



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



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



СНЦ“ЕЦПБ“

---

ПРОЕКТ “BG RO MOBILITY”, № 16.4.2.113, E-MS КОД: RO BG 155

---

## АНАЛИЗ НА СЪСТОЯНИЕТО НА ПАЗАРА НА ТРУДА В трансграничния РЕГИОН БЪЛГАРИЯ-РУМЪНИЯ

Настоящият доклад от анализ на състоянието на пазара на труда се разработи в изпълнение на проект “BG RO MOBILITY”, № 16.4.2.113, eMS КОД: ROBG - 155, изпълняван по Програма „Интеррег V-A Румъния - България“ и съфинансиран от Европейския съюз, чрез Европейския фонд за регионално развитие.

Възложител: **СНЦ Европейски център в подкрепа на бизнеса**, в качеството си на водещ бенефициент по проекта.



## СЪДЪРЖАНИЕ:

I. ВЪВЕДЕНИЕ .....	4
1. Цели на проекта .....	4
2. Цел и обхват на дейността.....	4
3. Използвани съкращения .....	5
II. МЕТОДОЛОГИЯ.....	6
III. SWOT АНАЛИЗ РУМЪНИЯ/БЪЛГАРИЯ .....	8
1. SWOT АНАЛИЗ НА ОСЕМТЕ БЪЛГАРСКИ ОБЛАСТИ И СЕДЕМТЕ РУМЪНСКИ ОКРЪГА В ТРАНСГРАНИЧНИЯ РЕГИОН.....	8
Област Добрич.....	10
Област Силистра .....	14
Област Русе .....	18
Област Велико Търново.....	22
Област Плевен .....	26
Област Враца.....	31
Област Монтана .....	36
Област Видин .....	39
Окръг Констанца .....	43
Окръг Кълъраш.....	48
Окръг Гюргево .....	52
Окръг Телеорман .....	56
Окръг Олт.....	60
Окръг Долж .....	64
Окръг Мехединци .....	68
2. ОБСТОЯТЕЛСТВА, ОГРАНИЧАВАЩИ ТРАНСГРАНИЧНАТА МОБИЛНОСТ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В ПОГРАНИЧНИЯ РЕГИОНИ МЕЖДУ РУМЪНИЯ И БЪЛГАРИЯ .....	73
3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ .....	76
IV. АНАЛИЗ НА НОРМАТИВНАТА БАЗА РУМЪНИЯ/БЪЛГАРИЯ.....	77
1. ЕВРОПЕЙСКИТЕ ЗАКОНОДАТЕЛНИ РАМКИ В ОБЛАСТТА НА СВОБОДНОТО ДВИЖЕНИЕ НА РАБОТНАТА РЪКА .....	77

2. АНАЛИЗ НА БЪЛГАРСКОТО ТРУДОВО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО, КАСАЕЩО ТРАНСГРАНИЧНАТА МОБИЛНОСТ .....	97
3. АНАЛИЗ НА РУМЪНСКОТО ТРУДОВО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО, КАСАЕЩО ТРАНСГРАНИЧНАТА МОБИЛНОСТ .....	134
4. АНАЛИЗ НА РАМКОВИТЕ УСЛОВИЯ НА ТРАНСГРАНИЧНОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО В ОБЛАСТТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА, ОТ ДВЕТЕ СТРАНИ НА ГРАНИЦАТА .....	152
V. СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ МЕЖДУ БЪЛГАРСКОТО И РУМЪНСКОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО, КАСАЕЩО ПАЗАРА НА ТРУД .....	158
VI. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ПУБЛИЧНА ПОЛИТИКА КЪМ ПРАВИТЕЛСТВОТО НА БЪЛГАРИЯ	171
VII. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ПУБЛИЧНА ПОЛИТИКА КЪМ ПРАВИТЕЛСТВОТО НА РУМЪНИЯ .	182
VIII. ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ.....	195

## **I. ВЪВЕДЕНИЕ**

### **1. Цели на проекта**

Настоящият анализ е реализиран в изпълнение на проект “BG RO MOBILITY”, № 16.4.2.113, eMS КОД: ROBG - 155, изпълняван по Програма „Интеррег V-A Румъния - България“, с възложител СНЦ Европейски център в подкрепа на бизнеса, в качеството си на водещ бенефициент.

Проектът цели да се насърчи развитието на трансграничната интеграция на пазара на труда в пограничния регион България-Румъния, създавайки предпоставка за съвместното сътрудничество между бизнеса, работната сила, местните общности и управляващите на национално, регионално и местно ниво.

Чрез изпълнението на настоящия проект, бенефициентът си е поставил конкретното намерение да се насърчи трансграничната трудова мобилност, посредством провеждането на съвместни инициативи за заетост.

Очакваните резултати от изпълнението са:

- улеснен контакт между бизнеса и работната сила в трансграничния регион България-Румъния;
- повишена осведоменост на заинтересованите лица относно всички аспекти на пазара на труда;
- импортиране на публични политики в областта на трансграничната интеграция на пазара на труда.

За постигане на поставените задачи са предвидени няколко дейности, част от които е и настоящият анализ на състоянието на пазара на труда.

### **2. Цел и обхват на дейността**

Анализът на състоянието на пазара на труда в трансграничния регион България-Румъния има за цел да идентифицира настоящите пречки за осъществяването на трансгранична мобилност и да даде предложения за нейното насърчаване.

Елементите, включени в анализа са:

- Идентифициране на силните и слаби страни, възможности и заплахи, свързани с трансграничната мобилност на пазара на труда, базирайки се на резултатите от „Проучване на бизнеса и работната сила“;
- Изследване в областта на националното законодателство на двете страни България и Румъния, по отношение на трудово, социално, данъчно законодателство;
- Идентифициране на основните институции и организации, свързани с трансграничната мобилност и оказващи помощ на заинтересованите страни от нейното осъществяване;

- Сравняване на анализирани области и окръзи от трансграничния регион България-Румъния относно законодателството, свързано с реализирането на трансгранична мобилност;
- Изготвяне на предложения за публична политика, в които са отправени предложения към компетентните органи на двете страни относно насърчаването и подобряването на трансграничната интеграция на пазара на труда.

Настоящият анализ ще обхване всички осем области (Добрич, Силистра, Русе, Велико Търново, Плевен, Враца, Монтана и Видин) и седем окръга (Констанца, Кълъраш, Гюргево, Телеорман, Олт, Долж и Мехединц) от трансграничния регион България-Румъния. Както и европейското и национално законодателство на двете страни.

### 3. Използвани съкращения

БВП	Брутен вътрешен продукт
БДС	Брутна добавена стойност
ГКПП	Гранично-контролно пропускателен пункт
ЕИП	Европейско икономическо пространство
ЕС	Европейски съюз
ЖП мрежа	Железопътна мрежа
ЗГВРСНР	Закон за гарантиране на вземанията на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя
ИКТ	Информационни и комуникационни технологии
ИТ	Информационни технологии
КТ	Кодекс на труда
МСП	Малки и средни предприятия
НИРД	Научноизследователска и развойна дейност
ПЧИ	Преки чуждестранни инвестиции
ТД	Трудов договор

## II. МЕТОДОЛОГИЯ

Целта на настоящата методология е да определи рамка за осъществяване на дейностите по:

**1. Анализ на резултатите от проведеното „Проучване на бизнеса и работната сила“** и идентифициране на силни и слаби страни, възможности и заплахи на осемте български области (Добрич, Силистра, Русе, Велико Търново, Плевен, Враца, Монтана и Видин) и седемте румънски окръга (Констанца, Кълъраш, Гюргево, Телеорман, Олт, Долж и Мехединц) от трансграничния регион.

Изпълнението на анализа на резултатите преминава през следните етапи:

- Идентифициране на основните териториални, демографски, икономически и социални характеристики на всяка една от посочените области/окръзи. При изпълнението на настоящият етап се използват официални източници и национални, регионални и общински стратегически документи.
- Определяне на специфични за областта/окръга зависимости на пазара на труда. Анализът се базира на резултатите от проведеното проучване на бизнеса и работната сила на трансграничния регион България - Румъния.
- Извършване на SWOT анализ, който се изготвя като се вземат предвид положителните и отрицателни влияния на външната и вътрешна среда за всяка една област/окръг по отделно за периода 2011-2015. Обобщаване на силни и слаби страни, възможности и заплахи в таблична форма. SWOT анализът включва всички фактори, които са предпоставка или възпрепятстват трансграничната интеграция.

**2. Идентифициране и анализиране на европейската и национална рамка по отношение на трудовото законодателство в България и Румъния.** Анализ на рамковите условия за трансгранично сътрудничество в сферата на пазара на труда от двете страни - България и Румъния.

Изпълнението на дейността ще включва проследяването на особеностите при три хипотези, пречупени през призмата на законодателството в областта на пазара на труда, данъчни и социални изисквания. Проследяват се условията за наемане на работа. Идентифицират се ключовите институции и заинтересовани страни. Определят се възможни законодателни, данъчни или социални бариери. Разглежданите хипотези са:

- *Български гражданин, който иска да работи в Румъния;*
- *Румънски гражданин, който иска да работи в България;*
- *Български работодател, който иска да наеме румънски работник;*
- *Румънски работодател, който иска да наеме български работник.*

**3. Идентифициране на нормативните различия между законодателството в България и Румъния.** Изготвяне на заключения и отправяне на препоръки.

Дейността преминава през следните етапи:

- Определяне на различията в националното законодателство по отношение на социалната сигурност, данъчните закони, равнищата на заплатите и други, оказващи влияние върху трансграничната интеграция;
- Изследване на степента на трансгранична мобилност на пазара на труда в анализирания трансгранични региони и основните препятствия и бариери, които я засягат;

- Общи силни и слаби страни, възможности и възможни заплахи, свързани с трансграничната мобилност на пазара на труда в анализирания гранични региони и формулиране на конкретни предложения и препоръки.

- Идентифицираните пропуски в законодателството на двете държави, анализирани и през призмата на европейската нормативна уредба ще бъдат адресирани до правителствата на България и Румъния под формата на предложение за публична политика, разработена в рамките на следващия етап.

#### **4. Изготвяне на индивидуално предложение за публична политика, съответно към българското и румънско правителство и отговорните органи в областта на трансграничната интеграция на пазара на труда.**

Обобщават се основните засегнати въпроси в настоящия анализ. Вземат се предвид направените обобщения, отправени препоръки и пропуските в нормативната база, касаещи трансграничната мобилност. Целта е да се формулират решения, чрез избор на подходящ метод на действие, измежду различни алтернативи, чрез които да се определят настоящите и бъдещи решения. Политиката представлява план, който обхваща общите цели и включва приемливи процедури, отнесени към компетентните органи, предназначени за решаването на конкретни проблеми и попълване на пропуските в нормативната база. При разработването на предложението за публична политика, ще бъдат спазени принципите, приложими при оценка на ефективността на публични политики:

- координация - целта е да се обезпечи устойчивостта на предложените решения, като се гарантира хармонизиране в целите, мненията и становищата на управляващите органи на местно и централно ниво, отчитайки и интересите на всички заинтересовани страни;
- определяне параметрите на желаното състояние и целите на планираните действия, ориентирани към постигането на трансгранична интеграция на труда;
- последиците от теоретично проиграване на предложените решения ще бъдат оценени спрямо социалното им и икономическо въздействие върху местните общности, като основни бенефициенти на предложените решения.

