



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

Instruirea lucrătorilor mobili în Regiunea transfrontalieră România - Bulgaria

Accentul acestui manual este muncitorul mobil în sectorul culinar din regiunea transfrontalieră România-Bulgaria. Zonele de graniță ale României și Bulgariei au foarte multe asemănări, dar diferă în specificul lor, pe care toți cei care doresc să muncească de cealaltă parte a frontierei trebuie să îl știe și să fie pregătiți să îl respecte. Câți angajați din ambele țări sunt pregătiți pentru această provocare - să își schimbe nu numai locul de muncă, ci și țara în care locuiesc; pentru a se conforma altor legi; să se adapteze la altă cultură și psihologie - depinde de informațiile preliminare și de calificarea pe care le au. Acest manual este în întregime practic și vizează orice persoană care dorește să înceapă activitatea 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 "Școala 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 cu privire la pașii pe care trebuie să îi urmeze solicitanții de locuri de muncă atunci când acceptă provocarea de a schimba locul și țara lor și de a-și începe cariera pe cealaltă parte a frontierei. Acesta atrage atenția asupra calităților pe care este bine să le avem ca lucrători mobili în industria turismului și, în special, în sectorul culinar, a provocărilor pe care le vom întâlni, a aptitudinilor pe care trebuie să le avem și a problemelor pe care trebuie să le depășim. 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. Acoperirea teritorială și caracteristicile economice pe scurt ale regiunii transfrontaliere

1. Acoperirea teritorială

Conform datelor oficiale (date din Programul de Cooperare Transfrontalieră între România și Bulgaria Interreg VA 1 - <http://interregrobg.eu>), regiunea transfrontalieră reprezintă 19,8% din suprafața ambelor țări (69 285 km²), din care 57,75% aparțin României, iar 43,25% se află în interiorul granițelor Bulgariei. Regiunile incluse sunt: 7 județe din România (Constanța, Dolj, Olt, Teleorman, Giurgiu, Călărași, Mehedinți) și 8 raioane în Bulgaria (Vidin, Vratsa, Montana, Pleven, Veliko Tarnovo, Ruse, Silistra, Dobrich). Granița dintre cele două țări este de 610 km, dintre care numai 140 km este o graniță terestră, iar restul este apă - de-a lungul Dunării. Teritoriul României acoperă un total de 393,2 mii hectare, din care 78% sunt terenuri arabile agricole, 11% păduri și plantații forestiere, și 4% râuri și lacuri. Partea bulgară a regiunii transfrontaliere este caracterizată de o rețea unică de râuri, formată din 20 de afluenți ai Dunării, care reprezintă o resursă valoroasă pentru dezvoltarea agriculturii. Regiunea transfrontalieră din partea bulgară reprezintă 52% din terenul arabil din țară și 20% din vii, ceea ce determină importanța majoră a agriculturii. Legătura de transport dintre Bulgaria și România este asigurată de complexe de feriboturi construite care leagă orașele Vidin - Calafat, Oryahovo - Bechet, Ruse - Giurgiu și Silistra - Călărași. În plus, podul Dunărea 1 și Podul Dunărean 2 au fost construite de-a lungul Dunării, care asigură o conexiune directă feroviară și rutieră între cele două țări. În 1954 a fost deschis Podul Prieteniei sau Podul Ruse - Giurgiu, primul pod construit, care creează o legătură directă între cele două orașe și cele două țări. În 2013, alte două orașe sunt conectate după construirea Podului "Europa Nouă", care leagă Vidin de Calafat.

2. Caracteristici economice

Piața forței de muncă și mobilitatea forței de muncă în Bulgaria și România sunt direct legate de situația economică a celor două țări. Economia regiunii de frontieră este tipică pentru zonele periferice, chiar dacă niciuna dintre zone nu este situat prea departe de cele două centre de dezvoltare, respectiv de capitalele București și Sofia. Zona transfrontalieră româno-bulgară este, de asemenea, caracterizată de o economie relativ subdezvoltată în comparație cu restul țării, un nivel scăzut al capitalului uman (generat de îmbătrânirea populației active, migrația forței de muncă mai tinere și mai calificate, acoperire slabă a tuturor nivelurilor de educație), un nivel relativ scăzut al ocupării forței de muncă, un șomaj mai mare decât alte regiuni ale țării. Sectorul turistic, la fel ca și în toate celelalte țări ale UE, este angajatorul principal, în special pentru tineri și femei (aproximativ 23% din numărul total al persoanelor din România care își încep carierele în turism), dar este caracterizat cu neuniformitate și sezonabilitate, dependență de o piață fragilă împărțită între Marea Neagră, renumită pentru stațiunile pentru turismul de vară masiv - Constanța și Dobrich.



