



UNIUNEA EUROPEANĂ
FONDUL EUROPEAN PENTRU
DEZVOLTARE REGIONALĂ
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



Camera de Comerț și
Industrie Bulgaro-Romana



Asociația pentru Dezvoltare
Durabilă Slatina

**Proiectul „VISA - Agenție de mobilitate transfrontalieră a forței de muncă”
eMS ROBG-147**

RAPORT

de la

**Studiu privind ocuparea forței de muncă și mobilitatea
forței de muncă,
în cadrul proiectului nr. 16.4.2.098 "VISA - Agenția
transfrontalieră de mobilitate a muncii " finanțat prin Programul
de cooperare transfrontalieră INTERREG V-A România-
Bulgaria 2014 - 2020"**

INSTITUTUL NAȚIONAL AL PATRIMONIULUI CULTURAL

adresa: or. Blagoevgrad, str. "Krastyo Asenov" nr. 6, tel. 0888 74 70 50, e-mail:
valya_bl@abv.bg, CUI / Bulstat: 176976531, reprezentată de Stoyan Kungalov

contract de servicii cu obiectul:

Studiu privind ocuparea forței de muncă și mobilitatea forței de muncă, proiectul nr.
16.4.2.098 "VISA - Agenția transfrontalieră de mobilitate a muncii" finanțat prin Programul
de cooperare transfrontalieră INTERREG V-A România-Bulgaria 2014 - 2020"



www.interregrobg.eu

CONȚINUT

Introducere - obiectivele raportului și metodologia studiului	3
---	---

PARTEA I

1. Mobilitatea forței de muncă în contextul european	5
2. Tendințe de dezvoltare social-economică; perspectivele curente și viitoare pe piața muncii și mobilitatea forței de muncă.....	7
3. Indici sociali și economici ai districtelor și județelor din regiunea transfrontalieră	9
4. Nevoile angajatorilor de forță de muncă, dispoziții de angajare a salariaților din țara vecină.....	21
5. Politici, strategii și planuri la nivel național/regional și local în domeniul ocupării forței de muncă, mobilității și calificării forței de muncă.....	25

PARTEA II

1. Legislație și practici obișnuite în legătură cu forța de muncă, piața de muncă și mobilitatea de muncă din Bulgaria și România.....	37
2. Salarii, niveluri de salarizare	67
3. Practici locale în angajarea forței de muncă.....	77

ANEXE:

1. Rezultatele studiului - anchetă desfășurată printre angajatori din regiunea transfrontalieră.....	82
2. Lista celor mai populare motoare de căutare on-line în România și Bulgaria, pentru căutarea unui loc de muncă	90
3. Lista cu contactele instituțiilor centralizate și locale guvernamentale implicate în problemele pieței forței de muncă.....	92
4. EURES - Portalul Mobilității Europene Pentru Ocuparea Forței De Muncă.....	97
5. Lista cu contacte ale instituțiilor care oferă educație profesională în regiunea transfrontalieră.....	100
6. Universități și facultăți ale universităților centrale cu localizare în regiunea transfrontalieră.....	153

Surse.....	160
------------	-----

INTRODUCERE - OBIECTIVELE RAPORTULUI ȘI METODOLOGIA STUDIULUI

Prezentul raport cuprinde un rezumat al rezultatelor studiului desfășurat în cadrul proiectului, privind realizarea unei instituții specializate de ocupare a forței de muncă și mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră România - Bulgaria. Obiectivul studiului a fost strângerea și sistematizarea informațiilor privind starea și tendințele de dezvoltare a pieței de muncă și, în particular, în zona transfrontalieră, problemele și perspectivele cu care se confruntă și pe care le are mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră.

Ca rezultat al analizei efectuate, în raport sunt prezentate:

- ✚ perspectivele curente și de lungă durată ale pieței muncii și a mobilității de muncă în cele două țări vecine și în particular în regiunea transfrontalieră, avându-se în vedere tendințele de dezvoltare social-economică;
- ✚ atitudinea mediului de afaceri în ceea ce privește angajarea salariaților din cealaltă țară și obstacolele principale cu care se confruntă mobilitatea de muncă, precum și creșterea ocupării regionale;
- ✚ nevoile angajatorilor din regiunea eligibilă, în privința eventualelor angajări de forță de muncă;
- ✚ nevoia angajaților de formare;
- ✚ nevoile de competențe cheie, potrivit mediului de afaceri, în situația ocupării transfrontaliere a forței de muncă, prezența unor instituții educaționale pentru asigurarea formării potrivite;
- ✚ serviciile care asigură o forță de muncă calificată pentru întreprinderi;
- ✚ politicile organelor publice la nivel național, local/regional cu privire la nevoile de specialiști, inclusiv din țara vecină, în scopurile dezvoltării locale precum și unele măsuri de finanțare și programe pentru ocupare subvenționată și calificare a forței de muncă.

Oriunde este posibil, sunt date recomandări pentru desfășurarea unor politici la nivel local, regional sau național, fiind identificate și posibilele parteneriate instituționale.

Studiul oferă și informații practice privind legislația în domeniul ocupării forței de muncă, relațiilor contractuale de muncă, nivelurile de salarizare, practicile locale pentru angajarea salariaților care va sta la baza realizării viitoarei Agenții de mobilitate de muncă și a serviciilor acesteia.

Studiul cuprinde întreaga regiune transfrontalieră între Bulgaria și România la nivel de NUTS III:

Districtele administrative de frontieră bulgărești: Vidin, Montana, Vratsa, Pleven, Veliko Tarnovo, Ruse, Silistra și Dobrich.

Județele administrative de frontieră românești: Mehedinți, Dolj, Olt, Teleorman, Giurgiu, Călărași și Constanța.

Studiul s-a realizat printr-o combinație de metode și abordări științifice pentru extragerea, prelucrarea și analiza datelor existente și colectate în mod direct. Informațiile au fost colectate în mod separat pentru Bulgaria și România, fiind realizată o analiză comparativă oriunde este posibil între cele două țări/regiuni, pe de o parte, și cu UE pe de altă parte.

S-a realizat și o detaliere a documentelor strategice disponibile, planurilor, bazelor de date, analizelor existente din trecut, informațiilor statistice, datelor privind legislația din ambele țări etc. Din păcate, în numeroase cazuri, nu au fost accesibile informații și date la nivel de regiune transfrontalieră, lipsesc și date statistice care pot fi accesate cu ușurință privind mobilitatea prezentă de muncă în regiune.

Pentru a se extrage informații și date în mod direct de la reprezentanții părților interesate, s-a realizat în interviu structurat cu 77 de angajatori din partea bulgară a regiunii transfrontaliere și 77 de angajatori din partea română a regiunii transfrontaliere. Analiza completă a rezultatelor este prezentată sub forma de Anexă la prezentul raport. S-au efectuat și întâlniri non-formale pe teren cu reprezentanții structurilor regionale ale Agențiilor de ocupare a forței de muncă / Birourile de muncă / Experții EURES, reprezentanții agențiilor de intermediere și instituțiilor educaționale, pentru a se căuta și analiza experiența lor, pentru a se căuta opinii și idei, pentru a se evalua nevoile și a se deduce eventuale recomandări.

PARTEA I

MOBILITATEA DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL EUROPEAN

Mobilitatea este un element din realitatea contemporană. Ea este reflexia globalizării și internaționalizării pieței de muncă. Procesul este accelerat prin apariția Uniunii Europene, în baza unora dintre principiile fundamentale ale acesteia - libertatea de deplasare a bunurilor și a oamenilor.

Mobilitatea forței de muncă este de câteva feluri: teritorială, profesională (modificări în statusul profesional), de intrare/ieșire (în privința companiei angajatoare sau a pieței de muncă în general), temporară/permanentă și voluntară/forțată. Tipurilor de mobilitate de muncă li se poate adăuga și munca la distanță, ca o formă specifică de mobilitate. Munca la distanță este o formă specifică de mobilitate virtuală pentru angajați. Aplicarea acestui tip de muncă se extinde tot mai mult, nu numai ca și număr de angajați, ci și sub aspectul diferitelor domenii și profesii pe care le cuprinde. Flexibilă, motivatoare, economisește timp și energie, cu dezvoltarea tehnologiilor de comunicare munca la distanță se transformă în viitorul angajării.¹

Mobilitatea forței de muncă este un instrument important și necesar pentru funcționarea flexibilă și eficace a pieței de muncă. Mobilitatea de muncă poate oferi soluții sau poate atenua numeroase probleme provocate de criza demografică și de deficitul structural al forței de muncă pe piața națională de muncă. Din punctul său de vedere, Comitetul European economic și social /SOC/ 283-22.04.2008 definește mobilitatea ca fiind un instrument absolut necesar pentru flexibilitate, siguranță și eficacitate pe piața muncii. În ultimii ani, țările membre UE, care au cel mai mare nivel general de mobilitate de muncă, înregistrează o creștere economică puternică și o cotă mai mică a șomajului.

Potrivit datelor Direcției Generale "Ocuparea forței de muncă, probleme sociale și aderarea la Comisia Europeană", în anul 2015 - 11,3 milioane de persoane în vârstă activă de muncă din UE au trăit pe o perioadă îndelungată (timp de peste un an de zile) într-un alt stat membru, altul decât statul lor natal. Această cifră reprezintă 3.7% din populația totală UE în vârstă activă de muncă. Dintre aceștia 8.5 milioane de persoane au lucrat sau au căutat de muncă (populație economic activă). De asemenea, 1.3 milioane de persoane au trăit într-un stat membru UE lucrând în altul. Cele mai atrăgătoare destinații pentru mobilitatea de muncă sunt Germania (2.7 milioane de persoane în vârstă activă de muncă, care vin dintr-un alt stat membru UE), Marea Britanie (2.1 milioane de persoane), Spania (1.4 milioane de persoane), Franța și Elveția (fiecare cu câte 950.000 de persoane). Aceste șase țări "adăpostesc" aproape 75% din toți muncitorii care provin dintr-un alt stat membru UE.²

Țările din UE sunt și destinațiile principale pentru bulgari și români, din punctul de vedere al mobilității de muncă, mai ales din momentul liberalizării piețelor de muncă ale statelor din Europa de Vest. Pentru bulgari în anul 2016 piețele principale de muncă au fost: Germania (21.7%), Marea Britanie (15.5%) și Spania (12.1%).³ Potrivit datelor INS pentru anul 2016, cetățenii bulgari care au găsit un loc de muncă în aceste țări sunt în număr de 30.570 persoane. Peste jumătate sunt bărbați, iar fiecare a doua persoană are vârsta între 20 și 39 de ani. Destinația principală de muncă pentru români este Italia, urmată de Marea Britanie și Spania.⁴ În Italia, 76% dintre toate persoanele care s-au mutat acolo dintr-un alt stat european sunt în vârstă activă de muncă (20-64 ani) și sunt din România. Din nou, românii sunt 45% din muncitorii străini în vârstă activă de muncă în Spania. Potrivit datelor statistice,

¹ Ghid de mobilitate de muncă, iunie 2015.

² Annual Report on intraEU Labour Mobility, UE, 2016

³ Expert.bg

⁴ „Emigrarea solutie pentru romani dezastru pentru romania romanii sunt tot mai putini si tot mai batrani”

un total de 210.000 de români au părăsit țara în 2016, înregistrând o creștere de 15.000 de persoane în comparație cu anul 2015.⁵

Evaluarea dacă mobilitatea de muncă este un fenomen pozitiv sau negativ, este una relativă în funcție de rezultatul său - pentru fiecare persoană în parte, pentru o companie sau în general, pentru piața de muncă în țara respectivă. Spre exemplu, mobilitatea de muncă pozitivă din punctul de vedere personal poate avea un impact negativ asupra economiei, afacerilor sau companiilor, având în vedere deficitul de specialiști și fluxul de personal cu care se confruntă în ultimii ani Bulgaria și România. Din păcate, aici vorbim într-o măsură mult mai mare despre migrația de muncă decât despre mobilitatea de muncă, care este stimulată și de mulți alți factori, în afară de motivele pur și simplu economice - căutarea de muncă în țări care oferă condiții de trai mai bune și salarizare mai mare, ceilalți factori suplimentari fiind:

- ✚ mediu de lucru înrăutățit, condiții de muncă proaste, posibilitate scăzută de a reuși în carieră;
- ✚ încălcarea legislației de muncă de către angajatorii locali - prestarea de muncă fără contracte de muncă, neplata salariilor;
- ✚ folosirea ilegală a forței de muncă înalt calificată pentru activități care necesită o calificare mai mică decât cea deținută;
- ✚ piață de muncă segmentată și nesigură, cu mobilitate redusă și puternic caracter sezonier în numeroase sectoare.

Mobilitatea transfrontalieră

Noțiunea de angajați transfrontalieri (cross-border workers) se referă la cetățeni care trăiesc într-unul din statele UE sau EFTA și lucrează în altul, adică sunt angajați sau efectuează activități independente într-un stat, altul decât cel de reședință.⁶ Această noțiune îi cuprinde și pe cei care lucrează într-o țară, alta decât cea de reședință a familiei, însă pentru o perioadă scurtă de timp, până la 1 an de zile, sau lucrează într-un alt stat, dar se întorc în țara de reședință într-o perioadă anume de timp.

Legiuitorul european a reglementat și noțiunea de angajați "**de frontieră**":

Angajații de frontieră (frontier workers) sunt cei care se întorc în țara de reședință zilnic sau cel puțin o dată pe săptămână, ca și o regulă generală. Aceasta definiție este implementată prin Regulamentul (CE) nr. 883/2004, care determină anumite reguli specifice pentru asigurarea socială și publică a acestor angajați și a familiilor acestora. Muncitorii de frontieră au drepturi egale cu populația locală din punctul de vedere al condițiilor de ocupare a forței de muncă și al condițiilor de muncă, după cum este reglementat prin Directiva nr. 2014/54/EU120.

Din păcate, în contextul bulgaro-român lipsesc tocmai niște date oficiale ușor accesibile despre nivelul mobilității de frontieră între aceste două state. Potrivit anchetei desfășurate, întâlnirilor și convorbirilor cu reprezentanții serviciilor de ocupare a forței de muncă în cele două țări și reprezentanții rețelei EURES, se poate trage concluzia că mobilitatea transfrontalieră de muncă între cele două state este cu mult mai mică în comparație cu nivelurile medii pentru UE.

⁵ „Salariile cresc, dar numărul de emigranți nu scade” - Ziarul Financiar

⁶ Aceasta definiție este adoptată de Comisia Europeană, dar nu este reglementată legal. Sursa: European Commission (2011) ‘Mobility in Europe 2011’, p.85.

TENDINȚE DE DEZVOLTARE SOCIAL-ECONOMICĂ; PERSPECTIVELE CURENTE ȘI VIITOARE PE PIAȚA MUNCII ȘI MOBILITATEA DE MUNCĂ

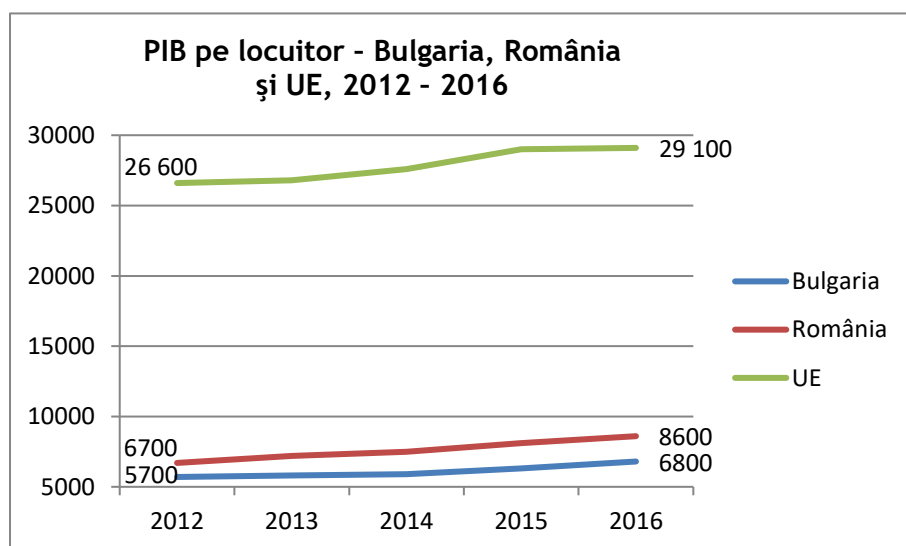
Piața de muncă și mobilitatea de muncă în Bulgaria și România este legată în mod direct de dezvoltarea economiilor acestor două țări vecine.

Tendențe sociale și economice la nivel național - Bulgaria și România

În general, indicii generali social-economici la nivel macro (PIB, ocuparea forței de muncă, șomajul, performanța muncii) se caracterizează printr-o dinamică pozitivă, cu excepția tendințelor negative tot mai agravate privind structura demografică a populației.

În ultimii 5 ani, PIB al acestor două țări este într-o creștere stabilă, PIB pe locuitor din România a crescut cu peste 28% pentru perioada 2012 - 2016 atingând 8600 euro pe bază anuală, iar în Bulgaria pentru aceeași perioadă PIB a crescut cu 19,3% până la 6800 euro. În pofida acestor cifre, cele două state rămân semnificativ în urma indicelui mediu la nivel de UE (29 100 euro pe locuitor, 2016). Datele sunt preluate de la Eurostat.

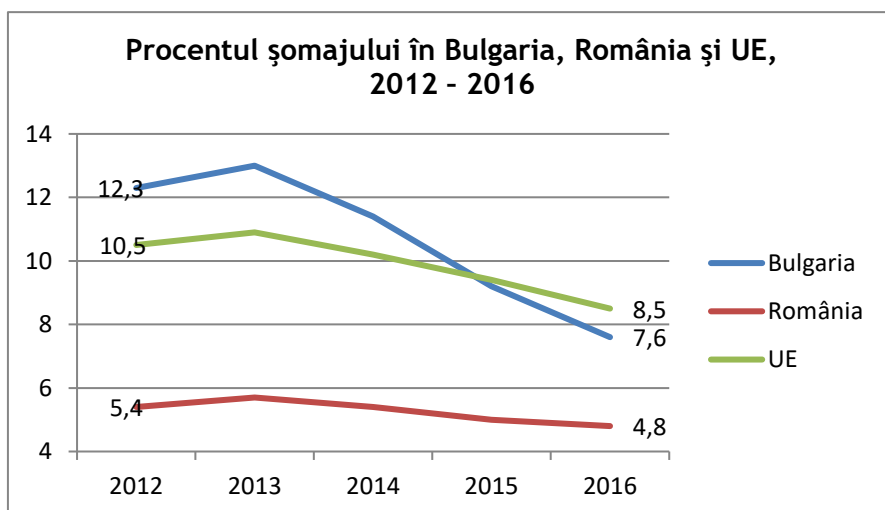
Rata șomajului în cele două țări scade, această tendință se observă începând din anul 2013, însă ritmul de scădere este unul mai mare pentru Bulgaria - pentru o perioadă de cinci ani de zile, șomajul s-a redus cu 4.7%, în timp ce în România acest indice este de 0.9%, față de 2% în medie pentru UE.



Rata șomajului în cele două țări este sub nivelul mediu pentru UE. Datele sunt preluate de la INS, Institutul Român de statistică și Eurostat.

Ocuparea forței de muncă în cele două state crește treptat. Ritmul de creștere din ultimii cinci ani este aproape egal pentru cele două state. Se vede, însă, că în ultimii doi ani, coeficientul ocupării forței de muncă în România se menține la același nivel, începând chiar să scadă, pe când în Bulgaria se observă o creștere permanentă. Este important să menționăm că ambele state sunt încă sub media la nivel European.⁷

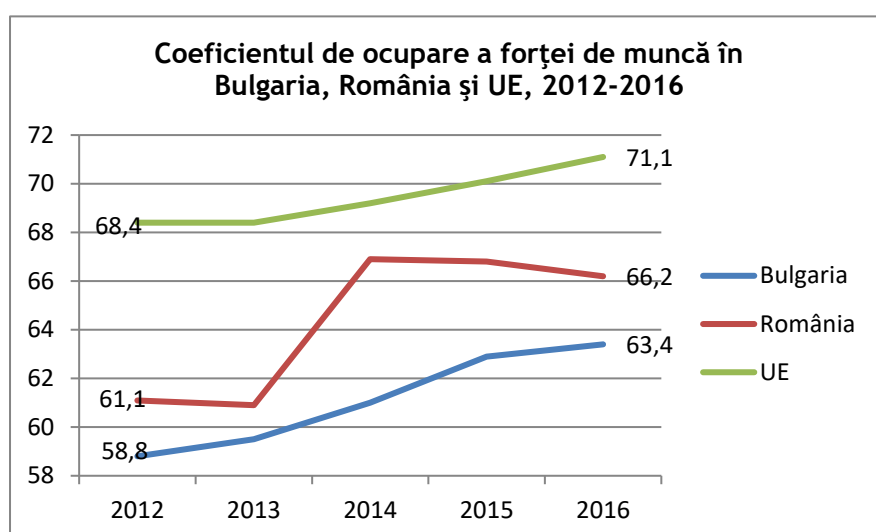
⁷ Datele sunt preluate de INS, Institutul Român de Statistică și Eurostat.



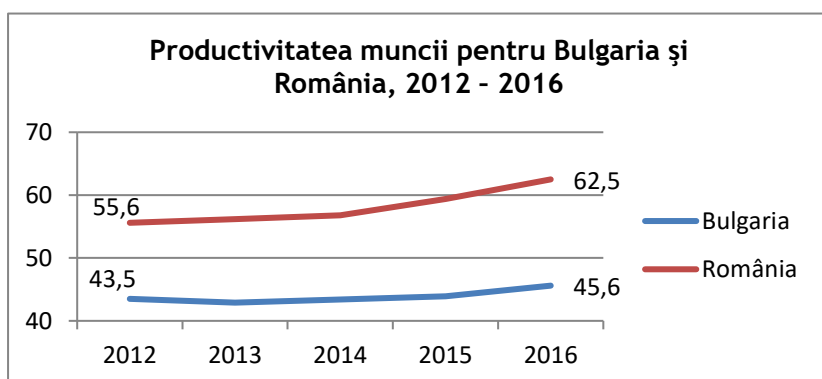
Performanța muncii pentru fiecare oră lucrată în ambele state, este în creștere. Dacă valoarea medie la nivel UE este de 100, în Bulgaria pentru anul 2016 performanța este de 44.7, în România - 56.5. Ritmul de creștere este unul mult mai alert în România, însă ambele state rămân departe de valoare medie

pentru UE.⁸

Pe fondul unor indici economici care indică optimism, tendințele demografice în cele două țări sunt extrem de negative. În ultimii cinci ani, populația Bulgariei a scăzut cu cca. 180.000 de persoane (cca. 2,5 % din populație), în România - cu aproape 400.000 de persoane (cca. 4% din populația țării), pe când în aceeași perioadă,



potrivit datelor Eurostat, populația UE a crescut per total cu cca. 6.5 milioane de persoane (o creștere cu cca. 1,3%). Acest lucru se datorează nu numai migrației către țările cu standard mai mare de trai, ci și mortalității crescute în combinație cu rata mică a nașterilor. Scade numărul persoanelor tinere (15-24 ani), mai ales în Bulgaria. Numărul persoanelor din ultimele două grupe de vârstă (65-79 ani și peste 80 ani) crește treptat și în ambele state.



Această tendință exercită o presiune mare nu numai asupra sistemelor de pensii ale celor două țări, ci și pe piața de muncă, formându-se un dezechilibru tot mai mare între cererea și oferta de forță de muncă.

⁸ Datele sunt preluate de la Eurostat.

INDICI SOCIALI ȘI ECONOMICI AI DISTRICTELOR ȘI JUDEȚELOR DIN REGIUNEA TRANSFRONTALIERĂ

Regiunea transfrontalieră România-Bulgaria este prezentată ca fiind un teritoriu cu probleme din punct de vedere al indicilor economici: se caracterizează printr-un PIB scăzut, sub nivelul mediu pentru cele două țări (cu excepția Constanța) și cu tendințe serioase pentru reducerea numărului populației și îmbătrânirea acesteia. Nivelul scăzut de accesibilitate înregistrat încă din perioada 2007-2013 explică creșterea economică destul de moderată a regiunii transfrontaliere. Se constată numeroase diferențe între mobilitatea în interiorul celor două țări, mai ales spre capitalele lor, în comparație cu mobilitatea transfrontalieră.






Districtele bulgărești din regiunea transfrontalieră:

Vidin	Vratsa
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Populație: 88 867 de persoane (în scădere cu 8679 persoane pentru ultimii cinci ani) ✚ PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 6258 leva. (3200 euro) ✚ Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 57% ✚ Coeficientul de șomaj: 16.3% ✚ Sectoare economice principale: "Comerț, reparații auto și tehnică casnică", „Hoteluri și restaurante”, „Agricultură, explorări vânătoarești, piscicultură” și industrie <p>Vidin ocupă penultimul loc în regiunea transfrontalieră în ceea ce privește PIB pe cap de locuitor (în fața Silistra) și al doilea ca și coeficient al șomajului (din nou după Silistra).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Populație: 88 867 de persoane (în scădere cu 12.847 persoane pentru ultimii cinci ani) ✚ PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 9305 leva. (4758 euro) ✚ Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 50% ✚ Coeficientul de șomaj: 13.6% ✚ Sectoare economice principale: industrie de prelucrare, comerț, producție de energie electrică și construcții <p>Vratsa ocupă al doilea loc în Bulgaria, după Vidin, din punctul de vedere al creșterii demografice nefavorabile a populației.</p>
Montana	Pleven
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Populație: 134.669 de persoane (în scădere cu 8993 persoane pentru ultimii cinci ani) ✚ PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 7270 leva. (3717 euro) ✚ Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 53.3% ✚ Coeficientul de șomaj: 5.6% ✚ Sectoare economice principale: „Comerț; reparații de mașini și motociclete”, industrie de prelucrare și „activitate hotelieră și de restaurante” <p>Al treilea district, după gradul de sărăcie al oamenilor la nivel național (Bulgaria).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Populație: 248.138 de persoane (în scădere cu 14.831 persoane pentru ultimii cinci ani) ✚ PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 7039 leva. (3599 euro) ✚ Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 59.5% ✚ Coeficientul de șomaj: 10.3% ✚ Sectoare economice principale: Turism, „Producția de alimente, băuturi și produse din tutun” și „Producția de textile” <p>Dintre toate districtele Bulgariei de Nord-Vest, Pleven are cea mai mare cotă a populației care trăiește în mediul urban - 66,4% în anul 2015.</p>

<p style="text-align: center;">Veliko Tarnovo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Populație: 242.259 de persoane (în scădere cu 11.321 persoane pentru ultimii cinci ani) ✚ PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 8288 leva. (4238 euro) ✚ Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 65% ✚ Coeficientul de șomaj: 7.6% ✚ Sectoare economice principale: turism, prelucrarea metalelor, "Fabricarea alimentelor, băuturilor și tutunului" și "Tăierea lemnului, producția hârtiei și cartonului" <p>Veliko Tarnovo ocupă locul numărul patru la nivel de țară, printre cele 28 de districte, privind nivelul educațional al populației - în speță, persoane cu educație superioară.</p>	<p style="text-align: center;">Ruse</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Populație: 223.489 de persoane (în scădere cu 8091 persoane pentru ultimii cinci ani) ✚ PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 9912 leva. (5068 euro) ✚ Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 62.2% ✚ Coeficientul de șomaj: 6.9% ✚ Sectoare economice principale: metalurgie, construcții de mașini și prelucrarea metalelor, industria chimică, textile și îmbrăcăminte, industria alimentară și a băuturilor și construcții <p>Regiunea în centrul căreia este cel mai mare oraș din regiunea de graniță bulgărească-RUSE, orașul a zeci de "prime lucruri" din Bulgaria, numit și "micul Viena", se bucură astăzi de economie în multe alte zone din țară.</p>
<p style="text-align: center;">Silistra</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Populație: 111.957 de persoane (în scădere cu 5257 persoane pentru ultimii cinci ani) ✚ PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 5933 leva. (3034 euro) ✚ Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 52.2% ✚ Coeficientul de șomaj: 16.7% ✚ Sectoare economice principale: agricultura, comerțul și reparații, construcții, managementul hotelurilor și restaurantelor <p>Silistra ocupă ultimul loc la nivel național în ceea ce privește PIB pe cap de locuitor și cel mai scăzut în regiunea transfrontalieră.</p>	<p style="text-align: center;">Dobrich</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Populație: 178.438 de persoane (în scădere cu 8007 persoane pentru ultimii cinci ani) ✚ PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 8002 leva. (4091 euro) ✚ Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 62.6% ✚ Coeficientul de șomaj: 9.6% ✚ Sectoare economice principale: turism, produse alimentare, încălțăminte, îmbrăcăminte și textile, metalurgie și construcții de mașini <p>Dobrich este districtul care, la nivel național, are cea mai mică densitate a populației - peste 2 ori mai mică decât nivelul pe țară.</p>

Județele românești din regiunea transfrontalieră:

Mehedinți	Dolj
<ul style="list-style-type: none"> Populație: 249.379 de persoane (în scădere cu 14.959 persoane pentru ultimii cinci ani) PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 4535 euro Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 59.6% Coeficientul de șomaj: 9.6% Sectoare economice principale: comerț, transport și depozitare, industrie, construcții, managementul hotelurilor și restaurantelor, agricultura, silvicultura și pescuitul 	<ul style="list-style-type: none"> Populație: 635.364 de persoane (în scădere cu 23.652 persoane pentru ultimii cinci ani) PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 6512 euro Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 58.5% Coeficientul de șomaj: 9.8% Sectoare economice principale: comerț și reparații, transport și logistică, tehnologii de informare și comunicare, servicii medicale private
Olt	Teleorman
<ul style="list-style-type: none"> Populație: 407.584 de persoane (în scădere cu 26.255 persoane pentru ultimii cinci ani) PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 5128 euro Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 57.7% Coeficientul de șomaj: 9.2% Sectoare economice principale: Agricultură, silvicultură și pescuit, industrie, comerț cu ridicata și cu amănuntul - repararea autovehiculelor, construcțiilor, educației și sănătății 	<ul style="list-style-type: none"> Populație: 349.574 de persoane (în scădere cu 28.454 persoane pentru ultimii cinci ani) PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 4444 euro Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 64.3% Coeficientul de șomaj: 10.8% Sectoare economice principale: industria alimentară și a băuturilor, industria chimică, industria de automobile și prelucrarea metalelor, industria electrotehnică, metalurgia
Giurgiu	Călărași
<ul style="list-style-type: none"> Populație: 273.940 de persoane (în scădere cu 7355 persoane pentru ultimii cinci ani) PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 4892 euro Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 45% Coeficientul de șomaj: 5.8% Sectoare economice principale: agricultură, silvicultură și pescuit, construcții, comerț, prelucrare, transport și sănătate 	<ul style="list-style-type: none"> Populație: 292.744 de persoane (în scădere cu 13.035 persoane pentru ultimii cinci ani) PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 5065 euro Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 48.1% Coeficientul de șomaj: 7.9% Sectoare economice principale: agricultură, silvicultură și pescuit, repararea și întreținerea vehiculelor, prelucrarea produselor alimentare, textile, prelucrarea lemnului, metalurgia

Constanța	
	Populație: 678.185 de persoane (în scădere cu 5681 persoane pentru ultimii cinci ani)
	PIB pe locuitor (pentru anul 2015): 9622 euro
	Coeficientul de ocupare a forței de muncă: 64.3%
	Coeficientul de șomaj: 3.5%
	Sectoare economice principale: activități portuare și transport maritim, turism, industrie alimentară și a băuturilor, comerț, industria auto, chimică, energie și căldură

Nici unul din districtele transfrontaliere bulgărești nu are PIB pe locuitor care să depășească mediul pentru nivelul de țară (6300 euro). Din partea română există un singur județ - Constanța care, după acest indice, este peste nivelul mediu la nivel de țară (8100 euro). În regiunea transfrontalieră intră districtele și județele cu cel mai mic PIB pe locuitor la nivel de țară - pentru Bulgaria fiind vorba despre Silistra (3034 pe locuitor), iar pentru România - Teleorman (4444 euro pe persoană).

La o privire generală, în mod special în regiunea transfrontalieră, mult mai bine se prezintă județele românești, lider fiind Constanța (9622 euro), iar cel mai performant district bulgar fiind Ruse (5068 euro), care ocupă locul patru din clasament. Ultimele șase locuri din acest clasamentul districtelor și județelor transfrontaliere sunt ocupate numai de districte bulgărești.⁹

⁹ Datele sunt preluate de la INS, Eurostat și calcule proprii

Șomajul în județele românești din regiunea transfrontalieră este mai mic decât este cel din districtele bulgărești. Potrivit ultimelor date (pentru anul 2016), cea mai mică rată a șomajului pentru

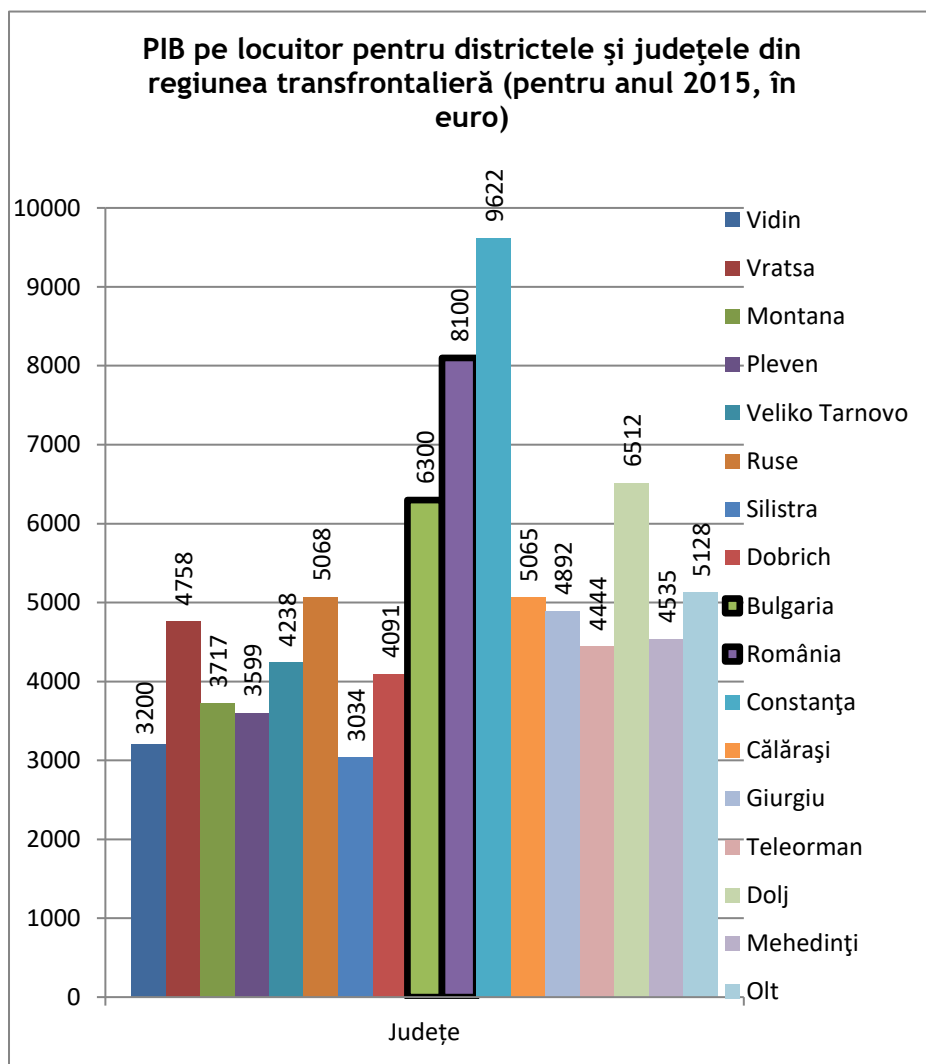
districtele bulgărești transfrontaliere

este în Montana (5.6%), cea mai mare - Silistra (16.7%). Palmaresul în România îl deține Constanța, cu cea mai mică rată a șomajului (3.5%) și Teleorman - cu cea mai mare (10.8%). Majoritatea

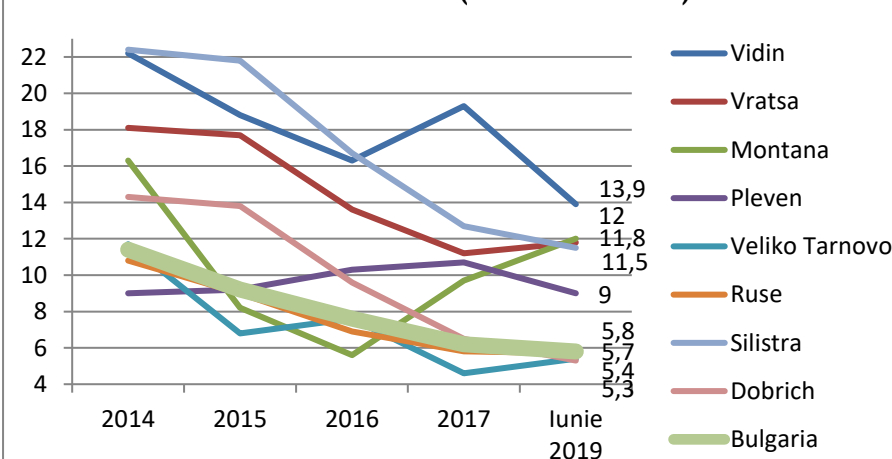
districtelor bulgărești își schimbă

brusc direcția sau ritmul șomajului, aproape anual, în schimb în județele românești se manifestă un proces mai lin. Cea mai mare creștere a șomajului pentru perioada analizată (2012 - 2016) în rândul districtelor bulgărești se observă în Vratsa - 4.2%. Simultan, cea

mai mare scădere se observă în Montana - 9.3%. În ceea ce privește județele românești, cea mai mare este creșterea în județul Olt - 1.5%, iar cea mai mare scădere este în Constanța - 1%.



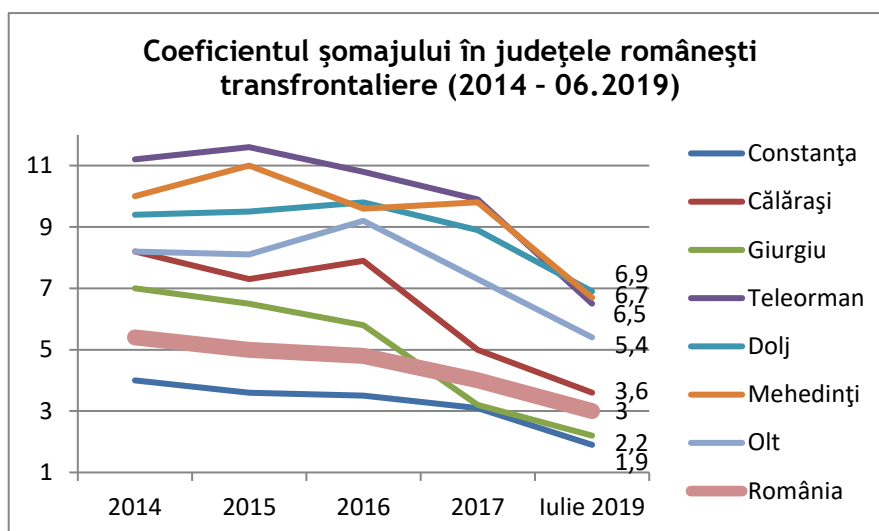
Coeficientul șomajului în districtele bulgărești transfrontaliere (2014 - 06.2019)



Montana (5,6%) și Ruse (6,9%) au coeficienți de șomaj mai mici decât este nivelul mediu pe țară (7,6%). Coeficientul șomajului pentru Veliko Tarnovo este în jur de media pe țară. Tot restul districtelor din regiunea transfrontalieră are o rată a șomajului mai mare decât este

media pe țară, în unele cazuri diferența este mult mai mare - Silistra (16,7%), Vidin (16,3%) și Vratsa (13,6%) fiind cele mai extreme exemple. Aspectele pozitive arată o tendință pentru ultimii doi ani din perioada analizată, pentru aproape toate districtele bulgărești, de scădere a șomajului.

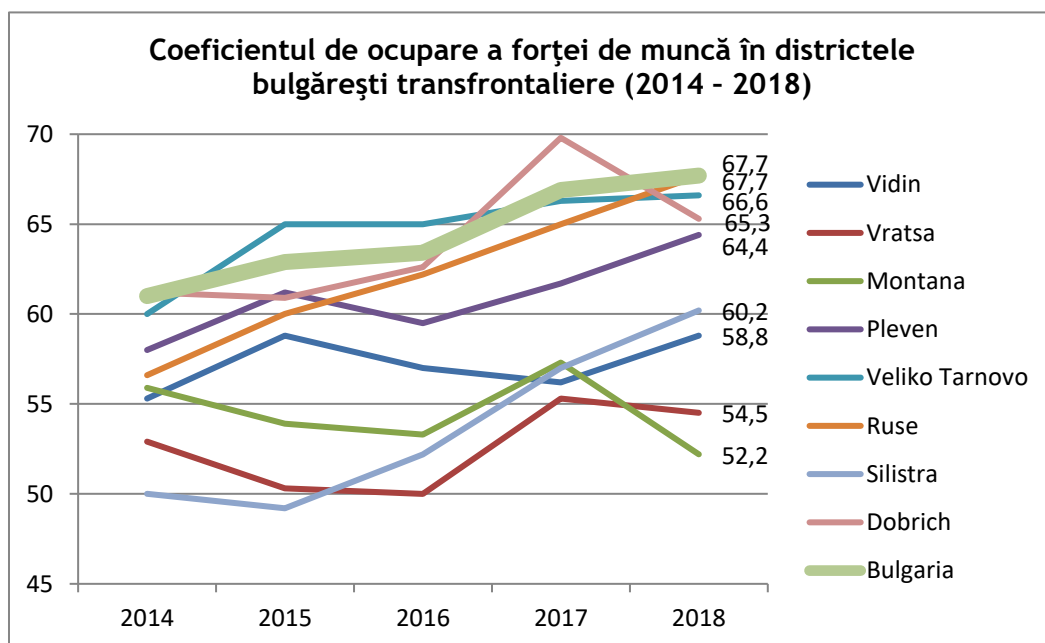
În cazul județelor românești nu se observă asemenea diferențe și amplitudini majore în nivelul șomajului în ani diferiți, precum este cazul în districtele bulgărești. Diferențele între județe sunt și ele mai mici decât este cazul în Bulgaria. Numai Constanța (cu cele 3,5%) are o rată a șomajului sub mediul la nivel de țară (4,8%).



Cea mai mare rată a șomajului este în județul Teleorman (10,8%). În cazul județelor românești nu se observă o tendință pregnantă pentru reducerea sau creșterea șomajului - direcția de modificare se schimbă aproape anual.

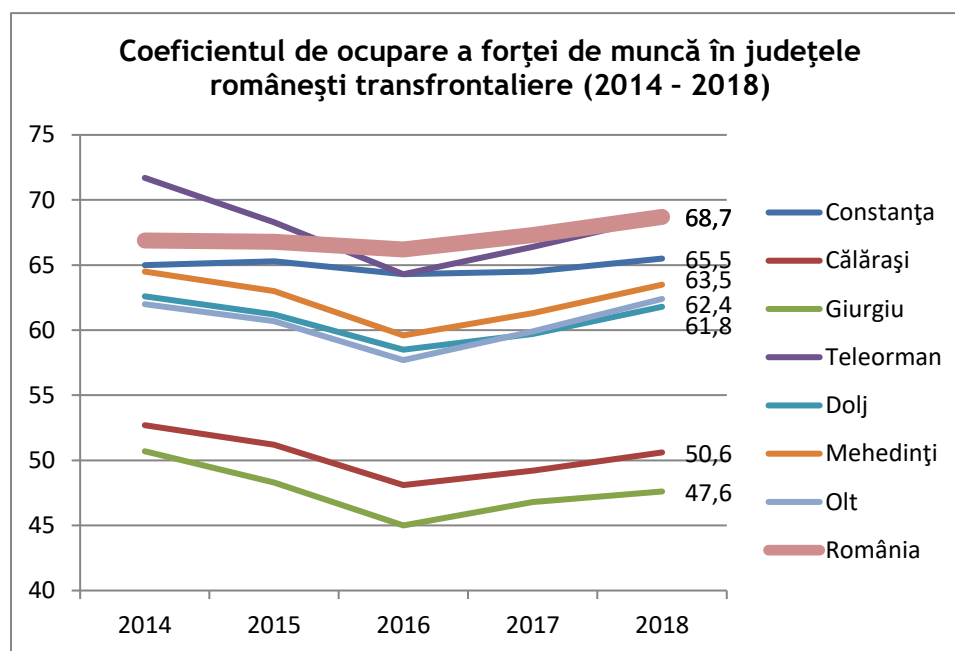
Bulgaria

Majoritatea districtelor transfrontaliere bulgărești au un coeficient de ocupare a forței de muncă mai mic decât este nivelul mediu pe țară (63,4%). Numai Veliko Tarnovo cu cele 65% ale sale, are o valoare mai mare. Aproape de indicele mediu pe țară sunt Dobrich (62,6%) și Ruse (62,2%). Cel mai mic este coeficientul de ocupare a forței de muncă în Vratsa (50%), Silistra (52,2%) și Montana (53,3%).



România

Forma aproape identică a liniilor înseamnă că județele românești se dezvoltă omogen și, în general, urmăresc tendințele la nivel național. Toate județele românești transfrontaliere au un coeficient mai mic decât cel mediu al ocupării forței de muncă la nivel de țară pentru anul 2016



(66,2%). Se remarcă județul Teleorman, care, pe parcursul celor 4 ani anteriori, a menținut un nivel de ocupare al forței de muncă, care este mai mare decât cel național, însă, în ultimul an din perioada analizată, acest nivel scade și a scăzut cu până la 64,3% (cât are și județul Constanța). Cu indici mult mai mici decât cei ai restului județelor sunt Giurgiu (45%) și Călărași (48,1%).

Potrivit ultimelor date pentru anul 2016, cel mai mare este coeficientul de ocupare a forței de muncă în Veliko Tarnovo (65%), cel mai mic - este în Vratsa (50%). Campioni pe România sunt Teleorman și Constanța cu un grad de ocupare al forței de muncă de 64.3%, ultimul loc fiind ocupat de Giurgiu - 45%. În privința tendințelor pentru perioada analizată, cea mai mare creștere în rândul districtelor bulgărești se observă în Veliko Tarnovo - 10%, cea mai mare scădere - în Vratsa (2.4%). În ceea ce privește județele românești, cea mai mare este creșterea ocupării forței de muncă în Constanța - 4.6%, iar cea mai mare scădere se observă în Giurgiu - 5.6%.

