



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



РУМЪНСКО ПРАВИТЕЛСТВО



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



БЪЛГАРИЯ
ДОБРИЧ
ТЕРИТОРИАЛНА ОРГАНИЗАЦИЯ
ЗА РАЗВИТИЕ



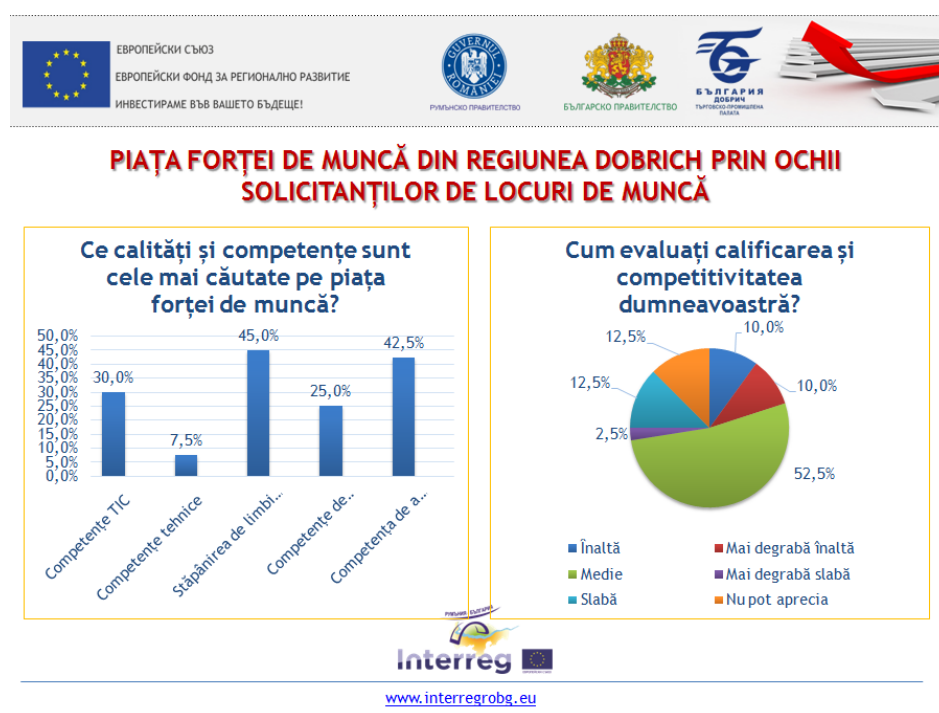
Seminar

PLANUL DE LUCRU PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ DURABILE ȘI MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ DIN TERITORIUL TRANSFRONTALIER REGIUNEA DOBRICH - CONSTANȚA BALCHIK, 20, 21, 22 Iunie 2018

Proiect "Servicii și inițiative comune pentru ocuparea forței de muncă durabile și mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră a regiunii Dobrich și a județului Constanța" (LABMOBILE), 16.4.2.026/2017 eMS cod: ROBG - 158