Публичните политики ще бъдат предложени към правителствата на двете страни и отговорните органи за обсъждане при спазване на реда за отправяне на предложения за публични политики в двете държави, съответно:

- България - ще бъде спазена нормативната уредба, свързана с отправянето на предложения за решаване на въпроси в рамките на компетентността на административни органи, които осъществяват публичноправни функции, съдържаща се в глава VIII от Административнопроцесуалния кодекс и устройствените правилници на съответните административни органи, към които се отправя предложението. Изготвеното предложение за публична политика ще бъде изпратено до Министъра на труда и социалната политика с копие до Министър-председателя, Комисията по взаимодействието с неправителствените организации и жалбите на гражданите към Народното събрание, Омбудсмана на Република България;
- Румъния - ще бъде спазен националният регламент, касаещ процедурите по разработване, мониторинг и оценка на публични политики на централно ниво.

### III. SWOT АНАЛИЗ РУМЪНИЯ/БЪЛГАРИЯ

#### 1. SWOT АНАЛИЗ НА ОСЕМТЕ БЪЛГАРСКИ ОБЛАСТИ И СЕДЕМТЕ РУМЪНСКИ ОКРЪГА В ТРАНСГРАНИЧНИЯ РЕГИОН

Проведените към настоящия момент изследвания на специализираната литература сочат недвусмислено факта, че развитието е небалансирано, като някои региони се отличават с по-висока степен на развитие, отколкото други. Налице е подчертана тенденция в страните, които се намират в ход на развитие, както в случая с България и Румъния, активното население и фирмите да са концентрирани в определени градове, които стават икономически двигатели. Този модел съответства на *теорията на поляризираното развитие* от Франсоа Перу, теория на полюсите на растежа, където само някои икономически единици играят ролята на ядра на развитието<sup>1</sup>. Базира се на предпоставката, че растежът, поддържан в развитите зони на една страна се влива обичайно и в останалата част на страната - първо към тази, която е в непосредствена близост, постепенно и към другата.

За разлика от нея, *теорията за ендогенното развитие* на Джон Фридман слага акцента върху така нареченото развитие на основните структурни нива, върху мобилизирането на усилията за възползване от местния потенциал за развитие. Наред с всичко това, съществуват и безброй доказателства за проекти за коригиране на дисбалансите между развитите зони и тези, които са в неблагоприятно състояние, и които не са постигнали очакваните резултати.

Посочените данни в статистиката на Евростат за 2015 година, сочат че румънската икономика е специализирана по сектори на дейност с относително ниска добавена стойност, характеризиращи се с намалена производителност. По този начин, с процент от 64.3% за 2015<sup>2</sup> година, Румъния се намира на последно място сред държавите-членки по отношение на производителността на труда, като на противоположния полюс се намират Испания и Кипър - с нива над 200%.

Тази ситуация определя предпоследно място на Румъния (37.3%), измежду държавите-членки на ЕС<sup>3</sup>, преди България (41,3%), по отношение на риска от бедност и социално изключване.

По същия начин, ниското ниво на заплатите в Румъния я поставя на предпоследна позиция сред европейските страни, със средна стойност от 7200 евро на глава от населението, преди България (5700 евро на глава от населението), но на значително разстояние от лидерите на стария континент<sup>4</sup>.

Що се касае до БВП/глава от населението в окръзите на Румъния, за 2017 година (както се вижда по-долу на представената карта на Румъния), може да се забележи, че със стойност от 4779 евро окръг Телеорман се намира на последно място измежду окръзите по границата с България, като на национално ниво превъзхожда съвсем малко окръг Васлуи (4,093 евро) и Ботошани (4,304 евро). На противоположния полюс се намира окръг Констанца, със стойност от 10 246 евро,

---

<sup>1</sup> „Когато искате да спечелите конкурс, вие ще изпратите най-добрите състезатели да се състезават”. - „Доклад за глобалното развитие 2009: реконструкция на икономическата география”, Световна банка, 2009.

<sup>2</sup> В проучването на Евростат е направено позоваване на 2000 год.

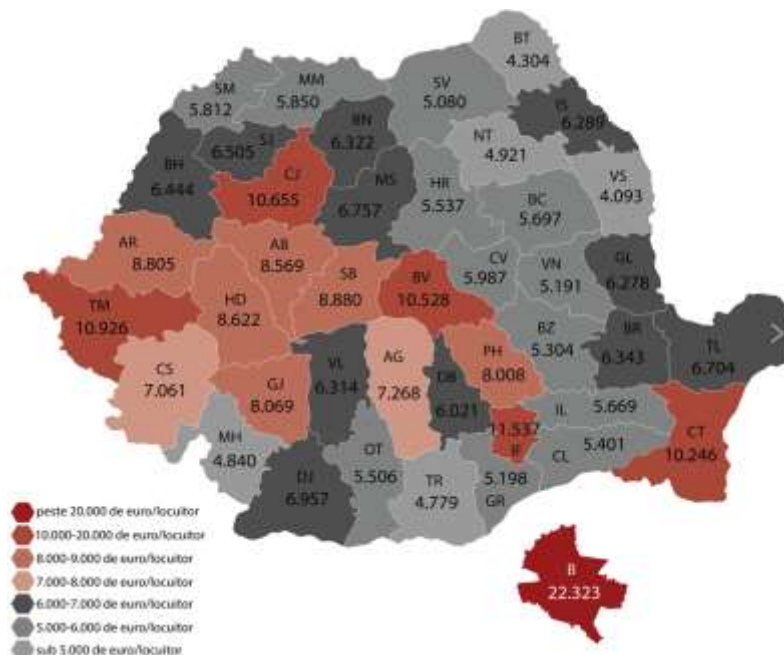
<sup>3</sup> Лидерите на ЕС са Швеция, 16% и Чешката република, с 14%.

<sup>4</sup> Люксембург с 80 500 евро на глава от населението и Швейцария с 57 100 евро на глава от населението.



като същият е сред първите най-ефективни окръзи на страната и от тази гледна точка.

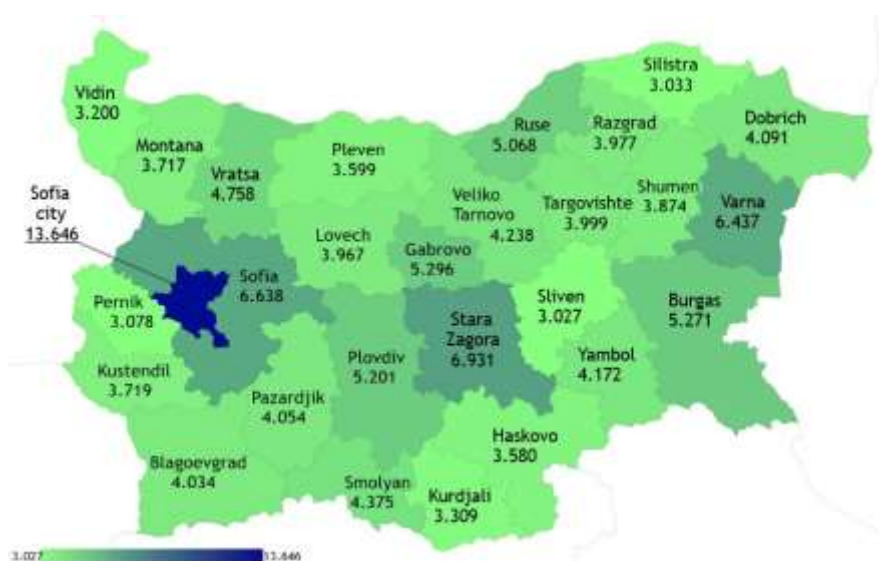
**Фигура: БВП на глава от населението по окръзи за Румъния (2017) в Евро**



*Източник: Националната комисия за прогнозиране, Румъния*

В България, по отношение на БВП, областта с най-ниски показатели на национално ниво е Сливен (3.027 евро), като непосредствено след нея се нареждат областите Силистра (3.033) и Видин (3.200), които са най-бедните области не само в България, но също така в трансграничния регион и в целия Европейски съюз. За сравнение, БВП на човек от населението в София град е с над четири пъти по-висока стойност, от тези на Видин, Силистра и Сливен.

**Фигура: БВП на човек от населението по области в България (2015) в Евро**



*Източник: Инфостат и собствени изчисления*

За прилагането на практика на ендегенната теория на развитие в седемте румънски окръзи и осемте български области от трансграничния регион, с оглед идентифицирането на главните пречки, които ограничават трансграничната мобилност на пазара на работната сила на границата между Румъния и България, анализът започва с главните икономически и социални характеристики на тези окръзи и области и спецификата на пазара на работната сила на местно ниво.

**Седемте анализирани окръга съответстват на трите макрорегиона за развитие, както следва:**

- Мехединци, Долж и Олт са част от региона за развитие на Югозападна Олтения<sup>5</sup>;
- Телеорман, Гюргево и Калараш са част от региона за развитие на Южна Мунтения<sup>6</sup>;
- Констанца е част от Югоизточния регион за развитие<sup>7</sup>.

**Осемте анализирани области съответстват на трите макрорегиона на развитие, както следва:**

- Видин, Монтана, Враца и Плевен са част от Северозападен<sup>8</sup> регион за развитие;
- Велико Търново, Русе и Силистра са част от Северен централен<sup>9</sup> регион за развитие;
- Добрич е част от Североизточен<sup>10</sup> регион за развитие.

### **Област Добрич**

Област Добрич е част от Североизточния район на България, намира се между Черно море, румънския окръг Констанца и българските области Варна и Силистра. На територията на областта функционира третото по-големина морско пристанище в България, а в близост се намират Пристанище Варна, Летище Варна и Фериботен терминал Силистра - Кълъраш.

Областта се характеризира с преобладаващ равнинен релеф, плодородни почви и благоприятни климатични условия. Карстовият характер на земната маса е предпоставка за развитието на множество свлачищни процеси, които оказват негативно влияние върху цялата инфраструктурата.

Населението към 2015 е 180 601 души, неравномерно разпределено на територията на областта, със средна гъстота, значително по-ниска от тази за страната. Естествения и механичен прираст са с отрицателни стойности поради ниската раждаемост и миграционните процеси. Населението е концентрирано в градовете, въпреки слабата урбанизация. Най-големият икономически център е гр. Добрич, който силно доминира над останалите градове, като съсредоточава голяма част от икономическия потенциал и в него живее приблизително половината от населението в областта.

Областта е известна като „Житницата на България“. Производството на зърно и зърнени култури имат установени традиции в Добрич, като постепенно се разширява разнообразието на отглежданите насаждения. Широко застъпен е и

<sup>5</sup>От Регион за развитие Ю-З Олтения също са част окръзите Горж и Валча.

<sup>6</sup>От Регион за развитие Ю-Мунтения също са част окръзите Арджеш, Прахова, Дъмбовица и Яломица.

<sup>7</sup>От Регион за развитие Ю-И също са част окръзите Браила, Бузю, Галац, Тулча и Вранча.

<sup>8</sup>От Северозападен Регион за развитие е част област Ловеч.