Perspective curente și viitoare pentru piața muncii

Economiile Bulgariei și României se caracterizează prin disproporții regionale și structurale semnificative care dau naștere mobilității de muncă nu numai în țară ci și în străinătate. La nivel de districte și județe transfrontaliere, piața de muncă, în numeroase cazuri, are un potențial de muncă deja epuizat. Potrivit comentariilor reprezentanților mediului de afaceri, șomaj practic nu există. Nevoile de mână de lucru calificată se resimt la toate nivelurile, începând de la muncitori generali, ingineri, șoferi și până la cadrele manageriale.

Bulgaria

Estimările prezentate de aici și mai jos se bazează pe raportul întocmit în cadrul proiectului nr. BG 051PO001 - 6.1.09 - 0001 "Realizarea unui sistem de estimare a nevoilor de forță de muncă cu anumite caracteristici" finanțat prin Axa nr. 6, Programul operațional "Dezvoltarea resurselor Umane", finanțat cu fonduri din Fondul European social, proiectul fiind implementat în perioada 2013-2014 de către Ministerul muncii și politicii sociale.

Potrivit raportului pentru perioada 2019-2028 se așteaptă ca numărul populației în vârstă activă de muncă să scadă cu până la 9.2%. Pentru toată perioada analizată între anii 2013 și 2028, estimările arată o scădere de 15.5%. Această valoare este semnificativă și trebuie avută în vedere în cadrul evaluării posibilităților de creștere a economiei.

Totodată, cererea de muncă pentru perioada 2019-2028 se așteaptă să scadă cu numai 4%. Cea mai mare creștere a ocupării forței de muncă se așteaptă în următoarele activități economice:

1. Tranzacții cu proprietăți imobiliare (49%)
2. Sănătate umană și muncă socială (10%)
3. Educație (8%)

În activitatea economică care se caracterizează cu cel mai mare grad de ocupare al forței de muncă - industria de prelucrare - scăderea estimativă a locurilor de muncă este de 2% pentru perioada 2019-2028. O scădere mai remarcabilă se așteaptă în domeniul cu al doilea grad de ocupare a forței de muncă - comerțul, anume cu 16%. Se așteaptă și o scădere a locurilor de muncă pe plan de lungă durată și într-un alt domeniu semnificativ pentru ocuparea forței de muncă - administrația locală, în care locurile vor scădea cu 8%.

Cererea de forță de muncă pentru nivel educațional primar și mai jos va scădea cu 9% pentru perioada 2019-2028. Activitățile economice care se caracterizează cu cel mai mare grad de ocupare al forței de muncă a persoanelor cu nivel educațional scăzut, sunt industria de prelucrare și "Activitățile administrative și conexe". Scăderea estimată a numărului persoanelor ocupate în primul grup de activități este unul nesemnificativ - sub 2%, pe când pentru al doilea grup de activități se așteaptă o scădere semnificativă a celor ocupați - 19%.

Cererea de forță de muncă pentru nivel educațional secundar inferior va scădea cu 4% pentru perioada 2019-2028. Activitățile economice care se caracterizează cu cel mai mare grad de ocupare al forței de muncă a persoanelor cu nivel educațional secundar inferior, sunt industria de prelucrare și construcțiile.

Căutarea forței de muncă pentru nivel educațional secundar superior va scădea cu cca. 5% pentru perioada 2019-2028. Activitățile economice care se vor caracteriza cu cel mai mare grad de ocupare al persoanelor cu acest nivel educațional, sunt industria de prelucrare, "Comerțul", reducerea așteptată a persoanelor ocupate în primul grup de activități fiind de sub 2%, iar în al doilea grup de activități - 16%.

Căutarea forței de muncă cu studii superioare va scădea cu cca. 2% pentru perioada 2019-2028. Activitățile economice care se vor caracteriza cu cel mai mare grad de ocupare al persoanelor cu acest nivel educațional, sunt "Administrația publică locală" și "Educație", reducerea așteptată a persoanelor ocupate în primul grup de activități fiind de cca. 8%, iar în al doilea grup de activități se va remarca o creștere a ocupării forței de muncă de 8%.

Deficitul în ocuparea forței de muncă identificat la nivel structural cuprinde predominant oferta de muncă pentru persoanele cu studii universitare de licență, masterat, doctorat. Până la sfârșitul perioadei se așteaptă ca circa 225.000 de persoane cu studii superioare să ocupe poziții care nu necesită studiile superioare.¹⁰

¹⁰ Estimări privind căutarea și oferta de muncă în Bulgaria pentru perioada 2014-2028, Sofia, Raport 2014

România

Obiectivele României pentru anul 2020 în domeniul ocupării forței de muncă sunt după cum urmează:

1. Nivelul ocupării forței de muncă pentru persoanele cu vârstele 20-64 să fie de 70% în locul stării actuale de 66,3%.
2. Investițiile în activitatea de cercetare-dezvoltare științifică: - 2% din PIB (1% PIB - sectorul public și 1% PIB - sectorul privat) în comparație cu situația din momentul de față (2015) - 0,27% PIB - sectorul public și 0,22% PIB - sectorul privat).
3. Cota parte a persoanelor cu vârste între 30-34 ani, studii superioare: obiectivul național pentru anul 2020 - 26,7%; situația din momentul de față - 25,6% (2015), 25,5% (2016 - potrivit datelor prealabile Eurostat).

Având în vedere creșterea economică prevăzută, se așteaptă condiții favorabile de creștere și îmbunătățire a ocupării forței de muncă pentru persoanele cu vârste între 20-64 ani, precum și atingerea obiectivelor sus menționate.

Privind estimările despre cele mai căutate locuri de muncă în viitor, reprezentanții firmelor de selecție resurse umane, pentru candidații pentru locuri de muncă temporare, sunt de părere că specialiștii IT și inginerii vor fi în continuare foarte valoroși pentru piața muncii. După părerea acestora, de asemenea "bătălia pentru talente încă se mai duce în domeniul specialiștilor IT, finanțelor, contabilității sau ingineriei în orașele principale ale României, în funcție de dezvoltarea lor teritorială. În privința volumului, cei mai căutați vor fi candidații la nivel de intrare, indiferent de fiind ei calificați sau necalificați, pentru diferite sectoare."¹¹

Tendențe la nivel european

Dezvoltarea sectoarelor economice în UE - 27+ este o consecință naturală în urma dezvoltării naționale a diferitelor țări europene.

Tendențele generale pentru dezvoltarea forței de muncă pe piața muncii în UE27+ pentru perioada

2010-2020 sunt exprimate în sectoare economice "comasate", potrivit estimărilor Centrului european de dezvoltare a formării profesionale (CEDEFOP), tendințe care arată faptul că partea ocupării forței de muncă în sectoarele primare sau de producție se așteaptă să scadă în toate țările (cu excepția Ungariei). În anul 2020, potrivit estimărilor CEDEFOP Bulgaria și România vor avea cele mai mari sectoare primare și de producție ca și cota parte din ocuparea totală a muncii, iar Luxemburg și Regatul Unit - cea mai mică parte.¹²

Potrivit estimărilor CEDEFOP în perioada până în anul 2020, în UE (UE-27) și în "Europa mare" (UE-27+) vor exista cca. 83 de milioane de noi locuri de muncă din cauza creșterii modeste nete a ocupării cu cca. 8 milioane de noi locuri de muncă ("căutare crescută") și ca. 75 de milioane de locuri de muncă, care va trebui completate deoarece persoanele care le ocupă vor ieși la pensie sau vor părăsi piața de muncă ("căutare subsidiară").

Vor exista locuri de muncă disponibile în toate tipurile de profesii însă majoritatea noilor locuri de muncă vor fi în extremitatea de sus și de jos a spectrului locurilor de muncă, fapt care va putea rezulta în risc mare de polarizare a locurilor de muncă;

¹¹ „Care vor fi cele mai căutate profesii în 2017 și în ce sectoare se vor face cele mai multe angajări. Candidații care au abilități de comunicare, negociere sau leadership vor fi la mare căutare” - Ziarul financiar

¹² CEDEFOP (2012). Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Majoritatea locurilor de muncă vor fi în domeniul serviciilor, însă din cauza cotei părți mari ai "cererii subsidiare" (75 de milioane sau peste 90%) din numărul total al noilor locuri de muncă pentru aceasta perioadă vor fi și un număr semnificativ de locuri de muncă în industria de prelucrare, profesiile cu muncă manuală predominantă și agricultură;

Tendința pentru locuri de muncă la toate nivelurile care necesită aplicarea accentuată a aptitudinilor non-rutină, va continua și multe locuri de muncă tradiționale legate de forța fizică sau de rutină, vor scădea;

Se preconizează că până în anul 2020 persoanele care au cel puțin un nivel mediu de calificare, să reprezinte peste 80% din forța de muncă din Europa.

Probleme și perspective cu care se confruntă mobilitatea de muncă

Aparent, având în vedere estimările citate mai sus pentru creșterea serioasă așteptată de locuri de muncă nou deschise în Europa, pentru companiile din Bulgaria și România, și în speță cele din regiunea transfrontalieră, va deveni tot mai greu să identifice și să rețină cadrele potrivite. Migrația forței de muncă va adânci dezechilibrul care deja există pe piața muncii între:

- resursele de muncă disponibile la nivel național și distribuirea și folosirea lor teritorială, din cauza mobilității teritoriale slabe a celor ocupați. Salariile nu includ cheltuielile de chirie sau transport, în cazul în care locul de muncă este îndepărtat - o circumstanță care limitează mobilitatea;
- așteptări pentru plată și pentru calitățile reale profesionale și de calificare pe care le are o parte din forța de muncă. Câteodată aceste așteptări sunt neadecvat de înalte, mai ales în cazul tinerilor și angajaților cu calificare mică.

În contextul insuficienței cronice de cadre, în numeroase sectoare mobilitatea de muncă în context transfrontalier ar putea fi o parte din soluție. Analiza problemelor cu care se confruntă mobilitatea în regiunea bulgaro - română, însă vorbind despre acea analiză care se bazează pe rezultatele de la întâlnirile și studiile desfășurate până în momentul de față, conturează clar câteva momente:

În primul rând trebuie să menționăm psihologia populară din ambele părți ale graniței care este legată în mod direct de modul sedentar de viață și de munca oamenilor. În comparație cu populația din majoritatea țărilor europene care trăiește predominant în chirie, cca. 90% din bulgarii și românii în vârstă activă de muncă dețin o locuință proprie de care se pot despărți cu greu. Ei acceptă cu greu ideea de a-și părăsi locuința pentru o perioadă mai lungă de timp și pentru a se muta într-o altă localitate sau chiar un alt stat, chiar și cu familiile. Din cauza obiceiurilor construite pe parcursul anilor, oamenii din ambele țări acceptă cu greu să trăiască împreună, să lucreze într-o altă localitate călătorind zilnic sau săptămânal. Și pentru bulgari, și pentru români, una din valorile fundamentale ale vieții este familia și puțini sunt cei care acceptă să lucreze luni de zile departe de familie, pentru o perioadă mai lungă de timp.

Un obstacol semnificativ cu care se confruntă mobilitatea de muncă și care este greu de trecut, este bariera lingvistică. La întrebarea "Ce obstacole întâlniți în angajarea salariaților din Bulgaria/respectiv România, în momentul de față", peste 75% din companiile anchetate românești și 37% din cele bulgărești, răspund că este vorba despre bariera lingvistică. Cu toate că majoritatea oamenilor în vârstă activă de muncă, și în ambele țări, vorbesc limba engleză sau limba germană, acest lucru se dovedește a fi de neajuns când vine vorba de a începe munca în țara vecină. Trebuie să menționăm că mobilitatea de muncă a bulgarilor spre România și vice versa, în momentul de față, este îndreptată predominant către firmele cu participare bulgară

(respectiv română), sau este în limitele unui proiect anume, pentru o perioadă anume (muncă sezonieră sau în domeniul construcției și până la finalizarea unui obiect anume).

Nu în ultimul rând, bulgarii au așteptări mai mari față de piața muncii din România, deoarece salariile mai mari din țara vecină sunt mai atrăgătoare. Pe de altă parte, angajatorii români nu sunt dispuși să plătească mai scump pentru munca potențialilor angajați bulgari.

Identificarea cadrelor potrivite din țara vecină și accesibilitatea grea a regiunii, de asemenea, influențează negativ mobilitatea forței de muncă. În mare, angajatorii români și bulgari nu cunosc condițiile de angajare a forței de muncă din celălalt stat.

Este adevărat că oamenii se descurcă greu și cu limba, și cu gândirea, și cu necunoașterea vecinilor. Altfel, și în legislația bulgară și în cea română nu există nici un fel de restricții, obstacole sau greutăți pentru ca bulgarii să lucreze în România, iar românii - în Bulgaria.

În afară de factorii strict subiectivi, depășirea problemelor sus menționate, este posibilă prin ajutorul eforturilor unite ale statului, autorităților publice locale, intermediarilor activi pe piața muncii, instituțiilor profesionale și educaționale în afaceri.

În primul rând, este necesară o informare pe scară largă și popularizarea posibilităților prin diferite servicii - crearea structurilor permanente de consultanță, instrumente on-line de căutare și ofertă de muncă într-un alt stat, programe specializate de educare și finanțare etc.

Este necesară muncă activă pentru depășirea barierei lingvistice printr-o implementare în masă a programelor educaționale în limbă română/respectiv bulgară. (nici o școală generală/liceu și doar o singură universitate în partea bulgară a regiunii transfrontaliere oferă cursuri de limba română și nici o instituție din partea română nu oferă cursuri în limba bulgară!)

Pentru a se atrage în mod efectiv oameni pentru o mobilitate de succes și de lungă durată, trebuie soluționate și alte câteva probleme:

- **Locuințe.** Mobilitatea de muncă este deseori legată de schimbarea locuinței, noua locuință fiind de cele mai multe ori în chirie. Este necesar ca în regiunea - gazdă să fie un număr destul de locuințe disponibile care pot fi închiriate. Chiriile de asemenea trebuie să fie "pe buzunarul" cadrelor atrase, astfel încât să nu se piardă profitul economic.

- **Grădinițe, școli și universități.** Deseori, în asemenea cazuri, se mută familii întregi. Pentru copii este necesară asigurarea a destule locuri în grădinițe și universități în localitate. Aceste instituții educaționale trebuie să fie cel puțin la același nivel calitativ ca cele de la care pleacă copii. Altfel, mutarea ar fi nefavorabilă pentru familii.

- **Viață culturală.** Este bine dacă există și destule posibilități pentru satisfacerea nevoilor spirituale ale celor care vin.

- **Siguranța, calitatea vieții etc.** Lista este una lungă și fiecare individ, dar și fiecare familie, au motivele lor suplimentare de mobilitate.

Întreprinderile - gazdă cu siguranță s-ar putea gândi și la programe care să vină în ajutorul angajaților care se mută, mai ales din punctul de vedere al locuințelor și educației copiilor. Acest lucru ar crea și loialitate suplimentară în noile cadre.¹³

Nu în ultimul rând, pe plan de lungă durată, trebuie să se lucreze pentru asigurarea accesibilității ușoare în cadrul regiunii. Cea mai lungă graniță între țări, pe apă, din Europa, încă mai contează pe numai două poduri și pe un număr limitat de legături prin feribot. Transportul în comun și

¹³ Articolul "Despre mobilitatea de muncă" - HR Industry

arterele rutiere în regiune sunt de calitate inferioară și nu sunt sincronizate cu partea opusă. Îmbunătățirea în timp a infrastructurii este o premisă necesară pentru creșterea dezvoltării economice, a ocupării forței de muncă, implicit și pentru creșterea mobilității de muncă în cadrul regiunii.

Căutarea forței de muncă

Numărul companiilor care se confruntă cu dificultăți în procesul completării/ocupării pozițiilor vacante de muncă, crește anual. Aceasta este o tendință observată nu numai în Bulgaria ci și în România. În mod special, în Bulgaria, până acum câțiva ani, în clasamentul celor mai căutate cadre, locurile fruntașe erau ocupate de specialiști IT cu înaltă calificare, însă acum deficitul este peste tot - începând cu tâmplarii, sudorii, inginerii, medicii, managerii.

Insuficiența de personal în **Bulgaria** nu este o noutate. Această tendință se manifestă din anul 2015 înapoi - la aproape un an după ce economia a început să creeze noi locuri de muncă. În momentul de față căutarea cadrelor - după evaluarea specialiștilor în selecția resurselor umane, a ajuns la nivelurile critice din anul 2007, în momentul în care piața de muncă înflorea. Diferența este că, pentru această perioadă, populația a scăzut cu 500 mii de persoane, două treimi din aceștia fiind oameni în vârstă activă de muncă. Rezervele pentru includerea noilor cadre pe piața muncii sunt limitate. Problema cu insuficiența de personal cu care se confruntă companiile se agravează în continuare și în anul 2017, arată datele privind mediul de afaceri furnizate de INS. Aceste aspecte se resimt cel mai mult în sectorul construcțiilor și în cel industrial. În afară de statistica națională, reprezentanții Asociației capitalurilor industriale din Bulgaria (ACIB) avertizează, de asemenea, că creșterea economică în țară este stagnată de insuficiența forței de muncă. Un alt motiv, potrivit organizației angajatorilor, este intervenția administrativă prea mare pe piața muncii. "Creșterea nivelului ocupării forței de muncă (mai ales a personalului cu calificare redusă) ar putea fi încurajată dacă se procedează la contractarea în regim bi-partid a salariului minim în funcție de breaslă, dacă vor fi eliminate pragurile minime de asigurare și dacă se va acorda plata pentru vechimea în muncă (așa zisele clase)", este părerea mediului de afaceri.

O altă modalitate pentru obținerea unui PIB mai mare, este că mai mulți oameni să fie atrași pe piața muncii. Însă, în momentul de față șomerii au, predominant, calificări reduse. Așadar, forța de muncă neocupată, are un potențial limitat de a contribui la creștere, consideră experții de la Institutul de economie de piață.

Printre muncitorii calificați ca șomer, cea mai mare parte o ocupă economiștii și juriștii. Aceste profesii se caută tot mai puțin. În momentul de față pe piața națională a forței de muncă există o nevoie mai mare de medici, profesori, ingineri, șoferi, precum și muncitorii care au aptitudini în domenii specifice ale producției - sudori, instalatori, tâmplari, operatori de mașini etc.

În România situația nu diferă prea mult. Și acolo se simte deficitul de forță de muncă în anumite sectoare, unul dintre acestea fiind construcțiile. Deoarece numeroși români au emigrat în țările din Occident, atrași de salarizarea mai bună și de standardul mai ridicat de viață, în România nu mai există suficient personal calificat (există deficit de personal calificat în meserii precum precum zidarii, sudorii, instalatorii, șoferii). Federația română a companiilor de construcții consideră că trebuie majorate salariile muncitorilor calificați pentru a-i atrage înapoi în țară. În acest scop, constructorii cer reducerea impozitelor pe salarii.¹⁴

Un alt sector al economiei românești în care se resimte lipsa personalului, este agricultura. Potrivit experților de la Liga producătorilor agricoli, există un deficit de persoane care pot lucra cu tehnică agricolă, fapt care provoacă întârzieri în realizarea producției. Acest lucru se

¹⁴ Articolul "Deficit! România vecinătate caută: 600 de mii de constructori" - dnes.bg

întâmplă și din cauza lipsei de școli profesionale care să pregătească tinerii muncitori în acest domeniu.¹⁵

Caracteristicile și natura profesiilor în ambele țări, pentru care se simte cea mai mare "foame" de personal, spun multe despre economiile Bulgariei și României. Ele pot ajuta pentru identificarea mai ușoară a problemelor și în căutarea de modalități pentru soluționarea lor prin cooperarea transfrontalieră.

Rezultatele studiului efectuat sunt sintetizate în următorul clasament al celor mai căutate profesii din regiunea transfrontalieră Bulgaro - Română:

Bulgaria

1. Muncitori calificați (sudori, tâmplari, zidari, mecanici etc.);
2. Ingineri;
3. Personal din domeniul hotelier și de restaurante, în cel comercial;
4. Croitori;
5. Șoferi, curieri;
5. Medici și alți angajați în sănătate;
6. Profesori;
6. Muncitori, operatori de mașini specializate;
8. Specialiști IT;
10. Muncitori în construcții.

României:

1. Personal necalificat în industria de prelucrare;
2. Personal în domeniul comerțului;
4. Specialiști IT;
5. Muncitori necalificați în construcții;
6. Șoferi;
7. Sudori, mecanici etc. pentru producție;
8. Muncitori în depozit;
9. Croitori

Unul dintre efectele insuficienței forței de lucru este creșterea nivelului salariilor. În ultimii ani creșterea salariilor în ambele țări depășește creșterea economică. Deși are un efect pozitiv, nu reprezintă un panaceu din cauza disproporției existente între profesiile căutate de angajator, aptitudinile și competențele prezente pe piața muncii.

Lipsa de personal adecvat pentru nevoile companiilor se poate dovedi a fi un obstacol pentru creșterea numeroaselor afaceri, în viitor. Specialiștii pentru selecția de personal atenționează că lipsa demografică absolută "în unele domenii anume este posibilă să aducă la reflux, migrație sau faliment al angajatorilor și respectiv - reducerea interesului de angajare a muncitorilor".

Însă o altă problemă globală este că, pe plan mondial, afacerile se schimbă și necesită noi competențe de muncă. Într-un asemenea mediu aptitudinea angajaților de a se recalifica și de a se adapta la noile cerințe, precum și de a intra în competiție cu mașinile, devine un factor cheie. Simultan, sistemul educațional bulgar și cel român (cu puține excepții) este încă "încrămenit" și neadecvat a răspunde cererii, fapt care exercită presiune suplimentară pe firmele forțate să aloce resurse pentru calificare suplimentară.

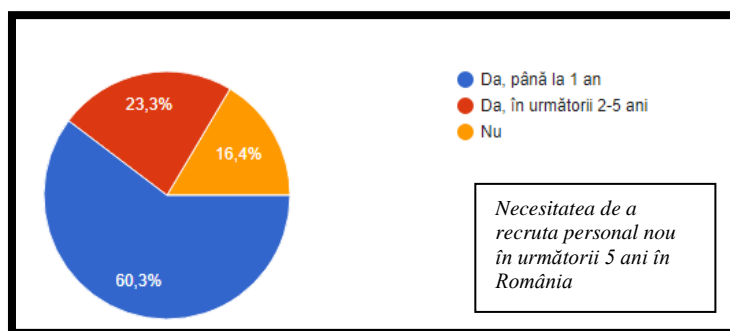
¹⁵ „România suferă de o lipsă "istorică" de lucrători agricoli” - expert.bg

Dispoziții privind angajarea salariaților din țara vecină

Existența de granițe comune, lipsa de obstacole legislative - având în vedere calitatea comună de membru UE, lipsa unor bariere geografice serioase și căutarea forței de muncă, sunt temeiul pentru care ne putem aștepta la dezvoltarea mobilității de muncă în regiunea transfrontalieră bulgaro - română.

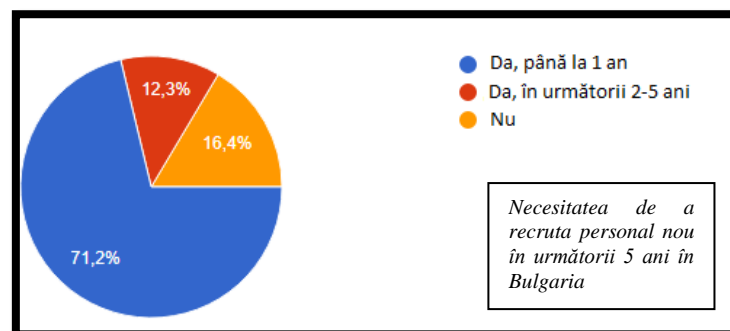
Studiul efectuat în cadrul proiectului a stabilit care sunt opiniile companiilor din regiune față de posibilitatea de a angaja personal din celălalt stat și care ar fi nevoia de acest lucru.

Toți participanții interogați sunt companii stabile, înregistrate și care lucrează în mod activ în regiunea transfrontalieră bulgaro - română de peste 7 ani de zile. Ei împărtășesc că planifică dezvoltarea activității, fapt care va determina nevoia de cadre noi pe termen mediu. Firmele bulgărești au nevoie mai mare de a angaja oameni noi, într-un an de zile (71,2%), însă un procent destul de mare (60,3%) din companiile românești au răspuns că de asemenea vor avea nevoie, în perioadă de până la un an de zile, de cadre noi. Pe termen



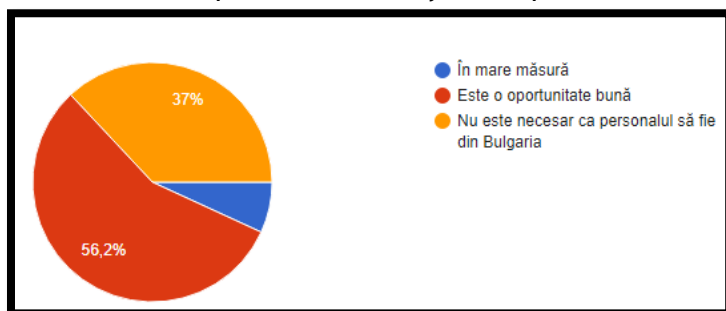
lung, care cuprinde o perioadă de 2-5 ani, nevoia de forță de muncă va fi mai mare pentru companiile românești, în cazul a 23,3% din angajatorii din țara vecină, aceștia au menționat că au interes în a angaja personal. 12,3% din companiile bulgărești au atitudine pozitivă și ar angaja salariați noi în următorii 2-5 ani.

Peste jumătate din companiile românești (56,2%) care au participat la anchetă declară că pentru ei ar fi o oportunitate bună dacă personalul lor este din Bulgaria. Nevoie mare de angajați bulgari simt 6,8% din angajatorii români.

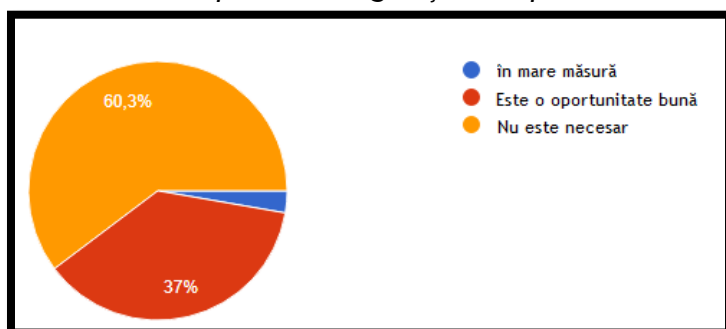


Din partea bulgară 37% dintre angajatori declară că iau în calcul posibilitatea de a angaja personal din România, iar 2,7% au nevoie mare de acest lucru.

Necesitatea companiilor românești ca o parte din cadrele lor să fie din Bulgaria



Necesitatea companiilor bulgărești ca o parte din cadrele lor să fie din România



După cum reiese de la rezultatele anchetei, în general, disponibilitatea angajatorilor față de angajarea noilor salariați din țara vecină sunt pozitive. Însă aici intervin și problemele:

- Lipsesc, pe scară largă, cunoștințe și informații privind pașii exacti și prevederile legale pentru a angaja un muncitor sau un salariat din celălalt stat; în general, lipsește o resursă informațională unică, într-o limbă accesibilă (bulgară, română).
- Angajatorii nu cunosc de unde se poate găsi personalul potrivit, unde își pot publica anunșurile astfel încât să ajungă la cât se poate de mulți oameni.
- Angajatorii cer experiență, calificare și înainte de toate stăpânirea limbii, o problemă care se dovedește a fi una deloc mică. Nu există școală secundară în întreaga regiune transfrontalieră pentru a preda limba română sau bulgară. Numai la Universitatea din Ruse este un curs în limba română în cadrul BRIE.
- Există un dezechilibru grav între așteptările lucrătorilor transfrontalieri și condițiile oferite de angajatori.

Pentru Bulgaria

Planurile naționale de activitate în privința ocupării forței de muncă setează piața de muncă pentru a fi sustenabilă, echilibrată și pentru a funcționa mai bine. Ideea este ca, prin ele, să se susțină o creștere economică favorabilă ocupării, să se echilibreze piața muncii prin pregătirea de cadre pentru locuri de muncă și în anumite direcții profesionale cu cerere existentă, dar fără ofertă. Împreună cu aceasta se va asigura activarea persoanelor inactive și formarea anticipată a cererii de forță de muncă, pentru cererea tot mai mare din partea mediului de afaceri și pentru adaptarea cu succes a economiei la provocările interne și externe ale dezvoltării economice.¹⁶

Vom analiza unele măsuri de bază prevăzute de Legea pentru încurajarea angajării în muncă pe care statul le întreprinde pentru a stimula și ajuta piața de muncă în Bulgaria:

- + Încurajarea angajatorilor în ocuparea în muncă a tinerilor șomeri cu vârsta de până la 29 de ani.
- + Încurajarea angajatorilor în ocuparea în muncă a tinerilor șomeri cu dizabilități pe lungă durată;
- + Încurajarea angajatorilor în oferire de locuri de muncă pentru stagii dedicate tinerilor șomeri cu vârsta de până la 29 de ani;
- + Încurajarea ocupării în muncă a tinerilor șomeri cu educație primară sau inferioară și fără calificare, pentru ucenicie sub îndrumarea unui mentor;
- + Încurajarea șomerilor pentru angajare în muncă în afara granițelor localității;
- + Încurajarea antreprenoriatului;
- + Încurajarea șomerilor în începerea activității comerciale independente prin înființarea microîntreprinderilor;
- + Încurajarea angajatorilor în ocuparea în muncă a șomerilor cu vârsta de peste 55 de ani.

Programele guvernamentale și proiectele pentru ocuparea forței de muncă au drept scop stimularea ofertei de muncă, creșterea calificării muncitorilor și oferirea de noi locuri de muncă. Vom analiza pe scurt programele principale:

„Start în carieră” - obiectivul principal al programului este să fie asigurate toate oportunitățile pentru dobândirea de experiență de muncă de către tinerii șomeri care au absolvit liceul sau universitatea, pentru a se înlesni tranziția între educație și ocupare în muncă. Programul are două componente.

- Obiectul Componentei nr. 1 îl fac tinerii până la 29 de ani, fără experiență în muncă, absolvenți de studii superioare și înregistrați la direcțiile "Biroul de muncă". Angajatorii posibili sunt administrațiile publice - structurile centrale și departamentele teritoriale ale acestora.

- Obiectul componentei nr. 2 îl fac tinerii până la 24 ani care au absolvit formarea profesională în ultimele 24 de luni, fără experiență în profesia în care au dobândit calificarea și înregistrați la direcțiile "Biroul de muncă". Angajatorii posibili sunt firmele de la sectorul privat.

¹⁶ Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă pentru anul 2017

„Activarea persoanelor inactive” - obiectivul principal al programului este activarea și includerea pe piața muncii a persoanelor inactive, inclusiv persoane și tineri descurajați până la 29 de ani (inclusiv) care nu lucrează, nu studiază și nu sunt înregistrați la direcțiile "Biroul de muncă". Programul are drept obiectiv ca prin aplicarea individuală sau în grup a unor instrumente și servicii să motiveze și să atragă aceste persoane pentru ca ei să se înregistreze la direcțiile "Biroul de muncă", să-i încurajeze să intre în formare, să se reîntoarcă în sistemul educațional sau să-și găsească un loc de muncă.

„Programul pentru formarea și ocuparea în muncă a șomerilor pe o durată lungă” - obiectivul principal al programului este asigurarea ocupării în muncă pentru persoanele care au rămas șomere pe o perioadă mai lungă și înregistrate la direcțiile "Biroul de muncă", creșterea abilității lor în muncă prin includerea lor în formare profesională pentru creșterea cunoștințelor și a calificării.

„Programul ocuparea și formarea refugiaților” - obiectivul principal al programului este susținerea integrării pe piața de muncă a străinilor care au obținut statutul de refugiat sau statutul umanitar prin creșterea aptitudinii lor de ocupare prin includerea în cursuri de limba bulgară, de dobândire a calificărilor profesionale și asigurarea de locuri de muncă subvenționate pentru aceștia.¹⁷

Programul Operativ "Capital Uman" [Dezvoltarea Resurselor Umane] 2014-2020 și în speță axa prioritară 1 "Îmbunătățirea accesului la ocupare și calitatea locurilor de muncă", de asemenea, finanțează măsuri și inițiative pentru încurajarea ocupării forței de muncă - ex. subvenționarea angajaților pentru identificarea tinerilor șomeri și angajarea lor, stagii pentru aceștia, calificări pentru angajați și șomeri, susținere pentru antreprenoriat etc. Unele dintre cele mai populare scheme sunt:

"Ocuparea forței de muncă tânără"

Obiectivul fiind creșterea competitivității tinerilor prin asigurarea posibilităților de stagii sau formări în timpul programului de muncă, fapt care să înlesnească tranziția de la educație la ocupare în muncă, simultan și acumularea de experiență profesională valoroasă, necesară pentru ocuparea locurilor de muncă vacante declarate de angajatori.

"Formări și ocupare pentru tineri"

Obiectivul operațional este integrarea tinerilor șomeri până la vârsta de 29 ani, inclusiv persoane înregistrate la direcțiile "Biroul de muncă" de pe lângă Agenția de ocupare a forței de muncă, la locuri de muncă subvenționate pe termen lung, ce asigură formarea la locul de muncă.

"Formări și ocupare"

Obiectivul operațional este integrarea persoanelor șomere cu vârsta de până la 29 ani, înregistrate la direcțiile "Biroul de muncă" din cadrul Agenției de ocupare a forței de muncă, la locuri de muncă din mediul real de afaceri sau instituții ale administrației publice locale, prin formări coroborate cu nevoile individuale ale locului de muncă și subvenția de ocupare a forței de muncă.

"Vouchere pentru salariați"

Obiectivul este creșterea calificării persoanelor ocupare pe teritoriul Bulgariei care au contract de muncă cu întreprinderile din afara administrației de stat și au nivel educațional secundar sau inferior.

"Susținere pentru antreprenoriat"

Prin această procedură se urmărește:

¹⁷ Programe și proiecte de ocupare a forței de muncă - Ministerul Muncii și Politicii Sociale

- Pregătirea persoanelor care doresc să dezvolte propria afacere, inclusiv șomeri și muncitori, planificarea și lansarea activității independente comerciale și activități de auto-angajare;
- Punerea la dispoziție a unui program de formare și servicii care să vină în susținerea grupurilor-țintă și evaluarea obiectivelor lor de antreprenariat, dobândirea aptitudinilor și cunoștințelor necesare pentru gestionarea și dezvoltarea afacerilor, elaborarea ideilor de afaceri în planuri de afacere viabile;
- Punerea la dispoziție a unui program de sustenabilitate pentru lansarea activității comerciale reale și identificarea unor surse potrivite de finanțare, accesul la servicii și mentorat pentru dezvoltarea afacerilor.

România

Politici publice în domeniul muncii

Programul de guvernare asumat de Guvern în domeniul muncii, protecției sociale, familiei, persoanelor vârstnice răspunde, în primul rând, nevoilor și cerințelor dezvoltării României pentru perioada 2017-2020. De asemenea, el urmărește direcțiile strategice ale PES privind sustenabilitatea modelului social european și noua agendă pentru Europa 2016-2020. Misiunea principală pe care și-o asumă este aceea de a asigura un parcurs constant către îmbunătățirea nivelului de trai al populației, care va avea ca rezultat întărirea coeziunii sociale și reducerea decalajelor față de statele dezvoltate ale Uniunii Europene.

Impunerea unui nivel de trai cât mai ridicat pentru toți cetățenii trebuie să fie obiectivul fundamental al României. Se vor continua demersurile pentru a realiza o piață a muncii inclusivă, pentru reducerea inegalităților și menținerea modelului social european, consolidând un model de creștere economică bazat pe un set coerent de politici publice și măsuri progresiste.

Obiectivul principal în materie de ocupare a forței de muncă, stabilit în contextul Strategiei Europa 2020, este de a atinge ținta de 70% în privința ratei de ocupare pentru grupa de vârstă 20-64 ani. Acest lucru se poate realiza numai prin promovarea unor politici publice coerente și realiste, care să determine o piață a muncii performantă, dinamică și flexibilă, ceea ce va asigura accesul majorității cetățenilor la locuri de muncă de calitate, în funcție de competențele și abilitățile lor, la venituri decente.

Acest obiectiv poate fi atins printr-o abordare multisectorială, combinând măsurile pentru modernizarea pieței muncii cu cele din domeniul educației, susținând măsuri de incluziune socială, îmbunătățind serviciile medicale, promovând investiții în sectorul productiv și în cercetare-dezvoltare-inovare. Scopul este acela de a asigura o dezvoltare durabilă pentru România, o îmbunătățire semnificativă a nivelului de trai pentru toți.

MĂSURI:

- Introducerea de noi tipuri de contracte de muncă (exemplu teleworking, net-jobs).
- Înființarea și organizarea Agențiilor de Mediere între cererea și oferta de muncă zilieră din mediul rural. Efecte: buna funcționare a pieței muncii sezoniere, securitatea socială și evitarea evaziunii fiscale
- Stimularea dezvoltării unei rețele de specialiști pentru consiliere și informare privind locurile de muncă pentru persoanele cu dizabilități, implementare 2017 - 2020.
- Reducerea costurilor administrative pentru angajator cu până la 18%, prin crearea Cardului de Asigurat în Sistemul Asigurărilor Sociale - elementul de bază al sistemului integrat unic de asigurări sociale (ghișeu unic electronic). Implementare 2018 - 2020.
- Pachet integrat de măsuri pentru reintegrarea pe piața muncii a șomerilor de lungă durată. Măsuri care intră în sfera activităților de mentorat, asistență pentru căutarea unui loc de

muncă, pentru continuarea educației și a formării profesionale, precum și sprijin pentru locuință, transport, servicii de îngrijire a copiilor și de îngrijire medicală sau de recuperare.

- Realizare unei hărți a resursei umane în funcție de calificări și competențe
- Realizarea Strategiei Naționale pentru locurile de muncă verzi. Aceasta va asigura tranziția la Economia Verde. Observatorul European pentru Ocupare apreciază în studiul realizat în 2013 că în România sectoarele ecologice ar putea reprezenta 25% din totalul ocupării.
- Stimularea participării pe piața muncii a persoanelor apte de muncă aflate în risc de exclusiune socială; descurajarea dependenței de măsurile de asistență socială
- Realizarea unor programe de formare profesională a salariaților, care să fie corelate cu necesitățile pieței muncii. Asigurarea concordanței între cererea și oferta de competențe și expertiză.

Șanse reale pentru tineri:

- Promovarea unei legislații pentru tineri prin care să fie asigurat tranzitul coerent de la sistemul educațional către piața forței de muncă, precum și echilibrul între viața profesională și cea personală, prin creșterea accesului la servicii sociale pentru îngrijirea copiilor și bătrânilor
- Programul „**Hope**” de susținere a antreprenoriatului pentru tineri în risc de sărăcie și exclusiune socială, precum și a celor proveniți din centrele de plasament prin acordarea de microgranturi.
- Promovarea transformării intern-shipurilor în contracte de muncă permanente (contracte pe perioadă nedeterminată). Programe de tip „**Pasarela**”: locurile de muncă din sectorul public pot fi oferite temporar tinerilor dezavantajați pentru a dobândi „abilități transferabile” în joburile din sectorul privat.
- Implementarea unor proceduri clare de recunoaștere a activităților de voluntariat pe baza Cadrului Național al Calificărilor.

Sprijin pentru familii și copii:

- Promovarea unor mecanisme de sprijin a părinților și de asigurare a unui echilibru între viața de familie și cea profesională.
- Elaborarea, în parteneriat stat - asociații, a unui plan pentru construcția și utilizarea eficientă de locuințe sociale destinate familiilor dezavantajate (fără adăpost, având printre membri persoane cu dizabilități etc), inclusiv valorificarea locuințelor abandonate.
- Încurajarea încheierii de contracte de muncă cu timp flexibil și a tele-muncii pentru părinți (munca la distanță).

O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități:

- Diversificarea serviciilor de sprijin în vederea creșterii ocupării: muncă asistată, muncă la domiciliu, servicii de coaching.
- Realizarea de alternative de formare profesională (atelieri protejate, ateliere vocaționale, centre de terapie ocupațională etc.) pentru tinerii cu dizabilități

Politici speciale ale Bulgariei și României pentru grupurile defavorizate de persoane - femei însărcinate, persoane cu nevoi educaționale speciale, orfani, părinți singuri, persoane cu handicap, minorități etnice și religioase, migranți etc.

Bulgaria

Reguli de muncă, care privesc femeile gravide și mamele

În capitolul XV "Protecția specială unor categorii de angajați și muncitori", secțiunea a II-a "Protecția specială a femeilor", de la Codul Muncii (CM), sunt incluse prevederile detalitate în sensul protecției femeilor și mai ales a femeilor gravide și a mamelor care încă alăptează.

Programul de muncă /art. 307 din CM/

1. Femeile gravide și mamele de copii mici au dreptul la program normal de lucru.
2. Angajatorul nu are dreptul să le încarce pe femeile gravide și pe mame cu muncă suplimentară sau muncă de bază care ar putea expune sănătatea lor sau cea a fătului riscurilor și care ar putea prezenta un eventual pericol.

Muncă noaptea și suplimentară

1. Munca noaptea este interzisă femeilor gravide și mamelor de copii cu vârsta de până la 6 ani /art. 140, alin. 4, p. 2 și p. 3 din CM.
2. Același lucru privește și munca prestată suplimentar /art. 147, alin. 1, p. 2 și p. 3 din CM, cu excepția cazurilor în care femeile în cauză au acordat consimțământul expres pentru prestarea acesteia.

Concedii și despăgubiri

1. Potrivit art. 157 CM, angajatorul este obligat ca în programul de lucru să acorde zile libere angajatei gravide, în cazul în care aceasta are nevoie de examene și analize medicale. Aceste zile se consideră a fi concediu și sunt plătite conform prevederilor art. 177 CM. Mamele copiilor mici sau angajatele gravide au dreptul la concediu anual plătit, ca și tot restul angajaților.
 2. Dacă va fi necesar să folosească concediul medical, drepturile lor sunt același ca și ale celorlalți angajați. Indiferent de faptul că concediile medicale sunt pentru femeile respective, pentru îngrijirea copiilor, pentru îngrijirea adulților etc.
 3. Concediul prenatal și naștere.
 4. Concediul de creștere copil până la împlinirea vârstei de doi ani.
- Femeile angajate în muncă au dreptul la concediu prenatal și de naștere pentru un total de 410 zile, 45 din ele fiind folosite în mod obligatoriu înainte de data estimată pentru nașterea copilului.

Pentru dobândirea dreptului la despăgubiri bănești cuvenite pentru maternitate și naștere, este necesar să fie îndeplinite următoarele condiții:

- la începutul concediului persoanele respective trebuie să fie asigurate pentru cazuri de boală generală și maternitate;
- să aibă cel puțin 12 luni lucrate la loc de muncă, cu asigurările la zi plătite pentru cazuri de boală generală și maternitate. Cele 12 luni lucrate la loc de muncă, cu asigurările plătite poate să fie întrerupte sau neîntrerupte și nu este obligatoriu să fie prestate imediat înainte de ieșirea în concediu prenatal și naștere sau să fie prestate la unul și același angajator;
- să le fie permis concediul respectiv.

Prestația în numerar per zi pentru sarcină și naștere se va stabili în volum de 90% din salariul mediu brut per zi sau din venitul mediu per zi imposibil, asupra cărora s-au calculat și s-au depus contribuțiile de asigurare, iar pentru persoanele cu activități independente - contribuții de asigurare achitate, pentru boli generale și maternitate pentru o perioadă de

24 de luni calendaristice, antecedente lunii în care începe concediul prenatal și concediul de naștere.

Locul de muncă

Angajatorul este obligat să amenajeze o cameră specială pentru odihna femeilor însărcinate sau femeilor în stagiul avansat de inseminare in-vitro /art. 308 din CM/. În plus, acest loc de muncă trebuie să fie coroborat cu situația de muncă a femeilor însărcinate și să fie cu destulă lumină și aerisit.

Deplasări în scop de serviciu

Femeile gravide, mamele copiilor cu vârsta de până la trei ani de zile și femeile care trec printr-o procedură de in-vitro, nu pot fi obligate să plece în deplasare fără să-și fi acordat consimțământul scris pentru acest lucru / art. 310 din CM/.

Muncă la domiciliu

În cazul în care munca este una foarte grea, femeilor gravide și mamelor le poate fi oferită munca la domiciliu /art. 312 din CM/.

Protecție la disponibilizare

Legea nu oferă protecție dacă mama este angajată în conformitate cu art. 70 /contract de muncă cu termen de încercare/ și art. 110 și art. 111 /al doilea contract de muncă la același angajator sau la altul/.

Fără permisul Inspecției de muncă, angajatorul nu are dreptul de a disponibiliza o femeie gravidă sau o mamă a unui copil mic până la trei ani de zile. Disponibilizare în cazul femeilor gravide sau mamelor și folosirea concediului plătit, este, de asemenea, ilegală.

Printr-un preaviz prevăzut de art. 328 CM, de asemenea, se poate disponibiliza o femeie gravidă sau mama unui copil cu vârsta de până la trei ani de zile, numai cu acordul prealabil al Inspecției de muncă.

În cazul în care folosiți concediu conform art. 163 CM /concediu prenatal și de naștere/, puteți fi disponibilizată numai dacă întreprinderea va fi închisă /art. 328, alin. 1, p. 1 din CM/.

Drepturile de muncă ale persoanelor cu handicap

Potrivit prevederilor legislației în vigoare în Bulgaria, anume Ordonanța privind adaptarea la locul de muncă a persoanelor cu handicap:

Întreprinderea este obligată să ia toate măsurile necesare în vederea adaptării pentru locurile de muncă dedicate persoanelor cu capacitate de muncă redusă.

În situația în care un muncitor sau angajat cu anume handicap este angajat pentru o anumită perioadă în aceeași întreprindere, acesta își va menține lucrul pe care l-a îndeplinit înainte de handicap și îl va redobândi după refacerea capacității sale de muncă.

În situația în care o persoană cu incapacitate de muncă pe perioadă nedeterminată, își redobândește capacitatea de muncă, angajatorul o va muta, cu acordul acestei persoane, la un alt loc de muncă potrivit. În cazul în care persoana în cauză nu acceptă munca, care i se oferă, ea poate rămâne la același loc de muncă până la prezentarea unui angajat sau muncitor care trebuie încadrat în loc de muncă pentru persoane cu handicap.

Persoanele cu incapacitate de muncă pe lungă durată de 50% și peste 50 % care nu lucrează, se pot înregistra pe Birourile de muncă, după adresa lor de reședință sau cea curentă și vor fi direcționați către angajatori care au declarat că doresc să accepte în muncă persoane cu capacitate de muncă redusă.

