



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



Проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“ е съ-финансиран от Европейския съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България.

Код на проекта: 16.4.2.104; е-MS код: ROBG-192

Бюджет на проекта: 378 122.50 евро,
стойност на финансиране от ЕС: 321 404.11 евро от ЕФРР

Обучение за мобилни служители в Трансграничния регион Румъния - България

Фокус на този наръчник е мобилният служител в кулинарния сектор в Трансграничния регион Румъния - България. Пограничните територии на Румъния и България имат изключително много сходства, но и се различават със своите специфики, които всеки желаещ да работи от другата страна на границата, трябва да знае и да е готов да се съобрази с тях. До колко служителите в двете държави са подготвени за това предизвикателство - да сменят не само работното си място, но и държавата където живеят; да се съобразяват с друго законодателство; да се настроят към друга култура и народопсихология - зависи от предварителната информация и квалификация, които имат. Този наръчник е изцяло с практическа насоченост и е насочен към всеки желаещ да започне работа в Трансграничния регион Румъния - България. Разработен е в рамките на Дейност 9, по проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България.

Проектът се изпълнява от Сдружение „Добруджанско аграрно и бизнес училище“ /ДАБУ/, Добрич, България в партньорство със Сдружение „Избери своята професия“ - Център за професионално обучение, Констанца- Румъния. Наръчникът дава полезна информация за стъпките, които търсещите работа е добре да следват, когато приемат предизвикателството да сменят населеното място и държавата си и да започнат своята трудова кариера от другата страна на границата. Той обръща внимание на качествата, които е полезно да притежаваме като мобилни служители в туристическия бранш и в частност в кулинарния сектор, какви предизвикателства ще срещнем, какви умения трябва да притежаваме и какви проблеми ще трябва да преодоляваме. Продуктът е предназначен не само за български и румънски граждани, но и за всеки търсещ работа в Европейския съюз, който приема държавите България и Румъния като привлекателно място да се развива и да гради бъдещето си. Трудовата мобилност е целева дейност в инициативите за постигане на основните приоритети на ЕС в Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж „Европа 2020“.



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



Съдържание

I.	Териториален обхват и кратка икономическа характеристика на трансграничния регион	3
1.	Териториален обхват	3
2.	Икономическа характеристика	
3.	Основни предизвикателства в туристическия сектор	
II.	Основни европейски правни документи, имащи отношение към пазара на труда	
III.	Кариерни възможности в България и Румъния	
1.	Практики при договаряне, назначаване и задържане на персонал в България и Румъния	
2.	Межкултурни компетентности, важен компонент за реализирането на пазара на труда	Error! Bookmark not defined.
IV.	Ресурси за самооценка	Error! Bookmark not defined.



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



I. Териториален обхват и кратка икономическа характеристика на трансграничния регион

1. Териториален обхват

По официални данни (данни от Програмата за трансгранично сътрудничество между Румъния и България Interreg V-A 1 - <http://interregrobg.eu>), трансграничният регион съставлява 19.8 % от площта на двете държави (69 285 km²), от които 57.75 % принадлежат на Румъния, а 43.25% влизат в пределите на България. Регионите, които се включват са: 7 окръга в Румъния (Констанца, Долж, Олт, Телеорман, Гюргево, Кълъраш, Мехединци) и 8 области в България (Видин, Враца, Монтана, Плевен, Велико Търново, Русе, Силистра, Добрич). Границата между двете държави е 610км, от които едва 140 км са сухоземна граница, а останала част е водна - по поречието на река Дунав. Румънската територия обхваща общо 393.2 хил. хектара, от които 78% са земеделски обработваеми земи, 11% гори и горски насаждения, и 4% реки и езера. За българската част на трансграничния регион е характерна уникална речна мрежа, съставена от 20 притока на река Дунав, които са ценен ресурс за развитието на селското стопанство. Трансграничният регион от българска страна съставлява 52% от обработваемите земеделски площи в страната и 20% от винените насаждения, което обуславя ключовото значение на селското стопанство. Транспортната връзка между България и Румъния е обезпечена, чрез изградените фериботни комплекси, които свързват градовете Видин - Калафат, Оряхово - Бекет, Русе - Гюргево и Силистра - Кълъраш. Освен това, по поречието на река Дунав са издигнати Дунав мост 1 и Дунав мост 2, които осигуряват пряка железопътна и шосейна връзка между двете държави. През 1954 г. е открит „Мостът на дружбата“ или още Мост „Русе - Гюргево“, първият изграден мост, който създава директна връзка между двата града и двете държави. През 2013 г., още два града са свързани, след изграждането на Моста „Нова Европа“, който свързва Видин с Калафат.