<sup>9</sup>От Северен Централен Регион за развитие е част област Разград и Габрово.

<sup>10</sup>От Североизточен Регион за развитие е част област Варна, Търговище и Шумен.

туризма поради наличието на обширна брегова ивица и богато културно-историческо наследство.

Най-голяма част от населението е заето в селскостопанския сектор, следван от търговия, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство и индустриалния сектор. В последните години, в съответствие с технологичния напредък в глобален мащаб, се наблюдава поетапното навлизане на нововъведения, разработване на иновативни решения, все по-голямо заместване на човешки труд, с механизирани, особено в селскостопанството. Това поражда някои промени в икономическия облик на областта, като според резултатите от проведеното “Проучване на бизнеса и работната сила в трансграничния регион”, са открити следните високотехнологични и средновисокотехнологични сектори в област Добрич, идентифицирани с потенциал за развитие, от гледна точка осигуряване на дългосрочна заетост:

- Дейности в областта на информационните технологии;
- Производство на изделия от пластмаси;
- Производство на метални изделия за строителството;
- Друго металообработване;
- Производство на машини за селското и горското стопанство

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Благоприятни климатични и природни условия за развитие на земеделие;</li> <li>• Излаз на Черно море, утвърдени черноморски туристически райони;</li> <li>• Богато природно и културно-историческо наследство;</li> <li>• Наличие на природни резервати и редица защитени природни местности;</li> <li>• Устойчива екологична среда, поради липсата на големи индустриални замърсители в областта;</li> <li>• Изцяло сухопътна граница с румънския окръг Констанца;</li> <li>• Два сухоземни гранични контролно-пропускателни пунктове при с. Дуранкулак и с. Йовково, както и морски ГКПП към пристанището на гр. Балчик;</li> <li>• На територията на област Добрич е разположено третото по големина пристанище в страната;</li> <li>• ЖП връзка между Констанца и Варна;</li> <li>• Област Добрич е свързана с Трансевропейската транспортна мрежа TEN-T чрез път E-87;</li> <li>• Отчита се увеличаване на обема на производството;</li> <li>• Отчита се увеличаване на</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие на множество свлачищни зони на територията на областта, вкл. големи урбанизирани територии;</li> <li>• Тенденция за трайно намаляване и застаряване на населението;</li> <li>• Влошаване на образователната структура на населението;</li> <li>• По-нисък дял на населението в трудоспособна възраст от средния за страната;</li> <li>• Намаляване на икономическата активност в областта;</li> <li>• Отлив на работна сила към област Варна;</li> <li>• Стойност на безработицата над средната за страната;</li> <li>• Делът на завършилите висше образование лица в трудоспособна възраст е по-нисък от средния за страната;</li> <li>• Липса на квалифицирани кадри с техническа квалификация;</li> <li>• Населението над трудоспособна възраст трайно се увеличава;</li> <li>• Тенденция за намаляване на населението под и във трудоспособна възраст;</li> <li>• Област Добрич е в страни от основните транспортни коридори „Север - Юг“ и „Изток - Запад“;</li> </ul>

<p>инвестиционната активност в област Добрич;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Традиции в производството на енергия от възобновими източници;</li> <li>• Стабилен ръст в размера на произведената продукция;</li> <li>• Развитие на НИРД в областта на земеделието;</li> <li>• Нарастваща стойност на БВП на човек от населението;</li> <li>• Развитие на иновационни дейности предимно в областта на туризма и ветроенергийните паркове;</li> <li>• Областта е на първо място в страната по използвана земеделска площ, 88% от използваната земеделска площ са обработваеми земи;</li> <li>• Най-големият производител в България на черноморски миди е позициониран в областта;</li> <li>• Наличие на професионални средни училища, предоставящи образование в различни области;</li> <li>• Наличие на висши учебни заведения в област Добрич;</li> <li>• Намаляване на процента от населението, живеещо с материални лишения;</li> <li>• Повишаване на средната годишна брутна заплата на наетите;</li> <li>• Стойност на икономическата активност над средната за страната;</li> <li>• Намаляване на безработицата;</li> <li>• Увеличаване на коефициента на заетост;</li> <li>• На територията на областта е позиционирано най-голямото предприятие в страната за производство на изделия от пластмаса;</li> <li>• Жилищен фонд с голям капацитет за дългосрочно или краткосрочно настаняване;</li> <li>• Добра осигуреност с общопрактикуващи лекари;</li> <li>• Относително ниско ниво на престъпност;</li> <li>• Ниско ниво на местните данъци и такси, касаещи интелектуалната собственост и нежилищни имоти на юридически лица;</li> <li>• Висок рейтинг на прозрачност на</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Единственият първокласен път преминава в периферията на областта;</li> <li>• Амортизирана пътна инфраструктура;</li> <li>• Гъстотата на пътната мрежа е най-ниска от всички области в Североизточния регион;</li> <li>• Силно амортизирана водопреносна мрежа;</li> <li>• По-ниска стойност на БВП на човек от населението в сравнение с този в страната;</li> <li>• Слабо ниво на урбанизация, поради липсата на развити икономически центрове;</li> <li>• Тенденция на устойчив спад в развитието на животновъдството;</li> <li>• Недостиг на ключови здравни специалисти;</li> <li>• Малка леглова база в болнични заведения;</li> <li>• Тенденция за редуциране броя на образователните единици, поради намаляване броя на учениците и недостиг на квалифицирани преподаватели;</li> <li>• Малко на брой, големи арендатори имат права за обработване на по-голяма част от земеделската земя в региона;</li> <li>• Нисък относителен дял на заетите в индустриалния сектор;</li> <li>• Неизползван потенциал за развитието на туристически услуги;</li> <li>• Ограничени финансови средства за поддържане на културно-историческото наследство.</li> </ul>
---	---

<p>местното самоуправление;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Средните добиви от единица земеделска земя са по-високи от средните за страната;</li> <li>• Цената на земеделска земя е по-висока от средната за страната;</li> <li>• Земеделския институт и традиционния Добрички панаир спомагат за научния и технологичен трансфер между областта и останалите части на страната.</li> </ul>	
<p><b>Възможности (O)</b></p>	<p><b>Заплахи (T)</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потенциал за обслужване на туристи на пристанището в Балчик;</li> <li>• Подобряване на транспортната инфраструктура;</li> <li>• Развитие на сектор сухопътен и морски транспорт;</li> <li>• Подобряване на енергийната инфраструктура, с цел повишаване ресурсната ефективност и намаляване на енергийната зависимост;</li> <li>• Възможност за икономическо сближаване между област Добрич и окръг Констанца;</li> <li>• Осигуряване на заетост в сферата на туризма за кадри със специфична квалификация;</li> <li>• Развитие на биоземеделие и животновъдство;</li> <li>• Повишаване на агротехническата култура и пазарните умения;</li> <li>• Улесняване на трансграничната мобилност, поради наличието на сухопътна граница, железопътна връзка и няколко ГКПП;</li> <li>• Създаване на нови работни места, в следствие увеличаване делът на производството в областта;</li> <li>• Осигуряване на работни места за персонал, зает с НИРД в областта на земеделието;</li> <li>• Възможности за развитие на производството на зелена енергия;</li> <li>• Развитие на хранително-вкусовата промишленост;</li> <li>• Условия за развитие на клъстери в областта на селското стопанство и туризма;</li> <li>• Използване на нови технологии и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сезонен характер на заетостта в туризма и земеделието;</li> <li>• Трудности при навлизане в селскостопанския сектор за нови арендатори;</li> <li>• Икономическо и политическо въздействие от неформални сдружения на големи арендатори;</li> <li>• Големи различия в развитието на отделни райони в областта;</li> <li>• Бавни темпове на икономически растеж;</li> <li>• Трудности за реализиране на стратегията за борба със свлачищните процеси, поради липса на средства;</li> <li>• Обезлюдяване на малките населени места;</li> <li>• Липса на инвеститорски интерес, поради влошена инфраструктурна база;</li> <li>• Увеличаване на безработицата;</li> <li>• Нарастване на социалнозависимото население;</li> <li>• Закриване на болнични заведения, поради липса на тесни специалисти;</li> <li>• Влошаване на общественото здраве;</li> <li>• Закриване на производства и изоставяне на производствени структури.</li> </ul>

<p>разработването на нови култури в земеделието;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Увеличаване степента на образованост на населението, създаване на специалисти в приоритетните области;</li> <li>• Наличието на университети създава възможност за привличане на млади хора в областта;</li> <li>• Привличане на инвеститори, поради ниските нива на местните данъци и такси;</li> <li>• Осигуряване на дългосрочна заетост в производството на изделия от каучик и пластмаси;</li> <li>• Осигуряване на дългосрочна заетост на лица с медицинско, ветеринарно и педагогическо образование;</li> <li>• Благоприятни възможности за създаване на собствен бизнес в сферата на туризма, земеделието и информационните технологии;</li> <li>• Повишаване конкурентоспособността в областта, чрез внедряването на иновации.</li> </ul>	
---	--

### Област Силистра

Силистра е единствената българска област, която има както сухопътна, така и речна граница с Румъния. На територията на областта има 5 града, като административен и стопански център е най-големият от тях - Силистра. Населението е концентрирано предимно в селата - 53.6%, като Силистра е сред областите с най-нисък дял на градското население. В последните години се наблюдава трайна тенденция за намаляване на населението, характерна за всички български области в трансграничния регион, това се дължи на отрицателния естествен прираст и миграционните процеси. Респективно средната възраст е по-висока от тази на национално ниво. Населението е диспропорционално разпределено на територията на Силистра, наблюдава се тенденция на трайно обезлюдяване на определени региони от областта и села. Негативните демографски тенденции се задълбочават.

Намаляващият брой на децата, в резултат на регресивното демографско движение, има негативен ефект върху образователната инфраструктура, тъй като води до закриване на детски градини и училища, особено в селските райони. Учениците се концентрират в град Силистра, а много от тях отпадат рано от училище, основно поради неуспешната интеграция на децата от етническите малцинства. Две са висшите учебни заведения в областта - филиали, съответно към Русенски университет „Ангел Кънчев“ и Висше училище по агробизнес и развитие на регионите в Пловдив.

Основният източник на доходи за населението в областта е работната заплата. Средната годишна работна заплата е по-ниска от тази на национално ниво,



наблюдава се тенденция за покачване, но с прекалено малък интензитет, което дава силно отражение върху стандарта за живот в Силистра. Икономическата активност в областта не е висока. Равнището на предприемачество е значително по-ниско от средното за страната. Въпреки, че броят на новосъздадените фирми се увеличава, това са предимно микропредприятия, без наети служители. Делът и броят на микро фирмите преобладава (над 91%), докато всички останали категории фирми намаляват своя брой. Това възпрепятства икономическото развитие в региона, тъй като микро фирмите не са носители на технологичен прогрес и иновации, освен това имат по-малък принос към увеличаване на заетостта. В общините Кайнарджа и Ситово всички действащи фирми са микро и малки, в останалите общини има единици действащи средни предприятия. Липсва инвестиционен интерес към областта.

