;
- angajatorii care doresc să angajeze lucrători din străinătate;
- solicitanții de locuri de muncă și angajatorii din regiunile de frontieră.

Serviciile EURES pentru cetățeni și angajatori, acestea asigură:

- informații din bazele de date publicate pe portalul EURES (portal european al mobilității profesionale);
- Informații și consultanță oferite de peste 900 de consilieri EURES din toate țările membre ale EURES.
- bazele de date portalului EURES oferă:



www.interregrobg.eu

The content of this material does not necessarily represents the official position of the European Union.



EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



- informații privind locurile vacante declarate prin intermediul serviciilor naționale și publice de ocupare a forței de muncă în țările membre EURES;
- posibilitatea publicării unui CV profesional de către solicitanții de locuri de muncă în baza de date relevantă a portalului;
- accesul la căutarea și vizionarea CV-urilor / profilurilor solicitanților de locuri de muncă - pentru angajatorii înregistrați pe portal, interesați de solicitanții de locuri de muncă motivați din alte țări din UE / SEE, respectând termenii și condițiile generale de utilizare de către angajatorii care au accesul la CV-uri / profiluri de solicitanți de locuri de muncă extrase din baza de date CV a portalului EURES;
- informații privind condițiile de viață și de muncă în țările UE / SEE;
- informații privind piețele forței de muncă din țările UE / SEE;
- Informații privind restricțiile privind libera circulație a forței de muncă introduse de vechile state membre ale EURES în ceea ce privește țările UE nou admise;
- informații privind oportunitățile pentru educație și formare profesională în UE.

*(Agenția pentru ocuparea forței de muncă)

Consilierii EURES în Regiunea transfrontalieră România - Bulgaria

Pentru munca în România

EURES consilier: Milena Savova

Direcția "Forțele de muncă" - Svishtov

email: M.Savova@az.government.bg

Asistent:

EURES consilier: Elena Bogdanova

Administrația centrală a Agenției pentru ocuparea forței de muncă

Locul de muncă - Direcția "Serviciul regional de ocupare a forței de muncă" Ruse

email: E.Bogdanova@az.government.bg

EURES consilier: Ilonka Borisova

Administrația centrală a Agenției pentru ocuparea forței de muncă

Loc de muncă - Direcția "Serviciul regional de ocupare a forței de muncă" Montana

e-mail: I.Borisova@az.government.bg

Asistentul EURES: Daniela Valkova

Direcția "Serviciul Regional de Ocupare", Lovech

email : Daniela.Valkova@az.government.bg

Pentru munca în Bulgaria

Aurora Luminita Brinzan

AJO FM Constanța (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă)

România - Constanța

+40 241481553

email: ct_eures@ct.anofm.ro



www.interregrobg.eu

The content of this material does not necessarily represents
the official position of the European Union.



EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Elena Tudose

AJOFM Constanța (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă)

România - Constanța

+40 241 481 553

email: elena.pana@ct.anofm.ro

Isabela Ioana Dobrescu

AJOFM Teleorman (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă)

România - Teleorman

+40 247 315915

email: isabela.dobrescu@tr.anofm.ro

Grațîela-Vali Dogaru

AJOFM Giurgiu (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă)

România - Giurgiu

40 246-230613

email: gratziela.dogaru@gr.anofm.ro

Mihail Sorin Marinescu

AJOFM Mehedinți (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă)

România - Mehedinți

40 252/319029

e-mail: sorin.marinescu@mh.anofm.ro

Simona Aurora Palcu

Minele AJOFM (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă)

România - Dolj

+40 251 306100

email: dj_eures@dj.anofm.ro

Elena Tane

AJOFM Olt (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă)

România - Olt

+40 249 411 002

email: elena.tane@ot.anofm.ro

Solicitanții de locuri de muncă pot utiliza diferite motoare de căutare online.

Bulgaria

www.jobs.bg

www.jobTiger.bg

www.Karieri.bg

www.Zaplata.bg

www.bestjobs.eu

www.rabora.bg

România

www.mojob.ro

www.jobsRomania.ro

www.job-studenti.ro

www.bestjobs.eu

www.jobsintro.ro

www.ajobs.ro



www.interregrobg.eu

The content of this material does not necessarily represents
the official position of the European Union.



EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Serviciile naționale și regionale de ocupare a forței de muncă în Bulgaria și România **Bulgaria**

Ministerul Muncii și Politicii Sociale

Sofia, str. Triaditsa №2

Telefon

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

E-mail de politică: mlsp@mlsp.government.bg

E-mail pentru cereri pentru servicii administrative, incl. semnat cu QES:

e-uslugi@mlsp.government.bg

Centru de presă

Telefon: +359 2 8119 432

Fax: +359 2 986 13 18

E-mail: press@mlsp.government.bg

Agenția pentru ocuparea forței de muncă

Adresa: Sofia 1592, bd. Dondukov nr. 3

Telefon

Fax: 986 78 02

E-mail: az@az.government.bg

Agenția Executivă "Inspectoratul General al Muncii"