2. Икономическа характеристика

Пазарът на труда и трудовата мобилност на работна сила в България и Румъния е пряко свързан с икономическото състояние на двете държави. Икономиката на граничния регион е типична за периферните райони, дори ако нито една от зоните не се намира на прекалено голямо разстояние от двата центъра за разпространение на развитието, съответно столиците Букурещ и София. Румъно-българската трансгранична зона се характеризира и със сравнително по-слабо развита икономика в сравнение с останалата част на страната, ниско ниво на човешкия капитал (генерирано от застаряването на работещото население, миграцията на по-младата и по-квалифицирана работна ръка, нисък обхват за всички видове образование), относително ниско равнище на заетост, по-висока безработица в сравнение с останалите региони на страната.



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!

Сектор Туризм, както и във всички останали страни от ЕС, е водещ работодател, особено за младите хора и жените (с около 23% от общия брой на заетите в Румъния, които започват кариерата си в работа в областта на туризма), но се характеризира с неравномерност и сезонност, зависим от крехък пазар разделен между Черно море, известен със своите курорти за масов летен туризъм - Констанца и Добрич.

3. Основни предизвикателства в туристическия сектор

Туризмът с приоритетите си и потенциала за бъдещо развитие е в основата на глобализацията. Динамичното развитие на туризма крие и множество предизвикателства пред работодателите и наетата работна сила. Като сектор от икономиката е с нарастващо значение за развитие на националната икономика като цяло. Туризмът е дейност, която има огромно и ключово въздействие върху устойчивото развитие. От една страна това се дължи на факта, че на туризма се падат около 15 % от БВП, а от друга на връзката, която туризмът в сравнение с други икономически дейности има с околната среда и обществото. Успешният туристически продукт е силно зависим от качеството на околната среда, културните особености и социалното взаимодействие, сигурността и благоденствието. Предизвикателствата, които сме определили, са ориентирани към постигане на устойчиво развитие на туризма и преодоляване на икономическите, социалните и екологичните проблеми. Съществен елемент от устойчивото развитие на туризма е човешкият капитал.

Сезонният характер на туризма определя и сезонната заетост на работещите в тази сфера. Сезонното работно място предлага различни възможности и препятствия.

- Сезонната заетост предполага по-голяма мобилност на работната сила. Тогава служителите не сменят за постоянно местоживеенето си и са по-склонни да се преместят за определено време, докато трае туристическия сезон, напр. 3 или 4 месеца. Такива мобилни служители са не само от собствената държава, например от вътрешността към Черноморието, но и от други съседни държави. Ако бъде удължен туристическият сезон, вероятността да намалее интересът на мобилните служители е много голям, тъй като много от хората не са склонни да живеят далече от семействата си повече от половин година. При профил на необвързани лица, това може да не се отрази на избора им;
- Занижени изисквания към заетите лица - липса на опит, квалификация и качество на извършената работа. Сезонната заетост предполага голямо търсене на работници и служители за определено кратко време и това води до недостиг на работна ръка. Работодателите са склонни да наемат персонал със занижени изисквания, за да имат някаква трудова сила. В процеса на работа служителите придобиват умения и навици за конкретната позиция, която заемат, но не придобиват никаква квалификация и систематизирани знания. Сезонната заетост е шанс за хората без професионално образование и квалификация да се реализират на трудовия пазар и да придобият някакви трудови умения и навици;



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



- Неангажираност на работодателите към наетите лица - това е в резултат на краткото време, което служителите ще пребивават във фирмата и липсата на мотивация от страна на работодателя за инвестиция в работната сила. Работодателите спестяват средства и усилия и не се чувстват ангажирани към работещите при тях;
- Лоши условия на труд - работодателите не се чувстват мотивирани да правят инвестиции в работната среда като могат да я експлоатират само няколко месеца в годината. Освен това реалното отработено време на един служител е по-дълго от договореното. Това води до лоши условия на работа за служителите и намалява мотивацията на наетите лица да работят с по-високо качество;
- Качеството на работните места в туристическия сектор и начинът, по който тази индустрия се възприема като възможност за професионално израстване, трябва да се подобрят, като вниманието се насочи към: повишаване на нивата на заплащане и осигуряване на социално осигуряване; предлагане на заетост на пълно работно време, целогодишно и при сключването на дългосрочни договори; израстване в кариерата и възможности за професионално развитие;

Ако се преодолее сезонния характер на туристическите услуги, ще се повиши качеството им като се подбира подготвен и качествен персонал, подобрят условията на труд и се инвестира в повишаване уменията и компетенциите на служителите. Но от друга страна ще намалее мобилната заетост, а ще се разчита на кадри от населени места в близост до работното място и на едnodневна мобилност с приспиване у дома.