Най-развит в областта е секторът на услугите, който създава 58.2% от БДС, следван от аграрния и индустриалния сектор, като най-голям дял от населението са заети в селскостопанския сектор. Основен двигател на научноизследователската и развойна дейност в областта е Опитната станция по кайсията и земеделието, част от система институти и опитни станции към Националната селскостопанска академия. Областта има традиции в индустриалния сектор, въпреки, негативната тенденция в последните години. Според проведеното проучване на бизнеса и работната сила в трансграничния регион, следните икономически дейности попадат в секторите с потенциал за развитие в областта:

- Производство на изделия от каучук;
- Производство на метални изделия за строителството;
- Производство на други метални изделия;
- Производство на излъчващи електромедицински и терапевтични апарати;
- Производство на други машини с общо предназначение.

Впечатление прави, че според резултатите от проучването, единствено в област Силистра от целия трансграничен регион, всички определени с потенциал за развитие сектори попадат в сферата на средновисокотехнологичните производства, докато високотехнологичният сектор не е представен от нито един отрасъл.

Районът е богат на природни и културно-исторически забележителности, които създават възможности за развитие на всички видове туризъм. Почти 2/3 от територията на гр. Силистра е обявена за Национален архитектурно-археологически резерват „Дуросторум-Дръстър-Силистра“, а най-голям природен резерват в областта е „Сребърна“, който с богатата си флора и фауна е привлекателен за изследователи и туристи от цял свят, и е обявен за обект на ЮНЕСКО. Въпреки това, понастоящем туризмът не е от значимите за областта икономически сектори.

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сухопътна и речна граница с Румъния;</li> <li>• Наличие на шосеен и пристанищен ГКПП Силистра-Кълъраш;</li> <li>• Две пристанища с национално значение, при Силистра и Тутракан;</li> <li>• Фериботна връзка Силистра-Кълъраш;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нисък дял на урбанизирани територии;</li> <li>• В някои селища нивото на благоустроеност и физическа среда е изключително ниско;</li> <li>• Постоянен дефицит на средства на местно ниво за поддръжка и обновяване на съществуващата инфраструктура;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Добро географско разположение, възможности за реализирането на мащабни инфраструктурни проекти;</li> <li>• Пет от общо седемте общини в областта са гранично разположени;</li> <li>• Богато биоразнообразие, 24% от територията на областта са природно защитени територии;</li> <li>• Наличие на множество културно-исторически обекти от национално значение;</li> <li>• Формирани острови по река Дунав, част от територията на областта, подходящи за отдих и туристически цели;</li> <li>• В областта няма агресивни замърсители, налбюдава се тенденция за намаляване на замърсяването;</li> <li>• Богат воден ресурс, вкл. на питейни и поливни води;</li> <li>• Добре развит агрикултурен сектор;</li> <li>• Кадрови потенциал в сферата на селското стопанство;</li> <li>• Традиции в индустриалния сектор;</li> <li>• Наличие на филиали на два от най-големите университети в страната;</li> <li>• Развитие на НИРД в селскостопанската сфера;</li> <li>• Сравнително голям дял на земеделски площи, спрямо останалите области в страната;</li> <li>• Леснодостъпна земеделска земя, уреден модел на селскостопанска дейност при основните култури;</li> <li>• Тенденция за увеличаване на делът на отраслите: селско стопанство, търговия и ремонт, строителство, хотелиерство и ресторантьорство.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лошо състояние на транспортната инфраструктура, нерационално покритие на транспортната мрежа;</li> <li>• Силно амортизирана водопреносна мрежа, причиняваща големи загуби;</li> <li>• Липса на големи градски икономически центрове;</li> <li>• Диспропорционално разпределение на населението по територията на областта;</li> <li>• Ограничено предлагане на обществени услуги;</li> <li>• Застаряване на населението и прогресивно намаляване на населението в трудоспособна възраст;</li> <li>• Увеличава се броя на населението с основно и по-ниско образование;</li> <li>• Остарял модел на образователна система, липса на практически подготвени специалисти с педагогическо образование;</li> <li>• Недостатъчен достъп до качествено образование и здравни грижи;</li> <li>• Тенденция за увеличаване броят на лицата извън работната сила;</li> <li>• Най-висок коефициент на безработица, спрямо всички области и окръзи в трансграничния регион;</li> <li>• Висок относителен дял на безработни „специалисти“ до 29 г.;</li> <li>• Над 40% от населението на областта е в риск от бедност или социално изключване;</li> <li>• Областта е на последно място в страната по показател БВП на човек от населението;</li> <li>• Малък дял на преки чуждестранни инвестиции;</li> <li>• Неоползотворени възможности за трансгранично стопанско сътрудничество;</li> <li>• Ниска икономическа активност;</li> <li>• Преобладаващ брой на микро предприятия в областта и липса на големи функциониращи предприятия и значими природни находища;</li> <li>• Ограничен капитал и капацитет на МСП в областта;</li> </ul>
--	---



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Липса на инвеститорски интерес;</li> <li>• Неразвити логистична инфраструктура (липса на индустриални зони и паркове);</li> <li>• Висока степен на зависимост от аграрния сектор;</li> <li>• Отчетено намаляване на абсолютния брой свободни работни места, без да се отчита намаление в коефициента на безработица;</li> <li>• Местните обичаи, събития и туристически продукти не се популяризират активно от общините и местните общности;</li> <li>• Ограничена леглова база, като почти целият капацитет е концентриран в община Силистра и другите общини от териториалното ядро;</li> <li>• Липса на необходимата туристическа инфраструктура и обучени кадри в сферата;</li> <li>• Неоползотворен капацитет за развитие на целогодишен туристически пакет;</li> <li>• Неефективно използване богатството на водоизточници за развитие на поливно земеделие.</li> </ul>
<b>Възможности (O)</b>	<b>Заплахи (T)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потенциал за осъществяване на трансгранично сътрудничество с румънските общини в близост до границата;</li> <li>• Изграждане на мост над р. Дунав, който да свързва Силистра и Кълъраш;</li> <li>• Развитие на биоземеделието и животновъдството;</li> <li>• Създаване на селскостопански тържища;</li> <li>• Създаване на методи за усъвършенстване и повишаване на квалификацията на специализирани кадри в сферата на туризма, селското стопанство, педагогическите науки, медицинските услуги;</li> <li>• Възможности за разработване и развитие на рентабилен устойчив туризъм;</li> <li>• Възстановяване на промишлеността и привличане на</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сезонен характер на заетостта в селското стопанство и туризма;</li> <li>• Задълбочаване на демографските проблеми, свързани с естествения и механичен прираст на населението;</li> <li>• Устойчивост на икономическата стагнация с продължителен ефект върху икономическата активност в областта;</li> <li>• Ограничени възможности за финансиране на проекти, свързани с изграждане и поддръжка на образователната и социална инфраструктура;</li> <li>• Прогресивно увеличаване броя на отпадналите от училище, поради невъзможност да се интегрират децата от етническите малцинства;</li> <li>• Влошаване на образователната структура на населението;</li> <li>• Териториални единици могат да останат без училища, поради</li> </ul>

<p>вътрешни и чуждестранни инвеститори;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие на водопреносната мрежа и пълноценно използване на естествените водоизточници в областта;</li> <li>• Развитие на хранително-вкусовата промишленост;</li> <li>• Развитие в предлагането на обществени услуги;</li> <li>• Развитие на мрежите и услугите, свързани с ИКТ;</li> <li>• Капацитет за осигуряване на дългосрочна заетост на квалифицирани кадри в сферата на туризма и медицинските услуги;</li> <li>• Капацитет за осигуряване на дългосрочна заетост на квалифицирани кадри в сферата на средновисокотехнологичните производства;</li> <li>• Увеличаване на легловата база;</li> <li>• Създаване и развитие на туристически атракции;</li> <li>• Възможности за създаване на клъстерни структури в земеделието.</li> </ul>	<p>намаляване броят на учениците;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Задълбочаване на проблемите, свързани с риска от бедност и социална изолация на групи от населението;</li> <li>• Липса на ефективни мерки за развитие на пазара на труда;</li> <li>• Отлив на млади и квалифицирани специалисти към други области и чужбина;</li> <li>• Конкурентен натиск от съседни области за привличане на публични и частни инвестиции.</li> </ul>
--	--

### Област Русе

Областта е разположена в източната част на Северна България, като р. Дунав я разделя от Гюргево и Телеорман, а благодарение на благоприятното си разположение (Русе граничи със Силистра, Разград, Търговище и Велико Търново), има широки възможности както за трансгранично, така и за вътрешно сътрудничество.

Демографските тенденции, валидни за целия трансграничен регион, са същите и в областта: отрицателен естествен и механичен прираст, застаряващо население, диспропорционалност във възрастовата структура. Наблюдава се трайно съсредоточаване на населението в градовете и обезлюдяване на селата.

Сред основните конкурентни предимства на областта е транспортната ѝ осигуреност. Два от деветте европейски транспортни коридора се пресичат на територията ѝ - № 7 Дунавска водна магистрала и № 9 Сухоземен транспортен коридор, свързващ Балтийско и Егейско море. Освен това железопътните линии Русе-Подкова и Русе- Каспичан пресичат областта, като създават връзка между река Дунав и Черно море. Връзката Русе-Гюргево е осъществена, чрез първият българо-румънски мост на р. Дунав - „Мостът на дружбата“, по който минават железопътен и автомобилен транспорт. Град Русе е много добре разположен стратегически, намира се само на 72км. от румънската столица Букурещ. Релефът е сравнително еднообразен, преобладаващо низинен и равнинно-хълмист, което е предпоставка за цялостното развитие на техническата инфраструктура и земеделието.

В национален план, икономическото състояние на областта е на сравнително ниско ниво, но спрямо останалите области в трансграничния регион, Русе се откроява с

по-добър потенциал. Най-развит в областта е секторът на услугите, следван от индустрията, със сравнително малък дял на аграрния сектор. Относителният дял на аграрния сектор в добавената стойност на икономиката в област Русе намалява, за сметка на индустриалния, който повишава относителната си тежест. За периода 2011-2015 се отчита устойчив ръст в размера на произведената продукция в областта. Най-голям е броят на заетите в сектор „Индустрия“, следван от „Преработваща промишленост“. Броят на заетите с научноизследователска и развойна дейност нараства почти двойно за изследвания период. На територията на областта функционират няколко основни индустриални зони, съсредоточени в община Русе. Тук развиват дейност някои от най-големите предприятия в България, макар основният двигател на икономиката да са МСП. „Проучването на бизнеса и работната сила в трансграничния регион“, определя следните сектори с потенциал за развитие в областта:

- Дейности в областта на информационните технологии;
- Производство на изделия от пластмаси;
- Производство на други метални изделия;
- Производството на други машини с общо предназначение;
- Производството на части и принадлежности за автомобили.

Важно е да се отбележи, че на територията на Русе функционира едно от най-големите предприятия, с повече от 1000 души персонал, производител на авиационни, артилерийски, инженерни боеприпаси и продукти, предназначени за гражданска защита. Поради това в областта се създават условия за осигуряване на работни места на специалисти, в сфери, които изискват специфични умения и квалификация.