Potrivit art. 333, alin. 1 CM, angajatorul poate disponibiliza numai cu permisul prealabil al Inspecției de muncă, un angajat/muncitor care beneficiază de loc de muncă de adaptare pentru persoanele cu handicap. Aceasta protecție se referă numai la disponibilizările în caz de:

- închiderea parțială a întreprinderii sau eliminarea postului;
- reducerea volumului de muncă;
- lipsa calităților angajatului/muncitorului pentru îndeplinirea eficace a muncii;
- modificarea cerințelor de aducere la îndeplinire a cerințelor postului, dacă angajatul sau muncitorul nu răspunde pentru ele;
- disponibilizare disciplinară.

În cazul în care, în pofida cerințelor art. 331 CM relația contractuală de muncă va fi încetată de către angajator fără permisul respectiv, atunci protecția împotriva disponibilizării urmează a fi căutată în instanță în fața judecătoriei competente. Termenul în care trebuie depusă cererea de chemare în judecată este de două luni de zile și începe din ziua disponibilizării (art. 358, alin. 1 și alin. 2 CM).

În tot restul cazurilor de disponibilizare, la inițiativa sau unilateral din partea angajatorului, nu există protecție. În asemenea cazuri, înainte de disponibilizare, angajatorul trebuie să obțină și avizul comisiei de medici experți în medicina muncii.

Susținerea persoanelor cu nevoi speciale:

Legea pentru integrarea persoanelor cu handicap stabilește relațiile publice legate de integrarea persoanelor cu handicap.

Aceasta lege are drept scop crearea unor condiții și garanții pentru:

1. egalitatea persoanelor cu handicap;
2. integrarea socială a persoanelor cu handicap și exercitarea drepturilor acestora;
3. susținerea persoanelor cu handicap și familiilor acestora;
4. integrarea persoanelor cu handicap în mediul de muncă.

Pentru aducerea la îndeplinire a politicii de stat pentru integrarea persoanelor cu handicap în Bulgaria, s-a creat și funcționează Agenția pentru persoanele cu handicap. O parte din funcțiile acestei Agenții este legată de: elaborarea diferitelor programe și finanțarea proiectelor de stimulare a inițiativei persoanelor cu handicap și inițiativa economică în interesul persoanelor cu handicap; ținerea unei evidențe speciale a întreprinderilor și cooperărilor persoanelor cu handicap; participarea și elaborarea avizului obligatoriu pentru elaborarea proiectelor de acte normative care-le privesc pe persoanele cu handicap etc.

Încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap se efectuează printr-un mediu de lucru integrat și specializat.

Ministerul muncii și a politicii sociale și Agenția pentru ocuparea forței de muncă elaborează și realizează programe naționale și măsuri pentru încurajarea ocupării forței de muncă, care să asigure oportunități egale pentru persoanele cu handicap și pentru participarea lor pe piața muncii. În aceste programe și măsuri sunt prevăzute măsuri pentru stimularea angajatorilor care asigură locuri de muncă persoanelor cu handicap.

Angajatorul, respectiv organul de numire în muncă, sunt obligați să adapteze locul de muncă nevoilor persoanelor cu handicap în momentul angajării acestora sau în situația în care handicapul persoanei intervine după angajarea sa în muncă, cu excepția situației în care cheltuielile pentru acest lucru sunt nejustificat de mari și ar îngreuna serios angajatorul.

Angajatorul, respectiv organul de angajare, poate candida cu proiecte depuse la Agenția pentru persoanele cu handicap, pentru alocarea mijloacelor de asigurare a accesului la locul de muncă pentru persoanele cu handicap trainice; adaptarea la locul de muncă a persoanelor cu handicap trainic echiparea locului de muncă pentru persoanele cu handicap trainice.

Susținere pentru orfani

Fiecare al doilea tânăr care a părăsit orfelinatele și azilurile pentru copii abandonati, după împlinirea vârstei majoratului, nu-și poate găsi un loc de muncă, potrivit datelor Ministerului muncii și a politicii sociale.

Peste 60% dintre acești copii rămân ori cu o calificare mică, ori șomeri pe perioade lungi, după ieșirea din instituții.

Datele de la instituția socială arată că în momentul de față în instituții trăiesc peste 1000 de copii, de 7 ori mai puțin în comparație cu anul 2010.

În susținerea acestor copii, ministerul social lansează o schemă nouă "Descoperă-mă", pentru care sunt alocate mijloace de susținere a copiilor talentați și tinerilor care părăsesc orfelinatele. Acestea sunt tineri cu diferite talente care vor primi burse sau taxe pentru cursuri suplimentare în care-și vor dezvolta talentele.

În afară de dezvoltarea talentelor sportive și artistice, tinerii vor primi și cursuri gratuite de limbi străine sau programare.

În plus, Ministerul social va subvenționa ocuparea forței de muncă tânără și mobilitatea ei, pentru tinerii care părăsesc instituțiile. Începând din luna octombrie anul 2017, statul va plăti 200 leva pentru chirii și utilități șomerilor care și-au găsit un loc de muncă la o distanță de peste 50 km de casă. Prioritar, vor fi subvenționați tocmai acești tineri care au părăsit orfelinatele.

În mod separat, prin programul operațional "Dezvoltarea resurselor umane", s-au alocat mijloace în susținerea tinerilor care au solicitat lansarea propriilor afaceri.

Susținere pentru migranți

Legea principală care reglementează condițiile de punere la dispoziție a protecției internaționale a străinilor și drepturilor și obligațiilor acestora, este Legea privind azilul și refugiații (LAR). Organul care pune la dispoziție protecție internațională, este Agenția de stat pentru refugiați (ASR).

O persoană cu statutul de refugiat dobândește toate drepturile și obligațiile unui cetățean bulgar, cu excepția dreptului de a vota la alegeri parlamentare și locale, de a participa la referendum, de a fi membru în partide politice, de a ocupa funcții care potrivit legii necesită cetățenia bulgară, de a se angaja în armată. Persoana cu statutul umanitar acordat, dobândește drepturile și obligațiile străinilor în Bulgaria, cărora li s-a acordat permis de ședere permanentă în Bulgaria. Persoanele cu statut dobândit de refugiat sau statut umanitar, au dreptul la muncă, la asigurări sociale și de sănătate, asemenea cetățenilor bulgari. Ei au dreptul la educație nivel primar și secundar, inclusiv la formare și educație profesională.

Bulgaria a aderat la Fondul de Încredere, fiind singurul instrument de finanțare din UE a activităților de întreținere a refugiaților și persoanelor dislocate de pe teritoriul Siriei în țările vecine. O parte din mijloacele Fondului vor fi alocate susținerii refugiaților și persoanelor care caută azil în țările din Balcanii de Vest cele mai afectate de valurile de migrație.

Integrarea în viața socială și economică a țării se efectuează prin încheierea acordurilor de integrare între persoana care a beneficiat de protecție și reprezentantul autorităților publice locale (potrivit Strategiei naționale de integrare a persoanelor care au primit protecție internațională în Republica Bulgaria 2015-2020).

Despre România

Reguli de muncă, care privesc femeile gravide și mamele

Concediul de maternitate și indemnizația de maternitate

Concediul de maternitate este acel concediu medical alocat femeilor gravide, de către medicul obstetrician și ginecolog care supraveghează sarcina, sau de către medicul de familie.

Concediul de maternitate cuprinde 126 zile calendaristice și este compus din:

- concediul în perioada sarcinii (concediul prenatal), alocat pentru o perioadă de 63 zile înainte de naștere
- concediul postnatal care se poate aplica pentru o perioadă de 63 de zile după naștere

Din cele 126 de zile de concediu de maternitate, numai primele 42 de zile de după naștere sunt obligatorii. Restul de 84 pot să nu fie luate, dacă ele nu sunt necesare.

Concediul de maternitate și indemnizația de maternitate sunt acordate și femeilor gravide care nu plătesc contribuții sociale, dar au născut în cadrul a 9 luni de zile din data pierderii statutului de asigurat.

Indemnizația de maternitate se calculează ca 85% din media veniturilor lunare din ultimele 6 luni, pe baza cărora s-a stabilit contribuția individuală de asigurări sociale de sănătate, din cele 12 luni din care s-a constituit stagiul de cotizare.

Indemnizația de maternitate nu se impozitează, conform Codului Fiscal, Art. 42.

Indemnizația de maternitate se suportă integral din bugetul asigurărilor sociale de stat.¹⁸

Concediul pentru creștere copil

Concediul pentru creștere copil și indemnizațiile respectiv sunt stabilite prin Legea nr. 66/2016 pentru modificarea și completarea OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, în vigoare din 1 iulie 2016.

Următoarele categorii de persoane au dreptul la concediu de maternitate până la vârsta de 2 ani de zile, sau în cazul copiilor cu handicap - până la vârsta de 3 ani, cu plata indemnizației pentru creșterea copilului:

- unul dintre părinții biologici ai copilului
- oamenii care înfiază copil
- asistenții maternali
- custodele copilului.

Indemnizația de maternitate se calculează ca 85% din media veniturilor lunare din ultimele 12 luni, din ultimii 2 ani, înainte de data nașterii. Cuantumul minim al indemnizației pentru creștere copil este de 1.062,5 RON.

Femeile însărcinate care din cauza problemelor cu propria sănătate sau cu sănătatea fătului, nu pot lucra cu normă întreagă, au dreptul la normă redusă cu o pătrime, păstrându-și veniturile salariale, conform prevederilor OUG 96/2003.

Protecție la disponibilizare

Potrivit OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, următoarele categorii de angajați nu pot fi disponibilizați din motive legate de statutul lor:

- salariate gravide și mame, lăuze sau care alăptează
- salariate în concediu maternal
- salariate în concediu creștere copil până la vârsta de 2 ani de zile (3 ani, după caz).

¹⁸ „Concediul de maternitate și indemnizația de maternitate”

- salariați în concediu de îngrijire copil bolnav cu vârsta de până la 7 ani de zile (18 ani, după caz).

Este interzisă disponibilizarea angajatelor care se întorc la locul de muncă după un concediu de maternitate pentru o perioadă de 6 luni de zile după întoarcerea la locul de muncă.

Pentru a beneficia de aceste drepturi și de alte drepturi legate de maternitate, angajata urmează a-l înștiința pe angajator în mod oficial despre starea ei de sănătate.¹⁹

Susținerea persoanelor cu nevoi speciale educaționale

Măsurile speciale dedicate persoanelor cu handicap sunt prezentate în Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, modificată în anul 2008.

Articolele introductive ale acestei legi includ obiectivele principale de integrare a persoanelor cu handicap, respectarea drepturilor acestora, prevenția și combaterea discriminării lor, crearea unor oportunități egale și atitudini egale în domeniul ocupării forței de muncă.

Cel mai important aspect al acestei legi este principiul de egalitate care analizează relațiile contractuale de muncă între angajator și angajat, în cadrul unuia și aceluiași regim, indiferent dacă angajatul are sau nu handicap.

Legea nr. 448/2006 îl obligă pe fiecare angajator care are peste 50 de angajați, să angajeze cel puțin 4% din numărul total al angajaților - persoane cu handicap.

Persoanele cu handicap pot lucra și de acasă, în condiția în care angajatorul asigură pentru ei, la domiciliul lor, transportul tuturor materiilor prime și tuturor produselor finite.

Drepturile angajaților cu handicap

Deoarece este vorba despre o categorie specială de angajați, persoanele cu handicap beneficiază de drepturi speciale de muncă, spre deosebire de restul salariaților, inclusiv:

- cursuri de formare
- adaptarea la locul de muncă
- consultarea înainte de angajare și în timpul ocupării, precum și în timpul perioadei de încercare, de consultant, specializat în intermedierea de lucru.
- termen de preaviz cu drept la plată de minim 45 zile
- preaviz scris de minim 30 zile lucrătoare, acordat pentru încetarea contractului de muncă individual prin inițiativa angajatorului din motive neimputabile lui.
- posibilitatea de a lucra sub 8 ore zilnic, conform legii, dacă au o recomandare/decizie a comisiei de evaluare.
- eliberarea de impozit pe salariu.

Cu toate că această lege este dedicată în principal persoanelor cu handicap, societățile cu asemenea angajați pot beneficia, de asemenea, de anumite drepturi preferențiale precum:

- la calcularea profitului impozabil se vor deduce sumele pentru adaptarea salariatului la locul de muncă și pentru achiziția de mașini și echipamente care să fie folosite de către acesta în procesul de producție.
- la calcularea profitului impozabil se vor deduce cheltuielile de transport pentru persoanele cu handicap de la domiciliul acestora și până la locul de muncă, precum și cheltuielile de transportare a materiilor prime și a bunurilor finite până la și de la domiciliul persoanei cu handicap angajat în muncă la domiciliu.
- plata din bugetul de asigurări de șomaj a cheltuielilor specifice de formare, orientare în carieră și ocuparea persoanelor cu handicap

¹⁹ „Legea protecției persoanelor cu handicap” - avocatura.com

- subvenție de la bugetul de stat prevăzută de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Câteodată, în spatele apariției persoanei cu handicap se ascund profesioniști desăvârșiți, persoane puternice și talentate. În țările europene tot mai mulți angajatori sunt conștienți de acest lucru și tot mai des angajează persoane cu handicap fizic. Din păcate, în România aceasta nu este o practică des întâlnită.

Măsuri speciale pentru susținerea familiilor monoparentale

Indemnizații pentru familiile monoparentale

Susținerea este dedicată familiilor monoparentale cu copii cu vârsta de până la 18 ani care locuiesc cu familia. Indemnizația este lunară și se alocă familiilor monoparentale dacă acestea au venituri nete pe membru de familie mai mic decât salariul minim brut pe economie.

Pentru alocarea ajutorului financiar, în cadrul a 15 zile, Primăria efectuează o verificare a statutului social pentru a verifica situația faptică. Până la 5 zile după începerea verificării, primarul emite o ordonanță pentru aprobarea / refuzarea cererii, prin care-l înștiințează nu numai pe aplicant despre hotărâre ci și pe Direcția de dialog, susținere familială și socială. Dacă sunt îndeplinite criteriile de eligibilitate, ajutorul financiar pentru familiile monoparentale se va aloca începând din luna următoare celei în care s-a depus cererea.

Cuquantumul indemnizației pentru familiile monoparentale prevăzută de art. 8 din OUG nr. 105/2003, modificată prin legea nr. 236/2008, este:

- 70 RON pentru o familie cu un copil;
- 80 RON pentru o familie cu 2 copii;
- 85 RON pentru o familie cu 3 copii;
- 90 RON pentru o familie cu 4 copii sau mai mulți.²⁰

Măsuri speciale dedicate migranților

Fondul pentru azil, migrație și integrare (FAMI) a fost creat pentru perioada 2014-2020 având un buget total de 3137 mlrd. euro. Acest fond încurajează gestionarea eficace a fluxurilor migraționale, adică aplicarea, consolidarea și dezvoltarea unei abordări unice pentru asigurarea azilului și migrației.

Are patru obiective concrete:

- azil: consolidarea și dezvoltarea unui sistem general pentru punerea la dispoziție de azil, garantându-se că legislația UE în acest domeniu este eficace și se aplică unitar;
- migrația legală și integrarea: susținerea migrației legale în țările membre, în conformitate cu nevoile pieței de muncă și încurajarea integrării eficace a persoanelor care beneficiază de protecție internațională și străinilor cu o formă legală de ședere;
- returnare: crearea și dezvoltarea unor strategii juste și eficace pentru combaterea migrației ilegale.
- solidaritate: a se garanta faptul că țările membre cele mai afectate de fluxurile de migrație, pot conta pe solidaritatea restului țărilor membre.

La nivel de țări membre, fondul se aplică prin programe naționale aprobate de Comisia

²⁰ Ministerul Muncii și Justiției Sociale - Romania

Europeană, toate activitățile propuse bazându-se pe respectarea drepturilor fundamentale și demnității umane.

PARTEA II

Legislație și practici obișnuite privind forța de muncă, ocuparea și mobilitatea forței de muncă din Bulgaria și România

Despre Bulgaria

Piața forței de muncă joacă un rol cheie pentru stabilitatea economiei, pentru dezvoltarea socială și comunitară a țării, pentru nivelul și calitatea de trai. Baza social-economică pentru dezvoltarea sa este un rezultat cumulativ obținut pe baza funcționării bune a sistemelor din numeroase domenii - demografie, sănătate publică, educație, sistemul de pensii, mediul de afaceri, inclusiv serviciile administrative.

Legislația din domeniul muncii stabilește relațiile contractuale între salariați și angajatori prin intermediul actelor normative care reglementează aceste relații. Aceasta legislație este un agregat compus din legi, prevederi administrative care se referă la drepturile juridice și limitările impuse salariaților și organizațiilor.

*CODUL MUNCII

Actul de bază din domeniul legislației de muncă din Bulgaria este Codul Muncii. Acesta a fost adoptat de Adunarea Națională în anul 1986, fiind ulterior modificat de numeroase ori. CM reglementează relațiile între angajat și angajator, precum și alte relații direct legate de acestea. Obiectivul CM este asigurarea libertății și protecției muncii, condițiilor demne și juste de muncă precum și desfășurarea dialogului social între muncitori, angajatori și stat în vederea realizării relațiilor contractuale de muncă. În codul Muncii sunt reglementate diferitele tipuri de contracte de muncă, încheierea acestora, forma și conținutul lor; drepturile și obligațiile Angajatului și Angajatorului și sancțiunile în cazul nerespectării acestora. În domeniul de aplicare al CM sunt incluse și modalitățile de reziliere a relațiilor contractuale de muncă, răspunderea disciplinară și pecuniară precum și tipurile de despăgubiri.

<http://www.lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

* CODUL ASIGURĂRILOR SOCIALE

Codul Asigurărilor Sociale (CAS) este un act normativ care reglementează relațiile sociale legate de:

- asigurarea publică de stat în cazul bolii generale, accidentele de muncă, bolile profesionale, maternitate, șomaj, vârstă și deces;
- asigurări sociale suplimentare care includ: asigurări suplimentare obligatorii de pensii - vârstă și deces; asigurările suplimentare de pensii - facultative - contribuțiile se varsă în fonduri pentru asigurări suplimentare de pensii - facultative - vârstă, invaliditate și deces sau în fonduri pentru asigurări suplimentare de pensii - facultative - conform unor grile profesionale - pentru vârstă, la fel ca și asigurările suplimentare facultative de șomaj și/sau calificare profesională.

Mijloacele se folosesc pentru plata pensiilor și despăgubirilor.

<http://www.lex.bg/laws/ldoc/1597824512>

*LEGEA PRIVIND TAXELE ȘI IMPOZITELE PE VENITURILE PERSOANELOR FIZICE

LTIVPF reglementează impozitarea persoanelor fizice. În domeniul de aplicare LTIVPF intră câteva taxe și impozite diferite care privesc persoanele fizice, anume:

- Impozitul pe baza anuală de impozitare, fără a se lua în calcul activitatea ca PFA - este denumit și Impozitul pe veniturile totale (IVT).
- Impozit pe activitatea desfășurată în calitate de persoană fizică autorizată (PFA).
- Impozitul final (impozitarea la sursă)

- Taxa de patent - este reglementat în mod detaliat în Legea privind taxele și impozitele locale.

Persoanele impozabile - contribuabilii - în sensul acestei legi sunt:

- persoanele fizice locale și străine care sunt purtători de obligația de impozite;
- persoanele locale și străine obligate să rețină și să verse impozite.

<http://lex.bg/laws/ldoc/2135538631>

* LEGEA PRIVIND ASIGURĂRILE DE SĂNĂTATE

Legea privind asigurările de sănătate are drept scop principal efectuarea și administrarea asigurărilor de sănătate obligatorii în Bulgaria și relațiilor în legătură cu aceasta.

<http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2134412800>

* CODUL DE PROCEDURĂ DE IMPOZITARE ȘI ASIGURARE

Prin acest cod sunt reglementate procedurile de constatare a obligațiilor de impozite și contribuții obligatorii de asigurare, precum și pentru asigurarea și strângerea creanțelor publice încredințate organelor de venituri și executorilor judecătorești publici.

<http://lex.bg/laws/ldoc/2135514513>

* LEGEA PRIVIND FUNCȚIONARIII STATULUI

Prin aceasta lege sunt reglementate apariția, conținutul și rezilierea relațiilor contractuale de muncă între statul și funcționarii publici în cadrul și cu ocazia îndeplinirii funcțiilor publice, în măsura în care aceste aspecte nu sunt reglementate printr-o lege specială.

<http://lex.bg/laws/ldoc/2134673408>

* LEGEA PRIVIND REGLEMENTAREA LITIGIILOR DE MUNCĂ COLECTIVE

Aceasta lege reglementează ordinea de reglementare a litigiilor colective de muncă între angajați și angajatori în privința problemelor de muncă și de asigurare, precum și în legătură cu nivelul de trai.

<http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2132290049>

* ORDONANȚA PRIVIND DEPLASĂRILE ÎN ȚARĂ

Prin aceasta Ordonanță sunt stabilite condițiile de deplasări în interes de serviciu în țară, cuantumul banilor alocați pentru deplasare (diurnă, drum și cazare), ordinea pentru raportarea lor, precum și drepturile și obligațiile persoanelor trimise în deplasare și celor care trimit în deplasare.

<http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/-552856063>

*ORDONANȚA PRIVIND DEPLASĂRILE ÎN INTERES DE SERVICIU ȘI SPECIALIZĂRILE ÎN STRĂINĂTATE

Prin aceasta ordonanță se stabilesc condițiile și ordinea privind deplasările în interes de serviciu, efectuarea și raportarea deplasărilor în interes de serviciu și deplasările în străinătate, drepturile și obligațiile organelor care dispun deplasările și persoanele care pleacă în deplasare.

<https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135485996>

* ORDONANȚA PRIVIND PROGRAMUL DE LUCRU, ODIHNA ȘI CONCEDIIILE

<https://www.lex.bg/laws/ldoc/-552858623>

* ORDONANȚA PRIVIND STRUCTURA ȘI ORGANIZAREA SALARIULUI DE MUNCĂ

Prin această Ordonanță sunt stabilite structura și organizarea salariului de muncă, felurile și cuantumurile minime ale remunerațiilor de muncă minime, ordinea și modalitatea de stabilire și calcul al salariilor de muncă pentru muncitori și angajați.

<https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135542406>

* ORDONANȚA PRIVIND ELEMENTELE SALARIULUI ȘI VENITURILOR PE BAZA CĂRORA SE CALCULEAZĂ CONTRIBUȚIILE DE ASIGURARE

<https://www.lex.bg/laws/ldoc/-549450240>

Despre România

* CODUL MUNCII

Reglementează regulile angajării în muncă și relațiile între angajat și angajator. Îi privește pe toți angajații români care lucrează cu contract de muncă în România sau în străinătate, dar și pe angajatorii români, precum și pe toți angajații cetățeni străini care lucrează pentru angajator român în România.

http://www.avocat-dreptul-muncii.eu/codul_muncii_2017.php

* CODUL FISCAL

Acest cod reglementează: cadrul legal al impozitelor, taxelor și contribuțiilor sociale obligatorii care reprezintă venituri la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor publice sociale de stat, bugetul Fondului unic național de asigurare de sănătate, bugetul asigurărilor la șomaj și fondului de garanție pentru plata creanțelor cu salariile; contribuabilii care trebuie să plătească aceste impozite, taxe și contribuții sociale; calcularea și plata acestora; procedura de modificare a acestor taxe, impozite și contribuții sociale.

https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/Cod_fiscal_norme_31072017.htm

* LEGEA NR. 76/2002 PRIVIND SISTEMUL ASIGURĂRILOR PENTRU ȘOMAJ SI STIMULAREA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCA

În România se garantează tuturor dreptul la libera alegere a propriei profesii și loc de muncă, precum și dreptul la asigurări în caz de șomaj. Prevederile acestei legi reglementează măsurile de aplicare a strategiilor și politicilor elaborate în scopul protecției persoanelor în risc de șomaj, asigurarea unui grad mare de ocupare și adaptarea forței de muncă la cerințele pieței de muncă.

<http://www.anofm.ro/legea-nr-762002>

* LEGEA NR. 319/2006 A SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ

Aceasta lege are drept scop stabilirea unor măsuri de încurajare a îmbunătățirii condițiilor sigure și sănătoase de muncă, pentru angajați. Legea stabilește principii generale cu privire la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și siguranței muncitorilor, înlăturarea factorilor de risc și accidente de muncă, informații, consultanță, participare echilibrată conform legislației, formarea angajaților și reprezentanților acestora, precum și direcțiile generale pentru aplicarea acestor principii.

<https://lege5.ro/Gratuit/ha3tgobt/legea-nr-319-2006-a-securitatii-si-sanatatii-in-munca>

* LEGEA 279/2005 PRIVIND UCENICIA LA LOCUL DE MUNCA

Stagiul este o formare profesională desfășurată la locul de muncă, în temeiul unui contract de ucenicie. Programul pentru ucenicia la locul de muncă face parte din contractul de ucenicie.

<https://lege5.ro/Gratuit/gm3tgmrzge/legea-nr-279-2005-privind-ucenicia-la-locul-de-munca>

Legi care reglementează mobilitatea forței de muncă, precum și privind unele reglementări / limitări etc. specifice privind angajarea cetățenilor străini (cetățeni UE sau terți)

Despre Bulgaria

*** LEGEA PRIVIND MIGRAȚIA ȘI MOBILITATEA DE MUNCĂ**

Aceasta lege reglementează accesul la piața muncii pentru salariații - cetățeni ai unor țări terțe, inclusiv și desfășurarea practicii în regim de liber profesionist. Principiul este că accesul acestor persoane la piața bulgară de muncă este destul de limitat, însă în unele domenii sunt implementate facilități. Mai concret, LMMM oferă o listă a profesiilor în care există o deficiență de cadre cu înaltă calificare, fiind incluse în ele specialiști cheie pentru mediul de afaceri - precum developeri de software, programatori aplicații etc. Lista este aprobată de ministrul muncii și a politicii sociale.

<http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2136803084>

*** NORMELE METODOLOGICE PENTRU APLICAREA LEGII PRIVIND MIGRAȚIA ȘI MOBILITATEA DE MUNCĂ**

<http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2136910623>

*** LEGEA PENTRU ÎNCURAJAREA OCUPĂRII ÎN MUNCĂ**

Aceasta lege reglementează relațiile sociale în cadrul promovării și menținerii ocupării în muncă, orientării profesionale și formarea continuă a adulților, precum și intermedierea în scopurile informării și ocupării în muncă în Republica Bulgaria și în alte țări membre UE.

<http://lex.bg/laws/ldoc/-12262909>

*** ORDONANȚA PRIVIND CONDIȚIILE ȘI ORDINEA DE EMITERE, REFUZ ȘI RETRAGERE A PERMISELOR DE MUNCĂ A ANGAJAȚILOR CETĂȚENI STRĂINI ÎN REPUBLICA BULGARIA**

Prin aceasta Ordonanță sunt reglementate: condițiile și ordinea de emiteră, prelungire, refuz și retragere a permiselor de muncă a angajaților cetățeni străini în Republica Bulgaria; cazurile de scutire din emiterea permiselor de muncă a cetățenilor străini în Republica Bulgaria; durata permisă totală a ocupării în muncă.

<http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/-548909054>

*** ORDONANȚA PRIVIND CONDIȚIILE ȘI ORDINEA DE TRIMITERE ÎN DEPLASARE A ANGAJAȚILOR SAU MUNCITORILOR DIN ȚĂRILE MEMBRE UE, SAU A MUNCITORILOR SAU ANGAJAȚILOR DIN ȚĂRI TERȚE, ÎN REPUBLICA BULGARIA, ÎN CADRUL PRESTĂRII UNOR SERVICII**

Ordonanța se aplică cu privire la angajații sau muncitorii din țările membre sau din țări terțe, trimise în deplasare pe teritoriul Republicii Bulgaria pentru un anumit termen, de către un angajator având sediul într-o țară membră UE sau țară terță cu care acești muncitori sau angajați sunt în relații contractuale de muncă în perioada deplasării.

<http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135456196>

Despre România

* Ordonanța nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România

<https://lege5.ro/Gratuit/ggydimjwgu/ordonanta-nr-25-2014-privind-incadrarea-in-munca-si-detasarea-strainilor-pe-teritoriul-romaniei-si-pentru-modificarea-si-completarea-unor-acte-normative-privind-regimul-strainilor-in-romania>

* Legea nr. 106/2017 privind unele măsuri pentru îmbunătățirea exercitării pe teritoriul României a drepturilor conferite în contextul liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene

<https://lege5.ro/Gratuit/ge3dcmzzgy2a/legea-nr-106-2017-privind-unele-masuri-pentru-imbunatatirea-exercitarii-pe-teritoriul-romaniei-a-drepturilor-conferite-in-contextul-liberei-circulatii-a-lucratorilor-in-cadrul-uniunii-europene>

Relațiile de muncă

Despre Bulgaria

Relațiile contractuale de muncă sunt relații publice reglementate juridic, între muncitorii angajați, angajatorii acestora și comunități, în cadrul și cu ocazia prestării muncii dependente. Relațiile în cadrul punerii la dispoziție a forței de muncă sunt stabilite numai sub forma unor relații contractuale de muncă. Contractul de muncă va fi încheiat în formă scrisă între angajat sau muncitor și angajator. Legea prevede ca contractul de muncă să fie încheiat înainte de începerea muncii, anume înainte de începerea reală a executării acestui contract.

Contractele de muncă vor fi înregistrate, în mod obligatoriu, la Agenția Națională de Venituri, în termen de trei zile după încheierea sau modificarea lor, și în termen de șapte zile după rezilierea acestora. Acest lucru se întâmplă prin transmiterea unei înștiințări către Direcția teritorială respectivă a Agenției Naționale de Venituri, de către angajator sau de către o persoană împuternicită de acesta. Angajatorul se obligă să pună la dispoziția angajatului un exemplar din contractul de muncă încheiat, precum și un exemplar de la înștiințarea avizată la ANV, înainte de prezentarea salariatului la locul de muncă. Contractul trebuie să fie semnat de ambele părți contractuale.

Contractul de muncă conține date privind părțile contractuale și stabilește:

1. locul de muncă - drept loc de muncă se consideră sediul întreprinderii cu care s-a încheiat contractul de muncă, cu excepția cazurilor în care s-a stabilit altceva sau natura muncii sugerează altceva;
2. natura muncii și denumirea postului;
3. data încheierii contractului și data intrării în vigoare;
4. durata contractului de muncă;
5. durata concediului anual plătit principal și celui prelungit; durata concediilor anuale plătite suplimentare;
6. termenul egal al preavizului pentru ambele părți, la rezilierea contractului de muncă;
7. salariul de bază și remunerațiile suplimentare, cu caracter permanent, de asemenea și periodicitatea plății acestora;
8. durata zilei de muncă și durata săptămânii de muncă.

Felurile de contracte de muncă

În funcție de termen, contractele de muncă se împart în două tipuri de bază: nedeterminate și pe o perioadă determinată.

Contractul de muncă pe perioadă nedeterminată, mai fiind numit în CM "contract de muncă pe o perioadă nedeterminată", este încheiat în temeiul art. 67, alin. 1, p. 1 CM. Mereu în situația în care la încheierea contractului de muncă părțile nu au stabilit altceva, se consideră că contractul de muncă este pe o perioadă nedeterminată. Contractul de muncă pe durată nedeterminată nu poate fi transformat într-un contract pe o perioadă determinată, cu excepția dorinței expres exprimate în scris de angajat.

Se încheie un contract de muncă pe durată determinată:

1. pentru o perioadă fixă, care nu poate depăși 3 ani;

Clauza "termen" reprezintă un element esențial al conținutului acestui contract. În prevederile art. 68, alin. 3 și 4 din Codul muncii trebuie să conțină condițiile în care încheierea unui contract pe durată determinată este admisibilă.

Se încheie un contract pe durată determinată:

(a) să efectueze lucrări și activități temporare, sezoniere sau pe termen scurt;

(b) cu lucrătorii nou-angajați în societăți declarate în stare de faliment sau în lichidare;

(c) pentru lucrări și activități care nu sunt temporare, sezoniere sau pe termen scurt, poate fi încheiat un contract de muncă pe durată determinată "de excepție" de cel puțin un an;

(d) pentru lucrări și activități care nu au caracter temporar, sezonier sau pe termen scurt și, cu excepția și la cererea scrisă a salariatului, poate fi încheiat un contract de muncă pentru o perioadă mai scurtă de un an.

În cazul literelor (c) și (d), un contract de muncă pe durată determinată cu același angajat pentru aceeași muncă poate fi re-încheiat pentru o perioadă de cel puțin un an.

În cazul în care contractul este încheiat cu încălcarea literelor (a), (b), (c) și (d), se consideră că a fost încheiat pe o perioadă nedeterminată.

2. până la finalizarea unui anumit loc de muncă, pentru a înlocui un angajat;

Contract pe perioadă determinată până la finalizarea anumitor lucrări conform art. 68, alin. 1, pct. 2, Codul Muncii este cel mai adesea încheiat în domeniul construcțiilor și al serviciilor. Acesta este un tip special de contract pe perioadă determinată, în care clauza se referă la timpul necesar pentru efectuarea lucrării (după tip, volum, calitate și alți parametri). Prin urmare, durata contractului poate dura mai mult de 3 ani.

3. înlocuirea unui lucrător absent de la locul de muncă;

În cazul unui contract de muncă pe durată determinată, termenul se referă la timpul necesar desfășurării activității unui lucrător absent, indiferent de motivul și durata absenței. Prin urmare, durata contractului de la punctul 3 poate continua mai mult de 3 ani.

4. să lucreze într-o poziție ocupată ca urmare a unui concurs - pentru perioada în care este ocupată pe baza unui concurs;

Un astfel de contract de muncă poate fi încheiat pentru un loc de muncă competitiv - pentru momentul în care este luat pe baza unui concurs. Funcțiile deținute de un concurs se stabilesc prin lege, printr-un act al Consiliului de Miniștri, de către un ministru sau de către conducătorul unei alte instituții sau de către angajator.

Posturile definite ca concursuri sunt organizate numai pe baza unui concurs. Până la desfășurarea concursului, postul poate fi angajat într-un contract de muncă pe durată determinată pentru o perioadă de timp care va fi luată pe baza unui concurs (articolul 90 alineatul (3) din Codul Muncii). Termenul contractului de muncă pe durată determinată este de la data încheierii acestuia până la data la care persoana care a câștigat concursul își începe activitatea.

5. pentru un anumit mandat, în cazul în care este stabilit pentru respectiva autoritate.

Pe această bază, contractele de muncă sunt încheiate pentru posturi ale căror atribuții sunt exercitate pentru un anumit mandat.

Lucrătorii pe durată determinată au aceleași drepturi și obligații ca lucrătorii și angajații în cadrul unui contract de muncă pentru o perioadă nedeterminată.

Codul Muncii prevede că un contract de muncă pe o perioadă determinată poate fi transformat în contract pe perioadă nedeterminată în cazul în care angajatul continuă să lucreze după expirarea termenului convenit de 5 zile sau mai mult, fără o obiecție scrisă de către angajator în cazul în care poziția este gratuită.

Cu toate acestea, pentru ca acest lucru să se întâmple, persoana trebuie să lucreze efectiv în aceste 5 zile, nu, de exemplu, în concediu sau absență din muncă pe alte motive.

Contract de muncă cu durata perioadei de încercare:

Codul muncii permite, de asemenea, o a treia formă de contract, și anume un contract de muncă cu o perioadă de probă. Atunci când operațiunile necesare activității necesită verificarea capacității salariatului de a lucra, acceptarea finală a muncii poate fi precedată de un contract cu o durată de testare de până la 6 luni. Un astfel de contract poate fi încheiat și atunci când angajatul dorește să verifice dacă activitatea trebuie realizată este adecvată pentru el. Contractul precizează beneficiul testului, dar dacă nu este menționat, este considerat a fi benefic pentru ambele părți. Acest tip de contract se încheie atunci când angajatul începe inițial să lucreze cu angajatorul în cauză. Nu este permisă încheierea unui astfel de contract cu un angajat care lucrează deja cu angajatorul în baza unui contract de muncă definitiv. Până la expirarea testului, contractul poate fi reziliat fără notificare. În cazul în care nu se termină până la expirarea termenului, se consideră că a fost încheiat.

Pentru România

Tipuri de contracte de muncă

Legea prevede contractele individuale de muncă pe durată nedeterminată ca metodă de angajare. În plus, alte forme de angajare permise de lege sunt următoarele:

1. Contract individual pentru o perioadă determinată
2. Ocuparea temporară
3. Ocuparea parțială
4. Mecanisme flexibile de timp de lucru (de lucru la domiciliu)
5. Contractele de plasare la locul de muncă

Contractele de servicii publice nu mai sunt reglementate de Codul Muncii și, prin urmare, nu sunt clasificate ca o metodă de recrutare.

1. Contract individual pentru o perioadă determinată

Pentru toate contractele individuale de muncă (cu excepția regulilor specifice enumerate mai jos), se aplică prevederile Codului muncii (încheiere, execuție, modificare, reziliere).

Potrivit art. 81 din Codul muncii, contractele individuale de muncă pot fi introduse pentru o anumită perioadă - în mod excepțional - numai în următoarele cazuri:

- să înlocuiască un angajat în cazul în care contractul său de muncă este suspendat, cu excepția cazului în care angajatul este în grevă;
- dacă activitatea angajatorului este crescută temporar;
- pentru desfășurarea activităților sezoniere;
- dacă sunt înregistrate pe baza dispozițiilor legale emise în beneficiul temporar al anumitor categorii de șomeri;
- pentru angajarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care, în termen de 5 ani de la data încadrării în muncă, ar beneficia de pensionare pe vârste;
- ocuparea unui anumit mandat în sindicate, asociații de afaceri sau organizații neguvernamentale;

- pentru angajarea pensionarilor, care pot primi atât pensie, cât și salariu în conformitate cu legea;
- în alte cazuri prevăzute în mod expres în legi speciale sau pentru elaborarea de proiecte și programe stabilite în convenția colectivă încheiată la nivel național și / sau sectorial.

Contractul individual de muncă pe o perioadă determinată nu poate fi înregistrat pentru mai mult de 24 de luni (articolul 82 din Codul muncii). Cu toate acestea, în cazul în care contractul individual de muncă pentru o perioadă determinată este introdus pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, termenul contractului expiră în momentul în care nu mai acționează cauzele care au dus la suspendarea contractului individual de muncă.

Nu se pot încheia mai mult de trei contracte individuale de muncă consecutive pentru o perioadă determinată între aceleași părți și nu pentru o perioadă mai mare de 24 de luni. Potrivit art. 80, paragraf 5 din Codul muncii, contractele succesive sunt contracte individuale de muncă pe o perioadă determinată încheiate în termen de trei luni de la încetarea contractului de muncă anterior pentru o perioadă determinată. La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pentru o perioadă determinată succesiv înregistrat sau la sfârșitul celor 24 de luni, în cazul în care se continuă activitatea la același angajator, va fi încheiat între părți un contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

O altă categorie a contractelor individuale de muncă pentru o perioadă determinată sunt contracte de muncă cu o anumită durată (sarcină) între personal calificat și/sau necalificat și agent de muncă temporară (compania care oferă servicii). Agenția de angajare temporară (prestatorul de servicii) furnizează temporar serviciile angajatului său către un beneficiar (o persoană fizică sau juridică) pentru îndeplinirea unor sarcini specifice. Contractele încheiate între agențiile agențiilor și consumatori sunt contracte comerciale.

Angajații agențiilor de plasare care își desfășoară activitatea la sediul beneficiarului/beneficiarilor primesc salariu de la agenția pentru angajarea temporară. Salariile primite de lucrătorii temporari pentru fiecare sarcină nu poate fi mai mic decât salariile primite de angajații beneficiarului care efectuează aceeași muncă. În cazul în care beneficiarul nu are o astfel de remunerație, pentru lucrătorul temporar se stabilește o remunerație pe baza salariului unei persoane angajate pe bază de contract individual de muncă și care efectuează sarcini identice sau similare, prevăzute în ghidul aplicabil unui contract colectiv de muncă.

În cazul în care agentul de muncă temporară nu își îndeplinește obligațiile cu privire la plata salariilor, contribuțiilor și a taxelor în termen de 15 zile calendaristice de la data la care acestea devin scadente, acestea sunt plătite de către beneficiar, la cererea lucrătorului temporar.

2. Contract de muncă temporară

Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă, încheiat în scris, între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni. Astfel, de regulă, acesta este un contract de muncă pe durată determinată, dar legea permite și încheierea între agent și salariatul temporar a unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată astfel încât între misiuni salariatul este la dispoziția agentului de muncă temporară.

În cazul în care între agentul de muncă temporară se încheie un contract de muncă pe durată nedeterminată, pe durata unei misiuni, considerăm că varianta cea mai corectă este încheierea unui nou contract de muncă temporară pentru perioada misiunii (deci pe durată determinată), timp în care contractul inițial este suspendat.

Fiind, în esență, un contract individual de muncă, acesta trebuie să respecte toate condițiile unui contract de muncă obișnuit, totuși, în virtutea caracterului său special, contractul trebuie să cuprindă, în mod obligatoriu, referiri la:

- condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea;
- durata misiunii;
- identitatea și sediul utilizatorului;
- cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.

Considerăm că în cazul în care un contract de muncă temporară nu cuprinde, pe lângă elementele generale ale unui contract individual de muncă, și elementele specifice enunțate mai sus, acesta nu va fi un contract de muncă temporară, ci un simplu contract individual de muncă, care va cuprinde cel mult o delegare sau o detașare (în funcție de durată).

Contractul de muncă temporară poate fi încheiat și pentru mai multe misiuni, totuși acesta trebuie să nu încalce limita legală de durată maximă, respectiv cea de 36 de luni. În cazul în care misiunile nu sunt concomitente, ci succesive, se vor încheia noi contracte de muncă temporară care trebuie să îndeplinească fiecare aceleași condiții precizate mai sus.

Atunci când misiunea se prelungește, contractul de muncă temporară se va prelungi în consecință, printr-un act adițional, dar fără a depăși limita maximă legală a misiunii.

Un astfel de contract încetează la finalul misiunii în cazul în care utilizatorul nu renunță mai devreme la serviciile oferite de salariat în baza condițiilor contractuale stabilite cu agentul de muncă temporară.

O altă particularitate a acestui tip de contract de muncă o reprezintă perioadele de probă ce pot fi incluse în contractul de muncă temporară, limitele maxime ale acestora fiind:

- **două zile lucrătoare**, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
- **cinci zile lucrătoare**, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și trei luni;
- **15 zile lucrătoare**, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între trei și șase luni;
- **20 de zile lucrătoare**, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de șase luni;
- **30 de zile lucrătoare**, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de șase luni.

Chiar dacă un astfel de contract prezintă anumite deosebiri față de contractele de muncă obișnuite, încetarea acestuia, indiferent de motivele încetării (demisie, acordul părților, concediere), se vor supune prevederilor generale ale Codului Muncii. În schimb, dacă încetarea contractului de muncă temporară, încheiat între salariatul temporar și agent, are loc înainte de terminarea misiunii pentru care a fost contractat cel din urmă, în virtutea contractului de punere la dispoziție, aceasta nu îl scutește pe agent de îndeplinirea obligațiilor sale contractuale față de utilizator. În astfel de cazuri, agentul va furniza utilizatorului un nou salariat temporar, în măsura în care acest lucru este posibil.

La încetarea misiunii, utilizatorul poate încheia un contract individual de muncă direct cu salariatul temporar, unde vor fi luate în considerare drepturile salariale avute pe durata misiunii.

3. Contractul de muncă cu fracțiune de normă/timp de lucru parțial

Conform art. 101 din Codul muncii, angajatorul poate încadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă, inferioară prin ipoteză normei întregi pe care o

presupune timpul integral de lucru, prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde - în afara elementelor obligatorii oricărui contract de muncă - și următoarele:

- durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

Dacă în contract nu sunt prevăzute elementele de mai sus, se consideră că respectivul contract este încheiat cu normă întreagă.

Drepturile ce i se cuvin salariatului ce prestează munca în temeiul unui contract individual de muncă cu timp de lucru parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru, cu excepția concediului de odihnă și a considerării stagiului de cotizare, potrivit Legii nr. 19/2000. Conform art. 104, angajatorul are obligația ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera:

- fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă;
- fie, invers, de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru (contractul rămânând un contract cu timp parțial)

4. Contracte individuale de muncă cu munca la domiciliu

Acesta este un contract de muncă pe o perioadă nedeterminată sau determinată, cu timp de lucru integral sau parțial, unic sau în cumul de funcții, având ca particularitate principală faptul că munca (atribuțiile de serviciu) se execută la domiciliul salariatului.

Din această particularitate rezultă și alte elemente specifice:

- sub aspectul conținutului, potrivit art. 106 din Codul muncii, în contract trebuie să se precizeze expres că salariatul lucrează la domiciliu, programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să exercite control asupra salariatului, obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, a materiilor prime și materialelor pe care le utilizează salariatul precum și al produselor finite pe care le realizează;
- ca o consecință logică a locului muncii (într-un astfel de contract), salariatul își stabilește singur programul de lucru.

O varietate a acestui contract o constituie „tele-munca”, desfășurată în baza unui contract de muncă, prin utilizarea de tehnologii informatice aflate în legătură cu rețeaua informatică a angajatorului. Indiferent de locul efectiv al prestării muncii - la domiciliul salariatului sau în oricare alt loc de situat în afara sediului angajatorului - trebuie semnalat faptul că, de regulă, mijloacele informatice destinate acestei activități sunt instalate și întreținute de către angajator.

5. Contractul de ucenicie la locul de muncă

Este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumită angajator, care se obligă să-i asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.

În scopul stimulării comercianților de a organiza ucenicia la locul de muncă, statul acordă, la cerere, lunar, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe perioada derulării contractului de ucenicie, pentru fiecare persoană încadrată cu contract de ucenicie la locul de muncă:

- a) o sumă egală cu 50% din salariul de bază minim brut pe țară;
- b) o sumă egală cu contravaloarea lunară a serviciilor de instruire teoretică a ucenicului, fără a putea depăși 20% din salariul de bază minim brut pe țară.

Ca și în cazul celorlalte contracte individuale de muncă, și contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie în formă scrisă ad probationem. Obligația de încheiere a contractului în formă scrisă revine angajatorului.

Ca angajator, una din părțile contractului de formare ar putea fi comercianți mici:

- a) persoane juridice;

Exercitarea răspunderii angajatorului cu privire la desfășurarea activității de către ucenic se realizează prin intermediul maestrului de ucenicie care este salariat al acestuia și care, fiind atestat în condițiile legii, coordonează formarea profesională a ucenicului.

Maistrul de ucenicie trebuie să obțină o atestare de la Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, a cărei valabilitate este de 4 ani.

Numărul de ucenici la un angajator persoană juridică nu este limitat legal, acesta fiind în măsură să aibă numărul de ucenici pe care poate, potrivit condițiilor sale, să îi pregătească în mod corespunzător.