www.interregrobg.eu

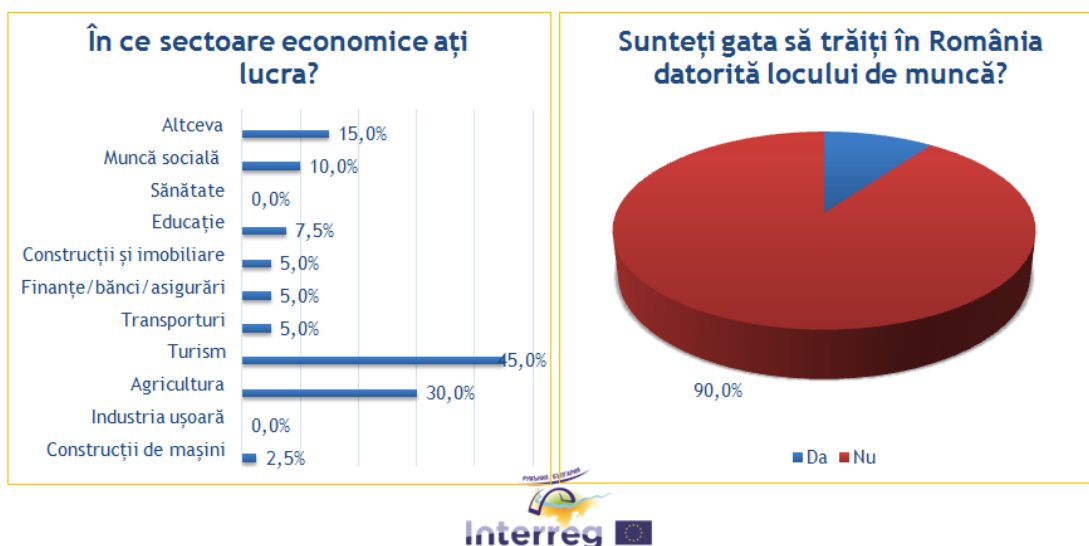


Potrivit șomerilor, printre calitățile și competențele cele mai căutate pe piața muncii sunt cunoașterea unei limbi străine (45%). Rezultatul este explicabil datorită internaționalizării economiei, apariției investitorilor străini, căutării piețelor internaționale etc. În al doilea rând, cu 42,5%, respondenții au pus competența de a se lucra într-o echipă. Acesta este un semn bun de

conștientizare a nevoii de competențe sociale specifice care sunt legate de lucrul cu ceilalți. De aceea, 25% indică abilități de comunicare așa cum sunt cerute pe piața forței de muncă. Aproape 1/3 dintre șomeri indică competențele TIC ca fiind solicitate de către angajatorii. În mod evident, sunt disponibile din ce în ce mai puține locuri de muncă care nu necesită prezența competențelor digitale. Cu mare siguranță, se poate presupune că importanța acestora va crește. Apreciind calificarea și competitivitatea acestora pe piața forței de muncă, răspunsul cel mai frecvent dat de 52,2% dintre respondenți au fost „medie“. Această căutare pentru mediocritate ar putea fi văzută ca un răspuns automat, fără a aprofunda întrebarea. Posibilitățile de răspuns rămase sunt distribuite relativ uniform, doar 2,5% dintre respondenți identificându-și calificările drept "destul de scăzute".



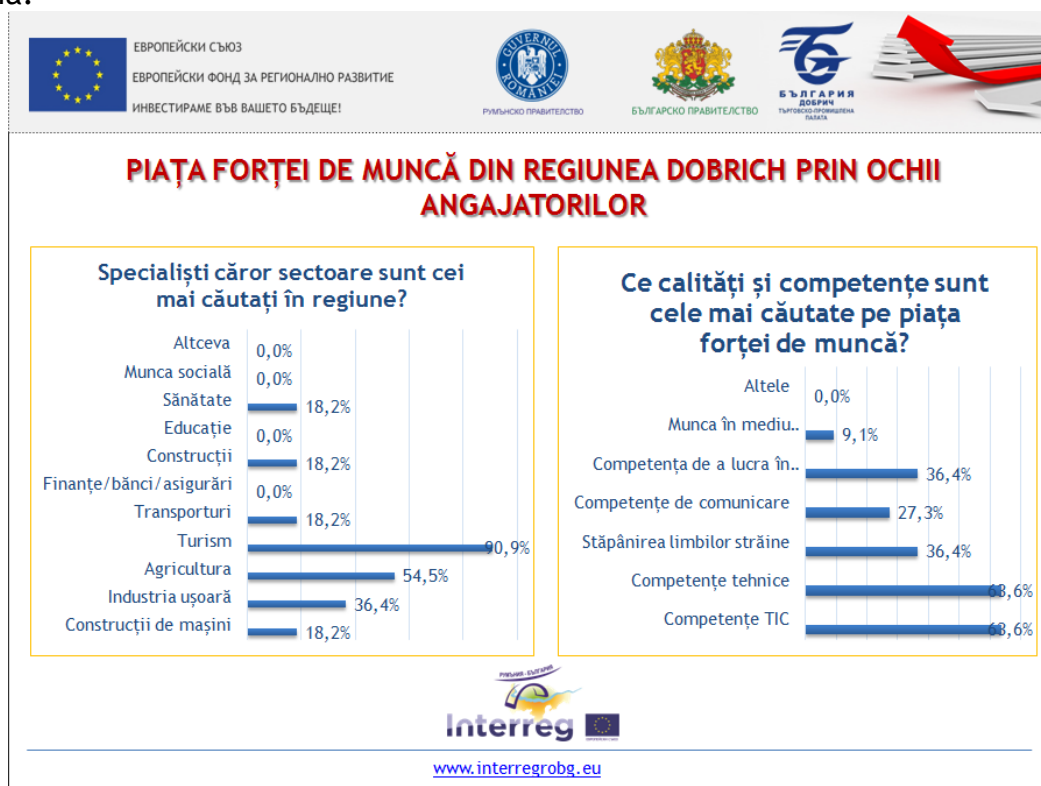
PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ DIN REGIUNEA DOBRICH PRIN OCHII SOLICITANȚILOR DE LOCURI DE MUNCĂ