Adresa: Bd. Knyaz Al. Dondukov № 3

Sofia 1000

Telefon pentru consultații 0700 17 670

Direcțiile Biroului Muncii

oraș Vidin

Cod poștal: 3700

Adresa: oraș Vidin piața Bdintsi № 1

Telefon pentru informații: 094 601 385

Program de lucru: 8.30 - 17.00 Email: dbt-vidin@mbox.contact.bg

oraș Montana

Cod poștal: 3400

Adresa: Piața Jeravitsa nr. 5

Telefon pentru informații: 096 / 306-262

Program de lucru: 8.30 - 17.00 Email: dbt510@mbox.contact.bg

oraș Vrața

Cod poștal: 3000

Adresa: str. Stoyan Zaimov nr 2

Telefon pentru informații: 092/627 133

Program de lucru: 8.30 - 17.00 Email: bt505@mbox.contact.bg

oraș Pleven

Cod poștal: 5800

Adresa: str. Alexander Stamboliyski 1

Telefon pentru informații: 064/801813

Program de lucru: de la 8:30 la 17:00 Email: dbt.pleven@mbox.contact.bg



www.interregrobg.eu

The content of this material does not necessarily represents
the official position of the European Union.



EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



oraș Veliko Tarnovo

Cod poștal: 5000

Adresa: Str. "Hristo Botev" 82

Telefon pentru informații: 062/610 261

Program de lucru: de la 8:30 la 17:00 Email: bt-vturnovo@mbox.contact.bg

oraș Ruse

Cod poștal: 7000

Adresa: str. "Căpitan Lt. Efstati Vinarov" 10

Telefon pentru informații: 082/821 426

Program de lucru: 8.30 - 17.00 Email: dbt-ruse@mbox.contact.bg

oraș Silistra

Cod poștal: 7500

Adresa: bd. "Macedonia" 167

Telefon pentru informații: 086/823 857

Program de lucru: 8.30 - 17.00 Email: BT710@mbox.contact.bg

oraș Dobrich

Cod poștal: 9300

Adresa: str. Bulgaria 16

Telefon pentru informații: 058/602 631

Program de lucru: 8.30 - 17.00 Email: dbt313@mbox.contact.bg

România

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

Adresă: str. Dem. I. Dobrescu nr.2 - 4 sector 1

București

cod poștal 010026

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

Centrala: 0213158556

Agenția națională de ocupare a forței

Adresă: str. Avalanșei, numărul 20-22, sectorul 4

București

cod poștal 040305

<http://www.anofm.ro>

anofm@anofm.ro

mass.media@anofm.ro

Președinte - tel .021.303.98.31, fax: 021.303.98.38

Secretar General - tel .021.303.98.57, fax: 021.303.98.35

Agenții regionale de ocupare a forței de muncă

AJOFM Constanța

Adresa: Constanța, str. Strada Lacului nr .14

tel: 0241-481531; Fax: 0241-673840

AJOFM@ct.anofm.ro

www.constanta.anofm.ro

AJOFM Călărași

Adresa: Călărași, Str .13 decembrie , nr .12

Telefoane:

0242-318376; 0242-318377; 0242-316542; 0242-334693

Fax 0242-318375

ajofm@cl.anofm.ro

www.calarasi.accesibilitateajofm.ro



www.interregrobg.eu

The content of this material does not necessarily represents
the official position of the European Union.



EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



AJOFM Giurgiu

Adresa: Bulevardul București 202 / 5D, mezanin

Giurgiu 080301

Telefoane:

+40.246.230.613, +40.246.230.606, +40.372.219.982

ajofm@gr.anofm.ro

<http://www.ajofmgiurgiu.eu/>

AJOFM Teleorman

Adresa: Min. Alexandria str. Dunarii, nr.1

Telefoane:

0247 / 310,155, 0247 / 312,944, 0247 / 315,915

fax: 0247 / 311.164

ajofm@tr.anofm.ro

<http://www.teleorman.anofm.ro/>

AJOFM Olt

Adresa: Olt, loc. Slatina, str. Prelungirea Crișan, nr.2

Telefoane:

Fax: 0249 432 276

ajofm@ot.anofm.ro

www.olt.anofm.ro

AJOFM Dolj

Adresa: Dolj, loc. Craiova, Str. Eugeniu Carada, nr .13A,
Craiova, jud. Dolj, 200390

Telefoane: 0251 / 306.099 0251 / 306.100

Fax: 0351 / 401.557

ajofm@dj.anofm.ro

<http://www.dolj.anofm.ro/>

<https://www.facebook.com/AJOFM-DOLJ>

AJOFM Mehedinti

Adresa: Drobeta Turnu Severin, bulevardul Carol I nr .3

Telefon

Fax: 0252 319 061

ajofm@mh.anofm.ro

www.ajofmmehedinti.ro

Documentul face parte din proiectul "Soluții integrate pentru ocuparea forței de muncă în artă culinară și sectorul restaurantelor pentru o regiune transfrontalieră bulgaro-română calificată și incluzivă", cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European de Dezvoltare Regională în cadrul Programului Interreg VA România-Bulgaria, Proiect: 16.4.2.104; Codul e-MS: ROBG-192.



www.interregrobg.eu

The content of this material does not necessarily represents
the official position of the European Union.