- b) persoană fizică autorizată și asociația familială care-și desfășoară activitatea în temeiul Legii nr. 300/2004

O condiție specială este aceea potrivit căreia pentru a putea organiza desfășurarea uceniei la locul de muncă atât persoana fizică autorizată cât și asociația familială trebuie să facă dovada că au prestat activitățile pentru care au fost autorizate sau pentru care s-au constituit, timp de cel puțin 1 an. Angajatorul persoană fizică autorizată sau asociație familială poate organiza, potrivit dispozițiilor legale, ucenicie la locul de muncă pentru un număr de maxim 3 ucenici.

În cazul în care ucenicia la locul de muncă este organizată de un angajator persoană fizică autorizată sau de o asociație familială, maestrul de ucenicie este chiar persoana fizică autorizată (comerciantul cu firmă individuală) sau un membru al asociației familiale. Angajatorul trebuie să fie autorizat de către Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, prin direcțiile de muncă, solidaritate socială și familie județene și a Municipiului București în baza avizului Comisiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională județene, respectiv a Municipiului București, constituite potrivit legii.

Ca ucenic, parte în contractul de ucenicie la locul de muncă încheiat cu angajatorul, este cel care dorește să se califice într-o meserie. El are calitatea de ucenic-salariat. Regulile referitoare la capacitatea de a încheia un contract de ucenicie la locul de muncă sunt aceleași cu cele generale prevăzute de art. 13 din Codul muncii cu o singură particularitate și anume faptul că persoana nu poate avea mai mult de 25 de ani. Contractul de ucenicie la locul de muncă se poate încheia pentru o perioadă ce nu poate fi mai mică de 6 luni și mai mare de 3 ani. Așadar, legea prevede, cu privire la durata contractului, un caz de sine stătător care completează prevederile art. 81 din Codul muncii referitoare la contractul individual de muncă pe durată determinată.

Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale ucenicului, angajatorul poate prevedea în contract o perioadă de probă fără a avea însă o durată mai mare de 30 de zile lucrătoare. Deoarece textul legal nu este suficient de clar, precizăm că trebuie înțeles în următorul sens: perioada de probă poate fi utilizată fie de sine stătător, fie după ce a avut loc un

concurs, în situația în care au fost mai mulți candidați pe un post ori chiar după examenul susținut de un singur candidat.

Contractul de ucenicie la locul de muncă cuprinde, pe lângă elementele obligatorii ale oricărui contract individual de muncă, și următoarele clauze referitoare la: calificarea respectiv competențele pe care urmează să le dobândească ucenicul, numele maestrului de ucenicie și calificarea acestuia, locul în care se desfășoară activitatea de formare profesională, repartizarea programului de pregătire practică și a celui de pregătire teoretică, după caz, durata necesară obținerii calificării sau competențelor, avantajele în natură acordate ucenicului.

Drepturile și obligațiile părților stabilite, potrivit legii, se completează cu dispozițiile contractului colectiv de muncă aplicabil și ale regulamentului intern, după caz. Dar, ucenicul beneficiază de dispozițiile legale aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care acestea nu sunt contrare elementelor specifice ale statutului său. Este interzisă utilizarea ucenicilor la prestarea altor activități și/sau la exercitarea altor atribuții în afara celor care au ca obiect pregătirea teoretică și practică conform contractului de ucenicie la locul de muncă încheiat de părți. Este o interdicție care funcționează atât pentru angajatorul care organizează ucenicia cu privire la pregătirea practică a ucenicului cât și pentru furnizorul de formare profesională.

Evaluarea finală a pregătirii teoretice și practice a ucenicului este organizată de angajator printr-o comisie de examinare. Certificarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind formarea profesională a adulților.

Programul normal de muncă pentru persoanele încadrate în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă este de maxim 8 ore pe zi și de 5 zile pe săptămână. Deci, durata maximă a programului de muncă este în cazul ucenicilor de 40 de ore pe săptămână fiindu-le interzisă efectuarea orelor suplimentare. Timpul necesar pentru pregătirea teoretică a ucenicului se include în cuprinsul programului normal de muncă.

Remunerația ucenicului (așa cum sa menționat mai sus este un student-angajat) este negociată între părți, iar salariul lunar de bază nu poate fi mai mic decât salariul minim brut al țării garantat în plată.

Potrivit art. 17 din Codul Muncii, înainte de încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, angajatorii sunt obligați să informeze persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, a salariatului, privind principalele clauze pe care le va conține contractul.

Persoana selectată pentru angajare trebuie informată cel puțin despre următoarele:

- identitatea părților;
- la locul de muncă sau în absența unui loc fix de muncă, posibilitatea de a lucra în locuri diferite;
- sediul social al firmei sau al biroului angajatorului, după caz;
- funcția/ocupația conform specificației COR sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- criteriile de evaluare a activității profesionale a angajatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- riscuri specifice muncii;
- data la care contractul intră în vigoare;
- pentru contractele de muncă fixe sau temporare - durata acestora;
- durata concediului anual de odihnă la care angajatul are dreptul;

- condițiile de notificare a părților contractante și durata acestora;
- remunerația de bază, alte elemente incluse în remunerație și periodicitatea plăților care trebuie plătite salariatului;
- durata obișnuită a muncii, exprimată în ore pe zi și zile pe săptămână;
- indicarea convenției colective care reglementează condițiile de muncă ale angajatului;
- durata perioadei de probă.

Toate elementele de mai sus trebuie incluse în contractul individual de muncă.

Înregistrarea contractelor de muncă în România

Contractele de muncă sunt înregistrate electronic în Registrul general al angajaților (REVISAL), în conformitate cu reglementările legale în vigoare.

Înregistrarea include:

(a) identificarea angajaților

- Termenul limită pentru recrutare: cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității;

- termenul limită de depunere în schimbare. Orice modificare a elementelor cuprinse în contractul individual de muncă implică încheierea unui act adițional la document în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la data schimbării. După această dată, trebuie să se încheie acte adiționale pentru modificarea contractelor individuale de muncă înainte de efectuarea modificărilor relevante, în conformitate cu ultimele modificări aduse Codului Muncii al APE. 53/2017;

Există o excepție: în cazul în care modificările se fac pe baza unei decizii sau ca urmare a unui act legislativ. În acest caz, modificarea se face la data la care angajatorul are cunoștință de această decizie.

(b) data numirii:

- Termenul de depunere în cazul recrutării: cel mai târziu în ziua lucrătoare înainte de începerea activității;

(c) perioada de transfer și numele angajatorului căruia se efectuează transferul:

- Termenul limită pentru recrutare: cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității

- termenul de depunere în schimbare:

- cel târziu în ziua lucrătoare, înainte de începerea transferului;
- înainte de efectuarea modificării

Excepție: atunci când modificările se fac pe baza unei decizii sau a unui act legislativ. În acest caz, modificarea se face la data la care angajatorul are cunoștință de această decizie

(d) poziția / locul de muncă

- Termenul de depunere în cazul recrutării: cel mai târziu în ziua lucrătoare înainte de începerea activității;

- termenul limită pentru depunerea la schimbare: înainte de efectuarea modificării

Excepție: atunci când modificările se fac pe baza unei decizii sau a unui act legislativ. În acest caz, modificarea se face la data la care angajatorul are cunoștință de această decizie.

(e) tipul contractului

- Termenul de depunere în cazul recrutării: cel mai târziu în ziua lucrătoare înainte de începerea activității;

- termenul limită pentru depunerea la schimbare: înainte de efectuarea modificării

Excepție: atunci când modificările se fac pe baza unei decizii sau a unui act legislativ. În acest caz, modificarea se face la data la care angajatorul are cunoștință de această decizie.

(f) timpul de lucru

- Termenul de depunere în cazul recrutării: cel mai târziu în ziua lucrătoare înainte de începerea activității;

- termenul limită pentru depunerea la schimbare: înainte de efectuarea modificării

Excepție: atunci când modificările se fac pe baza unei decizii sau a unui act legislativ. În acest caz, modificarea se face la data la care angajatorul are cunoștință de această decizie.

(g) salarii, prime permanente și suma acestora

- Termenul de depunere în cazul recrutării: cel mai târziu în ziua lucrătoare înainte de începerea activității;

- termenul limită pentru depunerea la schimbare: înainte de efectuarea modificării

Excepție: atunci când modificările se fac pe baza unei decizii sau a unui act legislativ. În acest caz, modificarea se face la data la care angajatorul are cunoștință de această decizie.

h) termenul și motivele încetării contractului individual de muncă, cu excepția concediului medical cu foaie de spital:

- termenul limită pentru depunerea la schimbare: înainte de efectuarea modificării

Excepție: atunci când modificările se fac pe baza unei decizii sau a unui act legislativ. În acest caz, modificarea se face la data la care angajatorul are cunoștință de această decizie.

(i) data rezilierii contractului de muncă

- termenul limită pentru depunerea la schimbare: înainte de efectuarea modificării

- la data încetării contractului individual de muncă;

- când sunt conștienți de evenimentul care a condus la încetarea contractului individual de muncă, potrivit legii.

Excepție: atunci când modificările se fac pe baza unei decizii sau a unui act legislativ. În acest caz, modificarea se face la data la care angajatorul are cunoștință de această decizie. Orice corectare a erorilor se face la data la care angajatorul primește informații despre datele eronate.

Proceduri și documente necesare pentru angajarea unui nou lucrător/muncitor/

Pentru Bulgaria

Următoarele documente sunt necesare pentru încheierea unui contract de muncă, în conformitate cu cerințele "Ordonanței nr. 4 privind documentele necesare pentru încheierea unui contract de muncă":

1. cartea de identitate / pașaport sau alt document de identitate, care se returnează imediat;

2. un document de învățământ dobândit, de specialitate, de calificare, de calificare, de diplomă științifică sau de diplomă științifică, dacă este necesar pentru funcția sau locul de muncă pentru care se aplică;

3. dovada de experiență în domeniul specialității în care profesia sau munca pentru care persoana solicită este obligată să aibă un astfel de serviciu;

4. documentul pentru examinarea medicală la intrarea inițială în muncă și după încetarea activității de muncă în baza contractului de muncă pentru mai mult de 3 luni;

5. un cazier judiciar în care o lege sau un instrument legal impune autentificarea unui trecut judiciar;

6. permisiunea inspectorului de muncă în cazul în care persoana nu are 16 ani sau are vârsta între 16 și 18 ani.

Uneori, angajatorul poate solicita și documente suplimentare, în funcție de poziția care se ocupă. Poate fi necesar să aveți o fișă medicală dacă lucrarea se află într-un magazin alimentar, de exemplu, sau o copie a permisului de conducere, dacă lucrarea este pentru un conducător auto.

Cerințe și proceduri pentru angajarea unui străin

Legea privind migrația forței de muncă și mobilitatea muncii reglementează oportunitățile pentru străini și cetățenii UE de a lucra în Bulgaria.

Scopul său este de a armoniza legislația bulgară în domeniu cu mai multe directive europene. De asemenea, ea servește pentru codificarea legislației bulgărești existente, care înainte de adoptarea legii a fost fragmentată în diverse acte normative care nu erau foarte bine sincronizate între ele.

Dreptul la libera circulație a lucrătorilor bulgari în cadrul Uniunii Europene, Spațiului Economic European sau în Elveția, precum și lucrători - cetățeni ai o altă țară - membru al statului Uniunii Europene - părți la Acordul privind Spațiul Economic European sau în Elveția, pe teritoriul Republicii Bulgaria este garantată de art. 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și pus în aplicare în conformitate cu Regulamentul (UE) № 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (JO L 141/1 din 27 Mai 2011).

Principiile de bază consacrate în regulament se limitează la tratamentul egal și interzicerea discriminării cetățenilor UE. Acest regulament prevede că fiecare cetățean al țării - statul are dreptul de a ocupa locurile de muncă disponibile pe teritoriul unui alt stat membru cu aceeași prioritate ca și resortisanții aceluși stat. Aceasta înseamnă că angajatorul nu poate și nu ar trebui să limiteze pozițiile vacante în companie doar la cetățenii locali. Ar trebui să ofere acces egal tuturor cetățenilor UE, indiferent de naționalitate, limbă, sex, religie etc.

Ministerul Muncii și Politica Socială planifică și coordonează prin Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă activitatea de promovare, analiză, monitorizare și susținere a egalității de tratament a lucrătorilor din Uniunea Europeană și a membrilor familiilor acestora în exercitarea dreptului la libera circulație. Aceștia au toate drepturile și obligațiile care decurg din legile și tratatele internaționale din Bulgaria, la care Republica Bulgaria este parte, cu excepția celor pentru care este necesară cetățenia bulgară.

Cetățenii bulgari și cetățenii unui alt stat - membru al Uniunii Europene - parte la Acordul privind Spațiul Economic European sau în Elveția, care și-au exercitat dreptul la liberă circulație în Republica Bulgaria, pot utiliza serviciile de mediere pentru ocuparea forței de muncă în conformitate cu Legea privind promovarea ocupării forței de muncă. Aceștia au, de asemenea, aceleași avantaje fiscale și sociale ca și funcționarii bulgari; dreptul la tratament egal în ceea ce privește aderarea la organizații comerciale și exercitarea drepturilor aferente acestora, inclusiv dreptul de a alege și de a fi ales la posturile administrative sau de conducere ale unei organizații sindicale; copiii unui cetățean al unui stat membru care este sau a fost angajat pe teritoriul Bulgariei vor fi admiși în învățământul general, ucenicie și de formare profesională ca cetățeni ai acestui stat, în cazul în care aceștia domiciliază pe teritoriul său.

Ocuparea forței de muncă a cetățenilor țărilor terțe se efectuează după obținerea permisiunii de acces pe piața forței de muncă de către AOFM / I / conform art. 70, alin. 2 și art. 72b, alin. 3 din Legea privind promovarea ocupării forței de muncă.

Permisul de muncă eliberat de AOFM permite eliberarea de „consulate“, de Ministerul de Externe a vizei de tip „D“, ce permite intrarea în țară și permisiunea de a munci și permis de ședere, de „emigrare“ eliberat de Direcția de MI pe durata autorizației de lucru.

În anumite cazuri de angajare a străinilor prin recrutare, specificate în „Regulamentul privind condițiile și procedurile de acordare, refuz, retragerea permiselor de muncă pentru străini în Bulgaria“, permisul de muncă nu este emis ca un document separat și este conținut într-un permis pentru ședere și muncă, eliberat de Ministerul de Interne.

Cererea de eliberare sau prelungire a unui permis de muncă se depun la Agenția ocuparea forței de muncă (EA) în cazul unei persoane fizice sau juridice, care este angajatorul străin.

La recrutarea angajaților străini din țări terțe pentru ocuparea forței de muncă înalt calificate, permisul prevăzut la art. 70 cuprinse în permisul unic de ședere și de muncă de tip „Cartea Albastră a UE“, eliberat de Ministerul de Interne, conform prevederilor din cadrul capitolului Trei „b“ din Legea privind străinii din Bulgaria. Posesorul Cărții Albastre a UE beneficiază de aceleași drepturi cu cetățenii bulgari cu privire la: condițiile de muncă, plata, educație, plata drepturilor de pensie dobândite legal pentru limită de vârstă, recunoașterea diplomelor pentru educație și mai mult.

Pentru a solicita o Carte Albastră a UE, cetățeanul străin trebuie să aibă un nivel universitar de educație obținut pe baza a cel puțin trei ani de studiu pentru a obține o autorizație de muncă și de lungă ședere (viză de înaltă calificare), în conformitate cu art. 15, paragraf 1. Autorizarea de locuri de muncă cu înaltă calificare este emisă de Agenția ocuparea forței de muncă din Bulgaria, în termen de cincisprezece zile calendaristice de la depunerea cererii și a documentelor relevante necesare. Procedura de obținere a autorizației de la Agenția de ocupare a forței de muncă trebuie inițiată de către angajatorul local al străinului și trebuie plătită taxa de stat datorată.

Pentru România

Pentru încheierea unui contract de muncă sunt necesare următoarele documente:

1. actul de identitate este un document obligatoriu impus de fiecare angajator;
2. CV-ul este inclus în lista documentelor necesare pentru recrutare și trebuie inclus în dosarul lucrătorului. O copie a documentelor de studii absolvite (bacalaureat sau diplomă de masterat, diplome, certificate etc.) se numără printre documentele obligatorii pentru dosarul de muncă. În cele mai multe cazuri, angajatorii solicită acele certificate care se aplică poziției / poziției în cauză;
3. Alte documente necesare pentru ocuparea forței de muncă sunt cele care arată starea civilă (certificatul de căsătorie, dacă este cazul), precum și copii ale certificatelor de naștere ale copiilor (dacă este cazul) pentru deducerea personală;
4. Un cazier judiciar este un document care este solicitat numai de anumiți angajatori. Pentru a obține un cazier judiciar, orice persoană trebuie să depună un formular la una dintre subdiviziunile de poliție unde există departament de cazier judiciar, împreună cu un document de identificare personală;
5. Notă de lichidare: un document solicitat în cazul celor care au mai fost angajați înainte. Unii angajatori pot cere, de asemenea, recomandări din locurile de muncă anterioare.
6. Fisa de medicina muncii este un act obligatoriu la angajare, atât pentru cei care au un contract pe perioada nedeterminată, cât și pentru cei care au contracte pe perioade determinate. Potrivit Codului Muncii, “o persoană poate fi angajată în munca numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci”. Astfel, fisa este cerută atât în cazul în care te afli la primul job, dacă îți schimbi

locul de munca sau in cazul in care iti schimbi profesia sau esti detasat, dupa cum spune legea.

La final, cand toate rezultatele sunt gata si persoana in cauza este declarata apta de munca, medicul de medicina muncii va completa o fisa de "aptitudini medicina muncii". Costurile pentru medicina muncii sunt suportate intotdeauna de catre angajator.

7. Declaratie pe proprie raspundere cu privire la functia de baza;

8. Contract individual de muncă: în momentul în care angajatorul primește toate actele enumerate mai sus, cât și atestarea de la medicul de familie ca persoana în cauza este aptă de muncă, se întocmeste contractul individual de muncă. Acesta este în două exemplare, unul care rămâne la angajator, în dosarul de angajare și unul care va rămâne la salariat.

9. Fișa postului este un alt document necesar pentru angajarea unui loc de muncă și care trebuie atașat la contractul individual de muncă. Acesta conține îndatoririle angajatului, astfel încât acesta este bine familiarizat cu îndatoririle sale în cadrul organizației.

Pentru angajarea străinilor din UE în România, legea nu prevede o diferență în procedura de recrutare, indiferent dacă angajatul este străin sau rezident. Documentele solicitate au același scop: identificarea persoanei și gradul de abilitățile sale / calificări pentru poziția care urmează să fie informat cu privire la sarcinile, drepturile și obligațiile care decurg din legislația muncii în vigoare.

Asadar, cetățenii UE/SEE/CE pot lucra pe teritoriul țării noastre în mod dependent sau independent în aceleași condiții ca și cetățenii români, iar pentru primele trei luni de sedere/munca in Romania , legea nu prevede obligativitatea inregistrarii resedintei (se poate face acest lucru daca se doreste).

Cetatenii UE/SEE/CE care doresc sa stea/sa lucreze pe teritoriul Romaniei mai mult de trei luni, trebuie sa solicite certificat de inregistrare.

Descrierea procedurii de încetare a contractului de muncă

Bulgaria

Există diverse modalități de a încheia contractele de muncă. Cele mai frecvent utilizate sunt următoarele:

Motive generale:

- *de comun acord între părți;*

Contractul de muncă se încheie fără ca o parte să fie avizată în prealabil, atunci când acestea au ajuns la un acord reciproc în scris.

Propunerea de reziliere poate fi făcută de oricare dintre părți - atât de către angajator, cât și de către angajat.

- *recunoașterea concedierii ca fiind ilegală;*

Oricare dintre părți poate rezilia contractul de muncă pe această bază fără notificare, în cazul în care concedierea unui angajat se dovedește a fi ilegală sau angajatul poate să fie repus la activitatea sa anterioară în baza deciziei instanței și, în termen de două săptămâni după primirea avizului de reintegrare să depună preaviz.

- *la expirarea termenului convenit;*

Justificarea se aplică încetării unui contract de muncă pe durată determinată, încheiat pe o perioadă determinată. În cazul în care contractul nu este reziliat înainte de expirarea perioadei convenite, ar trebui să se încheie cu data de expirare a termenului pentru care este încheiat, atunci când nici una dintre părți nu notifică celalaltă parte.

- *la finalizarea lucrărilor pentru care a fost încheiat contractul;*

Justificarea se aplică rezilierii unui contract de muncă pe durată determinată încheiat până la finalizarea unei anumite lucrări/activități. Contractul încetează numai după finalizarea activității, conform prevederilor convenite.

- *absența de la locul de muncă;*

Justificarea se aplică rezilierii unui contract de muncă pe durată determinată încheiat pentru înlocuirea unui angajat care este absent de la locul de muncă.

- *în cazul în care postul este alocat unei sarcini sau plasării la locul de muncă și apare un candidat care are dreptul de a ocupa funcția;*

În temeiul acestui articol din Codul muncii se poate rezilia un contract de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată, încheiat cu un muncitor sau lucrător care la data rezilierii contractului nu are calitatea de persoană cu dizabilități sau nu s-a constatat sarcină.

Încetarea contractului de muncă este necesară în situația în care se prezintă un candidat care are dreptul de a ocupa funcția (are calitatea de persoană cu dizabilități încadrată în muncă sau este vorba despre o angajată gravidă).

- *la intrarea în funcțiune a salariatului care a fost ales sau a câștigat concursul;*

În acest caz, se prevede că contractul de muncă încetează, fără nici un anunț prealabil, în cazul în care se prezintă la post angajatul care este ales sau a câștigat concursul.

- *incapacitatea angajatului de a efectua munca atribuită din cauza unei boli care rezultă din invaliditate permanentă sau probleme de sănătate pe baza concluziei comisiei medicale a muncii;*

Dreptul de a rezilia contractul de muncă pe această bază este dreptul ambelor părți la raportul de muncă (angajator și angajat).

- *decesul persoanei cu care angajatul a încheiat contractul de muncă;*

Acest motiv se aplică încetării unui contract de muncă încheiat de angajat cu privire la persoana angajatorului (intuitu personae). În aceste cazuri, contractul de muncă este încheiat cu o anumită persoană, pentru care angajatul efectuează lucrarea (de ex. Ca secretar personal, conducător auto, însoțitor, etc). Prin urmare, atunci când angajatorul - o persoană fizică moare, contractul de muncă este reziliat.

- *moartea angajatului;*

Acest motiv se aplică rezilierii unui contract de muncă atunci când salariatul moare, deoarece relația de muncă nu poate continua și contractul de muncă este reziliat.

Momentul încetării contractului coincide cu apariția evenimentului - moartea lucrătorului / angajatului.

- *ca urmare a numirii unui post de angajator al unui funcționar public;*

Acest motiv a fost introdus de Legea funcționarilor publici.

- *prin încetarea misiunii pe termen lung în conformitate cu Legea privind serviciul diplomatic.*

Încetarea de către angajat

Încetarea de către angajat cu notificare - Art. 326 din Codul Muncii (LC)

Acesta este dreptul angajatului de a rezilia contractul în mod unilateral, iar exercițiul său depinde numai de voința sa. Orice contract de muncă poate fi reziliat, indiferent dacă este încheiat ca un contract pe durată nedeterminată sau pe durată determinată. Încetarea contractului nu necesită consimțământul angajatorului. Angajatul își exercită dreptul la reziliere prin notificarea în scris a angajatorului. Termenul de notificare pentru rezilierea unui contract de muncă pe durată nedeterminată este de 30 de zile, atâta timp cât părțile nu au convenit un termen mai lung, dar nu mai mult de 3 luni.

Negocierea perioadei de preaviz poate fi făcută într-o convenție colectivă în cazurile de concediere conform art. 328, paragraf 1, punctele 1-4 și 11 din Codul muncii, termenul poate fi stabilit în funcție de durata vechimii angajatului la același angajator. În cazul negocierilor colective, perioada de preaviz nu poate depăși 3 luni.

Angajatul poate rezilia contractul de muncă înainte de expirarea perioadei de preaviz de reziliere în care angajatorul datorează despăgubiri în valoare de salariul brut pentru perioada de preaviz (art. 220, alin. 1 CT).

Rezilierea unui angajat fără notificare - art. 327 CT

Angajatul/muncitorul poate exercita dreptul său de a rezilia contractul numai în anumite cazuri:

1. *Nu poate efectua sarcinile de lucru din cauza bolii, iar angajatorul nu a furnizat alte locuri de muncă adecvate în conformitate cu prescrierea autorităților de sănătate;*

2. *Angajatorul a întârziat plata salariului sau a despăgubirii conform acestui cod sau a asigurării sociale;*

Pentru ca salariatul să-și rezilieze angajarea pe acest motiv, angajatorul trebuie să fi întârziat plata remunerației sau a despăgubirii conform Codului muncii, adică să nu plătească remunerația sau indemnizația datorată în termenele de plată.

La rezilierea acestui motiv, angajatorul este răspunzător angajatului pentru despăgubiri.

3. *Angajatorul schimbă locația sau natura lucrării sau remunerația convenită cu excepția cazurilor în care există un drept de a face astfel de modificări și nu reușește să*

îndeplinească alte obligații prevăzute în contractul de muncă sau a contractului colectiv sau stabilit cu act normativ;

Motivele pentru care salariatul are dreptul de a-și rezilia contractul de muncă sunt legate de comportamentul ilegal al angajatorului în îndeplinirea obligațiilor sale în cadrul raportului de muncă. Se exercită numai atunci când angajatorul a efectuat modificările corespunzătoare, dar nu are motive temeinice să facă acest lucru.

4. Ca rezultat al modificării ce deteriorează considerabil condițiile de muncă ale noului angajator;

5. Trece la o muncă electorală plătită sau merge la muncă științifică pe baza unui concurs;

6. Continuă să fie educat într-o instituție de învățământ cu normă întreagă sau intră într-un doctorat obișnuit;

7. Lucrează cu contract de muncă pe durată determinată conform art. 68, alin. 1, pct. 1 sau 3 și să treacă la un alt loc de muncă pe o durată nedeterminată;

Acest motiv se folosește numai în cazul în care salariatul își desfășoară activitatea în baza unui contract de muncă pe durată determinată sau pe bază de contract de muncă pe durată determinată pentru înlocuirea unui angajat care este absent de la locul de muncă. Dreptul de a rezilia contractul de muncă apare atunci când un astfel de salariat este angajat într-un alt loc de muncă pe o perioadă nedeterminată.

8. Lucrează în baza unui contract de muncă cu o întreprindere care acordă muncă temporară și încheie un contract de muncă cu un alt angajator, care nu este o întreprindere care oferă muncă temporară;

Legea nu impune acest tip de contract de muncă încheiat cu celălalt angajator - acesta poate fi atât pe durată nedeterminată, cât și pe durată determinată. Singura cerință a legii este legată de celălalt angajator - nu ar trebui să fie o întreprindere care oferă muncă temporară.

9. Este restabilită în mod corespunzător din cauza concedierii ilegale

Acest motiv se aplică atunci când angajatul, după ce a fost concediat, a început să lucreze cu un alt angajator. Cu o hotărâre executorie, concedierea este recunoscută ca fiind ilegală și salariatul este restabilit. Pentru a relua munca la angajatorul anterior în baza hotărârii judecătorești, este necesar să se rezilieze relația de muncă cu angajatorul la care lucrează la data intrării în vigoare a hotărârii.

10. Intră în serviciul public;

Acest motiv este introdus în Codul Muncii de către Actul Funcționarului Public și vizează încetarea relației de muncă pentru a apărea relația oficială.

11. Angajatorul și-a încetat activitatea;

„Suspendarea activității, suspendarea de facto a producției și / sau a misiunii de afaceri pentru mai mult de 15 de zile, fără a fi declarată întrerupere a activității din motive tehnice sau necesitate operațională.

12. Angajatorul a acordat angajatului-salariatului concediu fără plată, fără consimțământul celui din urmă;

13. în cazul în care angajatul a dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă.

Acesta prevede dreptul salariatului de a rezilia contractul de muncă fără o notificare atunci când dobândit dreptul la o pensie pentru limită de vârstă și în conformitate cu Codul de Securitate Socială (CSS).

Încetarea de către angajator

Încetarea de către angajator cu notificare - Art. 328 din Codul Muncii (LC)

Dreptul angajatorului de a rezilia contractul de muncă cu un preaviz. Durata perioadei de preaviz depinde de tipul de contract de muncă (determinată sau nedeterminată). Perioada de preaviz începe să curgă din ziua următoare primirii.

Angajatorul poate rezilia contractul de muncă înainte de expirarea perioadei de preaviz de reziliere de serviciu, prin care, datorează compensația angajaților în valoare de salariul său brut pentru perioada de preaviz.

1. la închiderea întreprinderii;

Motivul rezilierii contractului de muncă este "închiderea întreprinderii"; încetarea întregii sale activități de producție și de servicii.

2. la închiderea unei părți a întreprinderii sau la reducerea statului;

3. Când volumul lucrărilor este redus;

„Reducerea volumului de muncă” înseamnă reducerea producției și de afaceri oficială a angajatorului, iar motivul nu trebuie să aibă o semnificație juridică. Cu un volum redus de muncă, angajatorul poate rezilia contractele de muncă ale angajaților. Ca urmare a reducerii activității de producție sau de afaceri nu are nevoie de tot personalul angajat până în momentul reducerii activității.

4. în cazul opririi lucrărilor de peste 15 zile lucrătoare;

„Oprirea” înseamnă o suspendare a activității generale a angajatorului sau la oricare dintre filiale sau o unitate separată. Este necesară oprirea muncii pentru mai mult de 15 zile lucrătoare, pentru a motiva încetarea contractului.

5. în absența calităților angajatului pentru îndeplinirea efectivă a lucrării;

Acest motiv este aplicabil în absența calităților profesionale, adică. a cunoștințelor, abilităților și obiceiurilor profesionale necesare pentru îndeplinirea eficientă a funcțiilor de postare atribuite.

6. în cazul în care salariatul nu are educația sau calificarea profesională necesară pentru munca efectuată;

Acest motiv este aplicabil atunci când, după semnarea unui contract de muncă intervine o schimbare în cerințele de educație și de formare pentru ocuparea postului respectiv (poziția).

7. în cazul în care angajatul nu reușește să urmeze întreprinderea sau sucursala în care lucrează atunci când se deplasează într-o altă localitate sau locație;

8. în cazul în care funcția ocupată de angajat trebuie să fie scutită de recuperarea unui salariat neîncheiat, care a deținut anterior aceeași funcție;

Aceasta înseamnă că, printr-o hotărâre judecătorească în vigoare, demiterea unui angajat este recunoscută ilegală și este reintrodus la locul de muncă pe care l-a deținut înainte de concediere.

9. Art. 328, paragraf 1, p 10 CM - privind dreptul la pensie și vârsta și la vârsta de 65 de ani - pentru profesori, profesori asociați și doctori în științe, cu excepția cazurilor prevăzute de dispozițiile tranzitorii și finale ale Legii cu privire la superior educație;

10. Art. 328, paragraf 1, pct. 10a LC - în cazul în care salariatului i s-a acordat o pensie pentru limită de vârstă redusă în temeiul art. 68a din Codul de securitate socială (CSR);

11. Când raportul de muncă a survenit după ce angajatul și-a dobândit și și-a exercitat dreptul la pensie pentru limită de vârstă;

12. Cazul în care ocuparea forței de muncă a apărut cu un angajat după ce a fost acordat vârsta de pensionare și o cantitate redusă de artă. 68a din Codul de securitate socială;

13. Art. 328, paragraf 1, pct. 11 Codul Muncii - dacă cerințele de exercitare a poziției se schimbă dacă angajatul nu le răspunde;

Introducerea noilor cerințe este supusă unor modificări ale performanței lucrării în cauză. Acestea ar trebui să fie legate de natura lucrării. Asemenea cerințe pot fi: de a avea mai multă experiență de muncă, de a cunoaște o limbă străină etc.

14. în cazul imposibilității obiective de a îndeplini contractul de muncă;

Motivele imposibilității obiective se pot datora atât angajatului, cât și angajatorului. Acestea sunt motive care nu depind de voința părților la raportul de muncă.

15. Ca urmare a încheierii unui contract de administrare pentru întreprindere.

Încetarea de către angajator fără notificare prealabilă

Prevederile art. 330 TCC prevede dreptul angajatorului de a rezilia contractul de muncă al angajatului fără notificare prealabilă. Motivele de încetare a contractului de muncă în temeiul art. 330 LC sunt legate de persoana și de comportamentul angajatului. Angajatorul este obligat să indice temeiul juridic specific pentru încheiere. Orice contract de muncă poate fi reziliat, indiferent dacă este încheiat ca un contract pe durată nedeterminată sau pe durată determinată.

1. potrivit art. 330, paragraf 1 CM - când angajatul este arestat pentru executarea unei pedepse;

Motivul pentru concediere este detenția angajatului de a executa sentința "închisoare".

2. Atunci când angajatul este privat de o sentință sau prin ordin administrativ de dreptul de a exercita o profesie sau de a ocupa funcția la care este numit;

3. Atunci când salariatul este scos din gradul științific dacă încheierea contractului de muncă a avut loc ținând seama de gradul dobândit;

Acest motiv se aplică numai salariaților care dețin funcții academice în școlile superioare și organizațiile de cercetare. Odată cu retragerea diplomei academice, motivul pentru ocuparea funcției academice respective este de asemenea abandonat.

4. în cazul în care angajatul este șters din evidențele organizațiilor profesionale în cadrul organizațiilor profesionale ale medicilor stomatologi și din registrul Asociației Profesionale a farmaciștilor de master în cadrul organizației profesionale de master-farmaciști sau înregistrare Asociației Bulgare a profesioniștilor în domeniul sănătății îngrijirea în conformitate cu Legea privind organizațiile profesionale de asistente medicale, moașe și specialiștii medicali asociați;

5. în cazul în care angajatul refuză să ia locul de muncă adecvat oferit în reabilitarea profesională;

6. Când angajatul este concediat disciplinar;

Consecința principală a acestui tip de măsuri disciplinare, spre deosebire de alte sancțiuni disciplinare „remarca” și „concedierea” a fost încetarea contractului de muncă.

7. Când angajatul nu îndeplinește obligația de notificare prevăzută la art. 126, punctul 12 LC;

Acest motiv pentru concediere se aplică numai angajaților din administrația publică.

8. Când există incompatibilitate în cazurile prevăzute la art. 107a, para. 1;

Acest motiv pentru concediere se aplică numai angajaților din administrația publică.

9. cu un act efectiv este stabilit un conflict de interese sub prevenirea și detectarea conflictelor de interese.

Legea cu privire la prevenirea și divulgarea conflictelor de interese reglementează normele de prevenire și detectare a conflictelor de interese ale persoanelor care ocupă funcții publice.

Rezilierea la inițiativa angajatorului împotriva compensației convenite - Art. 331 din LC

Motivele legale de încetare a contractului de muncă la inițiativa angajatorului față de compensația convenită sunt prevederile art. 331 din LC. Inițiativa de a rezilia contractul de muncă aparține angajatorului. Angajatul căruia i se propune să rezilieze contractul de muncă trebuie să facă o notificare scrisă în termen de 7 zile. Dacă nu procedează astfel, propunerea se consideră neacceptată. În cazul în care angajatul acceptă oferta, angajatorul îi datorează o compensație în valoare de nu mai puțin de patru ori ultimul salariu brut lunar primit, cu excepția cazului în care părțile au convenit valoare mai mare de compensare. Angajatorul are dreptul de a face o propunere de reziliere a contractului de muncă pe durată nedeterminată și a contractului de muncă pe durată determinată.

Pentru România

Contractele individuale de muncă pot fi reziliate din diverse motive:

Un contract individual de muncă poate fi reziliat:

- automat;
- de comun acord între părți;
- Unilateral la cererea uneia dintre părți.

Contractul individual de muncă este reziliat automat:

- În cazul decesului angajatorului;
- În cazul încetării contractului de muncă - persoană juridică;
- În cazul blocării de către lucrător / angajator;
- În cazul pensionării;
- Dacă se constată nulitatea absolută a contractului individual de muncă - nerespectarea condițiilor juridice impuse pentru contractul individual de muncă;
- În cazul unei condamnări / condamnări definitive;
- În cazul retragerii certificatelor, drepturilor etc. muncitorul/ angajatul fiind în imposibilitatea juridică de să efectueze munca;
- ca urmare a interdicției de exercitare a unei profesii sau a anumitor funcții - ca măsură de siguranță sau ca pedeapsă suplimentară - printr-o hotărâre judecătorească definitivă;
- la încetarea contractului individual de muncă - pentru contracte pe durată determinată;
- Retragera acordului părinte - pentru minori.

Angajatorul poate rezilia contractul individual de muncă în următoarele cazuri:

Când angajatul a comis:

- încălcarea gravă sau încălcarea repetată a regulilor de disciplină a muncii sau a normelor cuprinse în contractul individual de muncă, contractul de muncă aplicabil sau normele interne (care urmează să fie anulate timp de 12 luni);
- dacă angajatul a fost reținut în arest preventiv de mai mult de 30 de zile;
- dacă angajatul nu corespunde în mod profesional postului pentru care a fost angajat;
- în cazurile în care angajatul este declarat incapabil din punct de vedere fizic sau psihologic, prin decizia organelor de specialitate medicale competente.

Rezilierea unui contract de muncă ca urmare a arestării sau abaterii profesionale. Dacă contractul este reziliat din cauza arestării lucrătorului sau pentru că nu mai îndeplinește cerințele profesiei, angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile de la data producerii.

Rezilierea unui raport de muncă: Infrațiuni disciplinare

Dacă angajatul este vinovat de infrațiuni disciplinare, angajatorul trebuie să clasifice sancțiunile după cum urmează:

- circumstanțele încălcării;
- gradul de vinovăție al muncitorului;
- consecințele încălcărilor disciplinare;
- comportamentul general al angajatului;
- Sancțiunile anterioare impuse lucrătorului.
- Angajatorul trebuie să efectueze o investigație disciplinară după fiecare încălcare disciplinară a angajatului.

Avertismentele scrise nu necesită investigații disciplinare.

Ancheta disciplinară

Ancheta disciplinară se efectuează prin trimiterea unei notificări către angajat, inclusiv data, ora și locul reuniunii. În cazul în care angajatul nu este prezent la întâlnire, angajatorul are dreptul de a decide asupra sancțiunii fără investigații suplimentare.

Dacă angajatul participă la întâlnire, el / ea va avea dreptul să se apere cu dovezi și motivații. Angajatul are, de asemenea, dreptul de a fi asistat de un membru al uniunii sale.

Decizia de sancționare poate fi emisă în termen de 30 de zile de la data la care angajatorul a luat la cunoștință încălcarea, dar nu mai târziu de 6 luni de la data actului.

Decizia de sancționare trebuie să includă:

- o descriere a faptului de infrațiune disciplinară;
- perfecționarea dispozițiilor statutului, a normelor interne, a contractului individual de muncă, a contractului colectiv încălcat de angajat;
- motivele pentru care dovezile de protecție oferite de angajat în cursul investigației disciplinare nu au fost acceptate sau faptul că angajatul nu a participat la anchetă;
- baza legală la care se aplică sancțiunea disciplinară;
- termenul pentru contestarea sancțiunii - 30 de zile;
- instanța competentă unde se poate ataca sancțiunea;

Decizia este comunicată personal salariatului cu o scrisoare în termen de 5 zile de la data emiterii și este supusă executării de la data notificării. În cazul în care angajatul refuză să primească decizia, acesta va fi trimis prin scrisoare recomandată la adresa acestuia.

Alte tipuri de contracte

Pentru Bulgaria

Atunci când o persoană ar trebui să fie angajată pentru a efectua un loc de muncă, acest lucru se poate întâmpla în două moduri - printr-un contract de muncă sau în baza unui contract civil. Natura contractului este determinată de conținut, nu de denumire, cu alte

cuvinte, iar dacă un contract civil prezintă elemente ale contractului de muncă, acesta trebuie să fie tratat ca atare.

Contractul civil intră în sfera de aplicare a dreptului contractual și este încheiat în temeiul Legii cu privire la obligații și contracte (LOC), spre deosebire de contractul de muncă, care se încadrează în domeniul de aplicare al dreptului muncii. Aici vin principalele diferențe între cele două tipuri de contracte, în cazul contractelor civile nu se aplică prevederile Codului Muncii. Persoanele care au încheiat un contract civil nu pot beneficia de drepturile la prestații, concedii, pensie și altele.

Contractele civile pot fi foarte diverse. Deși termenul "contract civil" nu există ca termen juridic, mai multe tipuri sunt definite în cadrul legal, cele mai des întâlnite forme de contracte civile fiind contract civil pentru o muncă anume și contractele de comandă. În cadrul contractelor de perfectare/producere/ părțile port denumirile de Beneficiar și Prestator, iar în cadrul contractelor de comandă - Comitent și Prepus.

Față de contractele civile, contractele de muncă sunt încheiate între angajat și angajator să ofere muncă, iar contractele civile pentru a efectua o acțiune specifică și de a obține rezultate. Pentru a fi considerat un contract de muncă, acesta trebuie să conțină condițiile obligatorii enumerate în detaliu în art. 66 alin. 1 din Codul muncii (LC). Cele mai importante dintre acestea sunt:

1. Locul muncii - locul în care lucrătorul își va îndeplini obligațiile asumate în baza contractului de muncă. Un loc de muncă este de obicei considerat a fi sediul firmei cu care contractul de muncă este încheiat.
2. Durata zilei sau săptămânii de lucru.
3. Suma concediului anual plătit de bază și suplimentar - concediile de bază și cele suplimentare care trebuie plătite lucrătorului trebuie să fie indicate separat, în funcție de tipul acestora.

Acestea sunt condițiile care lipsesc în încheierea unui contract civil. Acolo prestatorul determină timpul și locul de muncă, precum și durata zilei de lucru. Acesta este motivul pentru care doar o activitate civilă, dar nu cu normă redusă, poate fi recunoscută în cadrul unui contract civil.

Relația de muncă în sine presupune îndeplinirea tuturor cerințelor prevăzute la articolul 66 alineatul (1) din Codul Muncii, subliniind timpul efectiv în care lucrătorul și-a făcut munca. Acest lucru nu poate fi evaluat într-un contract civil, deoarece numai rezultatul activității este important și persoana alege doar cum și când să-și îndeplinească angajamentele. Persoanele care au semnat un contract civil nu au plătit concediul anual, spre deosebire de cei care au încheiat un contract de muncă. De asemenea, muncitorii civili nu au dreptul să beneficieze de incapacitate temporară, deoarece nu se fac deduceri pentru Fondul general de boală și maternitate. Tipic contractului civil este că părțile sunt pe picior de egalitate, spre deosebire de un contract de muncă în care părțile se află în dependență ierarhică. Angajatorii în baza unui contract de muncă pot exercita controlul și pot impune pedepse disciplinare lucrătorului, în timp ce acestea lipsesc în contractul civil.

Este tipic contractului de muncă că lucrătorul poartă răspundere civilă pentru materialele care îi sunt furnizate pentru a-și desfășura activitatea, în timp ce în contractul civil acesta lipsește ca o condiție. Cedentul nu poate solicita responsabilitatea disciplinară din partea contractantului.

O altă diferență provine din plata salariului în sine. Condiție obligatorie în ambele variante ale contractului apar suma de remunerare a muncii, dar în cazul contractului de muncă este ciclică, în timp ce în baza contractului civil plata se face cel mai adesea după finalizarea activității.

În legislația actuală nu există text de lege care să oblige autoritatea contractantă să plătească plăți în avans contractorului în temeiul contractului. Plata salariilor în baza unui contract de muncă devine statul de plată, și civil - prin intermediul unui cont de sume plătite în conformitate cu articolul 45, alineatul 4 din Legea privind impozitul pe venitul persoanelor fizice, în care se reține la sursă impozitul pe venit.

În cele din urmă, contractele de muncă sunt supuse înregistrării obligatorii la ANR în termen de 3 zile de la încheierea acestora în temeiul art. 62 din Codul muncii, dar contractele civile nu fac obiectul unei astfel de înregistrări.

Pentru România

Noul cod civil, adică. "Legea nr. 287/2009 privind Codul civil", publicată în Monitorul Oficial nr. 511 din 24 iulie 2009, în vigoare de la 1 octombrie 2011, conține o secțiune integrală, și anume "Titlul II Surse de obligații", cu 230 articole, respectiv din art. 1166 la Art. 1395, unde toate prevederile sunt doar pentru "contracte", dispar conceptele de "convenții" și "convenții civile".

Începând cu 1 octombrie 2011, termenii "convenție" și "convenție civilă" au fost înlocuiți cu termenii "contract" și "contract civil" în noul cod civil.

Având în vedere că orice contract civil poate fi încheiat și executat numai în baza Codului civil, orice dispoziție a oricărui alt act legal trebuie să fie în conformitate cu dispozițiile Codului Civil privind contractele civile.

Prin urmare, prevederile legislației fiscale din 1 ianuarie 2016 au fost aliniate la prevederile Codului civil privind contractele civile, fiind respinse conceptele unei convenții și ale unei convenții civile.

Pentru implementarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală nu au fost emise Instrucțiuni de implementare. Prin urmare, de la 1 ianuarie 2016, noul Cod fiscal nu mai include prevederi privind veniturile provenite din convențiile civile, în ceea ce privește determinarea lor, calcularea impozitelor și perioada de plată, declarația, stabilirea și plata impozitelor.

Noul Cod Fiscal și normele pentru punerea în aplicare a acestuia nu conțin dispoziții privind veniturile din contracte civile primite de o persoană fizică.

Legislație

În conformitate cu Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, veniturile primite în baza contractelor civile de la persoane fizice care nu sunt certificate pentru o activitate individuală care nu sunt impozabile și nu desfășoară o activitate continuă sunt clasificate ca venit din alte surse. Veniturile supuse impozitului pe venit sunt stabilite la articolul 61 (i) din Codul Fiscal, iar veniturile din alte surse sunt reglementate de titlul IV, Impozitul pe venit Capitolul X. Venituri din alte surse, art. 114-117.

Caracteristici specifice ale contractelor civile

În baza Codului de procedură civilă, contractele civile pot fi încheiate pentru dezvoltarea oricărei activități autorizate prin lege, în măsura în care nu o încalcă, nu sunt ilegale sau imorale.

Legea nu prevede ca prestatorul de contracte civile să aibă calificările necesare pentru munca pe care o va efectua.

Noul Cod Fiscal recunoaște încasarea veniturilor pe baza contractelor civile introduse în Codul de procedură civilă, deși această categorie de venituri (1) nu este definită și (2) se presupune că este clasificată la art. 114 alin. (2) lit. (g) ca venit din alte surse.

Cu toate acestea, fiecare contract civil trebuie să includă, după caz, cel puțin elementele enumerate în modelul de bază al contractelor individuale de muncă din Codul Muncii.

Este interzis ca o persoană fizică sau juridică să încheie un contract de muncă și un contract civil cu scopul de a oferi o muncă sau de a desfășura o activitate care încalcă o dispoziție legală (indiferent de dispoziția respectivă) care este ilegală sau imorală.