Икономиките на България и Румъния се характеризират със значителни регионални и структурни диспропорции, пораждащи мобилност на работната сила както в страната, така и извън нея. На равнище трансгранични общини и области, пазарът на труда в редица конкретни случаи е вече с изчерпан трудов потенциал. Потребностите от квалифицирана работна ръка е на всички нива, от общи работници, през инженери, до шофьори и управленски кадри.

II. Основни европейски правни документи, имащи отношение към пазара на труда

- Европейска стратегия за заетост (2017) - Европейската стратегия за заетост, на нивото на цялата общност, е приета с въвеждането, в рамките на „Договора от Амстердам (1997 г.)”, на глава „Глава VIII” с директна препратка към заетостта. Тази стратегия е съсредоточена главно върху борбата срещу безработицата на равнище ЕС и е предназначена за основен инструмент за трасиране и координиране на приоритетите на Общността в тази посока. Тези приоритети се формулират и поемат от всяка държава-членка. Икономическите, социалните и политическите особености на всяка държава-членка определят конкретни действия, но всички се основават на четири стълба, четири насоки, всеки от които е област на действие, чието развитие допринася за по-добра заетост на общностно равнище.



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!

Тези области са:



- Ангажиране - представлява нова култура в областта на заетостта и се отнася до способността да бъде наеман, подпомагайки борбата с младежката безработица и борбата с дългосрочната безработица;
- Предприемачество - насърчава създаването на нови работни места чрез насърчаване на местното развитие;
- Адаптивност - има за цел модернизиране на организацията на работата и насърчаване на гъвкави трудови договори;
- Осигуряване на равни възможности - отнася се по-специално до приемането на специални мерки за групите в неравностойно положение с цел съвместяване на професионалния и личния живот.

Европейският контекст установява редица общи мерки, поети и приложени от държавите членки. Основните мерки включват разширяване периода на първоначално обучение, въз основа на предпоставката, че е по-удобно от икономическа гледна точка да се запази отделен индивид в образованието, вместо да му се плащат обезщетения за безработица, диверсифициране и увеличаване степента на достъпност на образованието за възрастни, особено чрез асоцииране на офертата на формалното и неформалното образование и продължаващото професионално обучение (специализация и задълбочаване, квалификация/преквалификация, усъвършенстване, дистанционно обучение).

Свободното движение на желаещите да работят в Европейския съюз е основния принцип на Договора за функционирането на Европейския съюз (чл. 45) на Европейския съюз, който позволява на европейските граждани да:

- търсят работа в европейска държава, различна от страната на произход;
- да работят там, без да имат нужда от разрешително за работа; да пребивават там с цел намиране на работа;
- да пребивават там, след като трудовият договор е прекратен, при спазване на определени условия за докладване на присъствието пред властите и на факта, че си търсят работа или посещават курсове за квалификация/професионално обучение;
- да имат равен достъп като на жителите на съответната държава до заетост, условия на труд и всички социални и данъчни права, с които се ползват от гражданите на тази страна.

Европейските граждани (с изключение на хърватите) се ползват и с възможността да прехвърлят социални и здравни осигуровки в страната, където си търсят работа, както и с признаване на професионалните квалификации, придобити в родната им страна. Тези права обаче могат да бъдат ограничени в някои европейски страни в случая на студентите, упълномощените физически лица, пенсионерите или други икономически неактивни лица.



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!

На законов принцип може да бъде получено право на постоянно пребиваване, ако пребивавате законно като служител в друга европейска държава за непрекъснат период от 5 години, при условие че не сте отсъствали повече от 6 месеца в годината (с изключение на военни задължения, където е приложимо) или сте имали продължително отсъствие в продължение на максимум 12 последователни месеца поради бременност/раждане, тежко заболяване, професионално обучение, работа или командироване в друга държава.

Можете да се класирате за постоянно пребиваване в по-малко от 5 години, ако, наред с други неща, сте започнали да работите в друга европейска страна като трансграничен служител и преди да заявите пребиваване, са работили непрекъснато 3 години в страната домакин (период, през който трябва да се върнете на мястото на пребиваване поне веднъж седмично).