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



3. *Principalele provocări în sectorul turismului*

Turismul, cu prioritățile și potențialul său de dezvoltare viitoare, se află la baza globalizării. Dezvoltarea dinamică a turismului ascunde, de asemenea, multe provocări pentru angajatori și forța de muncă angajată. Ca sector al economiei, este de o importanță crescândă pentru dezvoltarea economiei naționale în ansamblu. Turismul este o activitate care are un impact uriaș și esențial asupra dezvoltării durabile. Pe de o parte, acest lucru se datorează faptului că turismul reprezintă aproximativ 15% din PIB și, pe de altă parte, legătura pe care o are turismul cu mediul și societatea în comparație cu alte activități economice. Produsul turistic de succes este puternic dependent de calitatea mediului, de particularitățile culturale și de interacțiunea socială, de securitate și de prosperitate. Provocările pe care le-am identificat sunt orientate către realizarea dezvoltării durabile a turismului și depășirea problemelor economice, sociale și de mediu. Un element esențial al dezvoltării durabile a turismului este capitalul uman.

Caracterul sezonier al turismului determină, de asemenea, ocuparea sezonieră a celor care lucrează în domeniu. Ocuparea în sezon oferă oportunități și obstacole diferite.

- Angajarea sezonieră implică o mobilitate mai mare a forței de muncă. Angajații nu-și schimbă definitiv locul de reședință și sunt mai predispuși să se deplaseze pentru o anumită perioadă de timp în timpul sezonului turistic, 3 sau 4 luni. Acești lucrători mobili nu provin numai din țara lor, de exemplu, dinspre interior spre coasta Mării Negre, dar și din alte țări vecine. Dacă sezonul turistic este prelungit, probabilitatea de a reduce interesul lucrătorilor mobili este foarte mare, deoarece mulți oameni sunt reticenți în a trăi mai mult de o jumătate de an de la familiile lor. Pentru un profil de persoane independente, acest lucru nu poate afecta alegerea acestora;
- Reducerea cerințelor pentru angajați - lipsa experienței, calificării și calității muncii efectuate. Angajarea sezonieră presupune o cerere ridicată pentru lucrători pentru o perioadă scurtă de timp, ceea ce duce la lipsa forței de muncă. Angajatorii sunt dispuși să angajeze personal cu cerințe scăzute pentru a avea o anumită forță de muncă. În acest proces, angajații dobândesc abilități și obiceiuri pentru poziția specifică pe care o ocupă, dar nu dobândesc calificări și cunoștințe sistematizate. Angajarea sezonieră reprezintă o șansă pentru persoanele fără studii și formare profesională să intre pe piața muncii și să dobândească anumite abilități și obiceiuri de lucru;
- Lipsa angajamentului angajatorilor față de angajați - acesta este rezultatul timpului scurt pe care angajații îl vor petrece în companie și lipsa de motivare din partea angajatorului de a investi în forța de muncă. Angajatorii economisesc bani și efort și nu se simt legați de angajați săi;
- Condiții de muncă necorespunzătoare - angajatorii nu se simt motivați să investească în mediul de lucru deoarece pot să-l exploateze doar câteva luni pe an. În plus, timpul de lucru efectiv al unui angajat este mai mare decât cel convenit. Acest lucru duce la condiții de muncă proaste pentru angajați și reduce motivația angajaților de a lucra cu o calitate superioară;



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



- Calitatea locurilor de muncă din sectorul turismului și modul în care această industrie este percepută ca o oportunitate pentru creșterea profesională ar trebui îmbunătățită, concentrându-se pe: creșterea nivelului salariilor și asigurarea securității sociale; munca cu normă întreagă, contracte pe tot parcursul anului și pe termen lung; avansarea în carieră și oportunitățile de carieră;

Dacă se depășește natura sezonieră a serviciilor turistice, calitatea acestora va fi îmbunătățită prin selectarea personalului cu experiență și calificat, îmbunătățirea condițiilor de muncă și investirea în creșterea abilităților și competențelor angajaților. Dar, pe de altă parte, mobilitatea forței de muncă va fi redusă, se va baza pe cadre din așezările apropiate de locul de muncă și pe mobilitatea timp de o zi cu dormit acasă.

Economiile Bulgariei și României se caracterizează prin dezechilibre regionale și structurale semnificative, generând mobilitatea forței de muncă atât în interiorul cât și în afara țării. La nivelul municipiilor și județelor transfrontaliere, piața muncii a epuizat deja potențialul de muncă într-o serie de cazuri specifice. Nevoile unei forțe de muncă calificate sunt la toate nivelurile, de la lucrători generali, la ingineri, până la șoferi și personalul de conducere.