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Добро природно-географско положение;</li> <li>• Благоприятни климатични условия за развитие на земеделието;</li> <li>• Добра транспортна осигуреност, кръстпътно положение на два европейски транспортни коридора - 7 и 9;</li> <li>• Наличието на сухопътна и жп връзка Русе - Гюргево;</li> <li>• Изградено летище на 17 км. от град Русе, в село Щръклево;</li> <li>• Установени традиции и добри практики в сферата на трансграничното сътрудничество;</li> <li>• Близост до румънската столица Букурещ, достъп до международно летище;</li> <li>• Най-голямото речно пристанище в България;</li> <li>• Равномерно развита мрежа от населени места;</li> <li>• Образователната структура на населението е благоприятна, близки до</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неблагоприятни демографски тенденции - отрицателен естествен и механичен прираст, повишаване средната възраст на населението, риск от обезлюдяване на малките населени места и др.</li> <li>• Липса на ресурси за възстановяване на летището в с. Щръклево;</li> <li>• Силна концентрация на населението в градовете;</li> <li>• Слабо развит селскостопански сектор, в сравнение с останалите области от трансграничния регион;</li> <li>• Средна заплата по-ниска от средните стойности за страната;</li> <li>• Малък дял на индустриалния сектор в икономиката на областта;</li> <li>• Липса на автомагистрала или високоскоростен път за връзка с националната пътна мрежа;</li> <li>• Амортизация на транспортната мрежа;</li> <li>• Тенденция за изключване на по-</li> </ul>

<p>средните за страната стойности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие на две висши учебни заведения в областта;</li> <li>• Концентрация на висококвалифициран ресурс и капацитет за развитие на научно-изследователска дейност;</li> <li>• Потенциал на целогодишно развитие на туризма;</li> <li>• Богато природно и културно-историческо наследство;</li> <li>• На първо място по БВП на човек от населението от всички български области в трансграничния регион;</li> <li>• Тенденция за трайно повишаване на размера на БДС в областта;</li> <li>• Стабилен ръст в размера на произведената продукция;</li> <li>• Относително висок размер на ПЧИ;</li> <li>• Наличие на обособени индустриални зони;</li> <li>• Добре развит сектор на услугите, с разнообразие в икономическите дейности;</li> <li>• Традиции в индустриалното производство;</li> <li>• Среда, благоприятстваща привличането на инвестиции, поради ниското данъчно облагане, ниски разходи за работна сила, наличие на квалифициран човешки ресурс;</li> <li>• Наличие на големи предприятия от високотехнологичните производства, осигуряващи възможности за работа и развитие на тесни специалисти;</li> <li>• Териториални предпоставки за разнообразно икономическо развитие;</li> <li>• Изградени и функциониращи индустриални паркове;</li> <li>• Тенденция за намаляване на общата безработица, безработните младежи и на продължително безработните лица (над 1 година);</li> <li>• Висок дял на новооткритите работни места, поради привличане на проектно финансиране;</li> <li>• Добре развита културна среда, с утвърден календар на културни събития, въпреки по-ниския стандарт на живот в областта;</li> </ul>	<p>възрастното население от пазара на труда, поради слаба професионална адаптивност към текущите характеристики на пазара на труд;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Слабо развита техническа инфраструктура;</li> <li>• Ограничени възможности на общинския бюджет;</li> <li>• Ниска предприемаческа активност;</li> <li>• Неоползотворени възможности за развитие на културния и алтернативен туризъм;</li> <li>• Неефективно и недостатъчно взаимодействие между бизнеса и образованието в областта;</li> <li>• Недостатъчно държавно финансиране на културното развитие в областта;</li> <li>• Неизползван потенциал за развитие на партньорството между бизнеса и публичната администрация.</li> </ul>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Увеличаване на новооткритите предприятия в сферата на информационните технологии.</li> </ul>	
<b>Възможности (O)</b>	<b>Заплахи (T)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Възможности за развитие на единен туристически пакет;</li> <li>• Възможности за развитие на целогодишни туристически услуги;</li> <li>• Възможности за развитие и разработване на летището в с. Щръклево;</li> <li>• Възможности за осигуряване на дългосрочна заетост в сферата на туризма;</li> <li>• Развитие на селското стопанство, особено с насоченост към биологичното производство;</li> <li>• Възможности за развитие на логистични услуги;</li> <li>• Развитие на разнообразни дейности, използвайки потенциала на река Дунав - транспортни услуги, хидроенергийни, туристически и в сферата на трансграничното сътрудничество;</li> <li>• Развитие на научно-изследователската и развойна дейност в областта с различна тематична насоченост;</li> <li>• Създаване на връзка между бизнеса в областта и образователната система, с цел осигуряване на приемственост;</li> <li>• Възможности за осигуряване на специалисти, със специфична квалификация, за секторите с високотехнологични производства в областта;</li> <li>• Увеличаване международното предлагане, поради добрата транспортна осигуреност, на стоките и услугите, които се произвеждат в областта;</li> <li>• Потенциал за привличане на чуждестранни инвестиции;</li> <li>• Добри условия за развитие на икономическото сътрудничество между България и Румъния, чрез създаване на съвместни МСП в региона;</li> <li>• Развитие на дейностите в сферата на информационните</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Задълбочаване на негативните демографски тенденции;</li> <li>• Обезлюдяване на по-малките населени места;</li> <li>• Продължително намаляване дела на индустриалния сектор;</li> <li>• Отклоняване на тафика през Дунав мост 2;</li> <li>• Икономическа неефективност при реализацията на трансгранични проекти или такива, финансирани със средства от ЕС;</li> <li>• Намаляване на инвеститорския интерес;</li> <li>• Недостиг на работни места за висококвалифицирани млади хора;</li> <li>• Миграция на млади хора към други области или други държави;</li> <li>• Трайно отпадане от пазара на труда на населението, неспособно да се адаптира към промените в търсенето на трудови ресурси.</li> </ul>

<p>технологии;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Осигуряване на капацитет за заетост в предприятия, от национално икономическо значение;</li> <li>• Възможности за развиване на предприемачески идеи с различна насоченост;</li> <li>• Потенциал за развитие на дейности, свързани с изкуство и култура;</li> <li>• Развитие на публично-частните партньорства;</li> <li>• Потенциал за развитие на дейности в индустриалния сектор, поради традициите в областта;</li> <li>• Осигуряване на кариерно развитие в разнообразни икономически дейности.</li> </ul>	
--	--

### **Област Велико Търново**

Велико Търново има относително централно разположение не само в трансграничния регион, а и в рамките на България. Намира се на почти равно разстояние от трите най-големи български града - София, Варна и Пловдив. Поради това, почти всички логистични фирми, опериращи на национално ниво, имат централни офиси или складови бази на територията на областта.

Трите най-големи града - Велико Търново, Горна Оряховица и Свищов са двигатели на икономическото, социално и културно развитие. Те концентрират инвестиционния интерес и квалифицираната работна сила. Характерно за населените места е наличието на селища от „пръснат тип“. Това са бивши махали и колибарски селища, с население под 100, понякога дори под 50 души, обособени в планинските райони, което поражда трудности за осигуряването им с ресурси.

Областта е известна с културно-историческото си наследство. Съществуването ѝ може да се проследи до четири епохи назад във времето. Областният център - гр. Велико Търново е с особено значение за българската национална идентичност и историческа памет. Бил е столица на Второто българско царство и символ на възстановяването и утвърждаването на Следосвобожденска България. Областта е известна и с многообразието на манастири и църкви, от различни епохи. Съгласно концепцията „Културните коридори на Югоизточна Европа“, всички исторически пътища в областта се събират при град Велико Търново.

Областта е важен образователен център, на територията ѝ функционират три висши учебни заведения, които се смятат за едни от най-добрите в страната - Великотърновски университет „Свети свети Кирил и Методий“, Национален военен университет „Васил Левски“ и Стопанската академия „Димитър Ценов“ в Свищов. Велико Търново е на първо място, сред областите в трансграничния регион по образователна структура на населението.

Много млади хора получават образованието си тук, но за съжаление малко от тях остават да живеят и работят. Областта е подвластна на негативните демографски тенденции, валидни за целия трансграничен регион - отрицателен естествен и

механичен прираст, обезлюдяване на малките населени места, повишаване на средната възраст.

Характеристиките на пазара на труда се определят от влошената демографска ситуация и от тенденцията за ръст в производството и инвестиционния интерес в областта. Коефициентът на икономическа активност и заетост на лицата в трудоспособна възраст, непрекъснато се повишава, безработицата намалява, като показателите са по-благоприятни, дори от тези на национално ниво. Средната работна заплата бележи устойчив ръст, но въпреки това остава по-ниска от средната за страна.

Броят на заетите в селскостопанския сектор преобладава, следван от търговия, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство и преработващата промишленост. Важно е да се отбележи, че по отношение на научно-изследователската и развойна дейност, областта бележи устойчив ръст в разходите и заетите с НИРД.

Някои от най-големите български фирми, развиват дейност във Велико Търново, сред тях в сектора на производството на въоръжение и боеприпаси, производството на изделия от пластмаси, предприятия от хранително-вкусовата промишленост. Съгласно резултатите от „Проучването на бизнеса и работната сила в трансграничния регион“, следните високотехнологични и средновисокотехнологични имат потенциал за развитие в региона:

- Дейности в областта на информационните технологии;
- Производството на изделия от пластмаси;
- Производството на метални изделия за строителството;
- Друго металообработване;
- Производството на други машини с общо предназначение.

Леката промишленост също е добре застъпена, особено по отношение на хранително-вкусовата, текстилната, производството на хартии, производството на алкохолни напитки и други. Разнообразието от икономически дейности, създаващи възможности за осигуряване на заетост във Велико Търново, е голямо.

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Добро природно-географско разположение;</li> <li>• Добро качество на околната среда;</li> <li>• Значително наличие на водни ресурси - повърхностни, минерални, карстови и подпочвени, благоприятстващи развитието на туризма и земеделието;</li> <li>• Добра транспортна осигуреност: два Пан-европейски транспортни коридори - 7 и 9;</li> <li>• Изградено летище в Горна Оряховица;</li> <li>• Наличие на жп гара Горна Оряховица, свързваща жп линии №4, №2 и международните направления София-Букурещ-Москва и Истанбул-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неблагоприятни демографски тенденции - повишаване на средната възраст; обезлюдяване на малки населени места; устойчиво намаляване на населението, поради отрицателните стойности на естествения и механичен прираст;</li> <li>• Концентрация на свлачищни и срутищни зони в областта;</li> <li>• Наличие на зони с риск от наводнения;</li> <li>• Амортизиране на пътната инфраструктура;</li> <li>• Липса на автомагистрала или високоскоростни пътища в областта;</li> <li>• Остаряла и амортизирана жп инфраструктура;</li> <li>• Липса на добре функционираща</li> </ul>