Persoanele care își desfășoară activitatea pe baza contractelor civile nu se califică drept salariați și beneficiarul nu se califică drept angajator.

Persoanele care își desfășoară activitatea în baza contractelor civile încheiate în baza Codului civil nu au o "poziție" sau o "poziție de bază" nu pot combina mai multe poziții și nu pot fi "incompatibile cu posturile cumulate" și nu sunt obligate să declare în mod public ce activități desfășoară pe baza contractelor civile.

Contractele civile se încheie numai în scris. Obligația de a semna în scris un contract civil este suportată de beneficiar și este înregistrată doar la acesta.

Contractele civile nu sunt înregistrate în inspectoratele teritoriale de muncă sau în alte instituții publice.

Persoanele care lucrează pe baza unui contract civil nu sunt neapărat incluse în sistemul de asigurări sociale de pensii, asigurări de sănătate și șomaj, potrivit legii. Ele pot fi furnizate la discreția lor.

Plata furnizată furnizorului într-un contract civil nu este plătită de fondul de remunerare, ci este clasificată drept costuri directe.

"Contractele civile" pot fi înscrise conform Codului civil pentru dezvoltarea oricărei activități autorizate prin lege (1), iar furnizorul nu are nevoie de calificările necesare în activitatea sa și (2) nu este inclus în Clasificarea națională a activităților economice (NACE).

Cerințe universale care trebuie respectate la intrarea și executarea unui contract civil

Următoarele cerințe generale trebuie să fie îndeplinite la introducerea fiecărui contract civil:

1. Activitățile bazate pe contracte civile pot fi: ocazionale; aleatoare; cele unice/ detaliate; uneori urgente. În caz contrar, deoarece autoritățile fiscale își exercită controlul, au dreptul de a revizui venitul în cauză ca salariu și ca venit de la o afacere individuală sau de la persoane independente și așa mai departe.

2. Activitățile întreprinse pe baza contractelor civile nu trebuie să fie incluse în sfera de activitate a companiei sau incluse în fișele de post ale planului de personal al companiei.

3. Un contract civil încheiat pentru desfășurarea activităților bazate pe contracte civile nu include: timpul de lucru; calificarea contractantului (în special pe baza "diplomelor" care nu au legătură cu anumite activități); instrumente de performanță și alte elemente similare.

4. Pentru desfășurarea unei activități bazate pe un contract civil, recrutarea personalului cu un contract individual de muncă, chiar și cu fracțiune de normă, pentru o anumită perioadă, nu este justificată.

5. Domeniul de aplicare al unui contract civil este tratamentul juridic al "a da" sau "a face" ceva într-o perioadă determinată, într-o anumită perioadă, fără a preciza "timpul de lucru".

6. Contracte civile nu pot fi încheiate pentru activități desfășurate simultan în cadrul companiei, prin contracte individuale de muncă, indiferent dacă integral sau cu fracțiune de normă, pentru o perioadă determinată sau nedeterminată de timp.

7. Contractele civile nu au legătură cu timpul de lucru, ele nu sunt introduse în totalitate sau part-time, pentru o perioadă determinată sau nedeterminată; acestea sunt destinate să producă efecte juridice constând în "a da" sau "a face", adică, a crea bine, a face activitate, a furniza un serviciu. Având în vedere particularitățile cele mai moderne ale activităților desfășurate pe baza contractelor civile (cum ar fi web design, creare de programe de calculator, traducere de text, etc.), beneficiarul, chiar și atunci când a cerut să facă acest lucru, poate: a) să stabilească timpul în care solicită furnizorului să creeze aceste "obiecte ale contractului civil" și b) să controleze timpul efectiv petrecut de furnizor pentru crearea obiectului contractului.

8. Activitatea furnizată trebuie să fie reală, astfel încât să se poată verifica dacă veniturile "performanței" și ale furnizorului sunt reale și proporționale cu activitatea efectuată.

9. În executarea unui contract civil, furnizorul nu trebuie să fie angajat, dependent sau subordonat beneficiarului în nici un caz. Contractul civil stabilește clar și precis condițiile pentru crearea unui "obiect de activitate"; ulterior, în executarea contractului civil, furnizorul nu este angajat, dependent sau subordonat beneficiarului în nici un caz.

10. Contractantul are libertatea de a alege Beneficiarul, munca care trebuie făcută, locul de efectuare a activității, modul de realizare a activității sale, timpul său de lucru fără control sau restricții.

11. Furnizorul este complet liber de a efectua anumite activități pentru cât mai mulți clienți dorește, dar în mod individual individual pentru fiecare client. Deși mai multe companii au aceeași afacere (cum ar fi web design, programe de calculator etc.), activitatea și/sau lucrarea nu poate fi identică pentru toți clienții.

12. Riscurile legate de protecția muncii care decurg din activitate sunt exclusiv pentru furnizor, atunci când acesta nu efectuează activități la sediul beneficiarului.

13. În ceea ce privește „echipamentele și instalațiile“ utilizate de către furnizor, situațiile sunt foarte diferite, și anume:

13.1. Prestatorul poate folosi, în totalitate, numai patrimoniul său, precum, spre exemplu, realizarea de pagini web, a unor programe pe calculator etc., al căror beneficiar poate să fie peste țări, mări și oceane, fără ca părțile să se cunoască, fizic, personal.

13.2. Prestatorul poate folosi, în totalitate, numai patrimoniul beneficiarului, precum, spre exemplu, în cazul în care „obiectul” contractului îl constituie „prinderea vulpii” în curtea beneficiarului, cu pușca și cu muniția acestuia.

13.3. Prestatorul folosește o parte din „baza materială” din patrimoniul său și o parte din patrimoniul beneficiarului, precum, spre exemplu, în cazul în care „obiectul” contractului îl constituie repararea unor obiecte electrotcasnice la domiciliul beneficiarului.

14. Obiectul contractului este realizat de către furnizor în baza formarea sale, competențelor și abilităților intelectuale adaptate la specificul activității desfășurate.

15. Furnizorul desfășoară activitatea în mod direct, fără personal angajat, fără a coopera cu alții și fără a fi sub îndrumarea sau controlul oricui altcuiva în executarea contractului.

Salarii

Una dintre prevederile obligatorii pentru încheierea contractului de muncă, în privința căreia părțile trebuie să fi ajuns la un acord, este stabilirea salariului.

În Bulgaria, conform art. 247 din Codul Muncii, cuantumul salariului este determinat:

- în funcție de durata muncii;
- în funcție de prestație.

Cuantumul salariului brut de bază în contractul individual de muncă poate fi stabilit pe bază lunară, zilnică sau orară.

Cuantumul lunar sau zilnic al salariului brut de bază este stabilit prin raportarea zilnică a programului de lucru.

În cazul determinării sumare a programului de lucru și a muncii conform unui program anume, este mai rațional să fie stabilit cuantumul orar al salariului de bază care poate să fie și pe oră, în cadrul unui schimb de lucru ziua sau noaptea.

Salariul brut este compus din:

1. salariul brut de bază determinat conform cadrului legal în vigoare și sistemul aplicat privind plata muncii;
2. remunerațiile suplimentare la salariu stabilite în codul Muncii, în ordonanțe, în alte acte normative sau într-un contract de muncă colectiv - spre exemplu în privința muncii suplimentare sau noaptea, sporuri pentru vechime în muncă și experiență profesională, grad educațional și științific etc.;
3. alte remunerații de tip salarial stabilite în acte normative sau în contractul individual de muncă și neincluse în p. 1 și 2 - spre exemplu bonusuri, recompense pentru atingerea anumitor obiective de angajat - în bani sau în natură, despăgubiri.

Salariul net este suma de bani care va fi plătită angajatului. Cuantumul salariului net se obține prin reducerea de la salariul brut a tuturor deducerilor făcute - pentru contribuții de asigurare personale ale persoanei, pentru impozitul pe venit și altele, în conformitate cu legislația bulgară. Venitul de asigurare pe baza căruia se datorează contribuțiile de asigurări personale include toate veniturile calculate și toate remunerațiile acordate pentru munca prestată.

Salariul net = Salariul brut - Toate taxele, impozitele și deducerile

Salariul brut și cel net merg mereu împreună. Salariul net este mai denumit și salariu "curat". Tot mai mulți angajatori, în momentul în care angajează salariați, stabilesc un salariu de bază net, însă în contractul de muncă, de regulă, este trecut cuantumul salariului brut.

În Bulgaria remunerațiile acordate în așa zisele contracte de drept civil sau contracte pentru prestarea anumitor servicii sau muncă, sunt stabilite în principiu de liberă negociere. Este posibil ca suma trecută în contract să fie cu toate taxele și impozitele incluse (inclusiv din partea angajatorului), dar de cele mai multe ori se face referire la o sumă brută, de la care sunt reținute numai cheltuielile plătibile din partea prestatorului.

Contribuțiile sociale și impozitele în procesul angajării cu contract de muncă și prin alte forme contractuale

În Bulgaria:

Venitul de asigurare este venitul lunar pe care se calculează și sunt plătite contribuțiile de asigurare.

Cuantumul contribuțiilor de asigurare și raportul în care ele sunt distribuite între angajat și angajator, se stabilește anual în Codul asigurărilor sociale. Conform legislației, raportul este de 60% pentru angajator și 40% pentru angajat.

Distribuirea contribuțiilor de asigurare în fondurile asigurărilor publice de stat (APS) depinde de categoria de muncă și de două perioade cronologice - prima perioadă pentru cei născuți înainte de 1960 și a doua - pentru cei născuți după 1960.

Cuantumul contribuției de asigurări de sănătate este stabilită anual prin Legea bugetului CNAS. Pentru anul 2017 cuantumul acestei contribuții este de 8% și este în raport de 60:40.

Procente de distribuire a ratelor de asigurare:

Persoană născută după 01.01.1960:

Felul de asigurare / contribuție/	%	Plătite de angajator (60%)	Plătite de angajat (40%)
Fondul "Pensii"	14.80%	8.22%	6.58%
Fondul "Boală generală și maternitate"	3.50%	2.10%	1.40%
Fondul "Șomaj"	1.00%	0.60%	0.40%
Fondul "Asigurările suplimentare obligatorii de pensii" (ASOP)	5.00%	2.80%	2.20%
Fondul "Asigurări de sănătate"	8.00%	4.80%	3.20%
Fondul Accidente de muncă și boli profesionale	Potrivit activității, dar nu mai mult de 1.1%	Da	Nu este datorat de angajat/muncitor

Persoană născută înainte de 31.12.1959

Felul de asigurare /contribuție/	%	Plătite de angajator (60%)	Plătite de angajat (40%)
Fondul "Pensii"	18.80%	10.46%	8.34%
Fondul "Boală generală și maternitate"	3.50%	2.10%	1.40%
Fondul "Șomaj"	1.00%	0.60%	0.40%
Fondul "Asigurările suplimentare obligatorii de pensii" (ASOP)	-	-	-
Fondul "Asigurări de sănătate"	8.00%	4.80%	3.20%
Fondul Accident de muncă și boală profesională	Potrivit activității, dar nu mai mult de 1.1%	Da	Nu este datorat de angajat/muncitor

Exemplu - o persoană născută după 1960, cu contract de muncă încheiat pe salariu brut de 1000 leva. Asigurări /contribuții/ datorate și salariul net primit:

Salariul brut (SB):	1000.00
Contribuții plătite de angajat (muncitor)	
• Fondul „Pensii” - 6.58%	65.80
• Fondul "Boală generală și maternitate" - 1.40%	14.00
• Fondul "Șomaj" - 0.40%	4.00
• Fondul „ASOP” - 2.20%	22.00
• Fondul "Asigurări de sănătate" - 3.20%	32.00

10% Impozit pe venit (SB-Asigurări/Contribuții)*10%	86.22
Remunerație netă de primit:	775.98
Asigurări de plătit de la angajator:	
Fondurile pentru APS care includ: Fondul "Pensii": 8.22%, Fondul "Boală generală și maternitate": 2.1%, Fondul "Șomaj": 0.6%	109.20
Fondul Asigurări suplimentare obligatorii de pensii la Fondul Universal de Pensii - 2.80 %	28.00
Fondul Asigurări suplimentare obligatorii de pensii la Fondul Profesional de Pensii - 0%	
Fondul "Garantarea creanțelor angajaților și salariaților" - 0%	
Fondul "Accidente de muncă și concedii medicale" - 0.40 %	4.00
Fondul "Asigurări de sănătate" - 4.80 %	48.00
Total contribuții de vărsat de către angajator - 18.92 %	189.20
Total cheltuieli pentru angajator	1189.20
Total contribuții angajat și angajator	413.22

Angajatorul este obligat să plătească în numele angajatului toate contribuțiile datorate sociale și de sănătate.

În Bulgaria veniturile persoanelor fizice sunt impozitate cu rată unică în cuantum de 10%. (Impozitul pe venit). Această rată este valabilă nu numai pentru salariile plătite în virtutea contractelor de muncă, ci și pentru onorarii plătite în virtutea contractelor de drept civil, veniturile profesiilor libere, producătorilor agricoli, artiștilor și interpreților.

Asigurări pentru contracte de drept civil (CC) și pentru persoanele care desfășoară activități independente

Potrivit Codului de asigurări sociale, în cazul CC se vor vărsa numai contribuțiile pentru fondul de pensii, asigurările de sănătate și fondul universal de pensii. Prestatorii conform unor CC nu pot beneficia de concedii medicale, concedii și despăgubiri. Aceștia sunt asigurați pentru cazuri de invaliditate, boli generale, vârstă și deces /art. 4, alin. 3 din Codul Asigurărilor Sociale și art. 40, alin. 1, p. 3 din Legea privind asigurările de sănătate. Toate asigurările vor fi vărsate de către angajator.

În Bulgaria există și o categorie de persoane numite persoane care desfășoară activități independente. Aceștia sunt proprietarii de firme, notari publici, avocați, experți contabili; evaluatori licențiați, experți din cadrul instanțelor de judecată și a parchetelor; specialiști medicali, agenți de asigurare, meșteșugari, agricultori înregistrați etc., care nu desfășoară activitate de muncă în virtutea unui alt tip de contract.

Obligația de asigurare ce revine persoanelor care desfășoară activități independente se naște din ziua începerii sau reluării activității de muncă și continuă până la întreruperea sau finalizarea acesteia. Ei sunt asigurați în mod obligatoriu pentru cazuri de invaliditate datorită bolilor generale, vârstă și deces (Fondul "Pensii"). La libera lor alegere ei pot vărsa contribuții și pentru boli generale și maternitate.

Persoanele care desfășoară activități independente trebuie să achite un impozit în avans (10%) precum și să completeze și să depună declarațiile fiscale anuale.

Nivelul maxim de asigurare pentru anul 2019 este în cuantum de 3000 leva. Acest lucru înseamnă că, chiar și în cazul în care se stabilește un salariu brut mai mare, asigurările și contribuțiile vor fi plătite numai pe cuantumul de 3000 leva, pentru tot ce depășește suma respectivă va fi datorat numai 10% Impozit pe venit.

În România:

Cuantumul contribuțiilor se referă în mod general la toate remunerațiile primite pe parcursul lunii calendaristice.

Cuantumul contribuțiilor se referă în mod general la toate remunerațiile primite pe parcursul lunii calendaristice.

Din data de 1 august 2017, potrivit Ordonanței nr. 4/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, în privința contribuțiilor obligatorii sociale, companiile plătesc contribuții mai mari pentru pensiile publice (asigurările sociale) și pentru asigurările de sănătate publică a angajaților care primesc mai puțin de salariul minim brut. Practic, începând din luna septembrie 2017, angajatorul plătește aceleași contribuții pentru asigurările sociale și pentru asigurările publice de sănătate pentru un angajat care nu lucrează cu normă întreagă, ca și pentru un angajat cu salariu minim brut.

Începând de la 1 ianuarie 2018 intră în vigoare modificările la Codul fiscal privind contribuțiile sociale, acestea urmând a fi transferate către salariați. De reținut faptul că, din actualele contribuții plătite în prezent de salariat și angajator vor rămâne doar 3 - CAS, CASS și nou introdusa contribuție asiguratorie pentru muncă. La fel ca în prezent, din 2018 doar angajatorul va calcula, reține și plăti contribuțiile sociale. Salariații nu vor avea nici o obligație în acest sens.

Contribuțiile obligatorii:

- contribuția la pensii pentru condiții normale de muncă, **în cotă de 25%**, ce va fi în totalitate în sarcina salariatului;
 - dacă este vorba de condiții deosebite de muncă, angajatorul va avea în sarcină o cotă suplimentară de **4%** (deci 29% în total, salariat + angajator);
 - dacă este vorba de condiții speciale de muncă, angajatorul va avea în sarcină o cotă suplimentară de **8%** (deci 33% în total, salariat + angajator);
- contribuția la sănătate, **în cotă de 10%**, ce va fi în totalitate în sarcina salariatului;
- contribuția asiguratorie pentru muncă, **în cotă de 2,25%**, ce va fi în totalitate în sarcina angajatorului.

Referitor la contribuția asiguratorie pentru munca (CAM), aceasta va îngloba celelalte patru contribuții sociale existente în momentul de față. Mai precis, contribuția asiguratorie pentru muncă va fi formată din actualele contribuții pentru șomaj, concedii medicale, riscuri profesionale și creanțe salariale. Banii strânși din contribuția asiguratorie pentru muncă (2,25%) vor fi împărțiți după cum urmează:

- 15% se va duce la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale;
- 20% se va duce la bugetul pentru șomaj;
- 5% se va duce la Sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- 40% se va duce la Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate pentru plata concediilor medicale;
- 20% se va duce la bugetul de stat, într-un cont distinct.

Din 2018, angajatorul va datora pentru un salariat un total minim de 37,25% (condiții normale de muncă), față de 39,25%, cât este totalul minim acum. Pentru condiții mai grele de muncă, totalul va ajunge la 41,25% sau la 45,25%.

Un exemplu pentru contribuții din partea angajatului și angajatorului pentru muncă, cu salariul minim pe economie (2230 lei - cât va fi de la 1 ianuarie 2020):

Salariul brut:	2230 lei
Salariul Net:	1449 lei
Contribuții din partea angajatului	884 lei
Contribuții din partea angajatorului	47 lei
Total Cheltuieli cu personalul	2127 lei

Contribuțiile aflate în sarcina angajatului:

Denumire contributie	Procent(%)	Valoare (RON)
Salariul brut	-	2230
Contributia la sanatate (CASS)	10 %	223
Contributia la pensii (CAS)	25 %	558
Venit net	-	1449
Deducere personala	-	420
Baza de impozitare	-	1029
Impozit pe salarii	10 %	103
Salariul net	-	1346

Contributiile aflate in sarcina angajatorului:

Denumire contributie	Procent(%)	Valoare (RON)
Salariul brut	-	2230
Contributia asiguratorie pentru munca	2,25%	50
Fond salarii	-	2280

Praguri minime de asigurare în funcție de profesii

În Bulgaria există așa zisele "praguri minime de asigurare". Pragurile minime de asigurare reprezintă suma minimă pe care angajatorul este obligat să-l asigure pe angajat, chiar dacă suma salariului menționată în contractul de muncă este mai mică.

În numeroase bresle, salariile reale sunt mult peste pragurile minime de asigurare, dar în altele salariile sunt mai mici. Anual, pragurile minime de asigurare sunt negociate între sindicate și angajatori pentru 85 de activități economice, iar pentru cei pentru care nu s-a ajuns la consens, statul reprezentat de ministrul social, are dreptul de a le determina din oficiu.

Pragurile minime pentru fiecare profesie sau funcție sunt stabilite în anexa la Legea privind bugetul asigurărilor publice de stat pentru anul în cauză. Acesta este un tabel cu diferite profesii ordonate după gradul de calificare și domeniile de activitate.

În România nu există praguri minime de asigurare pentru diferitele profesii, ocupații etc.

Salariul minim

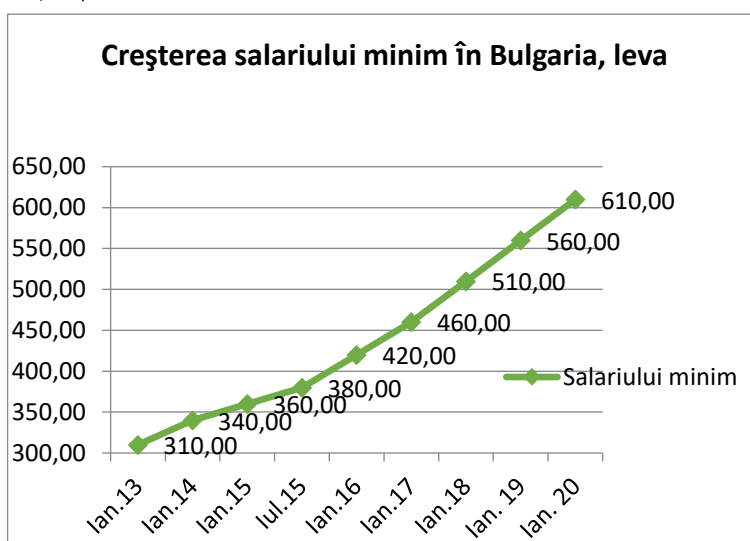
Angajatorii din Bulgaria și România nu pot negocia și stabili un salariu de bază pentru angajații și salariații săi care să fie sub salariul minim brut stabilit pentru țara respectivă, pentru o zi lucrătoare de 8 ore. În cazul în care programul de muncă este sub 8 ore pe zi, salariul minim de bază va fi calculat în temeiul salariului minim brut raportat la numărul mediu lunar de ore în conformitate cu programul de muncă permis conform legii.

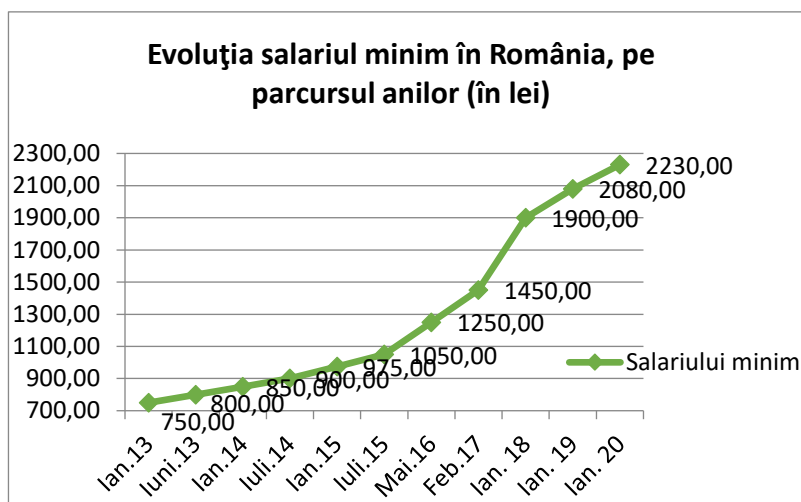
În momentul de față salariul minim lunar pentru Bulgaria este în cuantum de 610 leva (311.89 euro), stabilit pentru o zi de muncă de 8 ore, potrivit Hotărârii Guvernamentale nr. 350/2019 și care a intrat în vigoare din data de 01.01.2020. Salariul net cel mai mic, după deducerea taxelor, impozitelor și contribuțiilor este de 473.35 leva (242 euro).

În România, începând cu 1 ianuarie 2020, salariul minim este de 2230 lei lunar (466.32 euro), pentru un program complet de lucru de 167,333 ore, în medie, pe lună, în anul 2020, reprezentând 13.327 lei/oră (2.79 euro), potrivit HG. Pentru personalul cu nivelul de studii superioare și cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul minim este 2350 lei/lunar (491,41).

În urma aderării la UE, salariul minim pe economie în Bulgaria și în România are cea mai mare creștere în comparație cu tot restul statelor din Europa Centrală și de Est, pentru perioada 2007-2017 în România salariul minim pe economie crescând cu 142%, în Bulgaria - cu 92%.

Salariul minim brut crește anual, la fel ca și în majoritatea țărilor europene dezvoltate.





Estimarea bugetară a ministerului de finanțe al Bulgariei prevede creșterea salariului minim cu câte 50 leva anual, până în anul 2020. Drept urmare, conform proiectului de estimare bugetară pe termen mediu pentru perioada 2018-2020, salariul minim în țară va deveni:

- ✚ 510 leva. (260.76 euro) începând din 1 ianuarie 2018
- ✚ 560 leva. (286.33 euro) începând din 1 ianuarie 2019
- ✚ 610 leva. (311.89 euro) începând din 1 ianuarie 2020

În România estimările arată o creștere anuală medie de 8.85% pentru perioada 2017-2020. Salariul minim brut pe țară se estimează pentru perioada următoare, după cum urmează:

- ✚ 1900 lei (416,84 euro) la 1 ianuarie 2018;
- ✚ 2200 lei (482,66 euro) la 1 ianuarie 2019;
- ✚ 2400 lei (526,53 euro) la 1 ianuarie 2020;

Pentru angajații cu studii superioare, salariul minim brut în România va crește până la 2300 lei (504.61 euro) în anul 2018, 2.640 lei (579.20 euro) în anul 2019 și 3000 lei (658.18 euro) în anul 2020.

În ciuda creșterii estimate, nivelurile salariului minim în ambele state, cel mai probabil, vor rămâne cele mai mici în comparație cu țările membre UE.

Salariul mediu

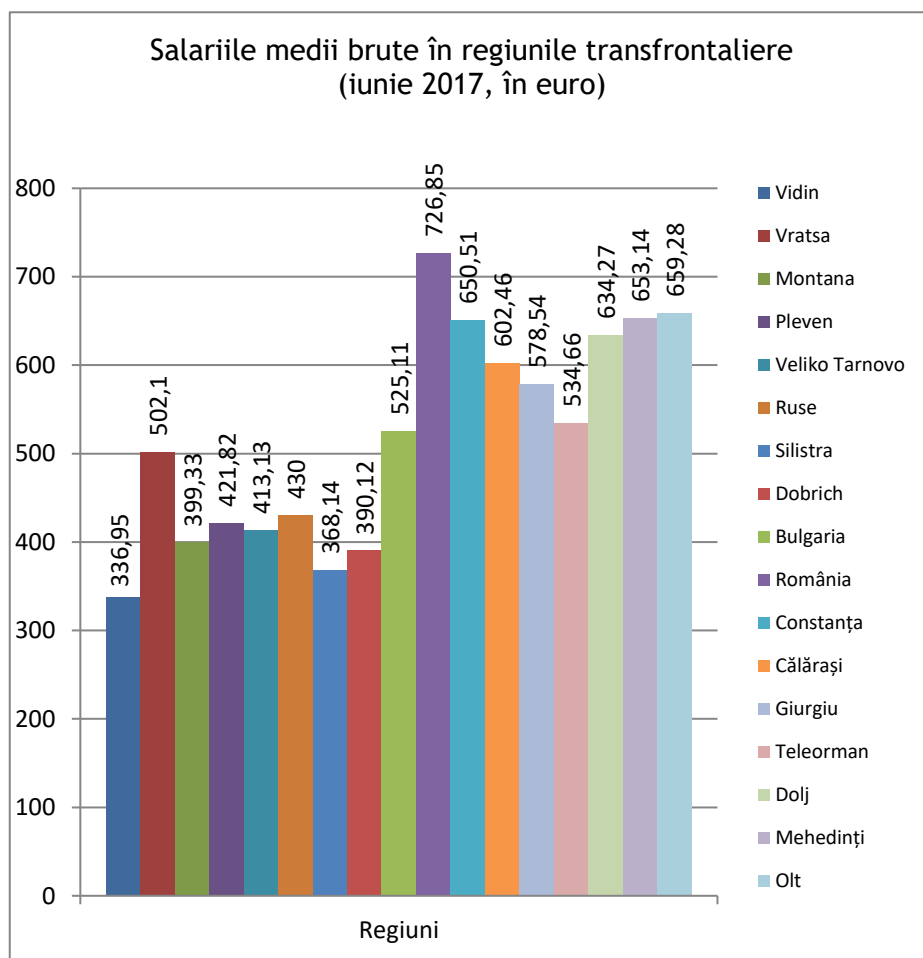
Salariul mediu lunar în Bulgaria, în luna noiembrie 2018, a fost de 1151 leva. (588.51 euro) conform datelor INS, în România - 4658 lei (979.58 euro).

În cele două state vecine, cele mai mari salarizări sunt în sectorul IT în care există un deficit continuu de specialiști, iar cel mai scăzut nivel este în sectorul "Activitate hotelieră și în restaurante".

În Bulgaria cele mai mari salarii sunt primite și în sectorul "Crearea și distribuția informațiilor și produselor creative" - 2926 leva (1496.06 euro) în anul 2016, sectorul activități financiare și de asigurare - 2047 leva (1046.63 euro) și sectorul "Producția și distribuția energiei electrice și termice, și de combustibili în stare gazoasă" - 2084 leva (1065.55 euro).

În Bulgaria cele mai înalte niveluri de salarizare sunt în Sofia, acolo fiind înregistrate niveluri peste cele medii pe țară. Cele mai apropiate districte

sunt Stara Zagora și Vratsa (parte a regiunii transfrontaliere). Cele mai mici sunt salariile în districtele Vidin, Blagoevgrad și Kiustendil.



În România cele mai înalte niveluri de salarizare sunt în București, urmate de Cluj, Ilfov și Sibiu. Salariul mediu net a crescut cel mai mult în județul Argeș, fapt care cel mai probabil se datorează ocupării forței de muncă în sectorul echipamentelor și pieselor auto. Acestea sunt județele care înregistrează o creștere peste cea medie pe țară. Cele mai mici sunt salariile în Teleorman (o parte din regiunea transfrontalieră), Ialomița, Brăila și Harghita.

În privința districtelor și județelor incluse în regiunea transfrontalieră pentru luna iunie 2017, se observă următoarele niveluri de salarizare, în comparație cu cele medii pe țară și cele mai mari raportate în capitalele ambelor state:

Creșterea salariului mediu

Asemănător salariului minim, nivelurile medii ale salariilor înregistrează o creștere constantă în ambele țări vecine, ritmurile de creștere fiind foarte mari în ultimii ani.

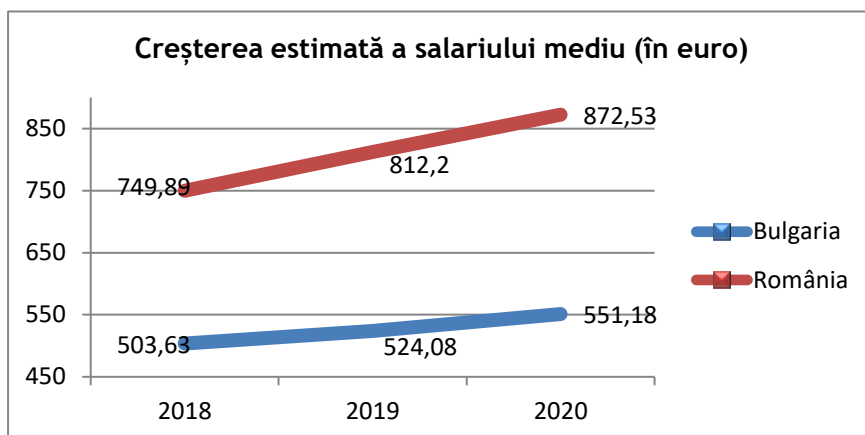
În anul 2017 salariul mediu în România înregistrează cea mai mare creștere pentru ultimii 10 ani. Cea mai mare este creșterea salariului mediu în sectorul IT.

În Bulgaria pentru perioada 2007-2016 salariul mediu a crescut de la 431 leva la 962 leva, însemnând o creștere de 123%, potrivit datelor Ministerului muncii și politicii sociale. Cea mai semnificativă creștere pentru anul 2017 s-a înregistrat în domeniile extracției de petrol

brut și gaze naturale (cu 15.3%), sectorul IT, intermedierea comercială, producția de băuturi, producția de mașini și echipamente, produse chimice și chimicale (între 6.5% și 11.5%).

Estimările analiștilor indică o creștere lină a salariului mediu brut în Bulgaria și România, creștere care în cazul în care problemele cu deficitul de personal persistă, se va accentua la rândul ei.

Graficul următor indică evoluția prognozată a salariilor medii brute în Bulgaria și România pentru următorii trei ani.



Se poate observa că salariul mediu brut în România nu este doar mai mare decât în Bulgaria, dar tendința este de a crește într-un ritm mai rapid.

Personalul firmelor și organizațiilor se schimbă în continuu, unii angajați părăsesc organizația (fie prin disponibilizare, fie prin propria inițiativă etc.), alții sunt promovați, mutați într-o altă sucursală a firmei sau transferați la un nou loc de muncă. Toate aceste modificări creează locuri de muncă disponibile care urmează a fi luați de personal calificat pentru funcția respectivă.

În momentul în care activitatea companiei se extinde (lansarea unui produs nou, deschiderea unui magazin nou, birou nou, lansarea unui proiect nou etc.) sunt necesari angajați suplimentari.

Căutarea și angajarea personalului

Modalitățile prin care agenții economici din Bulgaria și România își satisfac nevoile de resurse umane sunt diferite și destul de asemănătoare.

Cel mai des folosită modalitate de identificare, găsim, căutare și atragere a candidaților pentru un loc de muncă este prin **anunțuri de muncă** - în masă și în ambele state acest lucru se întâmplă on-line și tot mai rar prin publicarea anunțurilor într-o ediție scrisă (ex. jurnalul local) sau prin radio.

Recrutarea on-line a personalului se face cel mai des prin pagini web specializate. În **Bulgaria** cele mai des căutate motoare de căutare de muncă on-line, și de către firme, și de către angajați sunt:

Jobs.bg - <https://www.jobs.bg>

Cea mai mare platformă pentru căutarea locurilor de muncă în Bulgaria. Jobs.bg este folosită de peste 70 000 de companii din Bulgaria, din toate sectoarele economice. Sunt publicate peste 30 2.000.000 poziții lunar, pentru ele candidează peste 2 000 000 de persoane. Dotată și cu versiune în limba engleză, serviciile de bază sunt gratuite.

Zaplata.bg - <https://www.zaplata.bg>

Pe pagina web sunt publicate peste 4500 anunțuri de muncă. Pagina web are versiuni și în limba engleză, și în limba rusă. Publicarea anunțurilor este gratuită.

Rabota.bg - <http://www.rabota.bg>

Pe pagina web Rabota.bg există înregistrați peste 39 000 de angajatori și peste 300 000 de candidați pentru loc de muncă. Active sunt cca. 1300 de anunțuri pentru locuri de muncă. Publicarea anunțurilor de către angajatori este plătită.

JobTiger.bg - <http://www.jobtiger.bg>

Pe pagina web sunt publicate numai anunțuri de muncă plătite. Cu versiune în limba engleză. În momentul de elaborare a raportului, active sunt peste 1300 de anunțuri de muncă.

Karieri.bg - <http://www.karieri.bg>

De regulă aici sunt publicate anunțuri pentru poziții mai specializate și de management senior. Oferă și alte servicii și informații. Dotată și cu versiune în limba engleză.

În România cele mai populare pagini web pentru căutarea locurilor de muncă sunt:

Ejobs.ro - www.ejobs.ro

Reprezintă portalul de joburi cu cel mai mare trafic la momentul actual, cu peste 2,5 mil. de CV-uri active.

Bestjobs.ro - www.bestjobs.eu/ro

Oferă sfaturi în cariera legate de subiectele de interes general pentru candidați: cum să-ți scrii o scrisoare de intenție, tips&tricks pentru a-ți crea un CV profesionist, cum să te prezinti la interviu etc.

Acestea sunt site-uri de volum, ambele punând la dispoziția candidaților o ofertă variată de joburi. Nu se pune însă accentul pe promovarea unui anumit tip de angajator sau a unei anumite pregătiri profesionale. Ejobs și Bestjobs sunt recomandate candidaților care doresc să aibă oportunitatea de a aplica la cât mai multe joburi, în speranța de a găsi cât mai rapid un loc de muncă.

Myjob.ro - <http://www.myjob.ro>

Asigură servicii specifice de aplicare pentru candidați, ei având și posibilitatea de a-și trimite CV-ul către 400 de companii.

HiPo.ro - <https://www.hipo.ro>

Pagină web dedicată persoanelor cu studii superioare care ar dori să lucreze în cele mai populare și dorite companii din România. Pe această pagină web nu se oferă un număr atât de mare de oferte de muncă precum pe celelalte motoare de căutare, dar în schimb, se selectează cea mai potrivită opțiune pentru fiecare candidat.

Jobber.ro - www.jobber.ro

Oferă locuri de muncă în domeniul IT-ului. Site-ul pune la dispoziție peste 8.000 de locuri de muncă pentru programatori, designeri, administratori sau testerii.

Pentru anunțurile de muncă, firmele de regulă oferă următoarele informații:

- o descriere scurtă a organizației;
- fișa postului;
- cerințele față de postul respectiv (aptitudini și responsabilități), precum și detalii privind calitățile personale pe care candidatul trebuie să le aibă;
- detalii privind salariul și bonusurile suplimentare, dacă există (**dar nu în fiecare anunț!**);
- documente pe care candidatul trebuie să le pună la dispoziție, în mod normal CV, adresă de motivare, copii după diplome și documente de calificare profesională, experiență etc.;
- adresă și telefon de contact cu organizația/firma;
- alte informații, inclusiv cum se face selecția - dacă se va desfășura interviu cu candidații aleși etc.;

Companiile mai mari publică anunțurile de muncă și pe propriile pagini web ale organizației precum și în rețelele de socializare - o metodă care a apărut recent, însă dobândește o popularitate tot mai mare. Majoritatea firmelor creează profil pe Facebook sau aderă la rețeaua de afaceri LinkedIn. În plus, această metodă este foarte ieftină și accesibilă pentru un public larg și se poate spune că potențialul folosirii rețelelor de socializare este unul imens.

Totuși, încă foarte multe firme (mai ales de la localitățile mai mici sau dacă se caută personal mai puțin calificat) recurg la publicarea pozițiilor vacante prin canalele tradiționale - radio, jurnale și jurnale specializate, reviste și prin anunțuri afișate pe ușa biroului/clădirii.

O mare parte din firme, mai ales cele mai mici, îi atrag pe potențialii angajați prin **contacte directe, recomandări prin cunoștințe, recomandări ale actualilor angajatori sau impresii personale.**

O practică des întâlnită printre companii este și crearea **propriilor baze de date** cu candidați pe care i-ar putea folosi la nevoie ca personal suplimentar.

Cooperarea cu **agențiile** de recrutare a personalului este de asemenea o practică dezvoltată în ambele state, existând și practica de a se lucra cu birourile de muncă locale. Avantajul este că pentru o perioadă scurtă de timp se poate face selecția candidaților cu ajutorul bazelor de date ale acestor agenții sau în birourile de muncă. Însă, deseori, aceste companii împărtășesc faptul că aceasta metodă nu este destul de eficace și se confruntă cu deficitul cadrelor potrivite.

Pe fondul lipsei de cadre în domenii cheie, tot mai populară devine, în ambele țări, așa zisa practică **head-hunting** (sau Vânătoarea de capete). Companiile de Headhunting (Vânătoarea de capete) se ocupă de selecția și recrutarea personalului calificat pentru clienții săi - companii mari care doresc să găsească angajați buni, deseori pentru dezvoltarea unui proiect nou. Companiile de Headhunting nu sunt agenții pentru selecția și recrutarea personalului. Ei nu așteaptă ca angajații să ia legătura cu ei, ci urmăresc dezvoltarea anumitor cadre și intră ei singuri în contact cu aceștia. Aceasta metodă se folosește, de regulă, pentru atragerea personalului pentru pozițiile înalte de management.

Într-o asemenea manieră, companiile fac Headhunting pentru profesiile pentru care simt deficit cronic de cadre. Tot mai des (în Bulgaria) ei sunt în contact direct cu școlile profesionale și universitățile, oferă posibilitatea de practică și stagii elevilor și studenților, pe parcursul procesului educațional, observă dezvoltarea lor și ulterior îi angajează pe cei mai buni.

Contactul direct între candidați și reprezentanții angajatorului se asigură și prin organizarea (de cele mai multe ori, ce către universități) a unor evenimente specializate precum **târguri de joburi, zilele carierei etc.**

Selecția de personal prin stagii devine tot mai populară în Bulgaria din două motive: în primul rând angajatorul are posibilitatea de a angaja specialiști fără multă experiență, de cele mai multe ori tineri, asigurându-le formare la locul de muncă și observând dezvoltarea lor; respectiv, după finalizarea stagiului, îi angajează sau nu; în al doilea rând din cauza programelor existente de stagii și angajare subvenționată, prin care angajatorul primește finanțare gratuită de la stat pentru ocuparea și formarea noilor angajați pentru o anumită perioadă de timp.

Practici pentru negocierea, angajarea și reținerea personalului

După identificarea potențialilor candidați, prin analizarea documentelor depuse, mai ales dacă acest lucru se întâmplă pe baza unui anunț de muncă, aproape toate companiile organizează și o întâlnire - interviu pentru cunoașterea cu candidații și dobândirea impresiilor inițiale pentru personalitatea și calitățile acestora. Deseori, această întâlnire este în combinație cu stabilirea condițiilor de muncă privind cele mai importante clauze din contractul de muncă - perioada, salarizarea, responsabilitățile etc.

Tendința este ca tot mai des companiile din Bulgaria să opteze pentru încheierea contractului de muncă cu clauza de perioadă de încercare, conform art. 70, alin. 1 din Codul Muncii. Clauza pentru perioada de încercare privește dreptul părților ca până la expirarea unei perioade limitate și stabilite prin lege (3 sau 6 luni de zile) să evalueze în ce măsură relațiile lor contractuale corespund obiectivelor propuse și în funcție de evaluare, să întreprindă activitățile respective.

De asemenea, companiile din **Bulgaria**, angajând personal, stabilesc în prealabil și menționează în contractul individual de muncă modalitățile și termenul de plată a salariului. Potrivit art. 270, alin. 2 din Codul muncii, salariul este plătit sub formă de avans sau o singură plată, lunar sau de două ori pe lună, în măsura în care nu s-a negociat altceva. În practică s-a impus stabilirea în contractul de muncă a unei date concrete (scadență) la care se primește salariul. În cazul în care se stabilește data de cinci a lunii, atunci angajatorul trebuie să efectueze plata până la data de cinci a lunii următoare, inclusiv. Suma alocată pentru salariu și/sau avans, poate să fie plătită angajatului în numerar (de regulă după semnarea în statele de plată) sau poate să fie virată în contul angajatului. Companiile mari deja efectuează plata salariilor angajaților aproape în totalitate prin bancă.

Pe fondul lipsei de cadre potrivite, tot mai des, companiile recurg la diferite scheme de bonusuri de plată și diferite prestații sociale.

În **Bulgaria** programele de prestații sociale și de bonusuri sunt recunoscute a fi una dintre cele mai eficace modalități de creștere a motivării angajaților, îmbunătățirea rezultatelor și prezentarea companiei.

Potrivit studiului efectuat, accesul la diferite prestații sociale sau facilități sportive, contribuie la atractivitatea unei companii anume în egală măsură cu beneficiile financiare oferite angajaților acestei companii.

Rezultatele de la un studiu realizat în anul 2016 printre 15.793 angajați în 58 de companii din 12 sectoare industriale pe teritoriul Bulgariei arată că pentru aproape 94% dintre cei anchetați, prestațiile sociale sunt extrem de importante pentru angajamentul lor față de companie. Aproape toți respondenții se unesc în jurul afirmației că stimulentele suplimentare sunt un factor cheie pentru rămânerea lor la firma în care lucrează, precum și pentru atragerea noilor angajați.

Deja nu numai companiile mari sau multinaționale consideră prestațiile sociale o premisă importantă pentru atragerea și reținerea cadrelor de calitate, mai ales dacă vine vorba despre tineri. Bonuri de masă, telefon mobil și transport până la locul de muncă se consideră a fi ceva normal; unele firme mai inovatoare asigură o sală de fitness și studio de yoga la birou, masaje gratuite în programul de lucru, psiholog corporativ care vine în ajutorul soluționării diferitelor probleme ale vieții. Angajaților li se oferă încă acces gratuit la servicii medicale, o diversitate mare de team-building, evenimente corporative, includerea în diferite cauze sociale și inițiative în afara programului de lucru.

Deseori, angajatorul investește și în formarea angajaților pentru a le crește calificarea, pentru ca aceștia să dobândească aptitudini într-o limbă străină etc., în acest caz fiind inclusă și o clauză obligatorie în contractul de muncă în sensul în care angajații instruiți nu au voie să plece prin propria inițiativă pentru o anumită perioadă de timp. Programe subvenționate de formare la locul de muncă sunt de asemenea disponibile angajaților prin angajator.

În afară de prestațiile pur și simplu sociale, se oferă bonusuri financiare legate de performanța la locul de muncă. Un exemplu pentru asemenea bonusuri poate fi un procent din veniturile atrase din vânzări sau o sumă concretă. Încă este o practică des întâlnită în companii să ofere bonusuri cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și Revelion - așa numitul în trecut "al 13-lea salariu" sau o sumă concretă de bani.

În ultimii ani, unele companii, predominant medii și mari, au început să ofere prime speciale unice dacă un angajat atrage în companie un alt angajat, spre exemplu un specialist IT cu înaltă calificare sau contabil care stăpânește perfect două limbi străine.

Din păcate, angajatorul bulgar încă mai oferă prestații sociale limitate ca formă pentru atragerea angajaților care trăiesc într-o altă localitate. În afară de transportul asigurat gratuit, mai rar se oferă și locuință angajatului și familiei acestuia, servicii medicale sau educaționale.

La fel și în **România**, în afară de salariul lunar primit de angajat, devine tot mai populară alocarea bonusurilor și diferitelor prestații de către angajatori (de cele mai multe ori în sectorul privat). Cele mai comune stimulente oferite sunt bonurile de masă și abonamentul la serviciile medicale sau asigurările medicale. Bonusurile de eficacitate sunt printre cele mai comune în sectorul vânzărilor și, în general, în toate domeniile în care rezultatele pot fi măsurate în mod obiectiv și stabilite cantitativ. Beneficiile non-financiare sunt în continuare diversificate, companiile încearcă să găsească soluții noi și inovatoare prin care să motiveze și să sporească loialitatea angajaților de care au cea mai mare nevoie.

Se oferă și stimulente în legătură cu dezvoltarea în carieră, posibilități pentru o creștere mai rapidă în firmă, compensații pentru mutarea în alte țări sau asigurarea de formare și abonamente de familie pentru servicii medicale.

Potrivit datelor de la un studiu realizat în România, în primul trimestru al acestui an se observă o creștere a bonusurilor oferite angajaților cu 6% în comparație cu aceeași perioadă a anului trecut.

În afară de avantajele clasice, companiile românești încearcă și numeroase soluții inovatoare. Tot mai multe companii permit angajaților să lucreze o zi pe săptămână de acasă sau le oferă program de lucru flexibil în condiția în care aceștia arată că au lucrat timp de opt ore pe zi.