II. Principalele documente juridice europene relevante pentru piața forței de muncă

- Strategia europeană de ocupare a forței de muncă (2017) - Strategia europeană de ocupare a forței de muncă, la nivelul întregii comunități, a fost adoptată odată cu introducerea, în cadrul "Tratatului de la Amsterdam (1997)" din capitolul VIII, cu trimitere directă la ocuparea forței de muncă. Această strategie se concentrează în principal pe combaterea șomajului la nivelul UE și este destinată ca un instrument esențial pentru urmărirea și coordonarea priorităților comunitare în această direcție. Aceste priorități sunt formulate și asumate de fiecare stat membru. Caracteristicile economice, sociale și politice ale fiecărui stat membru definesc acțiuni concrete, însă toate se bazează pe patru piloni, patru linii directe, fiecare dintre acestea fiind un domeniu de acțiune a cărui dezvoltare contribuie la o mai bună ocupare a forței de muncă la nivel comunitar.

Aceste domenii sunt:

- Angajabilitate - reprezintă o nouă cultură a ocupării forței de muncă și se referă la abilitatea de a fi angajat, la combaterea șomajului în rândul tinerilor și la combaterea șomajului de lungă durată;
- Antreprenoriatul - promovează crearea de noi locuri de muncă prin promovarea dezvoltării locale;
- Adaptabilitatea - urmărește modernizarea organizării muncii și promovarea contractelor flexibile de muncă;
- Asigurarea șanselor egale - se referă în special la adoptarea de măsuri speciale pentru grupurile dezavantajate de a concilia viața profesională cu viața privată.

Contextul european stabilește o serie de măsuri comune adoptate și puse în aplicare de statele membre. Principalele măsuri includ extinderea perioadei de pregătire inițială, bazată pe premisa că este mai convenabil din punct de vedere economic să menținem un individ în educație în loc să plătim ajutoare de șomaj, diversificând și sporind accesul la educația adulților, în special prin asocierea ofertei de educație formală și informală și formare profesională continuă (specializare și aprofundare, calificare / recalificare, perfecționare, învățământ la distanță).



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



Libera circulație a celor care doresc să lucreze în Uniunea Europeană este principiul fundamental al Tratatului Uniunii Europene privind funcționarea Uniunii Europene (art. 45), care permite cetățenilor europeni:

- căutarea unui loc de muncă într-o altă țară europeană decât țara de origine;
- să lucreze acolo fără a fi nevoie de un permis de muncă; să locuiască acolo pentru a-și găsi un loc de muncă;
- să locuiască acolo după încheierea contractului de muncă, sub rezerva anumitor condiții de raportare către autorități și a faptului că aceștia caută un loc de muncă sau participă la cursuri de formare / formare profesională;
- să aibă acces egal la ocuparea forței de muncă, la condițiile de muncă și la toate drepturile sociale și fiscale de care beneficiază resortisanții țării respective, cum ar fi rezidenții țării în cauză.

Cetățenii europeni (cu excepția croaților) se bucură, de asemenea, de posibilitatea de a transfera contribuțiile sociale și de asigurări de sănătate în țara în care caută o muncă, precum și recunoașterea calificărilor profesionale dobândite în țara lor de origine. Cu toate acestea, în unele țări europene, aceste drepturi pot fi limitate în cazul studenților, persoanelor fizice autorizate, pensionarilor sau altor persoane inactive din punct de vedere economic. În mod legal, dreptul de ședere permanentă poate fi obținut dacă sunteți rezident în mod legal ca angajat într-o altă țară europeană pentru o perioadă neîntreruptă de 5 ani, cu condiția să nu fi fost absent pentru mai mult de 6 luni în an (cu excepția taxelor militare acolo unde este cazul) sau dacă ați fost absent timp de cel mult 12 luni consecutive din cauza sarcinii / nașterii, a bolilor grave, a formării profesionale, a muncii sau a detașării într-o altă țară.

Puteți beneficia de o reședință permanentă în mai puțin de 5 ani dacă ați început să lucrați într-o altă țară europeană ca angajat transfrontalier și ați lucrat anterior timp de 3 ani în țara gazdă înainte de a vă solicita șederea (perioadă, în timpul căreia trebuie să vă întoarceți la locul de reședință cel puțin o dată pe săptămână).