Основните европейски правни норми относно свободното движение на работници се отнасят до правото на търсене на работа, правото на избор на място на пребиваване, равно третиране, правата на членовете на семействата на работника, заетост в публичния сектор и следното:

- Директива 2014/54/ЕС относно мерки за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници
- Директива 2014/50/ЕС за придобиването и запазването на допълнителни пенсионни права
- Член 45 от Договора за функциониране на Европейския съюз (ДФЕС)
- Регламент (ЕС) № 492/2011 от 5 април 2011 г. относно свободното движение на работници в рамките на Съвета, който кодифицира Регламент (ЕИО) № 1612/68 и последващите му промени (Регламенти № 312/76 и № 2434/92, както и член 38 ал. 1 от Директива 2004/38/ЕО).
- Директива 2004/38/ЕО от 29 април 2004 относно правото на граждани на Съюза и на членове на техните семейства да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите-членки (Офиц. вестник № L 158 от 30.04.2004 г.)
- Директива 98/49/ЕО от 29 юни 1998 г. за запазване на правото на допълнителна пенсия на заети лица и самостоятелно заети лица, движещи се в границите на Общността (Офиц. вестник № L 209 от 25.7.1998 г.) както и анексите относно присъединяването на България (Анекс VI) и на Румъния (Анекс VII) от Договора за присъединяване (2007 г.).



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШИТО БЪДЕЩЕ



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



III. Кариерни възможности в България и Румъния

България

Отварянето на българската икономика към пазарна икономика, основана на свободната конкуренция и свободното движение на работната ръка, имат съществен ефект върху вътрешния пазар на труда. Така всички усилия за увеличаване на гъвкавостта на пазара на труда са основно средство за смекчаване на неблагоприятните последици. Колкото по-гъвкав е пазарът, толкова по-приспособим ще бъде към вътрешните и външните влияния и толкова по-малки ще бъдат отрицателните последици. Гъвкавостта на пазара на труда в България се постига чрез диверсификация на формите на трудовите отношения и на договореностите за работното време, конкретизирани в резултат на въвеждането на нови регламенти в трудовите отношения, като работа от къщи и дистанционна работа или чрез създаването на агенция за временна заетост. Въпреки това, традиционните модели на трудови правоотношения и стереотипите на поведение на работодателите и служителите продължават да преобладават. Съществен момент в развитието на трудовите взаимоотношения е балансът между гъвкавост и сигурност. Досега гъвкавостта на българския пазар на труда се развива по-активно, отколкото сигурността в трудовите отношения, по отношение на заетостта, договорите, заплатите и условията на труд. В тази връзка функционирането на службите по инспекция по труда гарантира спазването на законодателната част като удовлетворява и двете страни в трудовия процес.

Деиндустриализираната българска икономика определя смяната на структурата на търсенето на работна ръка. От друга страна, излизането от страната на специалисти от "средната класа" и продължаващата емиграция на младите хора, изтъква проблеми в сферата на работната ръка, не само количествено, но и качествено. България е изправена пред трудности при осигуряването на качествена работна сила, с добре обучени работници и специалисти, способни да работят със съвременните технологии. Много български работници имат опит в инженерството, медицината, икономиката и науката, но има недостиг на професионалисти с умения на професионално управление, както и високо квалифицирани работници. Броят на компаниите, които изпитват трудности да попълнят вакантните си работни позиции, расте с всяка изминала година. Това е тенденция, която се наблюдава както в България, така и в Румъния. Специално в България допреди няколко години в класацията за най-търсените кадри начело са основно висококвалифицирани ИТ специалисти, но сега дефицитът е навсякъде - от дърводелци и заварчици, през инженери и лекари, до мениджъри.

Румъния

В Румъния са приложени редица активни мерки за пазара на труда за увеличаване на заетостта и намаляване на безработицата. Основната им цел е пълноценното използване на съществуващия потенциал на обема заетост, като се избягва липсата на подходяща работна сила (насочване към по-високи квалификации).