www.interregrobg.eu

În ceea ce privește preferințele respondenților pentru sectoarele economice în care acestea ar lucra, turismul și agricultura reprezintă primele două locuri cu 45% și respectiv 30%. Acest rezultat este destul de natural, având în vedere că aceste sectoare sunt cele mai dezvoltate în zonă. Ele generează cele mai multe locuri de muncă. Multe dintre ele sunt, din păcate, de natură sezonieră și nu implică un loc de muncă mai îndelungat. Având în vedere că studiul de față se desfășoară în legătură cu posibilitățile de mobilitate a forței de muncă de ambele părți ale frontierei dintre Bulgaria și România, acest rezultat implică potențialul de "schimb" a angajaților. Al treilea și al patrulea loc în acest clasament special sunt munca socială cu 10% și educația cu 7,5%. Aceste rezultate corespund dorinței unei mari părți a șomerilor de a lucra în structuri de stat sau municipale în ceea ce privește ambele sfere. În mod

corespunzător, cu procent egal de 5% sunt construcțiile și imobiliarele, sectorul financiar (băncile, companiile de asigurări) și transporturile. Cea mai puțin preferată este construcția de mașini - 2,5%, ceea ce este destul de descurajator pentru potențialii investitori din regiune care intenționează să înființeze întreprinderi în acest sector. De asemenea, este demn de remarcat faptul că niciunul dintre respondenți nu a indicat sfera sănătății și a industriei ușoare. Putem să căutăm o explicație atât în absența calificării medicale necesare, care este specializată și de lungă durată, cât și prin dezvoltarea insuficientă a industriei ușoare și de prelucrare. La întrebarea directă cu privire la disponibilitatea șomerilor de a locui în România datorită locului de muncă, 90% dintre respondenți se opun cu fermitate. Respondenții care au răspuns negativ la întrebare, au indicat următoarele motive: nu vreau să lucrez în străinătate (4); nu-mi place acolo; nu vreau să părăsesc țara (3); nu-mi place ca destinație; țara nu este interesantă; am copii mici (3); nu am posibilitatea, nu am contacte; nu am suficiente informații despre situația de acolo; nu cunosc limba, bariera lingvistică (7); familia mea este aici (3), etc. Respondenții afirmă că ar merge în cazul în care remunerarea este mai bună decât în Bulgaria.