Principalele legi europene privind libera circulație a lucrătorilor privesc dreptul de a căuta un loc de muncă, dreptul de a alege un loc de ședere, tratamentul egal, drepturile membrilor familiei lucrătorilor, angajarea în sectorul public și următoarele:

- Directiva 2014/54 / UE privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor
- Directiva 2014/50 / CE privind dobândirea și menținerea drepturilor la pensie suplimentară
- articolul 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE)



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



- Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Consiliului, codificând Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 și amendamentele ulterioare (Regulamentele nr. 312/76 și 2434/92 dar și articolul 38 alineatul 1 din Directiva 2004/38 / CE).
- Directiva 2004/38 / CE din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora (Jurnalul Oficial Nr. L 158 din 30.04.2004)
- Directiva 98/49 / CE din 29 iunie 1998 privind protecția drepturilor la pensie suplimentară ale lucrătorilor salariați și ale lucrătorilor care desfășoară activități independente care se deplasează în cadrul Comunității (Jurnalul Oficial Nr. L 209 din 25.07.1998) ca și anexele privind aderarea Bulgariei (anexa VI) și României (anexa VII) la Tratatul de aderare (2007).

III. Oportunități de carieră în Bulgaria și România

Bulgaria

Deschiderea economiei bulgare la economia de piață bazată pe libera concurență și libera circulație a forței de muncă are un efect semnificativ asupra pieței interne a muncii. Astfel, toate eforturile de creștere a flexibilității pieței muncii reprezintă un mijloc major de atenuare a efectelor adverse. Cu cât este mai flexibilă piața, cu atât mai adaptabilă va fi influența internă și externă și cu atât mai mici vor fi consecințele negative. Flexibilitatea pieței forței de muncă din Bulgaria se realizează prin diversificarea formelor de relații de muncă și a aranjamentelor de timp de lucru concretizate ca urmare a introducerii unor noi reglementări în relațiile de muncă, cum ar fi munca de la domiciliu sau la distanță sau prin crearea unei agenții de angajare temporară. Cu toate acestea, modelele tradiționale de relații de muncă și stereotipurile comportamentului angajatorilor și angajaților continuă să prevaleze. O piatră de hotar esențială în dezvoltarea relațiilor de lucru este echilibrul dintre flexibilitate și securitate. Până în prezent, flexibilitatea pieței muncii din Bulgaria s-a dezvoltat mai activ decât securitatea în relațiile de muncă, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, contractele, salariile și condițiile de muncă. În acest sens, funcționarea Inspectoratului Muncii asigură respectarea părții legislative, satisfăcând ambele părți ale procesului de muncă.

Economia bulgară deindustrializată determină modificarea structurii cererii de forță de muncă. Pe de altă parte, ieșirea din țara specialiștilor din "clasa de mijloc" și emigrarea continuă a tinerilor evidențiază problemele legate de muncă, nu numai cantitativ, ci și calitativ. Bulgaria se confruntă cu dificultăți în asigurarea unei forțe de muncă de calitate, cu lucrători bine pregătiți și specialiști capabili să lucreze cu tehnologii moderne. Mulți muncitori bulgari au experiență în inginerie, medicină, economie și știință, dar există un deficit de profesioniști cu abilități de management profesionist, precum și de lucrători cu înaltă calificare. Numărul companiilor care se ocupă de ocuparea posturilor vacante crește în fiecare an. Aceasta este o tendință observată atât în Bulgaria, cât și în România. În special în Bulgaria, acum câțiva ani, cele mai căutate cadre erau specialiști IT înalt calificați, dar acum deficitul este peste tot - de la dulgheri și sudori, de la ingineri și medici la manageri.



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



România

În România, au fost puse în aplicare o serie de măsuri active privind piața forței de muncă pentru a crește ocuparea forței de muncă și a reduce șomajul. Scopul lor principal este de a valorifica pe deplin potențialul existent de ocupare a forței de muncă, evitând lipsa unei forțe de muncă adecvate (care vizează calificări mai înalte). În esență, acest set de măsuri este, prin însăși natura sa, menit să faciliteze întâlnirea și schimbul de informații între angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, îmbunătățind, în același timp, aptitudinile sau oportunitățile profesionale pe piața forței de muncă. Termenul de măsuri active implică o schimbare a comportamentului participanților care devin proactivi în ceea ce privește statutul inițial, pasiv, respectiv față de plata ajutorului de șomaj. Ca un context general, numeroase așezări din România, inclusiv zona de frontieră, se confruntă cu fenomenul migrației temporare sau permanente a populației pentru muncă, ceea ce a condus la un declin direct al numărului de locuitori economic activi, dar și la o creștere negativă a demografiei. Șomajul rămâne scăzut după populația de 55-64 de ani și înaltă în rândul tinerilor, mai mare în mediul rural decât în cea urbană, mai prevalentă în rândul bărbaților decât în rândul femeilor. Acești factori reprezintă o oportunitate pentru persoanele care caută un loc de muncă și care sunt deschise unui anumit grad de mobilitate zilnică sau săptămânală pentru distanțe de până la 100 km. În România, situația este similară cu cea din Bulgaria. Există, de asemenea, o lipsă de forță de muncă în anumite sectoare. Una dintre ele este construcțiile. Din moment ce mulți români au emigrat în țările Europei Occidentale, atrași de o mai bună salarizare și de trai, nu există zidari, sudori, instalatori, șoferi în România. Federația Română de Construcții consideră că salariile lucrătorilor calificați ar trebui sporite pentru a le atrage înapoi în țară. În acest scop, constructorii doresc o reducere a impozitelor pe salarii. Un alt sector al economiei românești în care există un deficit de personal este agricultura. Potrivit experților Ligii Fermierilor, există o lipsă de oameni care pot lucra cu utilaje agricole, ceea ce duce la întârzieri în procesul de producție. Acest lucru se datorează lipsei de școli profesionale pentru a pregăti tinerii lucrători în acest domeniu. Caracteristicile și natura profesiilor din cele două țări cu cea mai mare foamete pentru personal ar putea indica multe despre economiile Bulgariei și României. Acestea pot contribui la identificarea mai ușoară a problemelor și pot găsi modalități de soluționare a acestora prin intermediul cooperării transfrontaliere.