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



По същество този набор от мерки по своята същност има за цел да улесни срещата и обмена на информация между работодатели и търсещите работа, и същевременно да подобри професионалните умения или възможностите на пазара на труда. Терминът активни мерки предполага промяна в поведението на участниците, които стават проактивни по отношение на първоначалния, пасивния статус, съответно на плащането на обезщетението за безработица. Като общ контекст, много населени места в Румъния, включително по граничния район, се сблъскват с явлението временна или постоянна миграция на населението с цел работа, което доведе до директен спад в броя на икономически активните жители, но и до отрицателно увеличаване на демографията. Безработицата продължава да бъде ниска след населението на възраст между 55 и 64 години и висока сред младите хора, по-висока в селските райони отколкото в градските, по-разпространена сред мъжете отколкото сред жените. Тези фактори представляват възможност за хората, търсещи работи и отворени към определена степен на дневна или седмична мобилност, на разстояние до 100 км. В Румъния ситуацията е сходна с тази в България. Там също има недостиг на работна ръка в определени сектори. Един от тях е строителството. Тъй като много румънци са емигрирали към страни от Западна Европа, привлечени от по-доброто заплащане и стандарт на живот, в Румъния липсват зидари, заварчици, водопроводчици, шофьори. От румънската Федерация на строителните компании смятат, че трябва да се увеличат заплатите на квалифицираните работници, за да бъдат привлечени те обратно в страната. За тази цел строителите искат намаляване на данъците върху заплатите. Друг сектор от икономиката в Румъния, в който има недостиг на кадри, е селското стопанство. Според експерти от Лигата на селскостопанските производители, съществува недостиг на хора, които могат да работят със селскостопански машини, което води до закъснения при осъществяване на производството. Това е така, поради липсата на професионални училища, които да подготвят младите работници в тази сфера. Характеристиките и същността на професиите в двете държави, за които има най-голям глад за кадри, биха могли да подскажат много за икономиките на България и Румъния. Те могат да помогнат за полесното идентифициране на проблемите и в търсенето на начин за тяхното решаване чрез трансгранично сътрудничество.

1. Практики при договаряне, назначаване и задържане на персонал в България и Румъния

След идентифициране на потенциалните кандидати по документи, особено ако това е станало чрез обяви за работа, почти всички компании провеждат последващата среща - интервю за запознаване с кандидатите и придобиване на първоначални впечатления за личността и техните качества. Често то е съчетано директно с договаряне на условията за работа по най-важните клаузи от трудовия договор - времетраене, заплащане, отговорности и т.н. Тенденция и все по-често използвана напоследък възможност от фирмите в България, е сключването на трудов договор с уговорка за изпитване съгласно чл. 70, ал. 1 от Кодекса на труда.



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!

Клаузата за изпитателен срок касае правото на страните до изтичането на определен и законово ограничен период от време (3 или 6 месеца) да преценят доколко постигнатото на този етап споразумение отговаря на техните предварително поставени цели и съобразно преценката си да предприемат съответните действия. Също така фирмите в България, наемайки персонал предварително договарят и посочват в индивидуалния трудов договор начините и срока за изплащане на трудовото възнаграждение. Според чл. 270, ал. 2 от Кодекса на труда, трудовото възнаграждение се изплаща авансово или окончателно всеки месец на два пъти, ако изрично не е уговорено друго. В практиката се е наложило уговарянето в трудовия договор на конкретна дата (падеж), на която се получава заплата. Ако това е например петнадесето число на месеца, то работодателят следва да осъществи плащането до тази дата на съответния месец включително. Сумата за възнаграждение и/или аванс може да е предадена на служителя в брой (обикновено след подпис във ведомост) или да е разполагаема по банкова сметка на служителя. Големите компании вече почти изцяло изплащат заплатите на служители си по банков път. На фона на липсата на подходящи кадри все по-често компаниите прибегват до предлагане на различни бонусни схеми за заплащане и социални придобивки. В България програмите за социални придобивки и възнаграждения се припознават като един от най-ефективните методи за повишаване на мотивацията на служителите, подобряване на резултатите и представянето на компанията. Според проведено проучване /Национално проучване, 2016 година/ достъпът до различни социални и спортни придобивки влияе за привлекателността на една компания също толкова, колкото и финансовите облаги, които се предлага на заетите в нея. Резултатите от проучване, реализирано през 2016 г. сред 15 793 служители в 58 компании от 12 индустрии в България показват, че за почти 94% от анкетираните социалните придобивки са особено важни за тяхната ангажираност към компанията. Почти всички респонденти се обединяват около твърдението, че допълнителните стимули са ключов фактор за оставането им във фирмата, в която работят, както и за привличането на нови служители. Вече не само за големите или мултинационални фирми социалните придобивки са важна предпоставка за привличане и задържане на качествени кадри, особено млади хора. Ваучерите за храна, мобилен телефон и транспорт до работа се смятат за нещо нормално; някои по-иновативни фирми осигуряват фитнес зала и йога студио в офиса, безплатни масажи в работно време, корпоративен психолог, който помага и при решаване на лични житейски проблеми. На служителите се предлагат още безплатен достъп до медицински услуги, разнообразие от тимбилдинги, включване в различни социални каузи и инициативи в извън работно време. Много често работодателят инвестира и в обучение за своите служители с цел повишаване на квалификацията им, придобиване на умения по чужд език и т.н., като в този случай обикновено се включва обвързваща клауза в трудовия договор за не напускане по собствено желание на обученния служител за определен период от време.