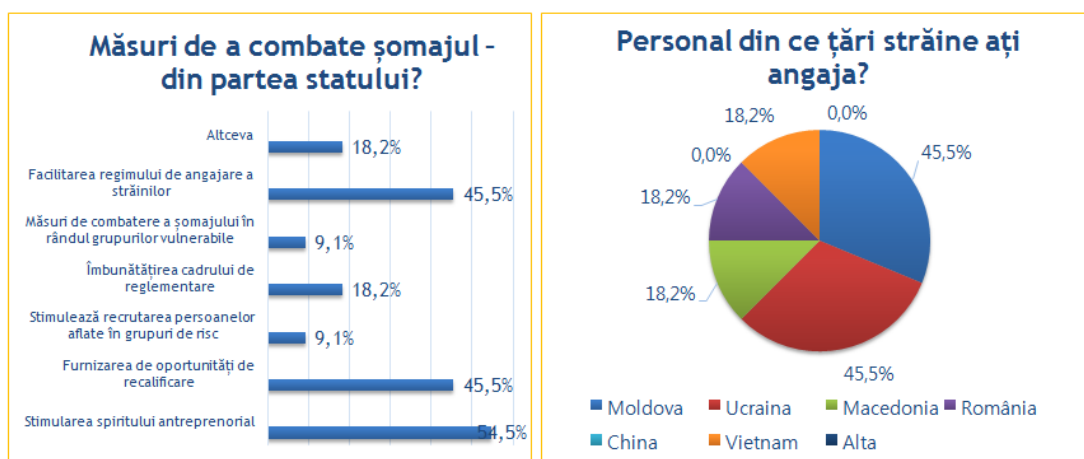


Împărtășind opinia lor cu privire la cei mai căutați de către angajatori specialiști în regiune, reprezentanții locali de afaceri au clasat pe primele trei locuri: turism cu 90,9%, agricultură cu 54,5% și industria ușoară cu 36,4%. Urmează cu procent egal de 18,2% construcții, transporturi, construcții de mașini și asistență medicală. Într-o mare măsură, există o coincidență în opiniile angajatorilor și ale solicitanților de locuri de muncă.

Ca cele mai căutate calități pe piața forței de muncă cu 63,6%, reprezentanții companiilor indică competențele tehnice și competențele în domeniul tehnologiilor informației și comunicațiilor. Urmează competențele de lucru în echipă și stăpânirea limbilor străine cu 36,4%, și competențe de comunicare cu 27,3%. Nu în ultimul rând, 9.1% sunt competențele de a lucra într-un mediu multicultural.



PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ DIN REGIUNEA DOBRICH PRIN OCHII ANGAJATORILOR



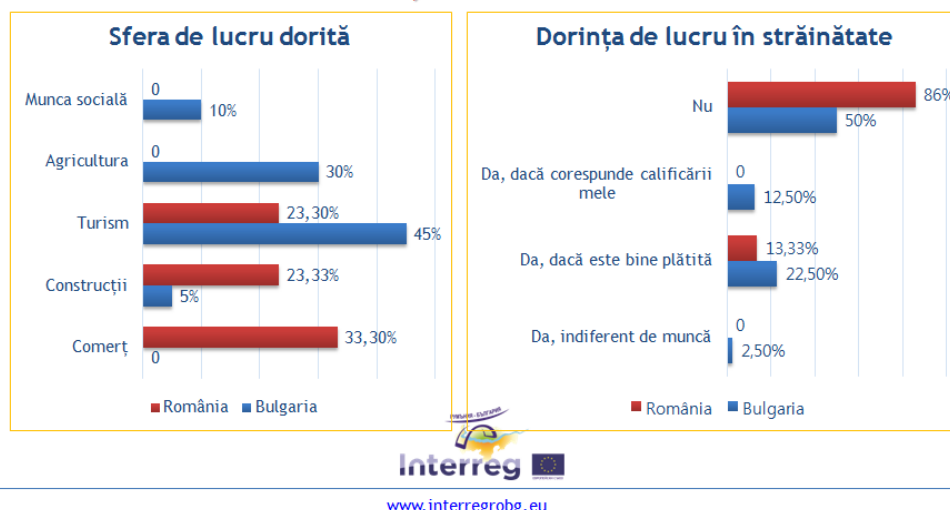
www.interregbgr.eu

Evaluând măsurile de combatere a șomajului care pot fi întreprinse de stat, 45,5% dintre reprezentanții afacerilor chestionați indică facilitarea regimului de angajare a străinilor și oferirea de oportunități de precalificare. În timp ce a doua măsură necesită fonduri suplimentare din buget, prima ar trebui să facă modificări cadrului juridic existent pentru angajarea străinilor și pentru dobândirea cetățeniei bulgare.