<p>Букурещ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Модернизирано пристанище в Свищов;</li> <li>• Наличие на нерудни изкопаеми;</li> <li>• Изключително богато културно-историческо наследство;</li> <li>• Идентифицирани исторически пътища, от концепцията Културните коридори на Югоизточна Европа;</li> <li>• Наличие на няколко икономически центъра в областта, имащи принос към общото икономическо развитие - Велико Търново, Горна Оряховица, Свищов;</li> <li>• Образователната структура на населението е сравнима с тази на национално ниво и най-благоприятна, от всички български области в трансграничния регион;</li> <li>• На територията на областта има три висши учебни заведения, с различна насоченост, които са сред най-добрите в страната и предоставят голямо разнообразие от специалности;</li> <li>• Наличие на професионални и профилирани училища, които подготвят кадри в различни отрасли на социално-икономическата сфера;</li> <li>• Тенденция за устойчив ръст на произведената продукция в областта, успоредно с обема на производството и БДС;</li> <li>• Засилена инвестиционна активност и тенденция за нарастване на чуждестранните инвестиции;</li> <li>• Устойчив ръст в коефициентът на икономическа активност и заетост на лицата в трудоспособна възраст;</li> <li>• Трайно намаляване на безработицата, с темпове по-благоприятни от тези на национално ниво;</li> <li>• Устойчив ръст на средната работна заплата в областта;</li> <li>• Увеличаване броя на заетите и разходите за научно-изследователска и развойна дейност;</li> <li>• Развитие на НИРД в областта на националната сигурност, отбраната и военното дело;</li> <li>• Развитие на НИРД в областта на</li> </ul>	<p>канализационна мрежа за битови и промишлени нужди;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Близко 50% от населените места в областта са от типа „малолюдни“ (до 200 жители);</li> <li>• Средна заплата, по-ниска от средната за страната;</li> <li>• Недостиг на финансови ресурси за проучване на културното наследство; Неизползвани възможности в сферата на туризма;</li> <li>• Липса на иновативност в представянето и предлагането на туристически продукти;</li> <li>• Липса на общи проекти между отделните общини в областта, по отношение развитието на туризма;</li> <li>• Фокусиран туристически интерес към ключови дестинации, пренебрегване на по-малко познати;</li> <li>• Остаряваща техническа база в голяма част от туристическите обекти, съществуващи от времето на социализма;</li> <li>• Малък дял на средните и големи предприятия в икономиката на областта;</li> <li>• Концентрация на нискообразовани и неграмотни хора, в малките населени места.</li> </ul>
--	--



<p>земеделieto;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Добре развит аграрен сектор, с превес на растениевъдството;</li> <li>• Областта е на второ място в страната (след София) по концентрация на средновисокотехнологичните производства и пазарни услуги;</li> <li>• Установени традиции в сферата на земеделието;</li> <li>• Утвърдени традиции в сферата на туризма, важен отрасъл на икономиката в областта, не е със сезонен характер;</li> <li>• Добре развит ловен туризъм в областта;</li> <li>• Добре развита леглова база, близо половината от всички легла в местата за подслон в Северния Централен регион, са концентрирани в областта;</li> <li>• Наличие на програма за развитие на устойчив туризъм в областта;</li> <li>• Концентрация на разнообразни икономически дейности в Горна Оряховица, Велико Търново, Свищов и Лясковец;</li> <li>• Силно развиваща се хранително-вкусова промишленост;</li> <li>• Наличие на оръжеен завод в Лясковец;</li> <li>• Обособени индустриални зони във Велико Търново, Горна Оряховица, Свищов, Лясковец и Стражица.</li> </ul>	
<b>Възможности (О)</b>	<b>Заплахи (Т)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Цялостно изграждане на АМ „Хемус“, свързваща София и Варна, през Велико Търново;</li> <li>• Възможности за произвеждане на електрическа енергия от възобновяеми източници - водата и слънцето;</li> <li>• Разширяване и възобновяване на летището в Горна Оряховица, с цел обслужване на редовни линии на пътнически и товарни полети;</li> <li>• Комбиниране на международни превози, поради наличието на жп гара и летище в Горна Оряховица, както и пристанището в Свищов;</li> <li>• Възможности за развиване на биоземеделие;</li> <li>• Потенциал за увеличение делът на животновъдството;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обезлюдяване на цели региони в планинските местности;</li> <li>• Струпване на населението в поголемите градове и икономически центрове в областта;</li> <li>• Задълбочаване на демографската криза;</li> <li>• Рискове от непредвидени инциденти в жилищни зони, поради особеностите на терена - наводнения, срутвания, свлачища;</li> <li>• Забавяне / изоставяне на проекта за цялостно изграждане на АМ „Хемус“, поради липса на средства или др. причини, свързани с управлението;</li> <li>• Влошаване на жп мрежа;</li> <li>• Невъзможност за осигуряване на работни места на студентите, получили</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Възможности за поощряване на трансграничното сътрудничество в региона на Свищов, поради излаза на р. Дунав;</li> <li>• Създаване на завършен туристически продукт, който да обединява отделни елементи в областта, групирани по два признака: принадлежност към тема и разположение на общ път;</li> <li>• Сътрудничество между общините за общо управление на културното наследство в областта;</li> <li>• Популяризиране на историческите, културни и природни богатства, чрез иновативни технически средства;</li> <li>• Осигуряване на целогодишна заетост в туризма;</li> <li>• Осигуряване на работни места в сферата на леката промишленост;</li> <li>• Добри условия за развитие на собствен бизнес, особено в сферата на информационните технологии;</li> <li>• Възможности за осигуряване на заетост в разнообразни икономически сфери;</li> <li>• Осигуряване на заетост в сферата на НИРД;</li> <li>• Наличие на кадри с разнообразна квалификация в областта.</li> </ul>	<p>образованието си в областта, отлив към други области или държави;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Влошаване на образователната структура на населението и качеството на предлаганото образование в областта;</li> <li>• Отлив на студенти към университети в по-големите градове в страната - Пловдив, София, Варна;</li> <li>• Ограничен финансов ресурс за вложения в села и малки общини;</li> <li>• Влошаване стандарта на живот в областта;</li> <li>• Остаряване на легловата база;</li> <li>• Разрушаване и загуба на автентичност на културни ценности, поради липсата на средства за поддръжка;</li> <li>• Неефективно управление на културното наследство и културния живот.</li> </ul>
--	---

### **Област Плевен**

Област Плевен е разположена в централната част на северна България и е в състава на Североизточен регион за планиране. Граничи с българските области Враца, Ловеч и Велико Търново, а река Дунав я разделя от румънските окръзи Олт и Телеорман. През областта преминават важни транспортни връзки. На поречието на реката са разположени четири малки пристанища, като в гр. Никопол има фериботна връзка с Турну Мъгуреле, Румъния. В гр. Долна Митрополия има летищна база, която се използва за обучение на летци.

Релефът на област Плевен е равнинно-хълмист, с характерните за Дунавската равнина плодородни почви и голям дял на земеделските земи. Наличието на големи водоизточници допринася за развитието на аграрния сектор. А благодарение на включването на Предбалкана в областта, разнообразява предимно равнинния релеф с Плевенските височини.

Областта е известна с културно-историческите си забележителности, които привличат много туристи. Въпреки това, областта не е сред първите в страната по брой туристи, което може би се дължи на целенасочена стратегия за популяризиране на туристическите обекти.

Населението на областта наброява 251 986, живеещо предимно в градовете. Наблюдава се трайна тенденция на обезлюдяване на населените места, като в крайдунавските част на областта демографските проблеми са по-засилени в сравнение с южната и част.

В област Плевен се намират единствените за Северозападния регион висши учебни заведения - Медицински университет - Плевен и факултет „Авиационен“ към Национален военен университет „Васил Левски“. В образователната структура на областта са включени и два държавни и един частен колеж, при които се наблюдава устойчиво увеличение на броя на студентите.

В икономическо отношение най-развит е секторът на услугите, следван от индустрията и аграрния сектор, съответно по принос към БДС и брой на заетите.

Във вторичния сектор, най-добре застъпена е шивашката и текстилна промишленост. Тя създава в областта над 4500 работни места, сумирани само в средни и големи предприятия, от които най-големи работодатели са Мизия -96 АД и Димитров ООД, осигуряващи над 1000 работни места всяко.

Големи предприятия има и в секторите строителство, производство на растителни и животински масла, производство на тютюн, производство на други метални изделия, производство и търговия на машини, от които се отличават като най-многобройни организации като Олива АД, Булгартабак ЕАД Плевен, Сартен България ООД, Илинден ЕООД и Палфингер Продукционистехник България ЕООД.

Традиционно в областта се създава трайна заетост в сектора на здраеопазването, благодарение на завършващите студенти от Медицинския университет и Медицинския колеж в гр. Плевен и наличието на много лечебни заведения.

Област Плевен е и единствената в трансграничния регион, в която секторът на Научноизследователката и развойна дейност е силно застъпен, като на територията и осъществяват дейност няколко института, микро и малки предприятия, заети с НИРД в селскостопанските науки. Най-голям работодател, зает с НИРД в областта се явява Националният институт по метрология и хидрология, с осигуряване на над двеста работни места.

Съгласно резултатите от проучването на бизнеса и работната сила, в област Плевен сектори с потенциал за развитие са и производствените секторите на метални изделия за строителството и изделия от пластмаса.

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Благоприятно транспортно положение, осигуряващо възможност за връзки с всички райони на страната и Румъния;</li> <li>• Висока гъстота на пътната мрежа.</li> <li>• През територията на областта преминава транспортен коридор от международно значение - № 7 (Рейн-Майн-Дунав) и първокласен път от национално значение (Русе - София);</li> <li>• Значими културни и исторически забележителности, някои от които са</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тенденция на трайно намаляване на населението;</li> <li>• Застаряване на населението;</li> <li>• Отлив на населението в големите градове на страната и чужбина;</li> <li>• Засилени процеси на миграция на млади висококвалифицирани специалисти;</li> <li>• Нисък жизнен стандарт;</li> <li>• Липса на инвеститорски интерес;</li> <li>• Спад на броя на студентите през 2015, спрямо 2014;</li> </ul>

<p>включени в стоте национални туристически обекта;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Благоприятни условия за развитие на земеделие и животновъдство;</li> <li>• Биологично разнообразие и плодородни почви;</li> <li>• Механично разрушаване на почвата в приемливи степени;</li> <li>• Добро управление на социалната инфраструктура и осъществяване на проекти с обществен интерес;</li> <li>• Увеличение на инвестициите в зърнопроизводството и лозарството;</li> <li>• Наличие на висши учебни заведения;</li> <li>• Наличие на здравни специалисти, с доказани качества;</li> <li>• Голяма сградна и легова здравна база;</li> <li>• Първо място по брой на организации, предлагащи услуги в областта на хуманното здравеопазване и социална работа;</li> <li>• Наличие на голям брой средни и големи предприятия в различни области на икономиката;</li> <li>• Традиции в шивашката и текстилна промишленост;</li> <li>• Наличие на пречиствателни станции в големите градове;</li> <li>• Наличие на условия за модернизиране на земеделието;</li> <li>• Висок процент на населението, заето с НИРД;</li> <li>• Наличие на изследователски центрове, осъществяващи иновации и научноизследователска дейност;</li> <li>• Наличие на летище за учебни цели;</li> <li>• Наличие на фериботен комплекс;</li> <li>• Наличие на сграден фонд от закрити военни формирования;</li> <li>• Голям брой предприятия в сектор „Селско, горско и рибно стопанство“, като областта се нарежда на второ място в трансграничния регион след „Житницата на България“ - област Добрич;</li> <li>• Голям брой фирми, опериращи в сектор „Транспорт, складиране и пощи“ като някои от тях осигуряват над</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Голям брой на безработните младежи;</li> <li>• Нестабилност на пазара на труда;</li> <li>• Наличие на екологични проблеми в големите градове в областта;</li> <li>• Недостатъчна осигуреност на всички населени места с питейна вода;</li> <li>• Лошо качество на водата в някои от общините;</li> <li>• Недоброуправление на преноса на питейна вода;</li> <li>• Липса на канализационна мрежа в някои от населените места;</li> <li>• Липса на пречиствателни станции в някои от средноголемите населени места;</li> <li>• Недобро управление на отпадъците - липсват изградни депа за отпадъци в част от населените места;</li> <li>• Липса на технологичен напредък в някои от секторите на икономиката;</li> <li>• Влошена конкурентоспособност на предприятия в областта;</li> <li>• Висок дял на ранно отпадналите от образователната система ученици, предимно с малцинствен произход;</li> <li>• Не добро развитие на животновъдството;</li> <li>• Лошо състояние на хидромелиоративната инфраструктура;</li> <li>• Недостатъчно използване на природни ресурси за производство на енергия;</li> <li>• Нестабилност на структурите в аграрния сектор;</li> <li>• Еднообразие в отглежданите аграрни култури. Наблюдава се силно доминиране на зърнопроизводството, следвано от отглеждането на маслодайни култури;</li> <li>• Недобро управление на туристическата дейност. Недостиг на места за настаняване и липса на информационни услуги в областта на туризма в някои общини.</li> <li>• Влошено качество на пътната инфраструктура;</li> <li>• Липса на политики стимулиращи предприемчивостта и социалната креативност на младите хора;</li> <li>• Ниски стойности на БВП на човек</li> </ul>
--	--