ANALIZA REZULTATELOR

de la studiul - anchetă privind atitudinea companiilor din regiunea transfrontalieră România - Bulgaria față de mobilitatea de muncă transfrontalieră și privind nevoile mediului de afaceri

Prezentul studiu - anchetă se desfășoară în legătură cu proiectul „VISA - Agenție de mobilitate transfrontalieră a forței de muncă”, finanțat prin programul INTERREG V-A România - Bulgaria. Am luat în calcul cu cât de multe obstacole se confruntă companiile bulgărești, în cazurile în care acestea au nevoie să angajeze salariați români sau să detașeze proprii angajați temporar pentru proiectele firmei sau comenzile de peste Dunăre:

- Nu există surse în limba bulgară pentru obținerea unor informații actuale despre legislația în domeniul muncii în vigoare în România, despre practici, niveluri de salarizare;
- Sunt greu de găsit angajați cu calificarea necesară care vorbesc limba română;
- Este necesar timp pentru căutarea ajutorului calificat pentru consultanțe individuale privind un caz concret;
- Trebuie căutate și se găsesc cu dificultate persoane care pot furniza servicii calitative de formare lingvistică în limba română etc.

Cu mari provocări în angajarea salariaților calificați se confruntă și companiile românești din regiunea transfrontalieră, pentru aceștia angajarea salariaților, eventual, din Bulgaria, este legată de greutate și de lipsa de informații.

Obiectivul studiului

Obiectivul studiului - anchetă este de a constata:

- Care sunt atitudinile participanților anchetați cu privire la posibilitatea de angajare a personalului din cealaltă țară și dacă vor avea o asemenea nevoie;
- Care sunt obstacolele cu care se confruntă în angajarea cadrelor din cealaltă țară;
- De ce fel de informații și servicii au nevoie în legătură cu angajarea salariaților din cealaltă țară;
- Care sunt condițiile în care companiile ar angaja salariați din celălalt stat;

Conceptul studiului:

S-au creat 2 fișe de anchetă în oglindă, una care urmărește studiul atitudinii companiilor bulgărești din regiunea transfrontalieră față de angajarea salariaților din România, iar cealaltă urmărește studiul atitudinii companiilor românești din regiunea transfrontalieră față de angajarea salariaților din Bulgaria.

Obiectul studiului:

Grupul - țintă al studiului este compus din reprezentanții companiilor din regiunea transfrontalieră România - Bulgaria.

Analiza rezultatelor:

Analiza rezultatelor în urma studiului - anchetă s-a bazat pe informațiile strânse prin anchetarea a 73 de companii românești și 73 de companii bulgărești din regiunea transfrontalieră²¹ prin e-mail, convorbire prin telefon și în conversație personală.

Caracteristica întreprinderilor anchetate:

79,5% din companiile anchetate bulgărești sunt întreprinderi medii, categoria incluzând firme cu personal între 50 și 250 de persoane. 13,7% din anchetați sunt reprezentanții unor companii cu personal de peste 250 de persoane. Reprezentanții întreprinderilor incluse în anchetă cu personal între 10 și 50 de persoane, sunt 2,7%. 4,1% din anchetați sunt reprezentanții micro-întreprinderilor cu personal sub 10 persoane.

Din partea română, de asemenea, majoritatea companiilor anchetate sunt întreprinderi mijlocii (45,2%), însă în comparație cu partea bulgară mai mare este procentul companiilor mari anchetate (37%) - cu personal de peste 250 de persoane. Reprezentanții întreprinderilor cu personal între 10 și 50 de persoane sunt 9,6%, iar 8,2% din anchetați sunt reprezentanții micro-întreprinderilor cu personal de sub 10 persoane.

În mod concret, în privința numărului de personal, companiile anchetate sunt distribuite după cum urmează:

Personal (persoane)	% din toate companiile românești anchetate	% din toate companiile bulgărești anchetate
1-10	6,9%	4,1%
10-50	11,0%	2,7%
50-100	20,5%	1,4%
100-150	13,7%	35,6%
150-200	9,6%	24,7%
200-250	2,7%	17,8%
250-500	15,1%	8,2%
500+	20,5%	5,5%

Companiile anchetate au domenii diferite de activitate. Totuși, printre companiile bulgărești se disting 6 sectoare cu cei mai mulți anchetați: „Producția de textile, îmbrăcăminte și accesorii” cu o cotă de 11% din toate companiile respondente, „Producția de produse alimentare” cu 9,6%, urmate de următoarele sectoare cu 5,5% din răspunsuri: „Comerț cu ridicata și cu amănuntul”, „Construcții”, „Producția de mobilă” și „Producția de metale de bază, produse din metal”. Restul companiilor sunt din sectoarele: „Transport, logistică și expediție”, „Agricultură, piscicultură, explorări forestiere”, „Producția de tehnică de calculatoare și de comunicare, produse electronice și optice”, „Producția și distribuția de energie electrică și termică, combustibili în stare gazoasă”, „Producția de mașini și echipamente”, „Unități de tratament spitalicesc”, „Educație”, „Industria prelucrătoare”, „Producția de produse chimice”, „Producția de băuturi” etc.

De la participanții români la anchetă, 3 sunt sectoarele lider: „Comerț cu ridicata și cu amănuntul” cu 12,3% răspunsuri, „Producția de textil, îmbrăcăminte, accesorii” cu 11%, urmate de „Producția de metale de bază, produse din metal” cu 5,5%. Restul companiilor sunt din sectoarele: „Agricultură, explorări forestiere, vânătorie”, „Construcții”, „Transport, logistică și expediție”, „Construcții navale și construcții plutitoare”, „Producția de mașini și de echipamente”, „Producția de tehnologii IT și comunicații, produse electronice și optice”,

²¹ Regiunea transfrontalieră România - Bulgaria cuprinde șapte județe din România (Mehedinți, Dolj, Teleorman, Giurgiu, Călărași, Constanța) și opt districte din Bulgaria (Vidin, Vratsa, Montana, Pleven, Veliko Tarnovo, Ruse, Silistra, Dobrich).

"Producția de mobilă", "Producția de produse petroliere brute", "producția de îngrășăminte și compuși din azot", "Producția de module electronice (module)", "Producția de metale non-feroase", "Producția de produse chimice" etc.

Cel mai mare este procentul companiilor bulgărești care au completat ancheta (37%) sunt amplasate în districtul Ruse. 24,7% sunt situate în districtul Veliko Tarnovo. 8,2% sunt situate în districtul Pleven. Același procent de firme sunt situate și în districtul Montana. 6,8% sunt din districtul Vidin. 5,5% din companii sunt din districtul Vratsa și, respectiv, districtul Dobrich. Cel mai mic este procentul companiilor (4,1%) situate în districtul Silistra.

În privința companiilor românești, cele mai multe respondente (23,3%) sunt din județul Olt. 19,2% sunt situate în județul Constanța. 13,7% sunt situate în județul Mehedinți. 12,3% sunt respectiv din județele Dolj și Giurgiu. 11% sunt situate în județul Călărași. Cel mai mic este procentul companiilor (8,2%) situate în județul Teleorman.

Toate companiile anchetate efectuează activitate economică, sunt firme active, cea mai mare parte din ele (93,2% pentru companiile bulgărești și 87,7% pentru companiile românești) indică faptul că sunt pe piață în țara în care sunt înregistrate, de peste 7 ani de zile, anume este vorba despre companii sustenabile.

Peste 40% din companiile anchetate bulgărești indică faptul că sunt active și pe piața română, în timp ce în cazul companiilor românești acest procent este puțin sub 10%, fapt care este normal deoarece, în mod tradițional, companiile bulgărești, au interes mai proeminent față de piața română decât este invers, respectiv ele ar avea mai mult interes de angajare a salariaților și specialiștilor români, precum și de relocarea cadrelor bulgărești în țara vecină.

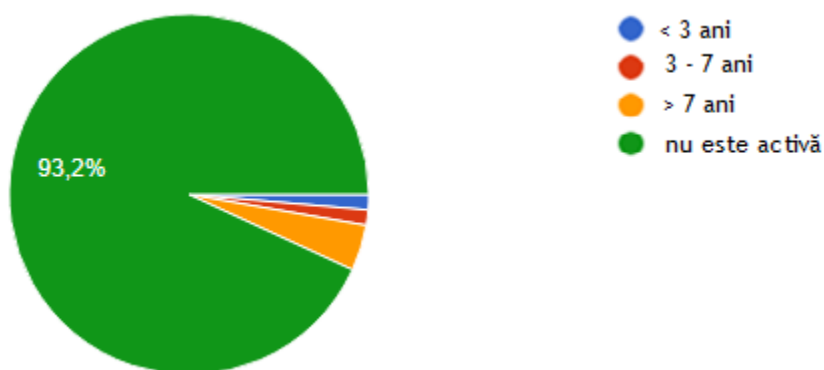


Figura 1. Activitatea companiilor românești în Bulgaria

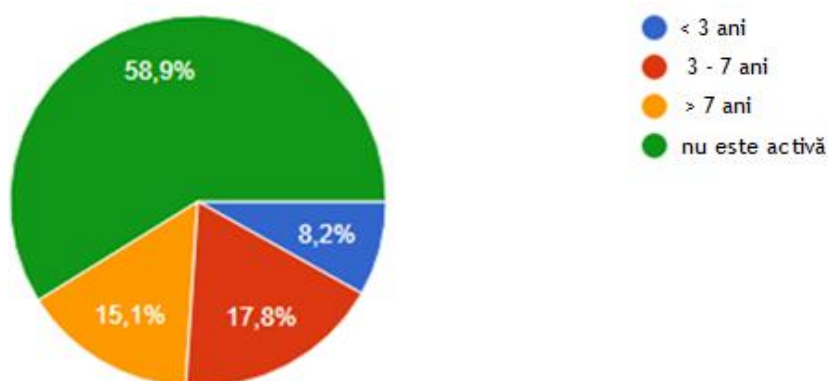


Figura 2. Activitatea companiilor bulgărești în România

Sumarizarea răspunsurilor primite:

ÎNTREBARE: Aveți nevoie să angajați cadre noi în următorii 5 ani de zile? În cazul în care răspunsul Dvs. este "DA", vă rugăm să specificați creșterea în % față de personalul din momentul de față:

Prin aceasta întrebare se caută informație dacă companiile bulgărești și românești planifică dezvoltarea activității care să se asocieze cu nevoia de angajarea de cadre noi pe plan de medie durată.

71,2% din companiile bulgărești anchetate și 60,3% din companiile românești anchetate au răspuns că vor avea nevoia de personal nou într-un an de zile; 12,3% din companiile bulgărești și 23,3% din companiile românești vor avea nevoie în următorii 2-5 ani, respectiv 16,4% din ambele grupuri nu consideră că vor avea nevoie.

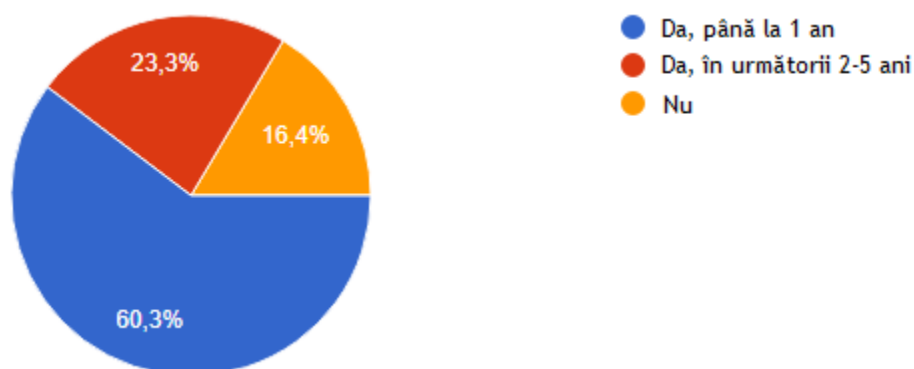


Figura 3. Nevoia de angajare de cadre noi în următorii 5 ani în România

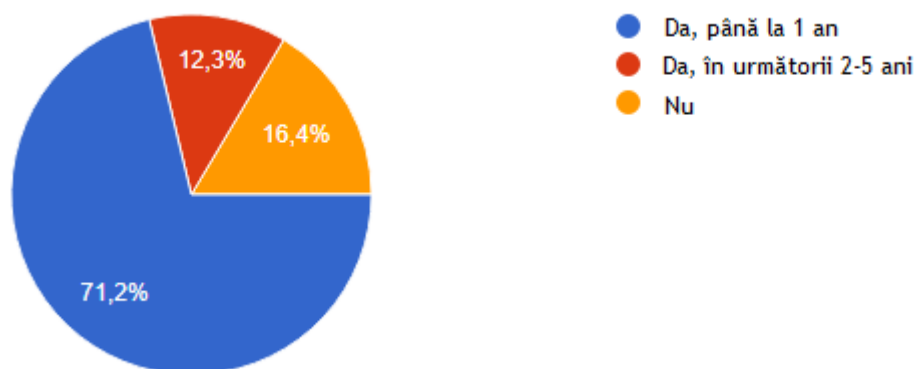


Figura 4. Nevoia de angajare de cadre noi în următorii 5 ani în Bulgaria

Ca și o creștere procentuală în comparație cu personalul din momentul de față, 65,6% din companiile bulgărești care au răspuns cu "Da" la întrebarea de bază, nu pot oferi o cifră concretă. 8,2% dintre cei anchetați au răspuns cu 10%.

Ca și o creștere procentuală 30,1% din companiile românești au răspuns sub 10%. 17,8% nu pot oferi o cifră concretă. 16,4% au indicat 10%. 6,9% au indicat 50%.

Restul întrebărilor sunt diferite.

ÎNTREBARE: Cunoașteți posibilitățile și condițiile în care se pot angaja în muncă cetățenii bulgari, respectiv români?

Prin aceasta întrebare se urmărește studierea aspectului dacă reprezentanții companiilor au informațiile și cunoașterea privind condițiile în care se pot angaja în muncă cetățenii țării vecine de pe celălalt mal al Dunării. Răspunsurile oferite și de ambele grupuri de companii sunt destul de apropiate și așteptate de echipa noastră.

81,2% din companiile bulgărești anchetate au răspuns negativ, 18,8% au răspuns afirmativ.

84,9% din companiile românești au răspuns negativ. 15,1% au răspuns afirmativ.

ÎNTREBARE: În ce măsură este necesar ca personalul Dvs. să fie din Bulgaria/respectiv România?

Cu aceasta întrebare urmărim să studiem care este nevoia de oferire a informațiilor și serviciilor în scopul angajării muncitorilor din celălalt stat.

Răspunsurile pe care le-am primit sunt interesante și destul de surprinzătoare pentru noi:

- Un procent foarte mare (56,2%) din companiile românești declară că o oportunitate bună ar fi cadrele lor să fie din Bulgaria. Încă 6,8% dintre ei declară faptul că au o necesitate foarte mare de angajați bulgari.
- 37% din companiile bulgărești de asemenea declară că angajarea salariaților români este o oportunitate bună, iar pentru 2,7% dintre ei există chiar o necesitate mare de cadre românești.

Restul companiilor nu au necesitate.

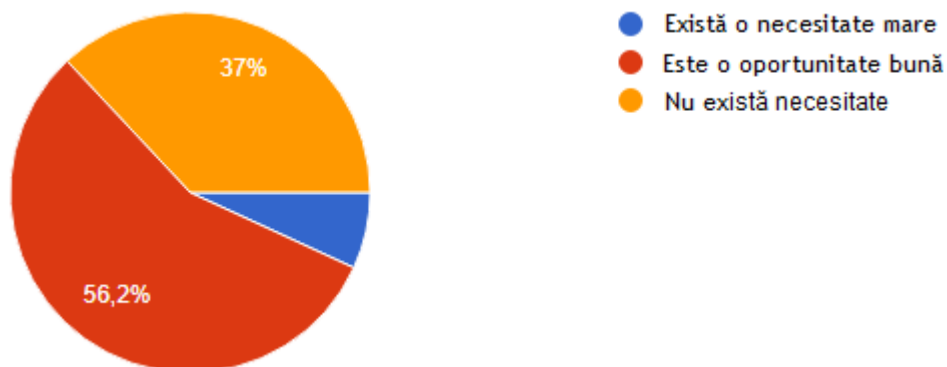


Figura 5. Necesitatea companiilor românești ca o parte din cadrele lor să fie din Bulgaria

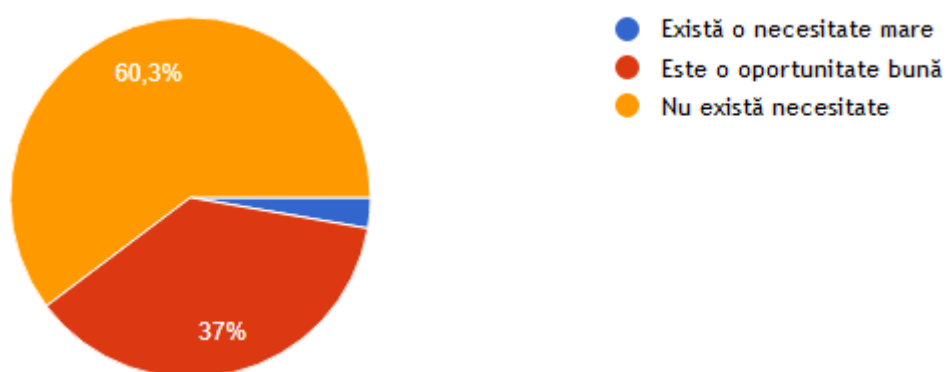


Figura 6. Necesitatea companiilor bulgărești ca o parte din cadrele lor să fie din România

ÎNTREBARE: Ce obstacole întâlniți în angajarea salariaților din Bulgaria/respectiv România, în momentul de față?

Prin aceasta întrebare studiem care sunt problemele principale cu care se confruntă companiile bulgărești și românești, în procesul angajării cadrelor din celălalt stat.

75,3% din românii anchetați au indicat ca un obstacol - bariera lingvistică. 52,1% au indicat că bulgarii au așteptări mari privind salarizarea, 39,7% au indicat că găsesc cu greu cadrele potrivite. 34,2% indică faptul că au cheltuieli mari de întreținere iar 13,7% apreciază ca fiind o barieră accesibilitatea grea a regiunii.

În comparație numai 37% din bulgarii anchetați au indicat ca fiind o problemă bariera lingvistică. 20,5% au menționat că găsesc cu greu cadre potrivite, 15% au indicat așteptările mari cu salarizarea. 6,8% indică faptul că au cheltuieli mari de întreținere iar 4,1% apreciază ca fiind o barieră accesibilitatea grea a regiunii. Cca. 40% răspund că nu au avut nevoie până acum sau nu văd obstacole semnificative. (procentul răspunsurilor depășește 100 deoarece unele companii au bifat multiple obstacole).

ÎNTREBARE: De ce fel de informații și servicii aveți nevoie în legătură cu angajarea salariaților din Bulgaria/respectiv România?

Potrivit 75,3% din reprezentanții anchetați ai companiilor românești, lipsesc informații privind cadrele potrivite. Același procent de anchetați declară că au nevoie de informații privind procedurile legale și de reglementările privind angajarea salariaților de peste Dunăre. 75% au indicat că au nevoie de susținere pentru adaptarea angajaților în celălalt stat. 17,8% au indicat faptul că sunt necesare cursuri suplimentare de formare: formare profesională de bază pentru șoferi, electricieni, sudori, muncitori în construcții.

Din companiile bulgărești, de asemenea, majoritatea (39,7%) au nevoie de informații privind cadrele potrivite. 32,9% indică aspectul că au nevoie de cunoașterea procedurilor și reglementărilor legale; pentru 13,7% cursurile de formare sunt necesare, mai ales cele pentru aptitudinile lingvistice, 12,3% indică faptul că au nevoie și de consultanță concretă, inclusiv consultanță legată de angajarea cetățenilor români. Pentru 6,8% există nevoia de susținere în vederea adaptării angajaților în celălalt stat. Cca. 20% dintre cei anchetați indică faptul că nu au nevoie de informații și servicii.

ÎNTREBARE: Care sunt profesiile și/sau competențele care sunt necesare pentru afacerea Dvs.?

Având în vedere spectrul larg al companiilor care au participat la studiu, răspunsurile primite sunt și ele destul de variate:

Profesiile/competențele de bază de care au nevoie companiile bulgărești (aranjate în funcție de prioritate, în funcție de câte ori sunt indicate de companii):

- operator de mașini
- șoferi
- asistente medicale
- muncitori pentru producția alimentară
- angajați în comerț
- ingineri
- croitori
- călcători
- medici
- mecanici
- instalatori
- personal administrativ
- muncitori în construcții
- tehnicieni
- specialiști IT

Profesiile/competențele de bază de care au nevoie companiile românești:

- angajați în comerț, vânzători
- șoferi
- sudori
- mecanici
- specialiști PR
- croitori
- cofetari
- zidari
- tâmplari
- personal pentru stațiile de epurare a apelor reziduale
- muncitori în agricultură
- muncitori în domeniul metalurgiei metalelor non-feroase
- specialiști IT
- casieri
- altele, muncitori în construcții

ÎNTREBARE: Care sunt condițiile în care ați angaja salariați dintr-un alt stat, în speță din România/respectiv Bulgaria?

Prin ultima întrebare se urmărește studierea în ce condiții companiile ar angaja salariați din străinătate, în speță din România/respectiv Bulgaria.

Dintre cei anchetati în Bulgaria, 27,4% indică faptul că angajații români trebuie să aibă experiența și nivelul educațional necesare. 24,7% indică faptul că angajații trebuie să aibă calificarea necesară în profesie, să dețină un certificat de cunoștințe/competențe. Pentru 17,8% dintre cei anchetati, stăpânirea limbii bulgare este de importanță majoră. 6,8% indică faptul că așteptările față de salarizare nu trebuie să fie mari. 2,7% indică, ca o condiție necesară, posesia carnetului de conducere. 31,5% nu au părere sau în momentul de față nu ar angaja personal din România.

Dintre toți anchetatii din România, 27,4% menționează ca o condiție prezența ajutorului de stat. 23,3% comentează că angajații trebuie să fie calificați și/sau să posede certificat de cunoștințe/competențe. 20,5% din anchetatii cer stăpânirea limbii române. 5,5% indică faptul că salarizarea nu trebuie să fie mai mare decât este cea prevăzută pentru angajații locali. Pentru 4,1%, angajații bulgari trebuie să aibă experiență generală și educație. 9,6% nu au părere sau în momentul de față nu ar angaja personal din Bulgaria.

Concluzii de bază:

- ✚ Nu numai companiile bulgărești ci și cele românești din regiunea transfrontalieră, printre care s-a efectuat studiul, sunt în general optimiste privind dezvoltarea afacerii lor; 60-70% dintre acestea prevăd angajarea noilor salariați pentru a-și extinde personalul.
- ✚ Cu toate că companiile bulgărești sunt mult mai active pe piața română decât colegii lor români pe piața bulgară, ei au mai degrabă o dispoziție pesimistă față de perspectiva ca o parte din cadrele lor să fie din România. Spre deosebire de ei, pentru mai mult de jumătatea companiilor românești anchetate ideea de a angaja salariați din Bulgaria, este percepută ca fiind o oportunitate bună.
- ✚ Cca. 85% din participanții anchetati, din ambele țări, nu cunosc oportunitatea și condițiile în care pot angaja în muncă cetățenii celuilalt stat dunărean.
- ✚ Obstacolele principale în angajarea cetățenilor străini (respectiv bulgari/români) sunt bariera lingvistică, găsirea grea a cadrelor potrivite și așteptările mari față de salarizare.
- ✚ Companiile românești și companiile bulgărești au nevoie de consultanță directă în legătură cu identificarea cadrelor potrivite, de informații privind procedurile legale, de cursuri specializate de formare.
- ✚ Cei mai căutați pe piață, și în Bulgaria, și în România sunt: muncitorii comerciali, șoferii, croitorii, inginerii, sudorii, mecanicii, muncitorii în construcții, specialiștii IT.
- ✚ Experiență, aptitudini, calificare și stăpânirea limbii sunt printre cerințele de bază pe care companiile bulgărești și cele românești le pun în fața candidaților potențiali pentru locul de muncă, din țara vecină. Pentru companiile românești este importantă și prezența ajutorului de stat.

ANEXA 2

Cele mai populare motoare de căutare on-line în România și Bulgaria, pentru căutarea unui loc de muncă

Bulgaria

Jobs.bg - <https://www.jobs.bg/>

Jobs.bg este folosită de peste 70 000 de companii din Bulgaria, din toate sectoarele economice. Sunt publicate peste 30 000 poziții lunar, pentru ele candidează peste 2 000 000 de persoane.

Zaplata.bg - <https://www.zaplata.bg/>

Pe pagina web sunt publicate peste 4500 anunțuri de muncă.

Rabota.bg - <http://www.rabota.bg/>

Pe pagina web Rabota.bg există înregistrați peste 38 000 de angajatori și peste 500 000 de candidați pentru loc de muncă. Active sunt cca. 1300 de anunțuri pentru locuri de muncă.

JobTiger.bg - <http://www.jobtiger.bg/>

Pe pagina web sunt publicate numai anunțuri de muncă plătite. Pe pagina web sunt publicate peste 1300 anunțuri de muncă în momentul de față.

Gigajob.com - <https://bg.gigajob.com/>

Pe pagină sunt înregistrați peste 3,5 mil. de utilizatori și peste 400 de locuri de muncă în Bulgaria.

Borsa.bg - <http://jobs.borsa.bg/Index.php5>

Pe pagina web sunt publicate peste 1400 anunțuri de muncă.

Jobspace.bg - <http://jobspace.bg/>

Pe pagina web sunt publicate peste 480 anunțuri de muncă.

Jobsagents.com - <http://www.jobsagents.com/>

Pe pagina web sunt publicate peste 320 anunțuri de muncă.

Karieri.bg - <http://www.karieri.bg/>

Pe pagina web sunt publicate cca. 60 anunțuri de muncă. 158.000 căutări unice lunar, 620.000 de impresii lunar

bg-rabota.com - <http://bg-rabota.com>

Pe pagina web sunt publicate peste 450 anunțuri. Există și posibilitatea pentru publicarea CV-urilor într-o secțiune separată a paginii web.

România

mojob.ro - mojob.ro

Oferă oferte de muncă în România și în străinătate

jobsinro.ro - <http://www.jobsinro.ro/>

Oferă oferte de muncă în România și în străinătate

bankingjobs.ro - <http://bankingjobs.ro/>

Oferă oferte de muncă în sectorul financiar și bancar

job-studenti.ro - <http://job-studenti.ro/>

Oferă oferte de muncă în România și în străinătate

work-travel.ro - <http://www.work-travel.ro/>

Oferă oferte de muncă în România și în străinătate

jobfest.ro - <http://jobfest.ro/>

Oferă oferte de muncă în România și în străinătate

jobsRomania.ro - <http://jobsromania.ro/>

Oferă oferte de muncă în România și în străinătate

jobinmarketing.ro - <http://jobinmarketing.ro/>

Oferă oferte de muncă în sectoarele de marketing și de vânzări din România

findjob.ro - <http://www.findjob.ro/>

Oferă oferte de muncă în sectorul financiar și bancar în România

adjobs.ro - <http://adjobs.ro/>

Oferă oferte de muncă în mass-media, sectorul PR, precum și în sectoarele publicității și marketingului din România

bizoojobs.ro - <http://jobs.bizoo.ro/>

Oferă oferte de muncă în România și în străinătate

ANEXA 3

Lista cu contactele instituțiilor statului și celor locale guvernamentale implicate în problemele pieței de muncă

Bulgaria

La nivel național

- **Ministerul muncii și a politicii sociale** - desfășoară poalitica de stat în domeniul pieței muncii, protecției pieței naționale a muncii, formarea forței de muncă și integrarea grupurilor dezavantajate pe piața muncii.

Adresa: Sofia 1051, str. Triaditsa №2

Telefon: +359 2 8119 443

Fax: +359 2 988 44 05

E-mail: mlsp@mlsp.government.bg

Pagina web: <https://www.mlsp.government.bg>

- **Agenția pentru ocuparea forței de muncă** - agenția executivă de pe lângă ministrul politicii sociale pentru realizarea politicii de stat și încurajarea ocupării forței de muncă. O parte din funcțiile agenției sunt: înregistrarea locurilor de muncă vacante și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, servicii de intermediere pentru ocuparea forței de muncă, implementarea proiectelor și a programelor în domeniul ocupării forței de muncă, calificarea profesională etc.

Adresa: Sofia 1000, bul. Dondukov №3

Telefon: +359 2 980 87 19

Fax: +359 2 986 78 02

E-mail: az@az.government.bg

Pagina web: <https://www.az.government.bg>

- **Agenția executivă "Direcția generală de muncă"** - agenția controlează respectarea legislației muncii, exercită controlul specializat asupra respectării Legii privind sănătatea și securitatea la locul de muncă și a Legii privind promovarea ocupării forței de muncă, oferă consultanță tehnică și informare angajatorilor și salariaților, cu privire la metodele cele mai eficiente de respectare a legislației muncii .

Adresa: Sofia 1000, bul. Dondukov №3

Telefon: +359 700 17 670

E-mail: delovodstvo@gli.government.bg

Pagina web: <http://www.gli.government.bg>

La nivel regional

- **Direcțiile „Servicii regionale de ocupare a forței de muncă”** - o parte din structura Agenției de ocupare a forței de muncă. Coordonează, sprijină și pun în aplicare politica de ocupare a forței de muncă la nivel regional.

Varna (Varna, Dobrich, Shumen)

Telefon: +359 52 612 862

E-mail: dbt-varna@mbox.contact.bg

Ruse (Ruse, Razgrad, Silistra, Targovishte)

Telefon: +359 82 825 690

E-mail: drsZRuse@mbox.contact.bg

Lovech (Lovech, Veliko Tarnovo, Gabrovo, Plevn)

Telefon: +359 68 603 162

E-mail: drsz.lovech@mbox.contact.bg

Montana (Montana, Vidin, Vratsa)

Telefon: +359 96 300 312

E-mail: rsz-montana@mbox.contact.bg

Împărțirea teritorială a "Agenției pentru ocuparea forței de muncă"

- **Direcțiile „Biroul de muncă”** - unități teritoriale ale Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă la nivel local, care oferă servicii directe de ocupare a forței de muncă, efectuează contact direct între angajat și angajator, înregistrează șomerii etc.

Vidin

Adresa: Vidin 3700, piața Bdintsi № 1

Telefon: +359 94 601 385; +359 94 601 362

E-mail: dbt-vidin@mbox.contact.bg

Montana

Adresa: Montana 3400, piața "Jeravitsa" 5

Telefon: +359 96 306 262

E-mail: dbt510@mbox.contact.bg

Vratsa

Adresa: Vratsa 3000, str. "Stoyan Zaimov" 2

Telefon: +359 92 627 133

E-mail: bt505@mbox.contact.bg

Pleven

Adresa: Pleven 5800, str. "Aleksandar Stamboliiski" 1

Telefon: +359 64 801 762; +359 64 801 813

E-mail: dbt.pleven@mbox.contact.bg

Veliko Tarnovo

Adresa: Veliko Tarnovo 5000, str. "Hristo Botev" 82

Telefon: +359 62 610 261; +359 62 610 244

E-mail: bt-vturnovo@mbox.contact.bg

Ruse

Adresa: Ruse 7000, str. "Kapitan Leitenant Evstati Vinarov" 10

Telefon: +359 82 821 426; +359 82 821 419

E-mail: dbt-ruse@mbox.contact.bg

Silistra

Adresa: Silistra 7500, bul. "Makedonia" 167

Telefon: +359 86 821 611; +359 86 823 857

E-mail: bt710@mbox.contact.bg

Dobrich

Adresa: Dobrich 9300, bul. "Bulgaria" 16

Telefon.: +359 58 602 631; +359 58 602 783

E-mail: dbt313@mbox.contact.bg

România

La nivel național

- **Ministerul Muncii și Justiției Sociale** - urmărește politica guvernamentală pe piața muncii

Adresa: str. Dem.I.Dobrescu, Nr.2-4, sectorul 1, București

Telefon: +40 213 158 556

E-mail: relatiicupublicul@mmuncii.gov.ro

Pagina web: <http://www.mmuncii.ro>

- **Agentia Nationala pentru Ocuparea fortei de Munca (ANOFM)** - aceasta este principala instituție din România care oferă servicii speciale de ocupare a forței de muncă. Ea se ocupă de instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării forței de muncă și al formării, punerea în aplicare a strategiilor de ocupare a forței de muncă și de formare și ia măsuri pentru protecția socială a persoanelor care nu lucrează.

Adresa: Str. Avalanșei, Nr. 20-22, sector 4, Bucuresti, cod postal 040305

Telefon: +40 213 039 857

E-mail: anofm@anofm.ro

Pagina web: <http://www.anofm.ro/>

La nivel regional

- **Serviciul Regional de Angajare - Mehedinți**

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

Telefon: +40 252 319 029

E-mail: ajofm@mh.anofm.ro

Pagina web: <http://www.ajofmmehedinti.ro/>

- **Serviciul Regional de Angajare - Dolj**

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

Telefon: +40 251 306 099

E-mail: ajofm@dj.anofm.ro

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

- **Serviciul Regional de Angajare - Olt**

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

Telefon: +40 249 438 595

E-mail: ajofm@ot.anofm.ro

Pagina web: <http://www.olt.anofm.ro>

- **Serviciul Regional de Angajare - Teleorman**

Adresa: Mun. Alexandria, str. Dunării, nr.1

Telefon: +40 247 310 155

E-mail: ajofm@tr.anofm.ro

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

- **Serviciul Regional de Angajare - Giurgiu**

Adresa: Sos. Bucuresti, Bl. 202/5D,

Telefon: +40 246 230 613

E-mail: ajofm@gr.anofm.ro

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

- Serviciul Regional de Angajare - Călărași

Adresa: Str. 13 Decembrie, nr. 12, Calarasi

Telefon: +40 242 318 376

E-mail: ajofm@cl.anofm.ro

Pagina web: <http://calarasi.accesibilitateaajofm.ro/>

- Serviciul Regional de Angajare - Constanța

Adresa: Strada Lacului nr. 14, Constanta

Telefon: +40 241 481 531

E-mail: AJOFM@ct.anofm.ro

Pagina web: <http://www.constanta.anofm.ro/>

EURES - Portalul european de mobilitate profesională

EURES este o rețea de cooperare între Comisia Europeană, serviciile publice de angajare a forței de muncă (SPA) în țările din Spațiul Economic European (cele 28 de țări membre UE/UE/, Norvegia, Islanda și Liechtenstein) și Confederația Elveția. Pune la dispoziție informații, consultanță și angajare, în favoarea angajaților și angajatorilor, precum și a fiecărui cetățean al Uniunii care dorește să beneficieze de principiul deplasării libere a forței de muncă.

Rețeaua EURES a fost înființată în anul 1993 pentru a se susține mobilitatea pe Piețele Europene de muncă prin acordarea cooperării necesare a:

- ✚ persoanelor care caută un loc de muncă, celor care doresc să lucreze în străinătate;
- ✚ angajatorilor care doresc să angajeze salariați din străinătate;
- ✚ persoanelor care caută un loc de muncă și angajatorilor din regiunile de graniță de stat.

Serviciile EURES pentru cetățeni și pentru angajatori se exprimă în punerea la dispoziție de:

- ✚ informații de la bazele de date publicate pe portalul [EURES \(European job mobility portal\)](#);
- ✚ informații și consultanță oferite de peste 900 de consilieri EURES din toate țările membre EURES.

Portalul EURES oferă:

- ✚ informații privind locurile de muncă disponibile anunțate prin intermediul serviciilor naționale și publice de ocupare a forței de muncă în țările membre EURES;
- ✚ posibilitate pentru publicarea unui CV profesional de către persoanele care caută un loc de muncă în baza respectivă de date a portalului; aceasta bază de date este accesibilă pentru angajatorii înregistrați în portal care sunt interesați să găsească persoane motivate care caută un loc de muncă, din alte țări UE/SEE;
- ✚ informații privind condițiile de viață și de muncă în țările din UE/SEE;
- ✚ informații privind piețele de muncă în țările din UE/SEE;
- ✚ informații privind limitările în mișcarea liberă a forței de muncă implementate de vechile țări membre EURES în privința țărilor care au aderat de recent la UE;
- ✚ informații privind posibilitățile de educație și formare profesională în UE.

Consilierii EURES din regiunea transfrontalieră:

Bulgaria

1. Ruse

Elena Bogdanova

Telefon: +359 879 006 146

E-mail: e.bogdanova@az.government.bg

2. Montana

Nikolai Mitev

Telefon: +359 96 300 342

E-mail: rsz5-pmk@mbox.contact.bg

Ilonka Borisova

Telefon: +359 96 300 381

E-mail: i.borisova@az.government.bg

4. Svishtov

Milena Todorova

Telefon: +359 631 60682

E-mail: m.savova@az.government.bg

5. Lom

Valeri Yonov

Telefon: +359 878 481 017

E-mail: v.ionov@az.government.bg

6. Dobrich

Tatyana Petkova

E-mail: Tatyana.Petkova@az.government.bg

România

1. Teleorman

Isabela Dobrescu

Telefon: +40 247 315 915

E-mail: isabela.dobrescu@tr.anofm.ro

2. Giurgiu

Gratziela-Valy Dogaru

Telefon: +40 246 230 613

E-mail: gratziela.dogaru@gr.anofm.ro

3. Dolj

Simona Palcu

Telefon: +40 251 306 100

E-mail: dj_eures@dj.anofm.ro

4. Mehedinți

Mihail Sorin Marinescu

Telefon: +40 252 319 029

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

5. Olt
Elena Tane
Telefon: +40 249 411 002
E-mail: elena.tane@ot.anofm.ro

ANEXA 5

Lista cu contacte ale instituțiilor care oferă educație profesională în regiunea transfrontalieră

Bulgaria

Vidin

Denumire	Adresa	Telefon	email:	Pagina web	Specializări
Gimnaziul profilat de științe naturale și matematice "Ekzarh Antim I"	or. Vidin 3700, str. „Kniaz Boris I“ №25	+359 94 600 912 +359 94 600 911	pmg-vd@rio-vidin.org	http://pmg-vd.org	Tehnologii informatice
Gimnaziul profesional de tehnică "Vasil Levski"	or. Vidin 3700, str. "Bdin" №66	+359 94 600 652 +359 94 600 625	vid_ptg@dir.bg	http://www.daskalo.com/ptgvidin/	Științe informaționale și tehnice
Gimnaziul profesional "Asen Zlatarov"	or. Vidin 3700, Zona industrială sudică	+359 94 600 805 +359 898 470 508	thti_vd@yahoo.com; pgaz-vidin@pgaz.org	http://www.pgaz.org	Științe economice, activitate hotelieră și de restaurante
Gimnaziul profesional de turism "Mihalaki Georgiev"	or. Vidin 3700, str. "Gladston" № 42	+359 94 601 737 +359 94 601 738 +359 94 601 739	vidin_toh@abv.bg; vid-pgoh@dir.bg	http://www.pgtvidin.com/	Profesii în domeniul turismului
Gimnaziul profesional de agricultură "G. M. Dimitrov"	or. Dunavtsi 3740, oblast Vidin, str. „G. Dimitrov“ №248	+359 9314 2224 +359 9314 2086	pg_dunavci@abv.bg	http://pg-dunavci.idwebbg.com/	Profesii în domeniul agriculturii și industriei alimentare
Școala vocațională de economie - Dimovo	or. Dimovo 3750, str."Dimitar Blagoev" № 2	+359 9341 288	pgi_dimovo@abv.bg	http://uchilishta.guide-bulgaria.com/a/1659/profesionalna_gimnazia_po	Științe economice și informaționale

				_ikonomika_high_school. htm	
--	--	--	--	--------------------------------	--

Montana

Denumire	Adresa	Telefon	Email	Pagina web	Specializări
Gimnaziul de științe naturale și matematică "Sf. Kl. Ohridski"	or. Montana 3400, str. "Iulius Irechek" №7	+359 96 305 756	pmgmontana@abv.bg	http://www.pmgmontana.com	Științe matematice, de software, hardware, naturale
Gimnaziul financiar și economic "V. Levski"	or. Montana 3400, str. "Alexandar Stamboliiski " №37	+359 96 300 435 +359 96 300 425 +359 96 300 415	fsg@abv.bg	http://www.fsg-montana.com	Științe economice, activitate hotelieră și de restaurante
Gimnaziul profesional de tehnică și electrotehnică "Hristo Botev"	or. Montana 3400, str. „Neofit Bozveli”, №22A	+359 96 301 177	tet_223_mon@abv.bg	http://www.pge-montana.com	Profesii în tehnologia informației, energia regenerabilă și energia electrică
Gimnaziul profesional de construcții, arhitectură și geodezie "Prof. arh. Stefan Stefanov"	or. Montana 3400, str. "Panayot Hitov" №15a	+359 96 303 261 +359 96 303 260	pgsag_montana@abv.bg pgsag_m@abv.bg	http://pgsag-montana.com/	Construcții și arhitectură, geodezie, specializări IT

Gimnaziul profesional pentru industrii ușoare	or. Montana 3400, bul. „Alexandar Stamboliiski” №37	+359 96 305 197 +359 96 301 707 +359 96 305 178	pglpmontana@abv.bg pglpmontana@abv.bg	http://abcat.bg/company/view/1181	Profesii în domeniul industriei ușoare.
Gimnaziul pentru tehnologii silvice	or. Berkovitsa 3500, str. “Kaleto” №2	+359 53 88053 +359 53 88056	tmgs_berk@abv.bg	http://lpg-berk.org/	Profesii în domeniul silviculturii
Gimnaziul profesional de transport “Vl. P. Minchev”	sat Vladimirovo, oblast Montana, str. „Vl. Minchev” №71	+359 95 142 375	pgt_vladimirovo@abv.bg	http://www.daskalo.com/pgtvladimirovo/	Profesii în domeniul transportului și logisticii
Gimnaziul profesional de agricultură “Marko Markov”	sat Georgi Damyanovo, oblast Montana, str. “Izvanreulatsionna” № 1,	+359 95 512 443	gdamqnovo_m.markov@abv.bg		Profesii în domeniul viticulturii și mecanizării agricole
Gimnaziul profesional “Dimitar Marinov”	or. Valchedram, oblast Montana, str. “Evlogi Georgiev” №1	+359 9744 23 13	gimnazia_vm@abv.bg	http://gimnazia-vm.com/	Profesii în domeniul creșterii animalelor, bovinelor, managementului agricol
Gimnaziul profesional de economie și turism	or. Varshets, oblast Montana, str. „Vasil Levski” № 44	+359 9527 2159 +359 9527 3084	pgitv@abv.bg	http://www.daskalo.com/pgitv/	Profesii în domeniul activității hoteliere și de restaurante, finanțe și contabilitate

Gimnaziul profilat "Nayden Gerov"	or. Lom 3600, str. "Dunavska" № 67	+359 971 66013 +359 971 66014	naiden_gerov@abv.bg	http://info.gymnasium-lom.com/	Profesii în domeniul tehnologiilor informaționale, științelor naturale și matematice
Gimnaziul profesional de nutriție și agricultură "Dmitriy Ivanovici Mendeleev"	or. Lom 3600, oblast Montana, str. "Slavianska" №148	+359 971 60264 +359 971 60265 +359 971 60268	pghz_lom@abv.bg	http://www.pghz-lom.com/	Profesii în domeniul economiei, activității hoteliere și de restaurante
Gimnaziul profesional pentru tehnologii de producție	or. Lom, oblast Montana, str. "Vl. Zaimov" №8;	+359 971 60350 +359 971 60352 +359 971 60351	pgpt_lom@abv.bg admin@pgptlom.com	http://pgptlom.com/	Profesii în domeniul economiei, tehnologiilor informatice și transporturilor
Gimnaziul profesional de agricultură	Sat Kovachnitsa, mun. Lom, oblast Montana, str. „Glavna” №1	+359 9720 24 38; +359 893 505 364	pg_ss_kovachica@mail.bg	http://pgss-kovachica.com	Profesii în domeniul agriculturii și fermelor

Vratsa

Denumire	Adresa	Telefon	Email	Pagina web	Specializări
Gimnaziul de științe naturale și matematice "Academicianul Ivan Tsenov"	or. Vratsa 3000, bul. "Demokratiia" №18	+359 92 624726 +359 92 626043 +359 92 624169	pmg_vratsa@abv.bg	http://pmg-vratsa.org/	Profesii în domeniul științelor economice, naturale și matematice, tehnologiilor informatice
Gimnaziul profesional de comerț și afaceri în restaurante	or. Vratsa 3000, str. „Hristo Smirnenski“ № 3	+359 879 002 436 +359 879 002429	_pgtr_vratza@abv.bg	www.pgtr-vratza.com	Profesii în domeniul activității hoteliere și a restaurantelor, comerțului
Gimnaziul profesional "Dimitraki Hadzhitoshin"	or. Vratsa 3000, bul. „Sestri Hadjikrastevi“ №14	+359 92 645591 +359 92 641287	pgdh@abv.bg	http://www.daskalo.com/pgdhvr/	Profesii în domeniul construcției și arhitecturii, geodeziei, industriei ușoare
Gimnaziul profesional tehnic „Nikola Yonkov Vaptsarov“	or. Vratsa 3000, str. „Ilinden“ №12	+359 92 642 128 +359 92 649 143	tmet_wratza@abv.bg	http://ptgvaptsarov-vratsa.org/	Profesii în domeniul programării și tehnologiilor informatice, electrotehnicii, transporturilor și logisticii
Gimnaziul profesional de tehnologii chimice "Vasil Levski"	or. Miziya 3330, str. "P. Atanasov" № 26	+359 9161 2381 +359 9161 2493	pght_mizia@abv.bg	http://www.daskalo.com/pghtmizia	Profesii în domeniul industriei alimentare

Gimnaziul profesional "Aleko Konstantinov"	or. Mezdra 3100, str."Georgi Kirkov" № 31	+359 910 92257 +359 910 93448	tto_mezdra@abv.bg	https://pgtomezdra.wordpress.com	Profesii în domeniul IMM-urilor, activității hoteliere și în restaurante
Gimnaziul profesional de mecanizare a agriculturii	or. Mezdra 3100, str. "Sveti Patriarh Evtimii" № 2	+359 910 92137	pg_mezdra@mail.bg	http://pgmss.mezdra.biz/	Profesii în domeniul tehnicii de transport și echipamentelor electrice
Gimnaziul profesional de agricultură "Hristo Botev" - satul Butan	Sat Butan 3326, mun. Kozlodui, oblast Vratsa, str. "Hristo Botev" №1	+359 9168 2533	pgss_butan@abv.bg	https://sites.google.com/site/pgssbutan/	Profesii în domeniul agriculturii, administrării IMM-urilor
Gimnaziul profesional de energie nucleară "Igor Kurchatov"	or. Kozlodui 3320, oblast Vratsa str. „Osvoboditel” №1	+359 973 81127 +359 973 80560 +359 973 80562 +359 973 84474	pg_qe@mail.bg	http://pgqe-ik.ovo.bg	Profesii în domeniul energiei termice nucleare, echipamentelor de climatizare și ventilație, echipamentelor de microprocesoare și energie electrică
Gimnaziul profesional de tehnică agrară "N. Y. Vaptsarov"	or. Byala Slatina 3200, oblast Vratsa, str. "P. Volov" № 2	+359 915 82568 +359 915 82426 +359 915 82426	pag_bsl@dir.bg	http://pagbsl.ovo.bg/	Profesii în domeniul agriculturii și administrării agriculturii
Gimnaziul profesional de îmbrăcăminte "Elisaveta Bagryana"	or. Byala Slatina 3200, oblast Vratsa, cartier 28	+359 915 82004	pgo_elbag@abv.bg	http://elbagryana.wixsite.com/pgo-elbag	Profesii în domeniul industriei ușoare și celei alimentare