Cea mai mare pondere a preferințelor pentru recrutarea de către angajatorii bulgari sunt cetățenii Republicii Moldova și ai Ucrainei, care au același procent de 45,5%. Sunt urmați de Macedonia, România și Vietnam cu 18,2%. Explicația acestui interes pentru diferiții lucrători din diferite țări poate fi clarificată într-un mod diferit. În Moldova, Ucraina și Macedonia trăiesc oameni care au rădăcini bulgare și relativ mai ușor ar putea depăși bariera lingvistică. România este preferată, pe de o parte, datorită vecinătății sale, dar pe de altă parte datorită numeroșilor turiști români care vizitează țara noastră în calitate de turiști și ar fi bucuroși să fie serviți de către compatrioții lor.



PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ DIN REGIUNEA TRANSFRONTALIERĂ PRIN OCHII SOLICITANȚILOR DE LOCURI DE MUNCĂ



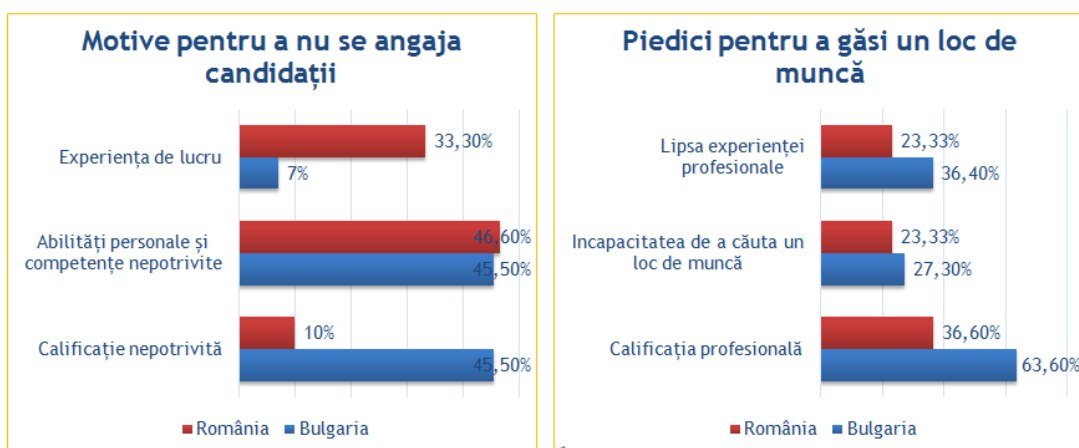
Interesante sunt datele despre sferele dorite unde șomerii de pe ambele maluri ale frontierei caută realizarea lor profesională. Aici trebuie să remarcăm lipsa unei corespondențe absolute între datele obținute în timpul anchetei. Este demn de remarcat că cel mai dorit sector pentru respondenții bulgari este turismul, care este

menționat de 45% dintre aceștia, în timp ce pentru respondenții români este sectorul comercial indicat de către 33,3% dintre aceștia. Cel de-al treilea sector pe care îl putem compara este cel al construcțiilor, care este preferat ca sferă de realizare de către 23,3% dintre români și doar de 5% dintre bulgari. Și aici s-ar putea face studii suplimentare cu privire la motivele unei astfel de neconcordanțe, dintre care unul ar putea fi procentul ridicat al "sectorului gri" din industria construcțiilor din Bulgaria.