<p>100 работни места;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Най-развитата област в Северозападен регион;</li> <li>• Стабилно повишение на brutния вътрешен продукт на човек от населението;</li> <li>• Увеличение на brutната добавена стойност;</li> <li>• Сравнително висок процент на населението под трудоспособна възраст, доближаващ се до този в страната;</li> <li>• Висок относителен дял на населението с висше образование, като областта се подрежда на второ място сред трансграничните области в България;</li> <li>• Увеличаване на броя на студентите, обучаващи се в колежи;</li> <li>• Ръст в заетостта през 2015 спрямо 2014;</li> <li>• Спад на броя на лицата извън работна сила;</li> <li>• Повишаване на коефициента на икономическа активност;</li> <li>• Нисък относителен дял на заетите с придобито основно и по-ниско образование;</li> <li>• Намаляващ брой на безработните младежи;</li> <li>• Увеличаване на свободните работни места, заявени в бюрата по труда;</li> <li>• Нарастваща средна brutна работна заплата;</li> <li>• Благоприятна околна среда, със значителна чистота на въздуха и водите.</li> </ul>	<p>от населението в сравнение със страната.</p>
<p><b>Възможности (О)</b></p>	<p><b>Заплахи (Т)</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Възможности за финансиране на благоустройствени проекти чрез оперативни програми;</li> <li>• Стимулиране на населението за повишаване на естествения прираст и намаляване на миграционните процеси чрез материални, финансови и социални мерки;</li> <li>• Подобряване на инфраструктурата в областта;</li> <li>• Развитие на туризма, предлагане</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Трайно установяване на демографски проблеми като намаляване на населението, застаряване, нисък естествен прираст и отрицателни стойности на миграция;</li> <li>• Обезлюдяване на малки населени места;</li> <li>• Настаняване на малцинствено население в обезлюдените села и не добрата му интеграция;</li> <li>• Струпване на населението в по-</li> </ul>

<p>на единна туристическа услуга, популяризиране на туристически обекти, подобряване на туристическата база;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие на нови туристически услуги - еко, приключенски, круизен, риболовен и други видове туризъм;</li> <li>• Установяване на целенасочено сътрудничество с Румъния за управление на околната среда;</li> <li>• Развитие на трансграничното сътрудничество с Румъния;</li> <li>• Използване на сградния фонд от закрити военни формирования за други цели, например изграждане на музей с бойни експонати;</li> <li>• Развитие на риболовната дейност;</li> <li>• Развитие на биоземеделие;</li> <li>• Разнообразяване на отглежданите култури;</li> <li>• Подобряване на условията за развитие на животновъдството;</li> <li>• Усвояване на пустеещите земи за неземеделски цели;</li> <li>• Привличане на инвеститори;</li> <li>• Подобряване на технологичната инфраструктура;</li> <li>• Усвояване на европейски средства за подобряване на конкурентоспособността на предприятията;</li> <li>• Създаване на вертикални клъстерни структури в аграрния сектор и хранително-вкусовата промишленост;</li> <li>• Модернизиране и разширяване на фериботния комплекс в гр. Никопол;</li> <li>• Повишаване на енергийната ефективност на жилищни и обществени сгради;</li> <li>• Привличане на университети или изграждане на такива в различни от съществуващите области;</li> <li>• Привличане на млади хора, обучаващи се във висшите учебни заведения;</li> <li>• Предоставяне на консултации и помощ в областта на предприемачеството;</li> <li>• Подобряване на условията за развитие на НИРД;</li> </ul>	<p>големите населени места;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Риск от природни бедствия;</li> <li>• Неефективно използване на средства, получени за финансиране на проекти от оперативните програми;</li> <li>• Повишаване на престъпността;</li> <li>• Липса на средства за подобряване на инфраструктурата;</li> <li>• Недостиг на финансови ресурси за отговор на внедрените европейски стандарти в производството;</li> <li>• Увеличаване на безработицата;</li> <li>• Увеличаване на необразованото население;</li> <li>• Развитие на монополистични структури в земеделието;</li> <li>• Лошо управление на природни и културно-исторически забележителности;</li> <li>• Оттегляне на малкото чужди инвеститори;</li> <li>• Закриване на предприятия, осигуряващи много работни места;</li> <li>• Липса на кадри в шивашката промишленост;</li> <li>• Закриване на училища в обезлюдени райони;</li> <li>• Липса на изследователи и друг персонал за НИРД.</li> </ul>
--	---

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Установяване на ниски местни данъци и такси за стимулиране на бизнеса;</li> <li>• Изграждането на втора атомна електроцентрала в България на остров Белене.</li> </ul> |  |
|---|--|

## Област Враца

Област Враца е разположена в северозападна България и е част от Североизточния регион за планиране. Намира се между българските области Монтана, София, Ловеч, Плевен, изброени от запад на изток, и река Дунав я дели от румънските окръзи Долж и Олт. Преминаването на реката се осъществява чрез ферибот към фериботен комплекс в гр. Оряхово. През областта преминават важни международни транспортни коридори, които прекосяват и областите Видин и Монтана. В област Враца осъществява дейност и единствената работеща АЕЦ в България - АЕЦ Козлудуй. Близостта на областта със столицата пък оказва едновременно положително и отрицателно влияние, които са разгледани по долу в SWOT анализа.

Релефът на областта е разнообразен като по поречието на реката е равнинен, с плодородни почви, на север преминава в хълмист, а на юг - планински, включващ Врачанската планина. Климатът е умерено континентален с ясно изразено горещо лято и студена зима.

Териториалното развитие на селищната мрежа не е високо урбанизирано. Градовете са осем на брой, средни по големина. Селата в областта наброяват 115. Основните икономически значими градове са Враца, който е и областен център, Мездра, Козлудуй, Бяла Слатина и Оряхово.

Населението наброява 172 007 души, почти равномерно разпределно между градовете и селата, но предпочитано място за живеене остават по-големите градове. Гъстотата на населението в областта е значително по-висока от средната за Северозападния регион, но въпреки това по-ниска от средната за страната.

Туристическия интерес към областта е голям, поради наличието на множество природни, културни и исторически забележителности, като шест от стоте национални туристически обекта се намират именно тук. Планинския релеф позволява развитието на приключенски туризъм, алпинизъм и спускания с парашути и делта и парапланеризъм.

В икономическо отношение най-развит е сектор „Индустрия“, с близо половината от създаваната брутна добавена стойност за областта. Веднага след него се подрежда и секторът на услугите, а съвсем малък дял се наблюдава при аграрния сектор. Благодарение на конкурентните предимства на земеделската земя и високият дял на средната използвана земеделска площ, могат да се реализират целенасочени политики за развитие на земеделието в областта. В сектор индустрия е добре застъпено производството на машини със специално предназначение, като две от най-големите предприятия в областта създават близо 300 работни места. От особено икономическо значение е наличието на единствената за България атомна електрическа централа в гр. Козлудуй, която осигурява работни места за над 3500 работници и произвеждаща над 30% от енергията в страната. За поддържането на електроцентрала са създадени



няколко средни и големи предприятия като „Енергоремонт-Козлодуй“ ЕООД и „Интерприборсервиз“ ООД, които създават работни места за близо 350 души.

В област Враца има традиции в производството на уреди за измерване и изпитване, като едно от предприятията, осъществяващи дейност в тази област осигурява над 100 работни места и е член на Клъстер Мехатроника и автоматизация.

От 1964 в гр. Мездра е изградена пивоварна „Леденика“, създаваща работни места за над 100 души.

На територията на областта осъществяват дейност няколко клъстера и единствената за страната опитна станция за бубарство.

Другите сектори с потенциал за развитие изведени в резултатите от изготвеното проучване на бизнеса и работната сила в трансграничния регион са „Дейности в областта на информационните технологии“, „Производство на изделия от пластмаси“, „Производство на метални изделия за строителството“ и „Друго металообработване“.