Финансираните програми за обучение на работното място също са достъпни за служителите чрез работодателя. Извън чисто социалните придобивки се предоставят и финансови бонуси, обвързани с постигнати успехи на работното място.



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!

Те могат да бъдат различни, в зависимост от процент продажби или брой направени поръчки например. Все още масово компаниите предлагат бонус по повод Коледните и новогодишни празници - т.нар. в близкото минало допълнителна заплата или конкретна парична сума. В последните години някои компании, предимно средни и по-големи, започнаха да дават специални еднократни премии, ако служителят им привлече ново попълнение във фирмата, напр. висококвалифициран ИТ специалист или счетоводител с перфектно владение на два чужди езика. За съжаление българският работодател все още ограничено предлага социални придобивки като форма за привличане на служители с местоживеене в друго населено място.

В Румъния освен месечното възнаграждение, получавано от служителя, става все по-популярно отпускането на бонуси и допълнителни придобивки от работодателите (най-често в частния сектор). Най-разпространените стимули, които се предлагат, са ваучери за храна и абонамент за медицински услуги или здравно осигуряване. Бонусите за ефективност са най-разпространени в сектора на продажбите и като цяло във всички области, където резултатите могат да бъдат обективно измервани и количествено определени. Нефинансовите ползи продължават да се диверсифицират, компаниите непрекъснато опитват да намират новаторски решения, с които да мотивират и повишават лоялността на служителите, от които имат най-голяма нужда. Предлагат се и стимули, свързани с кариерното развитие, възможности за бързо израстване във фирмата, компенсации за преместване в други държави или от гледна точка осигуряване на обучение, както и семейни абонаменти за медицински услуги. Все повече фирми в Румъния позволяват на служителите си да работят от вкъщи един ден седмично или им предоставят възможността за гъвкаво работно време, стига да докажат, че са работили осем часа на ден.

2. Междуккултурни компетентности, важен компонент за реализирането на пазара на труда

Непознаване на културните характеристики на различните пазари затруднява развитието на качествени туристически оферти и пакети, подготвен персонал и подходящ подход. Недостигът на умения в туризма е свързан с нарастващата нужда от междуккултурни компетентности за работа с клиенти, колеги и служители в глобализиращия се свят. Много важни са тези умения за мобилните служители като работещите в туризма и в кулинарния сектор в частност да разширят своите познания и да подобрят уменията си за работа с хора от различни култури.

Основните предизвикателства и проблеми, свързани с междуккултурното общуване и услуги в туризма най-общо са:

- Липса на чуждоезикови умения на персонала - независимо, че светът се глобализира и обучението по чужд език е навлязло трайно в учебните програми, все още има хора в България и Румъния, които нямат комуникативни познания дори и на един чужд език.



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!

От една страна застаряващите кадри нямат чуждоезикови познания, тъй като обучението по западен език не е било застъпено, когато те са били ученици, а имат основни и слаби познания по руски език. От друга страна младите хора владеят най-вече английски език на техническо ниво, което не е достатъчно за директна комуникация. Интересът към професионалните гимназии по туризъм е основно от ученици с нисък успех и слаба мотивация за развитие и те не са добре подготвени по чужди езици. Липсата на добро владеене на чужд език е голяма бариера пред мобилната заетост;