Având în vedere obiectivele proiectului, s-a făcut o comparație și în ceea ce privește dorința solicitanților de locuri de muncă din ambele regiuni transfrontaliere de a lucra în străinătate. Motivele pentru dorința sau respingerea mobilității într-o țară apropiată de teritoriu, dar și ca nivel de trai și mentalitate sunt extrem de interesante de analizat. Din datele obținute în ambele sondaje, este clar că munca în străinătate este în general preferată de solicitanții de locuri de muncă, în principal din cauza diferențelor semnificative de salarizare care ar putea fi obținute într-o altă țară. Pe baza acestor răspunsuri, putem presupune că, având în vedere salariile mai mari din România, probabilitatea ca bulgarii preferă să lucreze acolo este mai mare decât muncitorii și angajații români să se îndreapte spre Bulgaria. Cu toate acestea, datele arată că o parte semnificativă a celor chestionați nu exprimă preferința pentru această posibilitate de a se realiza profesional. Răspunsul "Nu", la întrebarea "Vrei să lucrezi în străinătate?" au indicat 86% dintre respondenții români și 50% dintre bulgari. Este evident că interesul bulgarilor de a lucra în străinătate este aproape de două ori mai mare decât cel al românilor, dar este direcționat către țările din Europa de Vest și aproape deloc în România.



PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA TRANSFRONTALIERĂ DIN PUNCTU L DE VEDERE AL ANGAJATORILOR



În ceea ce privește motivele pe care angajatorii le consideră importante pentru nu a angaja candidați, diferențele de aici sunt mai interesante de analizat. Potrivit angajatorilor români, cel mai important factor de refuz este experiența de muncă, în timp ce pentru bulgari aceasta este calificarea nepotrivită. Ambele grupuri de respondenți au indicat cu aproape același procent calități și abilități personale nepotrivite ca factor non-angajare.

Evaluând piedicile cu care se confruntă persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din perspectiva angajatorilor, rezultatele sunt în mare măsură corelate cu datele discutate mai sus.

Diferențele dintre angajatorii români și bulgari se observă, de asemenea, în ceea ce privește importanța pe care o acordă diferitelor calități pe care trebuie să le aibă solicitanții de locuri de muncă. Pentru români, acestea sunt competențele de comunicare, eficiență și flexibilitate, în timp ce pentru bulgari sunt competențele tehnice, competențele TIC și cele lingvistice.

Având în vedere obiectivul proiectului, disponibilitatea angajatorilor din ambele țări de a angaja străini este de o importanță deosebită. Comparatia arată că firmele bulgare sunt mai pregătite să angajeze străini. Doriința lor de a face acest lucru au declarat-o aproape 55% față de doar 30% dintre români. Este demn de remarcat faptul că angajatorii români tind să angajeze în cea mai mare parte lucrători din China și Pakistan și nu din Bulgaria și Moldova. Angajatorii bulgari vor angaja oameni din Moldova, Ucraina și Macedonia. 18,2%, iar 18,2% dintre respondenți ar fi, de asemenea, interesați să angajeze persoane din România. Piedicile în calea angajării străinilor includ o barieră lingvistică și cerințe administrative birocratice pentru țările din afara Uniunii Europene, dar nu în ultimul rând adaptarea dificilă a cetățenilor străini.

În ceea ce privește modul în care angajatorii din ambele părți ale frontierei caută angajați, aceasta impresionează faptul că angajatorii bulgari se bazează în mare măsură pe intermediarii de pe piața forței de muncă, și anume pe intermediari privați. Pentru angajatorii români, paginile web specializate sunt cele mai utilizate, precum și locurile de muncă vacante în diverse ediții electronice și tipărite. Angajatorii bulgari au încredere mult mai mare în recomandările și cunoștințele personale decât angajatorii români.