1. Practici de negociere, numire și reținere a personalului din Bulgaria și România

După identificarea potențialilor candidați după documente, mai ales dacă acest lucru a fost făcut prin anunțuri de locuri de muncă, aproape toate companiile au ca pas următor întâlnirea - interviuarea solicitanților și obținerea de cunoștințe inițiale despre personalitate și calitățile acestora. Este adesea cuplat direct cu negocierea condițiilor de lucru asupra celor mai importante clauze ale contractului de muncă - durata, salariul, responsabilitățile etc. O tendință și o oportunitate din ce în ce mai frecvent utilizată de companiile din Bulgaria este încheierea unui contract de muncă cu un acord de testare în temeiul art. 70, alin. 1 din Codul Muncii.



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



Clauza de probațiune se referă la dreptul părților de a evalua până la expirarea unei perioade fixe și limitate din punct de vedere juridic (3 sau 6 luni) măsura în care acordul atins în acest stadiu îndeplinește obiectivele predeterminate și în conformitate cu hotărârea lor de a lua măsurile corespunzătoare. În mod similar, companiile din Bulgaria, care angajează personal, negociază în prealabil și indică în contractul individual de muncă modalitățile și perioada de plată a remunerației. Potrivit art. 270, par. 2 din Codul muncii, remunerația se plătește în avans sau definitiv în fiecare lună de două ori, cu excepția cazului în care se prevede altfel în mod expres. În practică, era necesar să se negocieze în contractul de muncă o anumită dată (scadență) pe care se primește un salariu. Dacă aceasta este de exemplu în data de 15 a lunii, angajatorul trebuie să efectueze plata până la data respectivă, inclusiv pentru luna în cauză. Suma salariului și / sau a avansului poate fi transferată angajatului în numerar (de obicei după o semnătură pe salarizare) sau disponibilă în contul bancar al angajatului. Companiile mari plătesc aproape integral salariile angajaților prin transfer bancar. În contextul lipsei de personal adecvat, companiile recurg din ce în ce mai mult la oferirea de diferite scheme de prime pentru salarii și prestații sociale. În Bulgaria, programele de beneficii și recompense sociale sunt recunoscute ca fiind una dintre metodele cele mai eficiente pentru creșterea motivației angajaților, îmbunătățirea rezultatelor și a performanței companiei. Potrivit unui sondaj efectuat / National Survey 2016, accesul la diverse beneficii sociale și sportive afectează atractivitatea unei companii la fel de mult ca beneficiile financiare oferite angajaților săi. Rezultatele unui sondaj efectuat în 2016 în rândul a 15.793 de angajați din 58 de companii din 12 industrii din Bulgaria arată că, pentru aproape 94% dintre respondenți, beneficiile sociale sunt deosebit de importante pentru angajamentul lor față de companie. Aproape toți respondenții sunt uniți în legătură cu afirmația că stimulentele suplimentare sunt un factor cheie pentru a rămâne în compania în care lucrează, precum și pentru a atrage noi angajați. Nu numai pentru companiile mari sau multinaționale, beneficiile sociale reprezintă o condiție prealabilă importantă pentru atragerea și menținerea personalului de calitate, în special a tinerilor. Cupoane de masă, telefoanele mobile și transportul la muncă sunt considerate normale; unele companii mai inovatoare oferă o sală de gimnastică și un studio de yoga în birou, masaje gratuite în timpul orelor de lucru, un psiholog corporativ care ajută și la rezolvarea problemelor vieții personale. Angajaților li se oferă, de asemenea, acces liber la servicii medicale, o varietate de teambuildings, incluziune în diferite cauze sociale și inițiative în afara muncii. De foarte multe ori, angajatorul investește, de asemenea, în formarea angajaților săi pentru a-și crește calificarea, a dobândi abilități într-o limbă străină etc. În acest caz, o clauză obligatorie în contractul de muncă este de obicei inclusă pentru angajatul instruit pentru o anumită perioadă de timp, ca acesta să nu poate demisiona. Programele de formare profesională la locul de muncă sunt de asemenea disponibile angajaților prin intermediul angajatorului. Dincolo de beneficiile pur sociale, sunt oferite și bonusuri, legate de succesul în muncă. Acestea pot fi diferite, în funcție de procentajul vânzărilor sau de numărul de comenzi făcute, de exemplu. Companiile încă mai oferă în masă un bonus pentru sărbătorile de Crăciun și de Anul Nou - așa-numitul în trecut recent, un salariu suplimentar sau o anumită sumă de bani.