- Непознаване на културните характеристики на различните пазари, което затруднява развитието на качествени туристически оферти и пакети и работата с чужди клиенти - незнанието на културните особености на клиентите, техните вкусове, темперамент, религиозни вярвания специфики може да доведе до конфликтни или неловки ситуации, а дори до скандал. За мобилните служители е полезно да знаят културните особености на държавата, в която отиват да работят, а дори и на конкретния район, за да могат да комуникират адекватно и безконфликтно;
- Недостатъчно обучение на персонала - малко компании имат собствени програми и отделят средства за обучение и развитие на човешките си ресурси, особено в динамичния туристическия бранш, където временната ангажираност на кадрите не предполага инвестиции за повишаване на квалификацията и подобряване на уменията;
- Оскъден опит в работа с чуждестранни клиенти - мобилната заетост осигурява възможност за натрупване на опит в работа с чуждестранни клиенти. За да е успешно начинанието, е необходимо служителят предварително да се е запознал с националните и религиозни особености на клиентите;
- Слаба мобилност и липса на практики за обмяна на персонал с чуждестранни партньори - много от работодателите в Трансграничния регион не се доверяват на персонал от други държави. Едва през последните пет години, по-големите курорти наемат служители-чужденци, поради недостиг на работна сила. За обмяна на персонал все още не може да се говори, особено в трансграничния регион Румъния - България, поради сходните характеристика на пазара на труда, идентичната сезонност на туристическите услуги и всеобщия недостиг на кадри;
- Работниците мигранти са потенциално удобно решение за много работодатели, но културните различия в екипа трябва да бъдат адекватно адресирани - работодателите в България и Румъния не са подготвени за наемане на мигранти, тъй като не са преминали адаптиращо обучение и не са натрупали опит. Ако решението на държавно ниво е мигрантите трайно да се заселят в двете държави, ще е необходимо организирано да се работи с бизнеса за наемане и работа с мигранти;
- Процесът на признаване и валидиране на умения все още не е достатъчно развит - Валидирането на умения между две държави е трудно и неприложимо към момента.



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



Работодателите сами преценяват дали да наемат служител, придобил опит и умения по време на предходна заетост и да ги признаят.

Най-важните межкултурни компетентности за работещите в туризма най-общо могат да бъдат:

- Умения за общуване - владееене на поне един чужд език и съобразяване със спецификата на общуване, характерна за съответната култура (тон, изказ, положение на тялото);
- Межкултурна осъзнатост и чувствителност - уважение и разбиране на нуждите, правата, вярванията, обичаите и традициите на хората от друга култура;
- Работа в межкултурен екип, умения за адаптация към промяната и към работната среда, емпатия
- Лични качества: учтивост, положително отношение, желание да помагаш и да решаващ проблемите, емпатия, самоувереност, ентузиазъм, упоритост, търпение и такт, дискретност, иновативно мислене, умения за вземане на решения и др.

Тези меки умения са универсални и ако бъдат преподавани и прилагани, могат да бъдат полезни във всеки бранш.



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШИТЕ БЪЛЕНЕ



IV. Ресурси за самооценка

Тест за самооценка

Този въпросник измерва Вашата самооценка за Вас самия и за заобикалящия Ви свят.

Цел: Установяване нивото на самооценка - неадекватно висока; балансирана; неадекватно ниска.

Описание: Тестът е за експресна диагностика. Съдържа 10 въпроса/твърдения, на които изследваното лице има възможност да отбележи един от предложените два или три отговора. Всеки един отговор носи определен бал.

1. Колко често Ви терзаят мисли, че нещо не е трябвало да кажете/направите?

а/ Много често

б/ Понякога

2. Когато общувате с блестящ и остроумен човек, то Вие?

а/ Стараете се да го победите по остроумие

б/ Не бихте се съревновавали, а ще му отдадете полагащото му се и ще се изключите от разговора

3. Изберете едно от мненията, което Ви е най-близко:

а/ Онова, което на много им се струва късмет, всъщност е резултат от упорит труд

б/ Успехът често зависи от случайното стечение на обстоятелствата

в/ В сложна ситуация главното е не упоритостта или късмета, а човекът, който може да одобри или утеши

4. Показали са Ви карикатура или пародия на Вас и Вие:

а/ Ще се разсмеете и ще се зарадвате, че у Вас има нещо оригинално

б/ Ще се опитате да намерите нещо смешно във Вашия партньор и да му се присмеете

в/ Ще се обидите, но няма да го покажете

5. Вие винаги бързате, не Ви достига време или се заемате с работа, превишаваща възможностите на един човек:

а/ Да

б/ Не

в/ Не мога да преценя



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШИТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



6. Вие избирате парфюм за подарък на приятелката/приятеля си и ще купите:

- а/ Парфюм, който Ви харесва
- б/ Парфюм, който смятате, че тя/той харесва
- в/ Парфюм, който наскоро са рекламирали