Probleme identificate ale principalelor grupuri țintă pe piața muncii din regiunea transfrontalieră Dobrich - Constanța:

- Nemulțumirea față de nivelul de educație și calificarea angajaților;
- Disparitate între cerințele postului și calificarea / formarea candidatului;
- Lipsa de pregătire pentru a angaja angajați din alte țări. Motive: o comunicare mai ușoară cu personalul local, o mai mare birocrație pentru angajarea personalului străin, bariere interculturale). Promtitudinea de a recruta din alte țări, în două cazuri: 1. doar din țări în care nivelul de salarizare este mai mic decât local și 2. doar angajații (inclusiv din România) dețin calificările necesare profesionale înalte;
- Lipsa de specialiști și muncitori bine pregătiți și calificați în anumite sectoare industriale și activități de identificare structurală (de exemplu, în sectorul ospitalității și al restaurantelor).

Șomerii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă:

- Nivel scăzut de pregătire profesională împotriva cerințelor foarte înalte ale angajatorilor;
- Discrepanța dintre salariile așteptate ale solicitanților și cele oferite de angajatori;
- Adaptabilitate și flexibilitate insuficiente în comportamentul lor pe piața muncii.
- Împotrivire față de schimbare, pasivitatea, dependența de locul de reședință, lipsa mobilității - chiar mai puternică decât aspectul financiar. Obstacole în

calea mobilității - nu stăpânește o limbă străină, cunoașterea insuficientă a țării străine;

- Activitate insuficientă în căutarea oportunităților de îmbunătățire a calificării profesionale. Motive: lipsa de informații despre astfel de oportunități, amplasarea necorespunzătoare a cursului sau timpul inadecvat de a se desfășura;
- Preferințele pentru locurile de muncă din administrația de stat față de cele din economia locală privată.

Instituțiile de învățământ:

- Discrepanță semnificativă între nevoile economiei reale și profilul profesional al specialiștilor instruiți în școlile profesionale; Relația întreruptă între mediul de afaceri și educație.

Agenții de intermediere pentru găsirea unui loc de muncă - de stat și private:

- Neconcordanța dintre canalele folosite de persoanele care caută un loc de muncă pentru a avea acces la informațiile de care au nevoie (media / online / social media) față de cele utilizate de agenții.

Măsurile posibile pentru soluționarea problemelor identificate și creșterea gradului de ocupare a forței de muncă în regiunea transfrontalieră Dobrich-Constanța:

- Promovarea oportunităților de locuri de muncă, care sunt disponibile în țara vecină, inclusiv prin crearea de directoare specializate, care cuprind toate informațiile necesare pentru solicitanții de locuri de muncă și care sunt disponibile on-line;
- Creșterea gradului de conștientizare a condițiilor de viață și a stilului de viață, precum și a situației pieței muncii din țara vecină. În procesul de colectare și furnizare de informații ar trebui să fie implicate servicii de ocupare a forței de muncă dar și autoritățile locale, care ar putea avea un loc anume pe site-urile lor, dedicat oportunităților de angajare pentru solicitanții de locuri de muncă din alte țări;
- Facilitarea regimului de recrutare pentru angajații din alte țări - modificări ale legislației existente privind angajarea străinilor. Avem nevoie de o mult mai bună coordonare între administrațiile de muncă din Bulgaria și România, care ar putea iniția modificări în legislația relevantă și nu în ultimul rând pentru a stabili legături mai strânse de cooperare. Acest lucru ar putea fi realizat prin organizarea de reuniuni comune bilaterale de lucru, conferințe și de formare, care ar putea implica în principal, reprezentanți ai administrației de muncă, dar și din alte părți interesate.
- Stimulentele de stat pentru antreprenariat și, în special, inițiative comune în domeniul antreprenariatului în regiunea transfrontalieră, companii mixte bulgaro-române, precum și grupuri de firme din raionul Dobrich și județul Constanța;
- Creșterea și diversificarea oportunităților de obținere și îmbunătățire a calificării profesionale;
- Promovarea beneficiilor îmbunătățirii continue a abilităților profesionale și competențelor (învățarea de-a lungul vieții) dată fiind dinamica pieței forței de muncă;