Gimnaziul profesional de transport "Kosta Petrov"	Sat Borovan 3240, oblast Vratsa, str."Rasho Trifonov" №10	+359 9147 2128 +359 9147 2025	pg_borovan@abv.bg	http://uchilishta.guide-bulgaria.com/a/1765/kosta_petrov_high_school_of_transport.htm	Profesii în domeniul tehnicii de transport auto, activităților administrative și de afaceri
---	---	----------------------------------	-------------------	---	---

Pleven

Denumire	Adresa	Telefon	E-mail	Pagina web	Specializări
Școala profesională secundară - internat "Hristo Botev"	Sat Podem 5852 mun.Dolna Mitropolia, oblast Pleven	+359 6517 2252	podemspvui@abv.bg	http://www.spvui-podem.com	Operator mașină de cusut
Gimnaziul profesional de agricultură "Profesor Ivan Ivanov"	or. Dolni Dabnik, str. "Gen. Vl. Stoychev" №1	+359 6514 3116	pgssdd@abv.bg	http://pgssdd.com/	Profesii în domeniul creșterii plantelor, creșterii animalelor și tehnicii agricole
Gimnaziul profesional de agricultură "Stefan Tsanov"	or. Kneja, mun. Kneja, oblast Pleven, str. "Marin Boev" №5	+359 9132 7376	pgz_kneja@abv.bg	http://pgzemedelie.weebly.com/	Profesii în domeniul creșterii plantelor, creșterii animalelor, tehnicii agricole și activităților de afaceri

Gimnaziul profesional de mecanotehnică și electrotehnică "9 mai"	or. Cherven Briag 5980, oblast Pleven, str. „Hristianska“ №31	+359 659 93277	pgmet@mail.bg	http://pgmet.eu/	Profesii în domeniul sistemelor de calculator și , tehnicii de transport
Gimnaziul comercial "Vasil E. Aprilov"	or. Cherven Briag 5980, str. "Toma Petkov" №25	+359 878 792355 +359 659 92318	tgvaprilov@abv.bg	http://tg-vaprilov.com/	Profesii în domeniul economiei, informaticii, finanțelor și managementului
Gimnaziul profesional de agricultură "Aleksandar Stamboliyski"	Sat Chomakovtsi, 5989, mun. Cherven Briag	+359 898 632182 +359 6574 352 +359 6574 357	pgzs_tchomakovci@abv.bg	http://pgzs-alstamboliiski.org/	Profesii în domeniul mecanizării silvice și agricole
Gimnaziul de matematică "Geo Milev"	or. Pleven 5800, complex rezidential "Storgozia"	+359 64 680996 +359 64 680905 +359 64 680802	mg_plewen@abv.bg	http://www.pleven-mg.com/	Matematică, tehnologii informatice, științe umanitare
Gimnaziul de stat pentru finanțe și economie „Intelect”	or. Pleven 5800, complex rezidential „Drujba”	+359 64 870014 +359 64 872895	dfsgintelekt@abv.bg	http://dfsg-intellect.com/	Profesii în domeniul economiei și managementului, activității de asigurare și contribuții sociale, comerț electronic
Gimnaziul profesional tehnică mecanică și electrică	or. Pleven 5800, str. „Kliment Ohridski” №25	+359 64 841521 +359 64 804521 +359 64 831104 +359 64 841522 +359 64 838422	pgmet_pleven@mail.bg	http://pgmet.pleven.bg/	Profesii în domeniul echipamentelor electrice pentru producție, tehnologiei și tehnicii IT, tehnica de microprocesare

Gimnaziul profesional tehnologii alimentare " Louis Pasteur"	or. Pleven 5802, complex rezidential "Storgozia"	+359 64 680288 +359 64 680084 +359 64 680084 +359 64 680243	thvp_pleven@mail.bg	http://pghvt.com/	Profesii în domeniul tehnicii de refrigerare și aer condiționat, industriei alimentare și cosmeticii
Gimnaziul profesional de construcții, arhitectură și geodezie "Nikola Fichev"	or. Pleven 5800, str. "Aleksandar Stamboliiski" №16	+359 64 824804 +359 64 823151	pgsa_nf_pl@abv.bg	http://pgsag.my.conta.ct.bg/	Construcții și arhitectură, construcții acvatic, instalații electrice
Gimnaziul profesional de transport "Prof. Tsvetan Lazarov"	or. Pleven 5800, complex rezidential "Storgozia" №100	+359 64 680564 +359 64 680806 +359 878 707512 +359 878 707514	pgt_pleven@abv.bg	http://pgtpleven.ovo.bg/	Profesii în domeniul tehnicii de transport
Gimnaziul profesional viticultură și vinicultură "Aleksandar Stamboliyski"	or. Pleven 5800, complex rezidential „Storgozia” №97	+359 64 680658 +359 64 680766 +359 64 680266 +359 64 680682 +359 64 680204	pglv@mail.bg pglv2004@abv.bg	https://pglv-pleven.alle.bg/	Profesii în domeniul agroecologiei, viti- și viniculturii, fitoprotecției și agrochimiei
Gimnaziul profesional de îmbrăcăminte și textil	or. Pleven 5800, str. "D. Konstantinov" №21	+359 64 825004 +359 64 832056 +359 64 680632 +359 64 824843	pgot.pleven@mail.bg	http://pgot-pleven.com	Profesii în domeniile textil și coafură

Gimnaziul profesional electronică și tehnologii chimice "Prof. Asen Zlatarov"	or. Pleven 5800, str. „Samuil” №2	+359 64 824798 +359 64 848239 +359 64 838458 +359 64 840825	himia_pleven@abv.bg	http://www.pgeht.net /	Profesii în domeniul tehnicilor și tehnologiilor IT, SRE, produselor farmaceutice și de parfumerie-cosmetică
Gimnaziul profesional de tehnică de ridicare, construcții de transport "G. S. Rakovski"	or. Pleven 5800, complex rezidențial „Storgozia”	+359 64 680714 +359 64 6800463 +359 64 6800824 +359 64 6800357	pg_pstt@mail.bg	http://www.pgpstt-pleven.com/	Profesii în domeniul tehnicii de transport și de ridicare
Gimnaziul profesional de turism "Aleko Konstantinov"	or. Pleven 5800, "Storgozia" 100	+359 64 681020 +359 64 681907	turteh@abv.bg	http://pgt-pleven.com/	Pregătește cadre executive de nivel mediu pentru industria turistică
Gimnaziul profesional de energie nucleară "Marie Skłodowska - Curie"	or. Belene 5930, str."Bulgaria" № 36	+359 658 35374 +359 658 35182 +359 658 33329	pgbelene@abv.bg; pg_belene@vip.bg	http://www.pgbelene.com	Profesii în domeniul tehnicii de microprocesare, energeticii nucleare, electronicii industriale, economiei și informațiilor
Gimnaziul profesional tehnică mecanică și electrică "Hristo Smirnenski"	or. Kneja 5835, str."Marin Boev" № 5	+359 9132 7230 +359 9132 6811 +359 9132 6811 +359 9132 5661	pgm_kn@mail.bg	http://www.pgmet-knezha.bg/	Profesii în domeniul tehnicii și electrotehnicii de mașini

Gimnaziul profesional de agricultură și transport "Nikola Yonkov Vaptsarov	or. Levski 5900, str."Industrialna" №1	+359 650 82224; +359 650 82261; +359 650 82566	pgss_vapcarov@abv.bg	http://www.daskalo.com/pgssvapcarov/	Profesii în domeniul tehnicii agricole și agriculturii
Gimnaziul profesional de agricultură "D-r Eduard Haskel"	or. Pordim 5898, str."Nikola Vaptsarov" №11	+359 6513 2069	pgsspordim@abv.bg	http://pgsspordim.dir.bg/_wm/library/?df=8	Pregătește cadre pentru profesiile fermier și instalator tehnică agricolă
Gimnaziul profesional de tehnologii alimentare "Yuriy Gagarin"	or. Cherven Briag 5980, oblast Pleven, str. "Struga" №17	+359 659 92273 +359 659 92710	pght_rb@abv.bg	http://pght-chervenbriag.free.bg/	Profesii în domeniul industriei alimentare și al turismului
Gimnaziul profesional de activitate în restaurante, comerț și servicii	or. Pleven 5800, str."Samuil" №2	+359 64 827235 +359 64 827195 +359 64 827195 +359 64 827195	pgrtopeven@abv.bg	http://pgrto.com/	Profesii în domeniul industriei alimentare și dezvoltării economice
Gimnaziul privat profilat "Ikon Intellect"	or. Pleven 5800, str. „Nikola Petkov“ №18	+359 64 800256	purva_chastna@abv.bg	http://www.ecomintellect.com	Profesii în domeniul tehnologiilor IT, administrației comerciale, turismului și sporturilor
Gimnaziul profesional "Zahariy Zograf"	or. Pleven 5800, str."Grivishko Shose" № 2	+359 64 825359 +359 64 844792	pgdm_pleven@abv.bg	http://www.daskalo.com/pgdm/	Profesii în domeniul prelucrării lemnului, producției de mobilă

Școala națională de arte "Panayot Pipkov"	or. Pleven 5800, str. "Kiril i Metodii" №33	+359 64 823 296	pleven_art_school@abv.bg	http://www.nui-pleven.com/	Arte aplicate, muzică și dansuri
---	---	-----------------	--------------------------	---	----------------------------------

Veliko Tarnovo

Denumire	Adresa	Telefon	E-mail	Pagina web	Specializări
Gimnaziul de științe naturale și matematică „Vasil Drumev“	or. Veliko Tarnovo 5000, str. „Vela Blagoeva“ №10	+359 62 620 274	pmgvt@abv.bg	http://www.pmgvt.org/	Științe naturale și matematică, științe de software și hardware, dezvoltare economică
Gimnaziul umanist profilat "Sf. Sf. Kiril și Metodiy"	or. Veliko Tarnovo 5000, str. "Mihail Kefalov" № 2,	+359 62 629694 +359 899 467971	hg_vtrn@yahoo.com	http://www.hg-vt.com	Profesii în domeniul jurnalisticii, balneologiei, terapiei și reabilitării
Gimnaziul privat profilat - Colegiul American „Arkus“ - Veliko Tarnovo	or. Veliko Tarnovo 5000, str. „Dragoman“ № 16	+359 62 619 959	info@ac-arcus.com	http://www.ac-arcus.com/	Limbi străine, științe de software și hardware

Gimnaziul profesional de construcții, arhitectură și geodezie "Angel Popov"	or. Veliko Tarnovo 5000, str. "Nikola Gabrovski" №21	+359 62 620 496 +359 62 620 244	pgsagap_vt@abv.bg	https://pgsagapvt.alte.bg/	Construcții și arhitectură, design interior, geodezie, restaurații arhitecturale
Gimnaziul profesional de turism "D-r Vasil Beron"	or. Veliko Tarnovo 5000, str. „Tsanko Tserkovski” № 10	+359 62 630511	vtpgt@abv.bg	http://vtpgt.com/	Profesii în domeniul turismului, activității hoteliere și celei în restaurante
Gimnaziul profesional de electronică "Aleksandar Stepanovici Popov"	or. Veliko Tarnovo 5002, cartier "Kolio Ficheto", str. "Nikola Ginev" № 2	+359 62 644971	te_popov@hotmail.com	www.pgevtpopov.free.bg	Profesii în domeniul tehnologiei și tehnicii IT, echipamentelor electrice și tehnicii de transport
Gimnaziul profesional de economiei a Capitalei Vechi	or. Veliko Tarnovo, str. „Panaret Rashev“ № 24	+359 62 653 164	itvt@hotmail.com	http://sgivt.com	Profesii în domeniul economiei, finanțelor și informaticii
Gimnaziul profesional de design de modă	or. Veliko Tarnovo 5000, str. „Marmaliiska” №26	+359 879661710	ttbu@mail.bg	http://pgmd.webnode.com/	Profesii în domeniul designului de modă și cosmeticii
Școala sportivă	or. Veliko Tarnovo, str. „Georgi Izmirliiev” № 2.	+359 62 670387	su_vt@abv.bg	http://sportnovt.com/	Pregătire în domeniul sporturilor

Școala de arte și meșteșuguri "Dimitar Ekimov"	sat Rusalya, mun. Veliko Tarnovo	+359 887859823 +359 886176414		http://www.rusalya.org/%D1%83%D1%87%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D1%89%D0%B5/	Pregătire în domeniul artelor
Gimnaziul profesional electrotehnică și electronică	or. Gorna Oryahovitsa 5100, oblast Veliko Tarnovo str."Nikola Petrov" №31	+359 618 60618	mvl@mail.bg	http://lomonosov-go.com/	Profesii în domeniul tehnologiilor IT, programării, comunicațiilor și electrotehnicii
Gimnaziul profesional industrie ușoară și economie "Atanas Burov"	or. Gorna Oryahovitsa 5100 str. "Sv. Knyaz Boris I" № 25	+359 888266081 +359 893448843 +359 895598015	pglpi1@abv.bg	http://burov.gorna.net	Profesii în domeniul industriei ușoare și economiei
Gimnaziul profesional tehnic Vasil Levski	or. Gorna Oryahovitsa 5100, str."Angel Kanchev" No 27	+359 618 60286	ptgvl@abv.bg	https://ptggo.com/	Tehnică de căldură, tehnică de transport auto, tehnică ortopedică
Gimnaziul profesional de transport feroviar	or. Gorna Oryahovitsa 5120, str. „Anton Strashimirov” № 44	+359 618 26856 +359 618 26528	pgjpt_go@abv.bg	http://www.pgjpt-go.org/	Profesii în domeniul transporturilor feroviare și tehnicii electrice
Gimnaziul profesional de tehnologii agrare „Tsanko Tserkovski “	or. Pavlikeni, oblast Veliko Tarnovo 5200 bul. "Ruski" № 46	+359 610 52003	pgat_pavlikeni@abv.bg	http://www.pgat-pavlikeni.com	Profesii în domeniul agriculturii, managementului și al turismului

Gimnaziul comercial de stat "Dimitar Hadzhivasilev"	or. Svishtov, str. "Dimitar Hadzhivasilev" №11	+359 631 64355	dtg.svishtov@gmail.com	http://dtg-svishtov.com/bg	Profesii în domeniul economiei asigurării informatice
Gimnaziul profesional de industrie ușoară și construcții	or. Svishtov str. "Iskar" №19	+359 631 60812	lps_svishtov@abv.bg	http://www.pglps-svishtov.com/	Profesii în domeniul activității hoteliere și a restaurantelor, îmbrăcăminte și tehnicii agricole

Ruse

Denumire	Adresa	Telefon	E-mail	Pagina web	Specializări
Gimnaziul profilat de matematică „Baba Tonka”	or. Ruse, str. „Ivan Vazov” №18	+359 82 834323	direktor@mg-babatonka.bg	http://mg-babatonka.bg/	Informaticii și IT, Astronomiei, Științelor generale
Gimnaziul profesional electrotehnică și electronică apostol Arnaudov	Ruse, str. „Potsdam” №3	+359 82 844523	electroschool@abv.bg	http://www.electroschool.com/	Profesii în domeniul electroenergeticii, tehnologiei și tehnicii IT, programării
Gimnaziul profesional de prelucrare a lemnului și arhitecturii interioare Yosif Vondrak	or. Ruse, str. „Aleksandrovska” №108	+359 82 836063	pgdva_jvondrak@abv.bg	http://pgdva-ruse.net/bg	Profesii în domeniul prelucrării lemnului, producției de mobilă și design

Gimnaziul profesional de agricultură Angel Kanchev	or. Ruse, cartier „Obraztsov Chiflik”	+359 82 822243	pgss@novotika.com	http://www.pgss-ruse.com/	Profesii în domeniul tehnicii agricole, industriei alimentare și agriculturii
Gimnaziul profesional de tehnică mecanică Yuriy Gagarin	or. Ruse, str. „Alei Vazrajane” №2	+359 82 832947	pgmt@abv.bg	http://www.pgmt-ruse.tk/	Profesii în domeniul tehnicii auto de transport, SRE, echipamentelor și instalațiilor energetice
Gimnaziul profesional de îmbrăcăminte Nedka Ivan Lazarova	or. Ruse, str. „Veliko Tarnovo” №21	+35 82 822831	pgo_rousse@abv.bg	http://pgo-rousse.com/	Profesii în domeniul modei și designului
Gimnaziul profesional de turism Ivan P. Pavlov	or. Ruse, bul. "Lipnik" № 4	+359 82 841445	pgt_ipp_ruse@abv.bg	http://pgtourism.info/	Profesii în domeniul turismului și industriei alimentare
Gimnaziul profesional de economie și administrare "Elias Kaneti"	or. Ruse, str. „Borisova” №22	+359 82 823613	pgiu-ruse@jusoft.net	http://www.pgiu-ruse.jusoft.net/	Profesii în domeniul dezvoltării economice, finanțelor, managementului
Gimnaziul profesional de șantiere navale fluviale și navigație	or. Ruse, piață „Levski” №1a	+359 82 834594	trkskp@abv.bg	http://pgrkk-ruse-bg.net/	Profesii în domeniul navigației fluviale, șantierelor navale și logisticii

Gimnaziul profesional de transport	or. Ruse, str. „Dimitar Balarev” №1	+359 82 841886	pgtransport_rs@abv.bg	http://www.pgtransport-ruse.com/	Profesii în domeniul tehnicii de transport și de ridicare
Gimnaziul profesional de construcții, arhitectură și geodezie Penyo Penev	or. Ruse, bul. „Tsar Osvoboditel” №105a	+359 82 834841	tis@abv.bg	http://www.pgsag.com/	Profesii în domeniul construcției și arhitecturii, Apă și Canal
Gimnaziul profesional de tehnologii industriale Atanas Ts. Burov	or. Ruse, str. „Tsar Kaloyan” №11	+359 82 872218	pgpt_ruse@abv.bg	https://pgpt.org/	Profesii în domeniul tehnicii de gaze și căldură, designului industrial
Gimnaziul profesional de agricultură Timiryazev	or. Dve Mogili, str. „Chavdar Voivoda”	+359 8141 2243	pgss_dm@abv.bg	http://www.pgss-dvemogili.com/	Profesii în domeniul agriculturii și al turismului
Liceul privat nr. 1 Leonardo DaVinci	or. Ruse, str. „Aleksandrovska” №6	+359 882 877526	ps_leonardo@mail.bg	https://www.psleonardo.com	Fără o profesie anume, cu predare aprofundată de limbi străine
Gimnaziul profesional	or. Byala, str. „P. Volov” №11	+359 817 72312	profesionalna_gimnaz iq_bqla@abv.bg	http://pg-byala.com/PG/Home.aspx	Profesii în domeniul transportului, producției de îmbrăcăminte, construcțiilor și creșterii plantelor

Dobrich

Denumire	Adresa	Telefon	E-mail	Pagina web	Specializări
Gimnaziul profesional de agricultură	or. Dobrici, bul. "25-ti septemvri" № 86	+359 58 602203 +359 58 602007 +359 58 602305 +359 58 602764	tmss_dch@abv.bg	http://pgas-dobrich.org/	Profesii în domeniul tehnicii agricole, agriculturii, agro-ecologiei
Gimnaziul profesional de medicină veterinară "Prof. d-r Georgi Pavlov"	or. Dobrici, bul. "25-ti septemvri" № 98	+359 58 602566 +359 58 602249	pgvm_dobrich@abv.bg	https://www.pgvm-dobrich.eu	Profesii în domeniul medicinei veterinare
Gimnaziul profesional de tehnică mecanică și electrotehnică "M. Lomonosov"	or. Dobrici 9300, str. „Han Tervel“ №187	+359 58 605315	pglomonosov@gmail.com	http://lomonosov-go.com/	Profesii în domeniul sistemelor de calculator, programării, prelucrării lemnului, construcțiilor
Gimnaziul profesional de transport, servicii și industrie ușoară	or. Dobrici, bul. "25 -ti septemvri" № 47	+35 58 602197 +35 58 602209 +35 58 602443 +35 58 603396	pg_to@ab.bg	http://pgtolp.com/	Profesii în domeniul tehnicii de ridicare și transport, și industriei ușoare
Gimnaziul profesional de turism "P. Yavorov"	or. Dobrici, bul. "25 -ti septemvri" № 36	+359 58 602093 +359 58 602256 +359 58 602137	pgt_dobrich@abv.bg	http://pgtdobrich.org	Profesii în domeniul hotelier și în restaurante, industriei alimentare

Gimnaziul financiar - comercial "Vasil Levski"	or. Dobrici, str. "General Gurko" № 1	+359 58 600143 +359 58 600144 +359 58 600-171	fsgdobrich@mail.bg	http://fsgdobrich.org/	Profesii în domeniul finanțelor, contabilității și serviciilor vamale
Gimnaziul privat profilat de turism și antreprenoriat "Rayko Tsonchev"	or. Dobrici 9300, str. „Bulgaria” №3	+359 58 655 645	pgtp_raykoconchev@abv.bg	http://egtp.eu/index.php/bg/	Profesii în domeniul programării, designului web, managementului
Gimnaziul de științe naturale "Ivan Vazov"	or. Dobrici 9300, bul. "Tretimart" №1	+359 58 602507 +359 58 603183 +359 58 604568 +359 58 604568 +359 58 604742	kanev@pmg.dobrich.net	http://pmg.dobrich.net	Științe naturale și matematică, tehnologii informatice
Gimnaziul profesional pentru cadre în domeniul de servicii "Aleko Konstantinov"	or. Balchik 9600, "Sbornomyasto"	+359 579 72710 +359 579 74210	al_konstantinov@dir.bg	https://pgzakos.wordpress.com/	Profesii în domeniul activității în restaurante, hoteliere, managementul afacerilor
Gimnaziul profesional de agricultură "Todor Rachinski"	or. General Toshevo 9500, oblast Dobrich str. „Opalchenska” № 46	+359 5731 4451 +359 5731 4447 +359 5731 4593	pgz_gt@abv.bg	http://www.pgzedelie.com/bg/	Profesii în domeniul agriculturii, economiei și tehnicii de transport
Gimnaziul profesional de agricultură "Kliemnt Arkadievi Timiryazev"	or. Kavarna 9650 str. "Dobrotitsa" № 48	+359 570 83070; +359 570 82572	pzg_kavarna@mail.bg	https://pzkavarna.com/	Profesii în domeniul industriei alimentare, agriculturii și al turismului

Gimnaziul profesional tehnică și îmbrăcăminte "Docho Mihaylov"	or. Tervel 9450, str. "Han Asparuh" №81	+359 5751 2509; +359 5751 2059; +359 5751 2319	tmt_tervel@mail.bg	http://pgto-tervel.net	Automatizarea producției continue, proiectării, modelarea și tehnologiei de îmbrăcăminte
--	---	--	--------------------	---	--

Silistra

Denumire	Adresa	Telefon	E-mail	Pagina web	Specializări
Gimnaziul de științe naturale "Sf. Kliment Ohridski"	or. Silistra 7500, str. "Moskva" № 43,	+359 86 882 645 +359 86 882 648	pmg_ss@mail.bg	http://pmg-silistra.com	Științe naturale, științe de software și hardware
Gimnaziul profesional de tehnică mecanică "Vladimir Komarov"	or. Silistra 7500, str. "Petar Boyadjiev" № 29	+359 86 824154 +359 86 824144 +359 86 824159 +359 86 824176 +359 86 824105	pgmt-ss@mbox.contact.bg	http://pgmt-komarov.eu	Profesii în domeniul sistemelor de calculator, tehnicii de transport, mecatronică
Gimnaziul profesional de construcții "Penyo Penev"	or. Silistra 7500, bul. „Makedonia” № 140	+359 86 824005 +359 86 824009	ts_ss@abv.bg	https://www.pgs-silistra.com/	Profesii în domeniul construcției și arhitecturii, Apă și Canal

Gimnaziul profesional de Administrația Afacerilor, Administrație și Servicii "Atanas Burov"	or. Silistra 7500, blvd. „Makedonia” № 121	+359 86 821859 +359 86 822991	economics_ss@abv.bg	http://pgsuau-burov.com/	Profesii în domeniul programării, web designului, afacerilor bancare, turismului
Gimnaziul profesional de agricultură "Dobrogea"	or. Silistra 7500, str. "Tutrakan"	+359 86 821903 +359 86 821752 +359 86 821904 +359 86 822340	pzg_dobrudja@abv.bg	http://pzg-dobrudja.bg/	Profesii în domeniul tehnicii agricole și creșterii plantelor
Gimnaziul profesional de industrie ușoară "Pencho Slaveykov"	or. Silistra 7500, bul. "Sedmi septemvri" № 59	+359 86 824 149 +359 86 824 119	tlp.ss@mail.bg	http://www.pglp-silistra.com/	Profesii în domeniul designului de modă, producției de îmbrăcăminte, cosmeticii
Gimnaziul profesional de tehnologii de producție "Evlogiy Georgiev"	or. Silistra 7500, str. "Sedmi septemvri" № 57	+359 86 824008 +359 86 824034 +359 86 824 147	pgpt_evlogy@abv.bg	http://pgpt-ss.idwebbg.com/	Profesii în domeniul industriei alimentare și ecologiei
Observatorul național de astronomie „Galileo Galilei "	or. Silistra, str. "P. Boyadjiev" №29a	8682125	nao_ggalilej@mail.bg	http://naogalilej.silistra.bg/	
Școala sportivă municipală "Drastar"	or. Silistra 7500, str. „Cherno more” №10	+359 86 822460	osu_ss@abv.bg	http://www.su-silistra.com/	Educație în domeniul sporturilor

Gimnaziul profesional de îmbrăcăminte, Servicii și transport	or. Dulovo 7650, str. „Shumensko shose” №42	+359 864 24112	pgoot_ _dulovo@abv.bg	http://www.pgoot.dir.bg	Construcții, modelare și tehnologia îmbrăcăminte din textil, mecanizarea agriculturii, tehnică de transport auto
Școala profesională de mecanizare a agriculturii "Nikola Yonkov Vaptsarov"	Sat Sredishte 7560, oblast Silistra, str. "Dobrudja" №80	+359 86 262475	mss.sr@mail.bg	http://pgmss.weebly.com/	Profesii în domeniul agriculturii și tehnicii de transport auto, agro-ecologiei
Școala profesională de agricultură	Sat Sitovo, mun. Sitovo, oblast Silistra, str. „G. Rakovski” №2	+359 894 419596 +359 86 632704	pu_stopanstvo@abv.bg	http://www.pgss-sitovo.com/	Profesii în domeniul agriculturii, apiculturii, industriei alimentare, creșterii plantelor

Centre de Formare Profesională (CFP) din regiunea transfrontalieră

Montana

Denumire	Adresa	Telefon	E-mail
CFP de pe lângă "Union Shoes" OOD	or. Berkovița, mun. Berkovița, obl. Montana, str. „Parchevich” №1A	+359 883 551 494	george.angelov94@gmail.com
CFP de pe lângă "NPA Education" EOOD	or. Montana, blvd. „Treti Mart” №83	+359 889 789 965	naty_atanasova@abv.bg
CFP de pe lângă Asociația non-profit "Agenția pentru dezvoltare regională și centru de afaceri" 2000	or. Montana, str. „Aleksander Batenberg” №2	+359 96 300 760	office@arrbc-montana.org
CFP de pe lângă "Zhorl Club" OOD	or. Montana, str. "Treti Mart" № 111	+359 888 405 012	joriklub@mail.bg
CFP de pe lângă "Connected" EOOD	or. Montana, str. "Treti Mart" № 78	+359 96 399 993	kami@net-surf.net
CFP de pe lângă "Vest - 2005" EOOD	or. Montana, str. "Haidut Velko" 18 et. 2 ap. 3	+359 888 918 093 +359 884 007 077 +359 889 844 336	vest_05@abv.bg
CFP de pe lângă "Centrul regional de dezvoltare și perfecționare a resurselor umane" EOOD	or. Lom, mun. Lom, obl. Montana, str. "Stadiona" №6	+359 882 422 929	regionalencentar_lom@abv.bg
CFP de pe lângă Asociația non-profit "Znanie"	or. Montana, blvd. "Treti Mart" №84, et.6	+359 96 305 573	roza_drz@mail.bg
CFP de pe lângă ET "ITI - Plamka Georgieva"	or. Montana, str. "Sv. Patriarh Evtimii" №61 ap.3	+359 96 310 361 +359 898 537 438 +359 888 758 303	pl.ilieva@abv.bg; it_iliev@abv.bg

CFP de pe lângă SD "Monte Avior - Repkini & Co"	or. Montana, blvd. "Treti Mart" №48	+359 96 300 567 +359 876 161 611	cd.monte_avior@abv.bg
CFP de pe lângă ET "Plamak - 96 - Kalinka Zhekova"	or. Berkovița, mun. Berkovița, obl. Montana, str. "Sinia Vir" № 17	+359 888 342 961	flame96@abv.bg

Vidin

Denumire	Adresa	Telefon	E-mail
CFP de pe lângă "Dimitrova 2010" EOOD	or. Vidin, str. „Kniaz Boris I” №16	+359 889 78 66 03 +359 94 60 71 17	dimitrova_2010abv.bg
CFP de pe lângă Gimnaziul profesional "Prf. D-r Asen Zlatarov	or. Vidin, Zona industrială sudică	+359 94 601 797 +359 94 600 805	thti_vd@yahoo.com
CFP de pe lângă "BRAIN GROUP"	or. Vidin, str. "Cepino" №2	+359 895 410 307	brain_group_vidin@yahoo.com
CFP de pe lângă Agenția de dezvoltare regională și centru de afaceri	or. Vidin, str. "Hristo Botev" 77	+359 94 600 017	arrbc@bcvidin.org; office@bcvidin.org

Vratsa

Denumire	Adresa	Telefon	E-mail
CFP de pe lângă "ON - Keyservice" EOOD	or. Roman, mun. Roman, obl. Vratsa, complex rezidențial „Industrialna zona”, Clădire administrativă Metizi AD	+359 889 217 218 +359 899 190 797	onkisarvis@abv.bg

CFP de pe lângă "OK Plus" EOOD	or. Vratsa, str. "Krâstio Bâlgariata" №7, ap.3	+359 879 348 866	ok_plluss@abv.bg
CFP de pe lângă "Matsa-MV" EOOD	or. Vratsa, str. "Tsar Boris I" №22A, et.3, ap.8	+359 889 920 743	maria_maca_91@abv.bg
CFP de pe lângă "Elsa - Evroconsult" EOOD	or. Vratsa, str. „Strațin” №33	+359 898 432 915 +359 896 828 943	elza_todorova@abv.bg
CFP de pe lângă "Mediko Engineering" OOD	or. Vratsa, str. "G. S. Rakovski" №41, et. 1, birou 3	+359 92 666 651 +359 899 834 649	mengineer@abv.bg
CFP de pe lângă AS "Orel 1" OOD	or. Byala Slatina, mun. Byala Slatina, obl. Vratsa, str. „Stefan Karadja” №18	+359 885 831 210	ac_orel_2006@abv.bg
CFP de pe lângă "E & M Consult" OOD	or. Vratsa, str. „Lukašov” №8B	+359 898 494 626	eim_konsult@abv.bg
CFP de pe lângă Asociația "Etnika"	or. Byala Slatina, mun. Byala Slatina, obl. Vratsa, str. „Han Krum” №64, et.2	+359 897 719644	skmitko@gmail.com
CFP de pe lângă "Atomenergoremont" AD	or. Kozlodui, mun. Kozlodui, obl. Vratsa, lângă centrala nucleară	+359 97 374 142 +359 889 991 311	cpoaer@abv.bg
CFP de pe lângă Asociația non-profit "Camera /asociația/ industrială și comercială	or. Vratsa, str. " Lukašov " №11	+359 92 988 818 +359 889 498 899	isa_vr@mail.bg
CFP de pe lângă Asociația non-profit "Casa științei și tehnicii"	or. Vratsa, str. "Lukašov" №14	+359 92 620 320 +359 92 624 306	dnt_vratsa@abv.bg

CFP de pe lângă "Școala Auto" EOOD	or. Vratsa, str. „Skladova” №3	+359 92 665 162	avtoshkola_eood@abv.bg
CFP de pe lângă ET "Mexico - PE - Petar Yordanov"	or. Vratsa, complex rezidential "Dâbnica", bloc 9, intr. A	+359 92 621 921 +359 896 043 461	et_mexico@abv.bg
CFP de pe lângă "G B Consult" EOOD	or. Vratsa, complex rezidential "Dâbnica", bloc 10, intr.B, ap.63	+359 888 586 607	jbconsult@abv.bg
CFP de pe lângă ET "Desi Vesi - Mitko Vasilev"	or. Vratsa, str. "Podbalkanska" №67	+359 92 656 814 +359 92 663 153 +359 896 629 989	natsan@abv.bg
CFP de pe lângă Agenția de dezvoltare regională și economică	or. Vratsa, str. "Hristo Botev" №24	+359 92 665 509 +359 887 000 415	arir.vr@gmail.com
CFP de pe lângă ET "Kvalitex - Vera Komitova"	or. Vratsa, str. "Skobelev" №10	+359 92 622 396 +359 887 686 903	etkvaliteh@abv.bg
CFP de pe lângă ET "Oliavi - Dolya Ivanova"	or. Vratsa, str. "Pop Bokliiski" №12-10	+359 92 665 162 +359 887 071 898	vratsa_oliavi@mail.bg

Pleven

Denumire	Adresa	Telefon	E-mail
CFP de pe lângă "Centrul profesional de formare Donka Marinova" OOD	or. Pleven, str. "Dimitâr Konstantinov" №23, et.3, birou 219	+359 878 730 813 +359 879 260 844	dzmarinova@abv.bg

CFP de pe lângă "Palde Korekt" EOOD	or. Pleven, complex rezidential "Storgozia", №129 - "B" - 42	+ 359 876 130 314	agency.bvd@gmail.com
CFP de pe lângă "AS DS" OOD	or. Pleven, blvd. "Ruse" №19	+359 889 202 793 +359 885 599 964 +359 64 841 385	office.pl@acdc-bg.com
CFP de pe lângă "Elektra 89" EOOD	or. Pleven, str. "Stefan Karadja" №22A, et. 1	+359 898 246 797 +359 898 513 363	elektra_89@gbg.bg
CFP de pe lângă "Magnus" EOOD	or. Pleven, str. "Boris Şivacev" № 37	+359 879 538 080 +359 888 624861	mag_pl@abv.bg
CFP de pe lângă "Apoli Invest" EOOD	or. Pleven, str. "Kiril i Metodii" №18, birou 22	+359 882 532 124 +359 64 827 270	apoli.infos@gmail.com
CFP de pe lângă "Şcoala Auto 94" EOOD	or. Pleven, str. "Gotse Delcev" №3, ap.2	+359 889 501 028	avtoshkola94@mail.bg
CFP de pe lângă "Euroconsult Mig" OOD	or. Pleven, str. „Doiran” №50A, et. 3, ap. 5	+359 896 898 252 +359 64 803 225	euroconsult_mig@abv.bg
CFP de pe lângă "Pleven Trading" EOOD	or. Pleven, str. „Indje Voivoda” №19, intr.B, et.2, ap.4	+359 884 929 696 +359 894 583 933	PLEVEN_TREINING@ABV.BG
CFP de pe lângă Asociația "Veda"	or. Pleven, str. "San Stefano" №12, birou 16	+359 64 803 952 +359 889 154 911	vgl@gbg.bg
CFP de pe lângă Asociația "Ştiinţă şi dezvoltare"	or. Pleven, str. „Sv. Sava” №4	+359 878 720 208 +359 64 805 575	nauka_razvitie@mail.bg

CFP de pe lângă "Kibertel" OOD	or. Levski, mun. Levski, obl. Pleven, str. "Malcika" №18	+359 887 850 597 +359 899 800 112	cpo.kibertel@abv.bg
CFP de pe lângă "Talanti" EOOD	or. Pleven, complex rezidential "Storgozia", bl. 50	+359 878 191128	talanti.bg@abv.bg
CFP de pe lângă "Universal Pleven" OOD	or. Pleven, „Storgozia” №40-G-2	+359 878 688 923	universal.pleven.ood@gmail.com
CFP de pe lângă "Konov Commerce" OOD	or. Pleven, str. „Hristo Botev” №5, intr. G, ap. 3	+359 878 424 323	konov_kommerce@hotmail.com
CFP de pe lângă Asociația "Centrul regional de afaceri" - Pleven	or. Pleven, piața „Karol I” №5, et.3	+359 64 810 444	rbcp@abv.bg
CFP de pe lângă "Znanie" - Pleven	or. Pleven, complex rezidential "Drujba" bl. 121, intr. B, ap.13	+359 988 992 503	znanie.pl@gmail.com
CFP de pe lângă Asociația non-profit "Organizația districtuală a Uniunilor științific-tehnice"	or. Pleven, str. "Aleksandâr Stamboliiski" №1	+359 64 800 973 +359 64 801 019	nts_pleven@abv.bg
CFP de pe lângă "Arkonniko" EOOD	or. Pleven, str. „Petko Karavelov” №18, et.3, ap.18	+359 898 604 751	yumaromanik@yahoo.com
CFP de pe lângă Gimnaziul profesional de agricultură "Stefan Tsanov"	or. Kneja, mun. Kneja, obl. Pleven, str. „Marin Boev” №5	+359 9132 7376 +359 888 570 671	pgz_kneja@abv.bg
CFP de pe lângă Gimnaziul profesional de mecano-electrotehnică "9 Mai"	or. Cerven Breag, obl. Pleven, str. "Hristianska" №31	+359 65 993 277 +359 65 992 023	pgmet@mail.bg

CFP de pe lângă Asociația non-profit "Centrul de informații și dezvoltare a integrării Europene" /CIDIE/	or. Pleven, str. "Danail Popov" №14, ap.8	+359 64 680 013 +359 889 154 911	vkl@abv.bg
CFP de pe lângă Asociația non-profit "Uniunea științifică și tehnologică	or. Pleven, str. "Sv. Sv. Kiril i Metodii" №18	+359 878 766 695	ntspleven@mail.bg
CFP de pe lângă "Palfinger Productionstehnik Bulgaria" EOOD	or. Cerven Breag, obl. Pleven, complex "Beta"	+359 65 999 121 +359 887 980 936	n.kalchev@palfinger.com
CFP de pe lângă "Dexi Consult" EOOD	or. Pleven, str. "Stefan Karadja" №55	+359 896 784 167 +359 896 784 176	dexi_consult@abv.bg
CFP de pe lângă ET "Lina - Petko Drumchev"	or. Pleven, blvd. "Hristo Botev" 85 intr. A	+359 888 897 656	liliana_stefanova@abv.bg
CFP de pe lângă "IKoMS" EOOD	or. Pleven, str. "Kiril i Metodii" №18, birou 22	+359 64 827 270 +359 898 446 988	icoms_bg@abv.bg
CFP de pe lângă "Servicii de sudare și instalare" EOOD	or. Pleven, ul. „Industrialna” №12	+359 64 680 146 +359 899 808 068	zmy_bg@abv.bg
CFP de pe lângă "Centrul de limbi străine și management" OOD	or. Pleven, str. "Doiran" №63	+359 64 800 792 +359 888 212 917	europe.pleven@abv.bg
CFP de pe lângă ET "Zlatko Valchev - Double V"	or. Pleven, str. "Pordim" №20, intr. B	+359 888 670 308 +359 64 801 828	zlatko_valchev@abv.bg
CFP de pe lângă "Centrul regional de calificare profesională" OOD	or. Pleven, str. "Lozengrad" №22 intr. A	+359 64 800 773 +359 887 730 812	dzmarinova@abv.bg

Veliko Tărnovo

Denumire	Adresa	Telefon	E-mail
CFP de pe lângă Asociația "Alternativă pentru tine"	or. Veliko Tărnovo, "Hristo Botev" №5, cameră 105	+359 878 538 626 +359 878 835 048	alternativa.cpo@abv.bg
CFP de pe lângă "Centrul de dezvoltare în afaceri - Polski Trambesh" OOD	or. Polski Trămbeș, mun. Polski Trămbeș, obl. Veliko Tarnovo	+359 61 415 942 +359 894 618 761	cbr2015@abv.bg
CFP de pe lângă GeleSoft EOOD	or. Gorna Oreahovița, obl. Veliko Tarnovo, str. „Sider Voivoda” №3	+359 61 860 999 +359 888 338 946 +359 884 655 866	gs-mbox@gelesoft.com
CFP de pe lângă "Eurobuilding" OOD	or. Gorna Oreahovița, obl. Veliko Tărnovo, str. „Vicho Grăncharov” №10	+359 888 300 508 +359 888 426 862	ve.stoev@gmail.com
CFP de pe lângă Camera regională a meșteșugarilor	or. Veliko Tărnovo, str. "Hristo Botev" №2, et. 2, cameră 205	+359 62 601 368 +359 878 973 158 +359 898 671 410	rzkvt@abv.bg
CFP de pe lângă "Trimex-Dimitrov Maximov Asaad" OOD	or. Veliko Tărnovo, blvd. "Bulgaria" №29B	+359 877 003 281 +359 877 003 282	trimexood@abv.bg
CFP de pe lângă "Start-97" OOD	or. Veliko Tărnovo, str. "Slavianska" №2a	+359 62 640 301 +359 888 764 544	start97@abv.bg
CFP de pe lângă "Vimar" OOD	or. Veliko Tărnovo, str. "Tanko Tĕrkovski" №14	+359 896 716 326 +359 62 606 052	ivonn045@gmail.com

CFP de pe lângă ET "Dalgoletie - Ginka Genova"	or. Veliko Tărnovo, str. „Bulgaria” №33, intr. C, et. 1, ap. 2	+359 879 894 985 +359 988 930 894	slav.misalvt@abv.bg
CFP de pe lângă Asociația non-profit "Centrul de Afaceri Svishtov"	or. Sviștov, mun. Sviștov, obl. Veliko Tărnovo, str. „Dimităr Hadjivasilev” №2	+359 888 864 847	bcsvishtov@gmail.com
CFP de pe lângă Asociația non-profit "Centrul de Polski Trambesh"	or. Polski Trămbeș, obl. Veliko Tărnovo, str. „Tărgovska” №76	+359 61 415 942 +359 887 707 943	bcptrambesh@gmail.com
CFP de pe lângă Municipiul Svishtov, Serviciul Municipal "Activități sociale"	or. Sviștov, mun. Sviștov, obl. Veliko Tărnovo, str. "Al. Konstantinov" №1, sat Ovcha Mogila	+359 6327 2581 +359 886 202 018	supzom@gmail.com
CFP de pe lângă "Intelekti" OOD	or. Veliko Tărnovo, str. "Maria Gabrovska" №2A	+359 885 004 654	intelekti@intelektibg.com
CFP de pe lângă Academia Comercială "Dimitar Apostolov Tsenov"	or. Sviștov, mun. Sviștov, obl. Veliko Tărnovo, str. "Emanuil Chakărov" №2	+359 882 552 507 +359 882 552 521	cpo@uni-svishtov.bg
CFP de pe lângă "Unisoft" EOOD	or. Gorna Oreahovița, mun. Gorna Oreahovița, obl. Veliko Tărnovo, str. "Bunar Hisar" №6	+359 61 820 706 +359 886 075 097	unisoftgo@mail.bg
CFP de pe lângă "Centrul de limbi străine și management" OOD	or. Veliko Tărnovo, str. "Niș" №7	+359 62 630 539 +359 62 628 561	euscvt@dir.bg
CFP de pe lângă Uniunea Regională a Cooperațiilor de Muncă și Producție	or. Veliko Tărnovo, str. "N. Gabrovski" №1, et.2, birou №10	+359 62 625 048 +359 66 808 592	centarzakvalifikacia@abv.bg

Ruse

Denumire	Adresa	Telefon	E-mail
CFP de pe lângă TOP MAN	or. Ruse, str. „Potsdam” №10	+359 888 511 999 +359 885 503 443	schetovodstvo@richmart.eu
CFP de pe lângă "Spitalul universitar multiprofilat de tratament activ - Ruse" SA	or. Ruse, str. "Nezavisimost" №2	+359 82 887 223 +359 82 887 308	hospitalruse@hospitalruse.org
CFP de pe lângă "Esperansa 09" EOOD	or. Ruse, str. „Leventa” №5, bl. „Poštenet”, intr. B	+359 889 979 713	vivatrans@abv.bg
CFP de pe lângă "Alternative pentru dezvoltarea cetățenilor" OOD	or. Ruse, str. "Siar" №29	+359 82 599 191 +359 893 366 883 +359 877 345 783	alternativi2015@abv.bg
CFP de pe lângă "Meridian ABK" EOOD	or. Ruse, str. "Ivan Vazov" №1	+359 888 209 133 +359 885 419 415	cpo_meridian_abk@abv.bg
CFP de pe lângă "Expertika" EOOD	or. Ruse, blvd. „Țar Osвобоditel” №40 intr.1 et.2 ap.6	+359 888 344 311 +359 889 720 530	expertika.cpo.bg@gmail.com
CFP de pe lângă "Asociația Praxi - Realizare profesională, adaptivitate, creativitate și inițiativă socială"	or. Ruse, str. „Petdo D. Petkov” №8	+359 89 998 7854 +359 88 251 7511 +359 89 985 2660	praksi2014@gmail.com