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



În ultimii ani, unele companii, în cea mai mare parte medii și mari, au început să ofere prime speciale unice, dacă angajatul lor a atras o nouă intrare în companie, un profesionist IT de înaltă calificare sau un contabil cu stăpânirea perfectă a două limbi străine. Din nefericire, angajatorul bulgar încă oferă beneficii sociale limitate ca o formă de atragere a angajaților care locuiesc într-o altă așezare. În România, în plus față de salariul lunar primit de angajat, bonusurile și beneficiile suplimentare de la angajatori (cel mai adesea în sectorul privat) devin tot mai populare. Cele mai comune stimulente oferite sunt bonurile de masă și medicale sau abonamentele de asigurări de sănătate. Bonusurile de eficiență sunt cele mai răspândite în sectorul vânzărilor și, în general, în toate domeniile în care rezultatele pot fi măsurate și cuantificate în mod obiectiv. Beneficiile non-financiare continuă să fie diversificate, companiile încearcă în mod constant să găsească soluții inovatoare pentru a motiva și spori loialitatea angajaților de care au nevoie cel mai mult. Există, de asemenea, stimulente legate de dezvoltarea carierei, oportunități de creștere rapidă în cadrul companiei, compensații pentru mutarea în alte țări sau în ceea ce privește furnizarea de formare, precum și abonamente familiale la serviciile medicale. Din ce în ce mai multe întreprinderi din România le permit angajaților să lucreze de la domiciliu o zi pe săptămână sau să le ofere posibilitatea unor ore de lucru flexibile, atâta timp cât dovedesc că au lucrat opt ore pe zi.

2. *Competențele interculturale, o componentă importantă pentru realizarea pe piața forței de muncă*

Necunoașterea caracteristicilor culturale ale diferitelor piețe face dificilă dezvoltarea unor oferte și pachete turistice de calitate, pregătirea personalului și abordarea adecvată. Lipsa competențelor în domeniul turismului este legată de nevoia crescândă de competențe interculturale de a lucra cu clienți, colegi și angajați într-o lume în proces de globalizare. Foarte importante sunt aceste competențe pentru lucrătorii mobili, cum ar fi cei care lucrează în turism și în sectorul culinar, în special pentru a-și extinde cunoștințele și pentru a-și îmbunătăți abilitățile de a lucra cu oameni din diferite culturi.

Principalele provocări și probleme legate de comunicarea interculturală și serviciile turistice sunt:

- Lipsa abilităților de limbi străine ale personalului - deși lumea este globalizată, iar învățarea limbilor străine a intrat permanent în curriculum, în Bulgaria și România există încă oameni care nu au cunoștințe comunicative nici măcar într-o limbă străină. Lucrătorii îmbătrâniți, pe de o parte, nu au cunoștințe de limbi străine, deoarece învățarea limbilor occidentale nu era acoperită atunci când erau elevi, dar au cunoștințe de bază slabe de limbă rusă. Pe de altă parte, tinerii au predominant limba engleză la nivel tehnic, ceea ce nu este suficient pentru comunicarea directă. Interesul pentru liceele profesionale în turism este în principal de către studenți cu un nivel scăzut de succes și o motivație slabă pentru dezvoltare și nu sunt bine pregătiți în limbi străine. Lipsa bunei cunoașteri a unei limbi străine reprezintă o barieră majoră în calea ocupării forței de muncă mobile;