- Acordând mai multă atenție îmbunătățirii așa numitelor - competențe-cheie, extrem de necesare și relevante pentru situația actuală de pe piața forței de muncă. O contribuție esențială la dobândirea și îmbunătățirea continuă a acestor competențe este includerea studiilor lor în programele de învățământ secundar și terțiar.
- Oportunități mai mari pentru obținerea unui sprijin specializat, adică consiliere pentru orientarea în carieră și dezvoltarea carierei. Aici, din nou, trebuie să vorbim despre politica de stat pentru a oferi condiții pentru îndrumarea în carieră și dezvoltarea carierei.
- O mai mare orientare practică a formării profesionale; realizarea programelor practice de învățare mai lungi într-un mediu de lucru real;
- Introducerea educației duale ca singura formă de învățământ profesional;
- O coordonare mai eficientă între învățământ, organizații, întreprinderi și guvernele locale de formare pentru a îmbunătăți climatul de afaceri, reducerea ocupării informale, crearea de lucrători calificați în profesii și domenii cu potențial de creștere;
- Conectarea politicilor la nivel local și național în domeniul educației cu necesitățile reale ale pieței muncii;
- Realizarea unui sondaj proactiv privind nevoile angajatorilor de personal calificat, pentru a permite instituțiilor de învățământ să dezvolte cadre adecvate căutării;
- Stabilirea programelor regionale de calificare adaptate la specificul regiunii;
- Realizarea unei politici de angajare mai active; elaborarea programelor municipale de ocupare a forței de muncă care ar răspunde mai adecvat la condițiile specifice ale municipiului respectiv;
- Creșterea eficienței și implicarea unei politici guvernamentale mai durabile pentru a încuraja angajatorii să recruteze șomeri, în special tineri profesioniști, străini.

Recomandări pentru crearea de locuri de muncă durabile și a mobilității forței de muncă pe teritoriul regiunii transfrontaliere Dobrich - Constanța:

- Stabilirea unui sistem eficient de prognozare periodică pe termen mediu și lung a nevoilor transfrontaliere de afaceri în ceea ce privește calificările și cunoștințele, abilitățile și competențele personalului.
- Să încurajeze crearea de parteneriate transfrontaliere între școlile profesionale, organizațiile patronale și organisme de conducere pentru a face schimb de bune practici și de planificare. Un astfel de parteneriat depinde în mare măsură de motivarea părților interesate. Această motivație ar putea fi sporită considerabil prin inițierea unor programe regionale de formare transfrontalieră comună și de ocupare a forței de muncă;
- Instituțiile locale și de stat interesate din Bulgaria și România trebuie să contribuie la crearea unei mobilități mai mari pentru persoanele care se află în formare sau ocupație în afara locului de reședință - organizarea de campanii de informare privind condițiile de muncă din țara vecină;
- Creșterea gradului de conștientizare a condițiilor de muncă în regiunea transfrontalieră - efectuarea de studii periodice privind ocuparea forței de

muncă și problemele vocaționale, care să caute în mod anume opiniile tuturor părților interesate din ambele regiuni;

- Crearea unui program pilot special pentru schimbul de lucrători pentru zona transfrontalieră pentru activități economice, care sunt solicitați într-o regiune, iar în cealaltă există un "surplus" de personal calificat;
- Căutați oportunități de a sincroniza programele de formare pentru obținerea de calificări profesionale. În acest fel, persoanele care au fost instruite în respectiva profesie trebuie să primească atât documente de calificare profesională, conform standarde românești și bulgare;
- Să organizeze un transport permanent pe distanțe lungi pentru a fi folosit de lucrătorii angajați de companiile de pe ambele maluri ale frontierei pentru a se deplasa de la domiciliul lor la locul de muncă și viceversa;

Având în vedere caracteristicile culturale diferite ale persoanelor care trăiesc în ambele regiuni, să se organizeze și să se desfășoare periodic evenimente culturale comune pentru a explora vecinii. În acest fel cunoașterea se va întâmpla în mod natural, iar contactele personale create pot deveni cu ușurință profesionale.