CFP de pe lângă "Personal Trading" EOOD	or. Ruse, mun. Ruse, str. „Petrohan” №73	+359 884 910 502 +359 82 897 641 +359 898 314 042	ruse@personnel-hold.com; personal_training@personnel- hold.com
CFP de pe lângă "Hristov 2008" EOOD	or. Ruse, str. „Voyvodova” №3	+359 82 599 191 +359 893 366 883 +359 896 852 821	hristov_2008@abv.bg
CFP de pe lângă "Institutul de management social" EOOD	or. Ruse, str. „Panayot Hitov” №34	+359 82 520 056	issueood@gmail.com
CFP de pe lângă "Omega 2011" EOOD	or. Ruse, str. "Aleksandrovska" №75	+359 885 419 415 +359 82 826 690	apb.bg@abv.bg
CFP de pe lângă "Ekont Express" OOD	or. Ruse, str. „Tutrakan” №11	+359 879 508 116 +359 885 677 228	hr@econt.com
CFP de pe lângă Asociația non-profit "Centrul european în susținerea mediului de afaceri"	or. Ruse, str. "Burov" №2	+359 82 870 400 +359 878 307 702	ngo.ebsc@gmail.com
CFP de pe lângă "Akademika" EOOD	or. Ruse, str. „Borisova” №41, et.1, ap.8	+359 889 228 594 +359 877 659 018	vurbanova@abv.bg
CFP de pe lângă "Eurodirve" EOOD	or. Ruse, str. " Țar Osvoboditel " №84	+359 82 833 133	ed_5@abv.bg
CFP de pe lângă "Orgachim" AD	or. Ruse, blvd. "Treti Mart" №21	+359 82 886 258 +359 882 650 441	veselina.dyakova@orgachim. bg

CFP de pe lângă Asociația "Organizația teritorială a specialiștilor în știință și tehnică"	or. Ruse, str. "Aleksandrovska" №28	+359 82 820 257 +359 878 820 257	dnt@networx-bg.com
CFP de pe lângă Asociația "Centrul regional de pregătire a cadrelor pentru industria îmbrăcăminte și a pielilor, din Regiunea planificată Nord-Centru"	or. Ruse, str. "Veliko Tărnovo" №21	+359 82 834 946	pgo_rousse@abv.bg
CFP de pe lângă Gimnaziul Profesional de construcții, arhitectură și geodezie "P. Penev"	or. Ruse, blvd. "Țar Osvoboditel" №105A	+359 82 834 841 +359 887 744 392	tis@abv.bg
CFP de pe lângă "Rulan" OOD	or. Ruse, str. "Țar Kaloyan" №14, intr. 2, et. 5, ap. 12	+359 82 871 090 +359 887 367 133	office@rulan.eu
CFP de pe lângă Institutul de Cercetare- dezvoltare științifică în managementul proiectelor regionale EODD	or. Ruse, str. "Șipka" №6	+359 888 596 160	preslavatrendafilova@gmail.com
CFP de pe lângă Fundația "Sf. Georgi"	or. Ruse, str. "Ciprovtsi" №2	+359 893 509 782 +359 894 720 767	f_st.george@abv.bg
CFP de pe lângă Asociația "Universitatea regională inovatoare"	or. Ruse, str. "Nikola Vapčarov" №18, intr. 4	+359 887 554 804	ppenchev53@abv.bg

CFP de pe lângă "Colegiul european de turism și management" OOD	or. Ruse, str. „Madarski Konnik” №2	+359 878 715 624	office@euro-college.com
CFP de pe lângă "Basecom" OOD	or. Ruse, str. "Pleven" №2, intr. 2, et. 4	+359 897 968 719 +359 886 621 668	leman_ahmed@abv.bg base_com@abv.bg
CFP de pe lângă Unitatea militară 32420	or. Ruse, str. "Solun" №2	+359 82 825175 +359 82 825176	ruse32420@abv.bg
CFP de pe lângă "Sparky" AD	or. Ruse, str. "Rozova Dolina" №1	+359 888 267 808 +359 82 885 401	maya.petkova@sparkygroup. com
CFP de pe lângă Asociația Clubul "Societate deschisă"	or. Ruse, str. "Pirotska" №3	+359 82 510 417 +359 887 147 632	osc@oscrouse.org
CFP de pe lângă "Dunav" AD	or. Ruse, blvd. "Tutrakan" №22	+359 82 845 800 +359 885 914 209	cpo_dunavrs@abv.bg

Silistra

Denumire	Adresa	Telefon	E-mail
CFP de pe lângă "Giara" EOOD	or. Silistra, str. „Doctor Anastas Yankov” №48	+359 86 83 07 74 +359 895 777 222	favorit_k@abv.bg
CFP de pe lângă "Sezoni" OOD	or. Silistra, str. „Dobrogea” №41, intr. C, et.2, birou 13	+359 884 867 830	office@sezoni.eu

CFP de pe lângă "DK Group Bulgaria" OOD	or. Silistra, str. „Căpitan Krăstev” №30, et. 6, ap. 21	+359 888 991 500	iliana_zhekova@abv.bg
CFP de pe lângă "Luckydrive" EOOD	or. Turtucaia, mun. Turtucaia, obl. Silistra, str. "Vela Piskova" №4	+359 86 661 128 +359 878 790 439	ipetrof@abv.bg

Dobrich

Denumire	Adresa	Telefon	E-mail
CFP de pe lângă "G.A.Speed" EOOD	or. Dobrici, str. "Zahari Stoyanov" №53, intr. B, et. 2, ap. 3	+359 897 295 726	joro.iliev84@gmail.com
CFP de pe lângă "Organizația Teritorială a Uniunilor Științifice și Tehnice"	or. Dobrici, str. „Nezavisimost” №14	+359 58 603 243	ntsdobrich@abv.bg
CFP de pe lângă "Consiliul Părinților al Gimnaziului Profesional de economie agrară"	or. Dobrici, blvd. „25 Septemvri” №86	+359 887 614 130	prof.ob@abv.bg
CFP de pe lângă Gimnaziul profesional de agricultură "Kl. Ark. Timiryazev"	or. Kavarna, mun. Kavarna, obl. Dobrici, str. „Dobrotița” №48	+359 57 083 070 +359 887 155 637	pzg_kavarna@mail.bg
CFP de pe lângă "Școala Auto Panteleev" EOOD	or. Dobrici, str. "Vardar" №32, intr. A, et. 1, ap. 1; str. "Batak" №4, birou №6	+359 896 725 323	vivi9880@gmail.com

CFP de pe lângă "Asociația - Centrul Profesional de Formare"	or. Dobrici, str."Ivan Vazov" №8	+359 58 602922 +359 894 609159	nikolinka.mincheva@abv.bg
CFP de pe lângă "Prosperity" OOD	or. Dobrici, complex rezidential "Dobrotița" bl.25, intr. G, et.1, ap.1	+359 58 601027 +359 898 514 544 +359 886 893 378	nearko@abv.bg
CFP de pe lângă ET Centrul Profesional de Turism - Slava - Slavka Doneva	or. Dobrici, complex rezidential "Dobrotița" bl.2, intr.A, ap.10	+359 896 470 275	slavkadoneva@abv.bg
CFP de pe lângă "Complexul de instruire și restaurare Progres" EOOD	sat Durankulak, mun. Șabla, obl. Dobrici Adresa de administrare: or. Sofia, blvd." Șipcenski prohod" №69A	+359 2 873 4880	s.uzunov@progress.bg
CFP de pe lângă "Colegiul internațional" OOD	or. Dobrici, str. "Bulgaria" №3	+359 58 655 620	klara_dimitrova@mail.bg mk_ood@mail.bg
CFP de pe lângă "Nona - centrul de calificare și recalificare" EOOD	or. Dobrici, blvd. "Kaliakra" №2, et. 3	+359 58 605 489 +359 888 565 361 +359 896 848 816	os_nona@abv.bg
CFP de pe lângă Școala Privată de Turism OOD	or. Dobrici, str. "Oteț Paisii" №20	+359 899 969 001	chutood@abv.bg

România

Olt

Denumire	Adresa	Telefon	Email	Pagina web	Specializări
Colegiul Tehnic "DANUBIUS"	Str. Bucureşti, nr. 29, Corabia, jud. Olt	+40 249 560 744	ctdcorabia@gmail.com	http://www.colegiultehnicdanubius.com	Profesii în domeniul Comerţ, Protecţia mediului, Mecanică, Electric, Economic
Colegiul Tehnic Balş	Str. Nicolae Bălcescu, nr.232, Bals, Judetul Olt	+40 249 451 287	gsicmb@yahoo.com	http://colegiultehnicbals.ro	Profesii în domeniul Mecanica, Gastronomie

Liceul Tehnologic „Ion Popescu”	Comuna Cilieni, str. "General Marcel Olteanu" nr.143	+40 245 340 08	ltcilieni@yahoo.ro	http://liceulcilieni.ro	Profesii în domeniul Agricultură
Liceul Tehnologic Crimpoia	comuna Crimpoia, jud. Olt, str. Principala nr.109	+40 249 485 238	scoalacrimpoia@yahoo.com	http://www.liceulcrimpoia.ro	Profesii în domeniul Industrie textilă și pielărie
Colegiul Agricol "Dimitrie Petrescu"	Strada Vasile Alecsandri, nr.104 Caracal	+40 249 513 374	colegiulagricolcaracal@yahoo.com	http://www.colegiuldimitriepetrescucaracal.ro/	Profesii în domeniul Agricultură, Tehnic, Servicii
Liceul Tehnologic „Constantin Brâncoveanu”	Strada Pompierilor 33, Scornicești	+40 249 460 033	gsa_scornicesti@yahoo.com		Profesii în domeniul Resurse naturale și protecția mediului, Electric, Industrie alimentară
Liceul Tehnologic din Iancu Jianu	mun. Iancu Jianu, str. Barbu Știrbei, nr. 187	+40 249 456 003	licjianu@yahoo.com	http://www.liceuliancujiacu.ro/	Profesii în domeniul tehnologiei
Liceul Tehnologic Izvoarele	mun. Izvoarele, str. Tanase Constantin, nr. 82	+40 249 486 194	liceultehnologicizvoarele@yahoo.ro	www.liceulizvoarele.ro	Profesii în domeniul Industrie alimentară
Liceul Tehnologic Piatra-Olt	Piatra-Olt, str. Alea Tineretului, nr. 2	+40 249 417 009	liceulpiatraolt@yahoo.com	http://www.liceul-piatraolt.ro	Mecanică
Liceul Tehnologic Tufeni	comuna Tufeni	+40 249 483 370	samtufeniolt@yahoo.com	http://www.liceultufeni.ro	Agricultură

Liceul Tehnologic Văleni	Comuna Văleni, str. N. Titulescu, nr. 177	+40 249 487 717	licvaleni@yahoo.com	http://www.liceulvaleni.ro	Industria alimentară
Liceul Tehnologic Vitomirești	comuna Vitomiresti, str. Libertatii, nr. 61	+40 249 469 310	liceulvitomiresti@yahoo.com	http://www.liceulvitomiresti.ro	Economic
Colegiul Tehnic Alexe Marin	Slatina, str. Cireasovului, nr. 10	+40 249 436 210	gscm3slatina@yahoo.com		Electronică automatizări, Electric
Colegiul Economic P. S. Aurelian	Slatina, str. Primaverii nr.5	+40 249 432 507		http://psaurelian.ro	Economic, Estetica și igiena corpului omenesc, Turism și alimentație, Comerț
Colegiul Tehnic Metalurgic	Slatina, str. Ecaterina Teodorescu, Nr.64A	+40 249 431 446	colegiu@metalurgic-slatina.ro	http://metalurgic-slatina.ro	Electronică automatizări, Protecția mediului

Dolj

Denumire	Adresa	Telefon	Email	Pagina web	Specializări
Colegiul Național Economic „Gheorghe Chitu”	Strada Brestei 10, Craiova	+40 351 804 904	cnegchitu@yahoo.com	http://www.cnegchitu.ro	Turism și alimentație, Economic, Comerț
Colegiul “Ștefan Odobleja”	Str. Electroputere Nr.21, Craiova	+40 351 405 657	stefanodobleja_craiova@yahoo.com	http://www.stefanodobleja-craiova.ro	Electric, mecanica
Colegiul Tehnic „Costin D. Nenițescu”	Str. Pașcani, nr. 9, Craiova	+40 251 591 451	nenitescudj@yahoo.com	www.colegiul-nenitescu-craiova.ro	Protecția mediului, Estetica și igiena corpului

					omenesc, Industrie textilă și pielărie
Colegiul Tehnic De Arte Si Meserii	Constantin Brâncuși 17, Craiova	+40 251 599 199	brancusicv2004@yahoo.com	http://www.colegiulbrancusi.ro/	Protecția mediului, Turism și alimentație, Industrie textilă și pielărie, Economic
Colegiul Tehnic de Industrie Alimentara	Str. Brestei, nr. 144	+40 251 422 937	cnia2008@yahoo.com		Turism și alimentație, Industrie alimentară
Colegiul Tehnic Energetic	Str. Amaradiei, nr. 59, Craiova	+40 251 595 059	gsi.energetic@yahoo.com	http://colegiulenergeticcraiova.ro/	Electronică automatizări, Electric
Colegiul Tehnic Stefan Milcu	Calafat, str. Traian, nr. 2	+40 251 333 065	colegiul@stmilcu.ro	http://www.stmilcu.ro	Comert, Electronic, Mecanica
Liceul Traian Vuia	Str. Rovinari, nr. 1A, Craiova	+40 351 407 201	vuiacv2004@yahoo.com	http://www.traianvuia.ro	Electronică automatizări, Electric, Mecanica
Liceul Tehnologic "Alexandru Macedonski"	comuna Melinești, nr. 208	+40 251 440 004	gsimelinesti@yahoo.com	http://www.liceulmelinesti.ro	Electric
Liceul Tehnologic "Constantin Nicolăescu Plopșor"	Str. Traian, nr. 614, Plenita	+40 251 368 258	gsi_cnplopsor@yahoo.com		Electric
Liceul Tehnologic "Dimitrie Filisanu"	Bd. Racoteanu, nr. 176, Filiasi	+40 251 442 170	filiasicv2004@yahoo.com		Economic, Turism și alimentație, Construcții, instalații și lucrări publice, Electronică automatizări, Mecanică

Liceul Tehnologic "George Bibescu"	Strada Constantin Brâncoveanu 101, Craiova	+40 351 405 698	george.bibescu@yahoo.com	http://www.gsgb.ro	Electric, Mecanica
Liceul Tehnologic "Horia Vintila"	Str. Unirii, nr. 33, Segarcea	+40 251 210 306	gshoriavintila@yahoo.com		Mecanica
Liceul Tehnologic „Petre Banita”	str. Petre Banita nr. 219, Calarasi	+40 251 334 703	gsacalarasi@gmail.com	http://www.lictehnpetrebanita.info	Agricultură, Industrie alimentara, Mecanica
Liceul Tehnologic "Stefan Anghel"	Strada Revoluției 6, Băilești	+40 251 311 459	gsa_bailesti@yahoo.com		Agricultură, Electric, Mecanica
Liceul Tehnologic de Transporturi Auto	Str. Nicolae Romanescu nr. 99 Craiova	+40 251 427 636	autocv2004@yahoo.com	http://www.autocv.ro	Electric, Mecanica
Liceul Teoretic "George St. Marincu"	Str. Mihai Kogalniceanu, nr. 2, Poiana Mare	+40 251 235 027	liceulpoianamare@yahoo.com		Agricultura
Liceul Teoretic	Str. Principală, Amarastii de Jos	+40 251 374 023	scoala_amarasti@yahoo.com		Mecanica

Teleorman

Denumire	Adresa	Telefon	Email	Pagina web	Specializări
Colegiul Tehnic „Anghel Saligny"	Str. Renasterii, Nr. 15, Rosiorii de Vede	+40 247 466 690	colegiul_saligny@yahoo.com	http://www.colegiulsaligny.ro/	Electromecanică, Mecanica, Protecția mediului

Colegiul Tehnic "General David Praporgescu"	Str.Taberei,nr. 2, Turnu Magurele	+40 247 416 327	ctpraporgescu@yahoo.com	http://www.colegiul.praporgescu.home.ro/	Turism și alimentație, Economic
Liceul Tehnologic „Andrei Saguna”	Str. Principala Nr. 14, Botoroaga	+40 247 442 133	scoalabotoroaga@yahoo.fr	http://www.liceultehnologicbotoroaga.info	Mecanica
Liceul Tehnologic "Emil Racovita"	Str. I. L. Caragiale, nr. 7, Rosiori de Vede	+40 247 460 055	agricol_ro@yahoo.com		Protecția mediului, Agricultură
Liceul Tehnologic "Nicolae Balcescu" Alexandria	Str. Libertății, nr. 69	+40 247 312 758	alexandria_agricol@yahoo.com		Agricultură, Industrie alimentară, Protecția mediului, Comerț, Mecanică
Liceu Tehnologic "Sf. Haralambie"	Turnu Măgurele, str. Oituz, nr. 11	+40 247 416 354	gsharalambie@yahoo.com	http://lthara.weebly.com	Turism și alimentație, Economic,
Liceul Tehnologic „Virgil Madgearu”	str. Republicii nr. 11, Rosiori de Vede	+40 247 466 171	economicrosiori@yahoo.com	http://liceultehnologicvirgilmadgearu.info	Protecția mediului, Economic, Turism și alimentație
Liceul Tehnologic	Draganesti-Vlasca	+40 247 440 606	licdraganesti@yahoo.com	http://www.liceultehnologicdraganesti.info/	Electric
Liceul Tehnologic № 1	Str. Turnu-Magurele, nr.1-3, Alexandria	+40 247 312 181	grup_rul@yahoo.com	http://www.invatamant-tehnicalexandria.ro/	Comerț,Turism și alimentație,Mecanica

Giurgiu

Denumire	Adresa	Telefon	email	Pagina web	Specializări
Colegiul Tehnic "Viceamiral Ioan Bălănescu"	strada Uzinei nr. 30 B, Giurgiu	+40 246 212 383	grscnaval@yahoo.com	http://www.grupscolarnavalgiurgiu.wgz.ro	Protecția mediului, Construcții, Instalații

					și lucrări publice, Mecanică, Electric
Liceul „Udriste Nasturel”	Hotarele	+40 462 472 70	gsudristenasturel@yahoo.co m		Economic
Liceul Tehnologic „Dimitrie Bolintineanu”	Strada Republicii nr.10, Bolintin- Vale	+40 246 271 283	mail@liceubolintin.com	http://liceubolintin.com/	Economie, comerț, inginerie electrică, mecanică, mecatronică
Liceul Tehnologic „Ion Barbu”	Strada „1 Decembrie 1918”, nr. 83, Giurgiu	+40 246 221 193	liceul_ionbarbu@yahoo.com	http://liceulionbarbugiu.ro/	Turism și alimentație, Economic
Liceul Tehnologic "Mihai Viteazul"	Calugareni	+40 246 281 227	gsa_calugareni@yahoo.com		Industria alimentară, Protecția mediului
Liceul Tehnologic Nr. 1 Comana	Strada Serban Cantacuzino nr. 361, sat Comana	+40 246 283 060	scoalacomana@yahoo.com	http://liceulcomana.ro/	Silvicultură
Liceul Tehnologic Nr. 1 Prundu	Loc. Prundu, Str. Principala	+40 246 245 073	scoala.prundu@yahoo.com	http://liceulprundu.info/	Agricultură, Protecția mediului

Călărași

Denumire	Adresa	Telefon	Email	Pagina web	Specializări
----------	--------	---------	-------	------------	--------------

Colegiul Tehnic "Stefan Banulescu"	Prelungirea București, nr. 1, Călărași	+40 242 312 308	st_banulescu@yahoo.com	http://www.stefanbanulescu.ro/	Turism și alimentație
Colegiul Agricol "Sandu Aldea"	Str. Prelungirea București, nr.10, Călărași	+40 242 334 666	sandualdea2005@yahoo.com	http://www.sandualdeacl.com	Agricultură, Protecția mediului, Silvicultură, Economic
Colegiul Economic	Str. 1 Decembrie 1918, nr. 88, Călărași	+40 242 312 142	economic_cl@yahoo.com		Turism și alimentație, Economic
Liceul "Alexandru Odobescu"	Str. Viitorului, nr. 9, Lehliu-Gara	+40 242 640 240	liceul.lehliu.gara@gmail.com		Economic
Liceul "Danubius"	Str. Bărașanului nr. 26, mun. Călărași	+40 242 333 280	gr.sc.danubius@gmail.com	http://danubius.info	Electronică automatizări, Producție media
Liceul Tehnologic "Constantin George Călinescu"	Șos. Olteniței	+40 242 336 518	scoalagradisteacl@yahoo.com	http://scoalagradisteacl.ro	Industria alimentară
Liceul Tehnologic "Dan Mateescu"	Str. Prelungirea București, nr. 8-12, Călărași	+40 242 334 312	danmateescucl@gmail.com		Comerț, construcții, electromecanice
Liceul Tehnologic "Duiliu Zamfirescu"	Str. Gării , nr. 2, Dragalina	+40 242 345 036	gr_sc_dragalina@yahoo.com		Turism și alimentație
Liceul Tehnologic „Ion Ghica”	Oltenita, Str. Argeșului, nr. 100	+40 242 515 729	arte@artesimeserii.ro	http://www.artesimeserii.ro/	Industria textilă și pielărie, Mecanică, Estetica și igiena corpului omenesc
Liceul Tehnologic "Matei Basarab"	Mănăstirea	+40 242 520 017	scoala.manastirea@gmail.com		Agricultură
Liceul Tehnologic "Nicolae Balcescu"	Șos. Portului, nr. 3, Oltenita	+40 242 515 792	balcescu@expert-net.ro		Electronică automatizări, Economic, Industrie

					textilă și pielărie, Mecanică
Liceul Tehnologic Transporturi Auto	Strada Oborului, Nr. 2, Călărași	+40 242 314 874	liceul_auto@yahoo.com	http://ltauto.ro/	Electric, Mecanica
Liceului tehnologic Borcea	Comuna Borcea	+40 242 340 029	ianolestela@yahoo.com	http://www.liceultehnologicborcea.ro/	Agricultura
Liceul Tehnologic Fundulea	Str. Nicolae Titulescu , nr. 3, Fundulea	+40 242 642 079	grupscolarfundulea@yahoo.com		Agricultură, Protecția mediului, Economic

Mehedinți

Denumire	Adresa	Telefon	Email	Pagina web	Specializări
Colegiul National Economic "Theodor Costescu"	Str. Orly, nr. 37, Drobeta- Turnu Severin	+40 252 325 042	col_costescu@yahoo.com		Comert, Economic, Turism și alimentație
Colegiul Tehnic "Decebal"	Strada Antoninii 2, Drobeta- Turnu Severin	+40 352 401 629	colegiuldecebal@yahoo.com		Protecția mediului, Chimie industrială, Electric, Fabricarea produselor din lemn, Mecanica
Colegiului Tehnic „Dierna”	Orșova, Bd-ul 1 Decembrie 1918, Nr. 11A	+40 252 361 415	colegiultehnicdierna@yahoo.com	http://colegiuldierna.blogspot.bg/	Turism și alimentație, Electronică automatizări, Economic

Colegiul Tehnic „Domnul Tudor”	Drobeta Turnu Severin Str. I.C.Bratianu nr.7	+40 252 313 745	ldltudor@yahoo.com	http://cttudor.ro	Electronică automatizări, Electric , Mecanica
Colegiul Tehnic "Iorin Salagean"	Bld. I.C. Brătianu nr.9D, Drobeta Turnu Severin	+40 252 222 285	licconstr@yahoo.com		Inginerie electrică, mecanică, protecția mediului
Colegiul Tehnic de Transporturi Auto	B-dul Carol I nr.5 Drobeta Turnu-Severin	+40 252 319 403	cttauto@yahoo.com	http://cttadts.wixsite.com	Electric, Mecanică
Colegiul Tehnologic "Constantin Brâncoveanu"	Str. Tudor Vladimirescu, nr. 11, Baia de Aramă	+40 252 381 162		http://liceu.baiadearama.ro	Agricultură, Electric, Mecanică
Liceul Tehnologic "Matei Basarab"	Str. Republicii, nr. 235, Strehaia	+40 239 695 798	licbasarab@yahoo.com	http://www.basarabmatei.ro/	Electric, Mecanică
Liceul Tehnologic "Tudor Vladimirescu"	Str. Gării, nr. 1, Simian	+40 252 338 301	licvladimirescu@yahoo.com		Industria alimentară, Mecanică
Liceul Tehnologic	Calea Târgu Jiu 2, Halânga	+40 252 215 424		http://grupscolaragricolhalinga.blogspot.ro	Agricultură, Mecanică, Comerț

Constanța

Denumire	Adresa	Telefon	Email	Pagina web	Specializări
----------	--------	---------	-------	------------	--------------

Colegiul Dobrogea	Str. Liceului nr. 1 bis, Comuna Castelu	+40 735 858 193	colegiuldobrogea@yahoo.com	https://colegiuldobrogea.wordpress.com	Turism și alimentație, Agricultură
Colegiul Agricol	str. Palatului nr. 1, Poarta Albă	+40 241 853 519	colegiulpoartaalba@yahoo.com	http://colegiulpoartaalba.webs.com/	Agricultură, hidrometeorologie, economie, ecologie
Colegiul Comercial Carol I	Str. Decebal, nr. 15, Constanța	+40 241 617 119	secretariat@colegiulcarol.ro	http://www.colegiulcarol.ro	Comerț, Turism și alimentație, Economie
Colegiul Economic	str. Oituz nr.20, Mangalia	+40 241 751 126	ecomang@yahoo.com	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/licee/ColegiulEconomicMangalia/index.html	Comerț, Economic, Turism și alimentație
Colegiul Tehnic "Nicolae Titulescu"	Strada Dezrobirii nr. 1, Medgidia	+40 241 811 936	ctntmed@gmail.com	http://ctntmed.wixsite.com/ctntmed	Economic, Mecanică
Colegiul Tehnic "Pontica"	Bulevardul I.C. Bratianu nr. 248, Constanța	+40 341 402 205	colegiultehnicpontica@yahoo.com	http://www.colegiulpontica.ro	Agricultură, Turism și alimentație
Colegiul Tehnic "Tomis"	Bd. Tomis, Nr.153, Constanța	+40 341 405 810	contact@colegiul-tehnic-tomis.ro	http://www.colegiul-tehnic-tomis.ro	Construcții, instalații și lucrări publice
Colegiu Tehnic "Vasile Pârvan"	Str. Industrială nr. 7, Constanța	+40 341 427 403	gsparvan@yahoo.ro	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/licee/ColegiulTehnicVasileParvan/index.html	Prelucrarea lemnului si design interior
Colegiul Tehnic de Marina „Alexandru Ioan Cuza”	B-dul 1 Mai nr.101, Constanța	+40 241 516 620	contact@colegiuldemarina.ro	http://colegiuldemarina.ro/	Electric, Mecanică
Liceul Industrial Energetic	Bd. Mamaia, Nr. 284, Constanța	+40 341 405 808	secretariat@ctenergetic.ro	http://www.ctenergetic.ro	Electric, Mecanică
Liceul Tehnologic "Axiopolis"	Str. Cazărmii nr.6, Cernavoda	+40 241 238 564	gsenerg@yahoo.com		Electric, Mecanică

Liceul Tehnologic C.A. Rosetti.	Bulevardul 1 Mai nr. 44 Constanta	+40 341 405 814	gsctiimact@isjcta.ro	http://www.carosetti.ro	Turism și alimentație, Electric, Mecanică
Liceul Tehnologic „Carsium“	Aleea I.A.S., nr. 1, Hârșova	+40 241 870 163	grscarsium@yahoo.com	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/lice/LiceulTehnologicCarsium/index.html	Comerț, Economie
Liceul Tehnologic „Dimitrie Leonida”	Constanța, Aleea Pelicanului nr. 2	+40 341 427 401	secretariat@dleonidacta.ro	http://dleonidacta.ro	Electric, Electromecanică, Mecanică
Liceul Tehnologic Dragomir Hurmuzescu	Strada Poporului 1 Medgidia	+40 341 420 101	dragomir.hurmuzescu@yahoo.ro	http://www.dragomirhurmuzescu.ro/	Industrie alimentară, Chimie industrială, Electric, Mecanică
Liceul Tehnologic "Gheorghe Miron Costin"	Blvd. Aurel Vlaicu, nr. 86, Constanța	+40 341 427 402	liceul.tehnologic@yahoo.com	http://lictehngeorghemironcostin.blogspot.ro/	Turism și Industrie alimentară
Liceul Tehnologic "Ioan N. Roman"	Constanța, strada Cuza Vodă nr. 80	+40 241 617 920	ioannroman@yahoo.com	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/lice/LiceulTehnologicIoanNRoman/index.html	Economie, Turism și Industrie alimentară, Mecanică
Liceul Tehnologic "Ion Banescu"	Str. Negru-Vodă, Nr. 19, Mangalia	+40 214 753 205	banescu@iscta.ro		Electromecanică, Mecanică
Liceul Tehnologic "Ion Podaru"	Șoseaua Națională nr. 114, oraș Ovidiu	+40 241 252 210	licpodaru.ovidiu@gmail.com	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/lice/LiceulTehnologicIonPodaruOvidiu/index.html	Industrie alimentară
Liceul Tehnologic "Jean Dinu"	Str. Traian, nr. 37, Loc. Adamclisi	+40 241 854 667	scadamclisict@yahoo.com	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/lice/LiceulTehnologicAdamclisi/index.html	Industrie alimentară
Liceul Tehnologic "Lazar Edeleanu"	Str. Sănătății, Nr. 2, Navodari	+40 765 233 215	gsedeleanu@isjcta.ro	http://lazar-edeleanu.do.am	Chimie industrială, Electric, Mecanică

Liceul Tehnologic „Mihai Viteazul”	Strada Principală Nr. 40, Mihai Viteazu	+40 241 767 001	samviteazu@yahoo.com	www.lthmv.ro/	Mecanică
Liceul Tehnologic „Nicolae Dumitrescu”	Com. Cumpăna, Sos. Constantei, Nr.136	+40 241 739 007	ltehnND_Cumpana@yahoo.com	http://www.liceulcumpana.url.ph	Turism și Industrie alimentară
Liceul Tehnologic "Nicolae Istratiu"	Str. Școlii, Nr. 120, Deleni	+40 241 854 887	scoaladeleni_2006@yahoo.com		Agricultură
Liceul Tehnologic „Virgil Madgearu”	Aleea Melodiei nr.3, Constanța	+40 341 405 824	vmadgearu@yahoo.com		Comerț, Economic, Turism și alimentație
Liceul Tehnologic Cogealac	Str. Liceului Nr. 36, Loc Cogealac	+40 241 769 037	gscogealac@isjcta.ro		Industria alimentară
Liceul de electrotehnica si telecomunicatii	Bd. Al. Lapusneanu, Nr. 15, Constanța	+40 341 405 813		http://www.lictelecom.ro	Telecomunicatie, automatizare, inginerie electrica
Liceului Teoretic „Carmen Sylva”	Str. Negru Voda, nr. 102, Eforie Sud	+40 241 748 566	lefo.secretariat@gmail.com	http://imake.lefo.ro	Turism
Liceul Teoretic "Emil Racoviță"	Str: Nicolae Balcescu, Nr. 14, Techirghiol	+40 241 735 764	secretariat@liceultechirghiol.ro	http://www.liceultechirghiol.ro	Turism și Industrie alimentară
Liceul Teoretic	Str. Trandafirilor, nr.91, Baneasa	+40 241 850 362	liceulteoreticbaneasa@gmail.com	http://www.liceulteoreticbaneasa.ro	Agricultură
Liceul Teoretic "Mihail Kogalniceanu"	Strada Kara Murat, nr. 37	+40 241 258 030	liceumkct@yahoo.com	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/lice/LiceulTeoreticMKogalniceanu/index.html	Industria alimentară
Liceul Teoretic	Str.Stadionului, nr. 50,	+40 241 780 734	liceul_teoretic_negru_voda@yahoo.ro	http://www.liceulteoreticnegruvoda.ro	Agricultură

	Oraș Negru Vodă				
--	--------------------	--	--	--	--

Centre de formare profesională în zona transfrontalieră

Mehedinți

Denumire	Adresa	Telefon	Email
----------	--------	---------	-------

Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților, Mehedinți (CRFPA)	Str. Serpentina Roșiori, nr. 1, Drobeta Turnu Severin	+40 252 313 120	crfpamh@yahoo.com
---	---	-----------------	-------------------

Dolj

Denumire	Adresa	Telefon	Email
Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților, Dolj	Str. Brazda lui Novac, nr.31, Craiova	+40 251 406 360	crfpa@crfpadj.anofm.ro
Dominou Association	Str. Eugeniu Carada Street, no.19, Craiova	+40 753 083 123	asociatiadominou@yahoo.com

Olt

Denumire	Adresa	Telefon	Email
Interego Association	Str. Alea Independenței, no.1, parter, Slatina	+40 720 534 176	office@pactis.ro
Centre Youth Europe Faith	Serg.Dorobanțu Ctin street, no.11, etaj 1, Slatina	+40 768 485 693	centre.youth.europe@gmail.com

Teleorman

Denumire	Adresa	Telefon	Email
Asociația pentru dezvoltare și integrare Helianthus	Dunării street,Alexandria	+40 768 029 349 +40 725 919 860	asociatiahelianthus@gmail.com
Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților, Teleorman	Str. Taberei, nr.2, Turnu Măgurele	+40 247 417 291	crfpateleorman@hotmail.com

Călărași

Denumire	Adresa	Telefon	Email
Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților, Călărași	Călărași, str. Sloboziei nr. 4	+40 242 314 353	office@crfpacl.anofm.ro

Constanța

Denumire	Adresa	Telefon	Email
CENTRAS Constanța	Str. Cuza Vodă, nr.86A, Constanța	+40 241 522 012	office@centras-constant.ro
Centrul de formare profesională (ATP)	Bld. Ferdinand, nr.7, Constanța	+40 241 619 719 +40 241 619 709	
Centrul pentru formare profesională și dezvoltare regional	Bld. Mamaia, nr. 237A, Constanța	+40 241 614 090 +40 241 558 115	alina.petueu@cfpdr.eu

ANEXA 6

Universități și facultăți ale universităților centrale cu localizare în regiunea transfrontalieră

Bulgaria

Denumire	Adresa	Telefon	Email	Pagina web	Profesii propuse / specialități
Universitatea națională militară "Vasil Levski"	Veliko Tarnovo 5000, bul. „Bulgaria” №76	+359 62 618 822 +359 54 801 040	nvu@nvu.bg	http://www.nvu.bg	Specializați în domeniul militar, managementul industrial, tehnica de construcții și aviație, sisteme și tehnologii IT
Școală superioară de afaceri agricole și dezvoltarea regiunilor, filiala Veliko Tarnovo	Veliko Tarnovo 5000 str. "Nikola Gabrovski" №90	+359 62 603 938 +359 62 539 420	vuarr_vt@vuarr.com info@vuarr.com	http://www.vuarr.com	Pregătire în domeniul managementului afacerilor, finanțelor, contabilității, managementul resurselor umane, economiei turismului, economia agrară.
Universitatea de la Veliko Tarnovo "Sf. sf. Kiril și Metodi"	Veliko Tarnovo 5003, str. "T. Tarnovski" №2	+359 62 618 333 +359 62 623 670 +359 62 624 106	kskinfo@uni-vt.bg	http://www.uni-vt.bg/	Pedagogie, Filosofie, Istorie și Arheologie, Filozofie, Religie și Teologie, Sociologie, Antropologie și Științe ale Culturii, Științe Politice, Studii Sociale, Economie, Științe ale Pământului, Matematică, Informatică și Informatică
Universitatea de la Veliko Tarnovo "Sf. sf. Kiril și	Vratsa, 3000 "Uchenicheski kompleks" 1	+359 92 641 086	filial_vratza@abv.bg	http://www.uni-vt.bg/bul/?zid=38	Școala pedagogică preșcolară și primară, Pedagogie preșcolară și limbă străină, Pedagogie

Metodiy", filiala Vratsa					școlară primară și limbă străină, Pedagogie socială, Limbă și istorie bulgară, Limbă și geografie bulgară, Istorie și filozofie, Matematică și informatică
Universitatea din Ruse "Angel Kanchev"	Ruse 7017, str. „Studentska” №8	+359 82 888 465 +359 82 888 467 +359 82 888 211 +359 82 845 708	secretary@ru.acad.bg	http://www.ru.acad.bg/	Facultatea agrară și industrială Facultatea de mașini și tehnologii Electrotehnică, electronică și automatizare Facultatea de transporturi Facultatea de afaceri și management Științe naturale și educație Facultatea juridică Sănătate publică și îngrijirea sănătății
Universitatea din Ruse "Angel Kanchev", filiala Silistra	Silistra 7500, str. "Albena" №1	+359 86 821521	secretary@fs.uni-ruse.bg	https://www.uni-ruse.bg/Branches/Silistra	Profesor (limba bulgară, engleză, franceză, română), profesor (fizică și informatică), inginer auto, inginer electric
Centrul Interuniversitar Bulgar-Român	Ruse 7017, str. "Studentska" №8	+359 82 825 656 +359 82 888 627	mkornazheva@uni-ruse.bg eparvanova@uni-ruse.bg	http://www.brie.uni-ruse.bg	BRIE este o formă de cooperare între Universitatea din Rousse, Academia de Economie din București și universitățile germane, unde se desfășoară programe bilingve (engleze și germane) pentru studenții străini

Academia economică "Dimitar Tsenov"	Svishtov, str. "Emanuil Chakarov" №2	+359 631 604 91 +359 631 609 07 +359 631 604 72	acc@uni-svishtov.bg	http://www.uni-svishtov.bg/	Finanțe, asigurări și afaceri sociale, macroeconomie, contabilitate și control, control economic și comercial, statistici și analize de afaceri, marketing, management de proiect, management de afaceri, management ecologic, informatică de afaceri, relații economice internaționale, administrație publică, afaceri industriale și antreprenariat, economie, economia comerțului, economia turismului
Colegiul privat profesional Ikom Intelekt - Pleven	Montana 3400, piață Jeravitsa, №1	+359 96 300 470 +359 878 909 934	ecom_mn@abv.bg	www.montana.ecomintellect.com	Managementul afacerilor și administrație Turism Arte audio vizuale și tehnici pentru producția produselor mass-media Design Tehnică de calculatoare și tehnologii; Siguranța și protecția populației Creșterea cailor și echitație Apicultură
Universitatea de medicină - Pleven	Pleven 5800 str. "Sv. Kliment Ohridski" №1	+359 64 884 101	rector@mu-pleven.bg / medcollege-pl@mu-pleven.bg	http://www.mu-pleven.bg/index.php?lang=bg	Medicină, farmacie, reabilitare și terapie medicală, managementul sănătății

Universitatea de la Veliko Tarnovo "Sf. sf. "Kiril i Metodiy" filiala Vratsa	Vratsa 3000 "Uchenicheski kompleks" №1	+359 92 641 086	filial_vratza@abv.bg	http://www.uni-vt.bg/bul/?zid=38	Pedagogie preșcolară și primară, Pedagogie preșcolară și limbă străină, Pedagogie școlară primară și limbă străină, Pedagogie socială, Limbă și istorie bulgară, Limbă și geografie bulgară, Istorie și filozofie, Matematică și informatică
Universitatea din Ruse "Angel Kanchev", filiala or. Silistra	Silistra 7500, str. „Albena” №1	+359 86 821 521	secretary@fs.uni-ruse.bg	https://www.uni-ruse.bg/Branches/Silistra	Profesor (limba bulgară, engleză, franceză, română), profesor (fizică și informatică), inginer auto, inginer electric
Universitatea națională militară "Vasil Levski", Școala superioară aviatică G. Benkovski	Oblast Pleven, Dolna Mitropoliya	+359 64 822 079 +359 65 522 434	vlad_sim@mail.bg	http://www.nvu.bg/node/362	Echipamente și tehnologii pentru aviație, echipamente electronice, de comunicații și navigație în aviație, formare în leadership și în limbi străine, organizarea și gestionarea subdiviziunilor tactice și a armelor de aviație, inginerie electrică, automatizare și tehnologii informaționale
Colegiul tehnologic Dobrogean	Dobrich, complex rezidential "Dobrotitsa"	+359 58 604 712	dtk@mail.tu-varna.edu	http://www2.tu-varna.bg/tu-varna/index.php/zanas/fakulteti-i-kolezhi/kolezhi/dobrudzhanski-tehnologichen-kolezh	Mașini și tehnică agricolă, Mașini și tehnologie, Electronică, Echipamente de automatizare, informare și control, Repararea și exploatarea echipamentelor de transport, Repararea și

					exploatarea aparatelor mecatronice
Universitatea de la Shumen "Episkop Konstantin Preslavski", filiala Dobrich	Dobrich, complex rezidential "Dobrotitsa"	+359 58 603 209	kolejdobrich@shu.bg ; cpi@shu.bg	http://shu.bg/faculties/pk	Pedagogie în învățământul primar și tehnologia informației, pedagogia școlii primare și limba străină - engleza, pedagogia preșcolară și limba străină - engleză, informatică și tehnologia informației, protecția plantelor
Școală superioară de afaceri agricole și dezvoltarea regiunilor, filiala Ruse	Ruse, bul. „Tsar Osvoboditel” №185	+359 82 823 931 +359 82 834 341	agri_college_ruse@mail.bg	http://www.uard-ruse.bg/	Economia agriculturii, Economia turismului, Contabilitate, Managementul afacerilor, Managementul agrobusinessului, Managementul resurselor umane, Managementul sistemelor informatice, Finanțe
Universitatea de medicină - Sofia, Filiala "Prof. univ. d-r Ivan Mitev", Vratsa	Vratsa 3000, "Uchenicheski kompleks" №1	+359 92 660 156	sytrudnikMC_Vratsa@mbx.contact.bg	http://mu-sofia.bg/node/31	Specialități: "Asistență medicală", "Moașă", "Terapie prin muncă" și "Asistent medical"
Colegiul pedagogic - Pleven (Universitatea de la Veliko Tarnovo "Sf. Sf. Kiril și Metodiy")	Pleven 5800, str. „N. D. Petkov” №18	+359 64 848 042 +359 64 849 588 +359 64 840 972 +359 64 840 221 +359 878 309 024	pedcolej_pleven@abv.bg	http://priemunivt.bg/bachelor/fac-sp/pkp	Pedagogie în învățământul primar, pedagogia preșcolară și pedagogia școlii primare în limba engleză și limba engleză

România

Denumire	Adresa	Telefon	Email	Pagina web	Profesii propuse / specialități
Centrul Universitar Drobeta Turnu Severin	Str. Traian 277A, Drobeta Turnu Severin	+40 252 319 301 +40 252 311 226	cudts@cudts.ro	http://www.cudts.ro	Economie și Administrarea Afacerilor, Mecanică, Drept și Științe Sociale, Literatură, Educație Fizică și Sport
Universitatea din Craiova	Str. A. I. Cuza nr.13, Craiova	+40 251 414 398	rectorat@central.ucv.ro	http://www.ucv.ro/	Agronomie, Automatizare și Electronică, Drept, Economie și Administrarea Afacerilor, Inginerie Electrică
Universitatea de Medicină și Farmacie din Craiova	Bvd. 1 Mai, nr.66 Craiova	+40 351 443 500	dga@umfcv.ro	http://www.umfcv.ro	Medicină, medicină dentară, farmacie, moașă și personal de ajutor
Facultatea de Management, Inginerie Economică în Agricultură și Dezvoltare Rurală, filiala Slatina	Str. Strehareti, nr.150, Slatina	+40 249 435 953	contact@usamvslatina.ro	http://www.usamvslatina.ro	Management și marketing, economie, contabilitate și turism agricol
Universitatea Pitești - Filiala Slatina	Slatina, str. Basarabilor, nr. 33	+40 249 413 553	rectorat@upit.ro	https://www.upit.ro	Facultatea de Științe ale Educației, Programul de Pedagogie Primară și Preșcolară
Universitatea Bioterra, filial Alexandria	Jud. Teleorman, Alexandria	+40 247 311 727	rector@bioterra.ro	http://www.bioterra.ro/	Facultatea de Inginerie, Nutriție Publică și Agroturism și Facultatea de

					Control și Expertiză a Produselor Alimentare
Universitatea din Pitești, filiala Alexandria	Jud. Teleorman, Alexandria, str. Viitorului, nr. 78	+40 347 805 559	rectorat@upit.ro	https://www.upit.ro	Facultatea de Științe ale Educației, Programul de Pedagogie Primară și Preșcolară
Universitatea Româno-Germană	Giurgiu		office@roger-univ.ro	http://www.roger-univ.ro/	Drept și administrație și economie
Facultatea de Management, Inginerie Economica în Agricultura si Dezvoltare Rurala, filiala Calarasi	Calarasi, B-dul. Nicolae Titulescu nr.1	+40 242 332 077	gilidumitrescu@yahoo.com	http://www.managcalarasi.usamv.ro/	Economie în agricultură
Universitatea Ovidius	Bd. Mamaia, nr. 124, Alea Universității nr.1	+40 241 606 467 +40 241 480 970	senat@univ-ovidius.ro	http://www.univ-ovidius.ro	Medicină, stomatologie, farmacie, economie, informatică, teologie, științe politice, drept, construcții, mecanică etc.
Universitatea Maritimă din Constanța	Str. Mircea cel Bătrîn, Nr. 104, Constanța	+40 241 664 740	info@cmu-edu.eu	https://cmu-edu.eu	Transport maritim și fluvial, navigație, inginerie electrică, mecanică electrică, sisteme de tehnologie și telecomunicații
Universitatea „Tomis”	Constanța, Str. Petru Vulcan nr. 100	+40 241 558 700	fundatia_gaudeamus@yahoo.com	http://www.univ-tomis.ro	Administrarea afacerilor, finanțe bancare, economie de comerț, turism, servicii și managementul calității

Surse:

1. Manual privind mobilitatea locurilor de muncă, iunie 2015
2. Annual Report on intraEU Labour Mobility, UE, 2016
3. Expert.bg
4. „Emigrarea: o soluție pentru romani dezastru pentru România! Romanii sunt tot mai puțini și tot mai bătrâni” - rotalianul.com
5. „Salariile cresc, dar numărul de emigranți nu scade” - zf.ro
6. Această definiție este adoptată de Comisia Europeană, însă nu este reglementată în mod legal. Surse: European Commission (2011) ‘Mobility in Europe 2011’, p.85.
7. Institutul Național de Statistică din Bulgaria
8. Institutul Național de Statistică al României
9. Infostat
10. Eurostat
11. analizeeconomice.ro
12. Prognoza ofertei și a cererii de muncă în Bulgaria 2014-2028, Sofia, 2014 - raport
13. „Care vor fi cele mai căutate profesii în 2017 și în ce sectoare se vor face cele mai multe angajări. Candidații care au abilități de comunicare, negociere sau leadership vor fi la mare căutare” - Ziarul financiar
14. CEDEFOP (2012). Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
15. Articolul "Despre mobilitatea muncii"- HR Industry
16. Articolul "Deficit! România învecinată caută: 600 mii de constructori " - dnes.bg
17. Articolul "România suferă de" lipsa istorică "a lucrătorilor în agricultură" - expert.bg
18. Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă pentru anul 2017
19. Programe și proiecte de ocupare a forței de muncă - Ministerul Muncii și Politicii Sociale

VISA - Agenția transfrontalieră de mobilitate a muncii, eMS ROBG-147

Camera de Comerț și Industrie Bulgaro-Romana, Bulgaria, or. Ruse, strada „Voyvodova” 12-14,
tel: +359 82 507 606, e-mail: info@brcci.eu

INPC

Data publicării: Septembrie 2017

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