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



- Necunoașterea caracteristicilor culturale ale diferitelor piețe, care împiedică dezvoltarea ofertelor și pachetelor turistice de calitate și colaborarea cu clienții străini - ignorarea caracteristicilor culturale ale clienților, gusturile lor, temperamentul, convingerile religioase specifice pot duce la situații conflictuale sau incomode și chiar la un scandal. Este util ca angajații mobili să cunoască caracteristicile culturale ale țării în care aceștia merg la locul de muncă și chiar zona specifică, astfel încât să poată comunica în mod adecvat și fără conflict;
- Formarea insuficientă a personalului - puține companii au programe proprii și alocă fonduri pentru formarea și dezvoltarea resurselor umane, în special în industria dinamică a turismului, unde angajarea temporară a personalului nu implică investiții pentru modernizarea și îmbunătățirea competențelor;
- Experiență redusă în lucrul cu clienții străini - ocuparea forței de muncă prin mobil oferă posibilitatea acumulării de experiență în lucrul cu clienții străini. Pentru ca întreprinderea să reușească, este necesar ca angajatul să cunoască în avans caracteristicile naționale și religioase ale clienților;
- Mobilitate slabă și lipsa practicilor de schimb de personal cu partenerii străini - mulți dintre angajatorii din regiunea transfrontalieră nu au încredere în personalul din alte țări. Numai în ultimii cinci ani, stațiunile mai mari au angajat angajați străini din cauza unui deficit de forță de muncă. Încă nu se vorbește de schimburi de personal, în special în regiunea transfrontalieră a României - Bulgaria, datorită caracteristicilor similare ale pieței muncii, sezonității identice a serviciilor turistice și deficitului general de personal;
- Lucrătorii migranți sunt o soluție potențială convenabilă pentru mulți angajatori, dar diferențele culturale în echipă trebuie să fie abordate în mod adecvat - angajatorii din Bulgaria și România nu sunt pregătiți să angajeze imigranți deoarece nu au beneficiat de pregătire adaptivă și nu au dobândit experiență. În cazul în care decizia la nivel de stat este ca migranții să aibă reședința permanentă în ambele țări, va fi necesară colaborarea cu întreprinderea pentru angajarea și lucrul cu migranții;
- Procesul de recunoaștere și validare a competențelor nu a fost încă suficient dezvoltat - Validarea competențelor între două țări este dificilă și nu este aplicabilă în prezent.

Angajatorii înșiși decid dacă să angajeze un angajat care a dobândit experiență și abilități în timpul angajării anterioare și să le recunoască.

Cele mai importante competențe interculturale pentru cei care lucrează în turism în general pot fi:

- Abilități de comunicare - stăpânirea a cel puțin unei limbi străine și ținând seama de specificul comunicării, caracteristic culturii respective (ton, expresie, poziție corporală);
- Conștientizarea și sensibilitatea interculturală - respectarea și înțelegerea nevoilor, drepturilor, credințelor, obiceiurilor și tradițiilor oamenilor din alte culturi;
- Lucrul într-o echipă interculturală, abilități de adaptare la schimbare și mediu de lucru, empatie



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



- Calități personale: politețe, atitudine pozitivă, dorință de a ajuta și rezolva probleme, empatie, încredere în sine, entuziasm, perseverență, răbdare și tact, discreție, gândire inovatoare, abilități decizionale.

Aceste abilități soft sunt universale și, dacă sunt predate și aplicate, ele pot fi utile în orice industrie.

IV. Resurse pentru autoevaluare

Test pentru autoevaluare

Acest chestionar măsoară încrederea dvs. de sine și în lumea înconjurătoare.

Scop: Stabilirea nivelului de autoevaluare - insuficient de mare; echilibrată; insuficient de scăzut.

Descriere: Testul este pentru diagnosticarea expresă. Conține 10 întrebări / afirmații potrivit cărora persoana investigată are posibilitatea de a marca unul dintre cele două sau trei răspunsuri propuse. Fiecare răspuns conferă un anumit punctaj.

1. Cât de des vă îngrijorați că nu trebuia să spuneți sau să faceți ceva?

a/ Foarte des

b/ Câteodată

2. Când comunică cu o persoană strălucitoare și spirituală, tu?

a/ Te străduiești să-l învingi în istețime

b/ Nu te-ai concura, ba chiar îi dai ceea ce mu se cuvine și părăsești discuția

3. Alegeți una dintre opiniile care vă este mai apropiată:

a / Ceea ce majoritatea consideră noroc, este de fapt rezultatul unei muncii grele

b / Succesul depinde adesea de coincidența întâmplătoare a circumstanțelor

c / Într-o situație complexă, principalul lucru nu este încăpățânarea sau norocul, a persoana care poate să-l îmbuneze sau să-l aline

4. Vi s-a arătat caricatură sau o parodie despre dvs., iar dvs.:

a / Veți râde și vă veți bucura că e ceva original despre dvs.

b / Veți încerca să găsiți ceva amuzant în partenerul dvs. ca să râdeți de el

c / Veți fi ofensat, dar nu o veți arăta

5. Sunteți mereu în grabă, nu aveți suficient timp sau faceți o muncă care depășește capacitățile unei persoane:

a / Da

b / Nu

ATP
Centrul de formare profesională



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



6. Alegeți un parfum cadou pentru prietena ta / prieten și veți cumpăra:

- a / Parfum care vă place
- b / Parfum pe care credeți că-i va place
- c / Parfum care a fost recent promovat