7. Вие обичате да си представяте различни ситуации, в които Вие се държите съвсем различно от обичайния Ви начин на поведение:

- а/ Да
- б/ Не
- в/ Не мога да преценя

8. Засягате ли се, когато Вашите колеги (особено младите) постигат по-голям успех от Вас:

- а/ Да
- б/ Не
- в/ Не зная

9. Доставя ли Ви удоволствие да възразявате някому:

- а/ Да
- б/ Не
- в/ Не зная

10. Затворете си очите и си представете един от следните три цвята: светло сив, жълт, червен. Кой най-много Ви допада:

- а/ Светло сив
- б/ Жълт
- в/ Червен

Самооценката се състои от три компонента - 1. Когнитивен (самопознание); 2. Емоционален (емоционално-ценностно отношение към себе си); 3. Поведенчески (готовност за действие). Самооценката е познание за самия себе си, емоционално отношение към себе си, както и регулативно отношение. Съществуват различни фактори, които влияят на самооценката, например:

1. Интелигентността - хора с ниска интелигентност имат дифузна представа за себе си.



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



2. Възраст - в ранна възраст детето има дифузна самооценка, то се идентифицира с най-близките околни, оценките му се влияят главно от другите.
3. Темперамент - интровертните хора имат по-адекватна самооценка в сравнение с екстравертните, сред интровертните по-често се среща тенденцията за занижаване на самооценката, докато при екстравертите по-често тя се завишава.
4. Ниво на претенции - егоцентричните личности са с по-висока самооценка.
5. Социален статус на личността. Добро самопознаване. Умеете да намерите изход от всякакви конфликтни и критични ситуации.

Ключ за определяне на резултатите:

Въпрос №	Отговор „А“	Отговор „Б“	Отговор „В“
1	1 точка	3 точки	-
2	5 точки	1 точка	-
3	5 точки	1 точка	3 точки
4	3 точки	4 точки	1 точка
5	1 точка	5 точки	3 точки
6	5 точки	3 точки	1 точка
7	1 точка	5 точки	3 точки
8	1 точка	5 точки	3 точки
9	5 точки	1 точка	3 точки
10	1 точка	3 точки	5 точки

Оценка на резултатите:

Всеки един отговор получава определен бал, съгласно ключа. Събират се баловите от всички отговори и се извършва проверка по нормите по три скали/нива на самооценка:

От 50 до 38 точки

Високо ниво на лична удовлетвореност/самооценка и увереност в себе си. Изразена потребност за доминиране над другите. Силно развит и активен „Аз“, който се стреми да се демонстрира, да се подчертава и да се налага с мнение и постъпки. Безразличие към оценките на обкръжението и същевременно стремеж да се критикуват другите.



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!

Колкото са повече точките, толкова повече личността се доближава до определението „Обичам себе си най-много!“. Изключително сериозно отношение към собствените си достойнства, които биват хиперболизирани и преувеличавани. Отхвърляне на чуждото мнение и непоносимост към критични бележки. Способност да се защитава „Аз“-а с всякакви средства, в т.ч. с откровени лъжи. Налице са дефицити в социалните умения, проблеми в общуването и нарушения при социалната адаптация. Трудно работи в екип.

От 37 до 24 точки

Балансиран „Аз“, живее в съгласие със себе си, уверен в собствените си сили и способности. Уравновесен при оценки за себе си и другите. Гъвкав. Притежава способности да намира изход при трудни ситуации, както при справяне със собствените си мисли и емоции, така и в общуването. Балансирана/нормална самооценка. Опазва собствения си „Аз“, самоутвърждава се, но без негативни последици. Определено асертивен тип личност. Умее да получи подкрепата на другите, способен да живее и работи в екип.

От 23 до 10 точки

Неудовлетвореност от собствената си личност (интелект, способности, постижения, външност, възраст, пол и де.). Неуверен, боязлив, пасивен, отбягващ, високо ниво на тревожност, нисък праг на стресостойчивост, неуравновесени емоции, неадекватни очаквания, наивност, доверчивост, алтруизъм, силна внушаемост, перфекционизъм.

Използвани източници

<https://jobmobility.info/bg/economicmap/>

<https://www.bia-bg.com>

<https://moweup.eu/>

<https://hrindustry.bg>

<https://bgromobility.eu/>

<http://robg-united.eu>

<http://eures.bg/>

<http://ninkn.bg/>

<http://www.nsi.bg/>

<http://www.insse.ro/cms/en>



www.interregrobg.eu

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



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



www.interregrobg.eu

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