7. Vă place să vă imaginați situații diferite în care vă comportați diferit decât comportamentul obișnuit:

- a / Da
- b / Nu
- c / Nu pot să estimez

8. Ești afectat atunci când colegii tăi (în special tinerii) obțin mai mult succes decât tine:

- a / Da
- b / Nu
- c / Nu știu

9. Vă face plăcere să vă opuneți cuiva:

- a / Da
- b / Nu
- c / Nu știu

10. Închideți ochii și imaginați una dintre cele trei culori: gri deschis, galben, roșu. Care va plăcut mai mult:

- a/ Gri deschis
- b/ Galben
- b/ Roșu

Autoevaluarea este compusă din trei componente - 1. Cognitiv (auto-cunoaștere); 2. Atitudine emoțională (valoare emoțională față de tine); 3. Comportamentală (disponibilitatea de a acționa). Autoevaluarea este cunoașterea de sine, atitudinea emoțională față de tine și atitudinea regulatoare. Există diverși factori care influențează autoevaluarea, de exemplu:

- 1. Inteligența - oamenii cu inteligență scăzută au o idee difuză despre ei înșiși.



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



2. Vârsta - la o vârstă fragedă copilul are o autoevaluare difuză, este identificat cu cel mai apropiat împrejurimi, evaluările sale sunt influențate în principal de alții.
3. Temperament - oamenii introvertiți au o stima de sine mai adecvata decât extrovertiții, introversiunea tinde deseori sa scadă stima de sine, in timp ce la extrovertiții este adesea crescuta.
4. Nivelul revendicărilor - indivizii egocentrice au o înaltă stima de sine.
5. Statutul social al personalității. Bună cunoaștere de sine. Puteți găsi o cale de ieșire din orice situație conflictuală și critică.

Cheie pentru calcularea rezultatelor:

No întrebare	Răspuns „A“	Răspuns „B“	Răspuns „C“
1	1 punct	3 puncte	-
2	5 puncte	1 punct	-
3	5 puncte	1 punct	3 puncte
4	3 puncte	4 puncte	1 punct
5	1 punct	5 puncte	3 puncte
6	5 puncte	3 puncte	1 punct
7	1 punct	5 puncte	3 puncte
8	1 punct	5 puncte	3 puncte
9	5 puncte	1 punct	3 puncte
10	1 punct	3 puncte	5 puncte

Evaluarea rezultatelor:

Fiecare răspuns primește un anumit punctaj în funcție de cheie. Se adună punctajele din toate răspunsurile și se efectuează o verificare pe trei scări / niveluri de autoevaluare:

De la 50 până la 38 puncte

Nivel ridicat de satisfacție personală / respect de sine și încredere în sine. O nevoie pronunțată de a domina alții. "Eu" foarte dezvoltat și activ care urmărește să demonstreze, să accentueze și să impună opinii și acțiuni. Indiferența față de evaluările mediului și, în același timp, dorința de a critica alții. Cu cât obțineți mai multe puncte, cu atât personalitatea se apropie de definiția "Mă iubesc cel mai mult!". Atitudine extrem de serioasă față de meritele proprii, care sunt hiperbolizate și exagerate. Respingerea opiniei externe și intoleranță la observațiile critice. Abilitatea de a proteja "Eu"-ul prin orice mijloace, inclusiv cu minciuni pe față. Există deficite în aptitudinile sociale, problemele de comunicare și tulburările de adaptare socială. Lucrează greu



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



De la 37 până la 24 puncte

Echilibrat "Eu", trăiește în acord cu el însuși, încrezător în propriile sale forțe și abilități. Echilibrat în evaluarea dvs. și a altora. Flexibil. Are abilitatea de a găsi o soluție în situații dificile, atât în ceea ce privește gândurile și emoțiile proprii, cât și în comunicare. Autoevaluare echilibrată / normală. El își păstrează propriul "sine", afirmându-se, dar fără consecințe negative. Categorie tip de personalitate asertiv. El este capabil să obțină sprijinul altora, capabil să trăiască și să lucreze într-o echipă.

De la 23 până la 10 puncte

Nemulțumirea față de propria personalitate (intelect, abilitate, realizare, aspect, vârstă, sex etc.). Incertitudine, frică, pasivitate, evitabil, nivel ridicat de anxietate, prag scăzut al rezistenței la stres, emoții neechilibrate, așteptări inadecvate, naivitate, încredere, altruism, impuls puternic, perfecționism.

Surse utilizate

<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>

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 represent the official position of the European Union.