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ключово местоположение;</li> <li>• Близост до столицата;</li> <li>• Наличие на транспортни връзки с национално и международно значение;</li> <li>• Възможност за използване на различни видове транспорт за достъп до други страни - речен, шосеен, железопътен;</li> <li>• Наличие на множество и разнообразни културно-исторически и природни забележителности;</li> <li>• Традиции в предлагането на туристически услуги;</li> <li>• Благоприятна околна среда;</li> <li>• Добро усвояване на средства от оперативни програми;</li> <li>• Висок процент на използваемата земеделска площ;</li> <li>• Висок дял на водните ресурси;</li> <li>• Биологично разнообразие;</li> <li>• Наличие на единствената атомна електроцентрала в България;</li> <li>• Добив на зелена енергия - изградени водни и фотоволтаични електроцентрали;</li> <li>• Наличие на фериботен комплекс в гр. Оряхово;</li> <li>• Достатъчно голям сграден и промишлен фонд;</li> <li>• Висок дял на сектор индустрия в реализираната произведена продукция на областта;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тенденция за намаляване на населението;</li> <li>• Отрицателен естествен и механичен прираст;</li> <li>• Тенденция за увеличаване на безработицата;</li> <li>• Устойчиво намаление на населението в градовете, дължащо се на демографските проблеми;</li> <li>• Тенденция на намаляване на населението под и във трудоспособна възраст;</li> <li>• Устойчиво намаляване на заетите лица и нисък коефициент на заетост в сравнение с останалите области в трансграничния регион;</li> <li>• Наблюдава се тенденция за намаляване на броя на наетите лица;</li> <li>• Отлив на работна ръка към столицата;</li> <li>• Липса технически специалисти;</li> <li>• Липса на здравни специалисти в по-малките населени места;</li> <li>• Ниски доходи на населението в сравнение с тези в страната;</li> <li>• Нисък стандарт на живот;</li> <li>• Висок процент на населението, живеещо в бедност;</li> <li>• Малко на брой малки и средни предприятия в областта в сравнение със средните стойности за страната;</li> <li>• Недостатъчни ресурси за</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие на нерудни полезни изкопаеми - варовик;</li> <li>• Традиции в производството на строителни материали - цимент, инертни материали/трошен камък, чакъл, пясък и бетон;</li> <li>• Развити текстилна и шивашка промишленост;</li> <li>• Традиции в пивоварството - пивоварна „Леденика“.</li> <li>• Подходящи условия за развитие на биоземеделия;</li> <li>• Наличие на единственият в страна научно изследователски център по бубарство;</li> <li>• Ръст на разходите за научно изследователска дейност;</li> <li>• Увеличаване на броя на заетите с НИРД;</li> <li>• Реализиране на иновационна политика в областта на добивната и преработващата промишленост;</li> <li>• Ръст на средната годишна брутна работна заплата, като стойностите са най-високи за българските области в трансграничния регион и се доближават до тези в страната;</li> <li>• Тенденция за намаляване на регистрираните безработни младежи в бюрата по труда;</li> <li>• Най-високи стойности за разходи за придобиване на ДМА в сравнение с българските области от трансграничния регион;</li> <li>• Наличие на клъстерни структури и членство на фирми от областта в такива - Текстилен клъстер „Коприна“; „Клийнтех България“, „Клъстер на кабелни оператори Сим Нет“ и членство в „Национален охлювен клъстер“, „Клъстер за публично частно партньорство“; „Мехатроника и автоматизация“, „Финансова група SIS“ и други;</li> <li>• Създаден регистър на 200 - те най-развити големи фирми в България и Румъния по проект с партньори Търговско-промишлена палата Враца и Федерация на работодателите в Олтения и възможност за осъществяване на партньорски</li> </ul>	<p>реализиране на НИРД;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Амортизирана и остаряла технологична база;</li> <li>• Невъзможност за справяне с конкурентния натиск в производствения сектор;</li> <li>• Ясно изразена икономическа зависимост от най-голямото предприятие в областта - АЕЦ Козлодуй;</li> <li>• Недостатъчно инвестиции за развитие на туристическата инфраструктура;</li> <li>• Липса на окрупняване на земеделските производители и работещо тържище;</li> <li>• Лоша пътна инфраструктура;</li> <li>• Недостатъчна изградена канализационна мрежа;</li> <li>• Липса на пречиствателни станции в някои населени места;</li> <li>• Лоша организация на преноса на питейна вода;</li> <li>• Липса на висше учебно заведение;</li> <li>• Наличие на големи различия в селищата по отношение на пазар на труда, доходи, стандарт и други;</li> <li>• Липса средства за изграждане на допълнителни места за отдих и спорт в населените места и модернизиране на съществуващите;</li> <li>• Липса на средства за благоустройствени проекти;</li> <li>• Лош достъп до извънболнична помощ на малките населени места;</li> <li>• Липса и затруднен достъп до училища в малки населени места;</li> <li>• Липса на достъп до интернет в малки населени места;</li> <li>• Замърсени водоизточници и неподдържане на коритата им;</li> <li>• Замърсяване на земите от добивната промишленост;</li> <li>• Намаляване на чуждестранните инвестиции и липса на нови производства;</li> <li>• Неустойчиво увеличение на показатели като БВП, БВП на човек, БДС, разходи за закупуване на ДМА.</li> </ul>
---	---

<p>контакти;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие на няколко средни и големи предприятия, осигуряващи голям брой работни места;</li> <li>• Увеличаване на броя на работните места, регистрирани в бюрата по труда;</li> <li>• Ниски разходи за предприемаческа активност;</li> <li>• Високи стойности на БВП на човек в сравнение с останалите български области в трансграничния регион;</li> <li>• Обезпеченост на болничната помощ с лечебни заведения;</li> <li>• Развита образователна мрежа;</li> <li>• Добре организирано социално подпомагане и социални дейности;</li> <li>• Наличие на филиали на висши учебни заведения - ВТУ „Св. Св. Кирил и Методий“ и Медицински университет - София;</li> <li>• Тенденция за увеличаване на броя на студентите;</li> <li>• Наличие на единствено в страната подземно газохранилище в Чирен;</li> <li>• Промислено газифициране на големите градове;</li> <li>• Наличие на разнообразни спортни клубове и развита спортна база.</li> </ul>	
<b>Възможности (О)</b>	<b>Заплахи (Т)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие на туризма - традиционен, еко, приключенски, ловен, риболовен и други;</li> <li>• Предлагање на единна интегрирана туристическа услуга;</li> <li>• Модернизиране на туристическите обекти и прилежащата им инфраструктура;</li> <li>• Създаване на бранд в областта на туризма;</li> <li>• Изграждане на мост на Оряхово до Румъния;</li> <li>• Подобряване на канализационната мрежа;</li> <li>• Модернизиране и подобряване на транспортната инфраструктура;</li> <li>• Възможност за достъп до газификация от всички населени места,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Засилване на демографските проблеми;</li> <li>• Трайно обезлюдяване на населени места;</li> <li>• Невъзможност за увеличаване на енергийната мощност на АЕЦ Козлудий, поради политически интереси или забрани от страна на ЕС;</li> <li>• Аварийно спиране на работата на ядрените мощности на АЕЦ Козлодуй;</li> <li>• Екологична катастрофа при авария на АЕЦ Козлодуй;</li> <li>• Липса на интерес от страна на чуждестранни инвеститори;</li> <li>• Политически натиск върху основните икономически структури;</li> <li>• Устойчиво нарастване на безработицата;</li> </ul>

<p>чрез изграждане на газопроводна мрежа от газохранилището до тях;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Привличане на инвеститори благодарение на изградената сградна производствена база;</li> <li>• Модернизиране на производствата;</li> <li>• Използване на капацитета на изследователите за увеличаване на НИРД в областта;</li> <li>• Включване в проекти за повишаване на конкурентоспособността на предприятията;</li> <li>• Реализиране на проекти за благоустрояване на всички населени места, включително и по-малките;</li> <li>• Развитие на биоземеделieto и реализиране на политики за насърчаването им;</li> <li>• Разкриване на висше учебно заведение;</li> <li>• Интегриране на малцинственото население;</li> <li>• Реализиране на мерки за опазване природното богатство и добро управление на защитени територии;</li> <li>• Управление на околната среда и популяризиране на мерките за опазването и сред населението и бизнеса;</li> <li>• Повишаване на енергийната ефективност на сградния фонд - жилищен и промишлен;</li> <li>• Възможности за развитие на трансграничното сътрудничество с Румъния;</li> <li>• Разширяване на ядрената мощност на АЕЦ Козлудий чрез пускане в експлоатация на енергоблокове;</li> <li>• Инвестиране на средства за удължаване на срока за експлоатация на работещите ядрени мощности;</li> <li>• Увеличаване на младежите, благодарение на филиалите на висшите учебни заведения;</li> <li>• Увеличаване на специалистите с висше образование;</li> <li>• Стимулиране чрез финансови, материални и други средства за решаване на проблемите с демографското развитие;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Влошаване на климатичните условия и прдизвикване на бедствия;</li> <li>• Извънредни разходи за покриване на щети от наводнения;</li> <li>• Лошо управление на водоизточници;</li> <li>• Липса на средства за подобряване на инфраструктурата;</li> <li>• Тендция в отлива на работна сила към столицата;</li> <li>• Липса на високо квалифицирани служители;</li> <li>• Бавно технологично обновяване и липса на средства за иновации и научни изследвания;</li> <li>• Увеличаване на малцинственото население и неефективното му интегриране;</li> <li>• Повишаване на престъпността от нарастващото население, живеещо в бедност и малцинствени групи;</li> <li>• Влошаване на образователната инфраструктура, в следствие на закриване на училища в обезлюдени райони;</li> <li>• Отлив на туристи;</li> <li>• Риск от образуване на монополистични структури в земеделieto и липса на конкуренция в сектора;</li> <li>• Умишлени пожари;</li> <li>• Закриване на предприятия, поради несправяне с конкуренцията;</li> <li>• Липса на мерки за насърчаване на предприемачеството.</li> </ul>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Реализиране на политики за развитие на пазара на труда;</li> <li>• Създаване на вертикални клъстери в земеделието и хранително-вкусовата промишленост.</li> </ul>	
--	--

### **Област Монтана**

Област Монтана се намира в западната част на северна България и е част от Северозападния регион. Територията ѝ е разположена между българските области Видин, София и Враца, като на югозапад граничи със Сърбия, а на север с Румъния. През територията на областта, както при област Видин, преминават два от транс-европейските коридори - коридор № 4 и коридор № 7. Основна транспортна връзка, която преминава през областта е тази, която свързва пристанище Лом и пристанище Солун. Нейното преимущество е, че е най-късата сухоземна връзка между двете пристанища.

Областта се характеризира с разнообразен релеф, като по-голямата му част е низинно-равнинна. Към юг и югозапад се повишава надморската височина, а в най-високата си точка е 2 016 м. Въпреки, че природните ресурси не са от особено икономическо значение, тяхното наличие е потенциал за развитие на добивна промишленост. На територията има няколко кариери за добив на материали за строителната индустрия - варовик, пясък, баластра, индустриални минерални суровини, гранит, диабаз, находища на черни, цветни метали и лингнитни въглища, както и залежи на глина и мергели.

По-голямата част от територията е заета от земеделски земи, като не малка част заемат и горите. Горските земи са предимно широколистни - габър, дъб, бук и други, а в района на Берковица има естествени насаждения на кестен.

Областта привлича много туристи благодарение на природните забележителности, от които защитени природни местности, включително и резерват, множество язовири, както и минерални източници, водопади и Мраморната пещера. Горските територии и водоемите в област Монтана са предпоставка за развитието на лов и риболов.

Населението на област Монтана наброява 137 188 души към 2015, почти по равно разпределено в градове и села, с превес на градското население. Селищната мрежа е неравномерно разпределена, с 8 града и 122 села.

Икономическото състояние на област Монтана не е на задоволително ниво. Има слаб интерес от страна на инвеститори, ниска икономическа активност и липса на предприемачество. През изминалите години се отчита повишаване на основните икономически показатели, но това не е достатъчно областта да догосподни развитите области в България и трансграничния регион.

Въпреки, че промишлеността е основния структуроопределящ отрасъл в областта, с най-висока заетост се нарежда на първо място сектор „Селско, горско и рибно стопанство“. Що се отнася до показателят произведена продукция, то преработващата промишленост е първенец, като най-висок относителен дял има производството на електрически съоръжения, следвана от хранително-вкусовата промишленост, производството на метали и метални изделия. Производството на превозни средства също е добре застъпено в областта, като на територията осъществяват дейност организациите „Крос“ ООД и „Спринтер“ ООД,

производители на велосипеди и части за тях. В град Лом е позиционирана и една от пивоварните в България, създаваща работни места за над 150 души. Съгласно резултатите от проучването на бизнеса и работната сила в трансграничния регион други сектори, с потенциал за развитие в областта са „Дейности в областта на информационните технологии“, „Производство на изделия от пластмаси“ и „Друго металообработване“.

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Благоприятно разположение с излаз на р. Дунав;</li> <li>• Близост до столицата на страната;</li> <li>• През територията преминават важни европейски транспортни връзки;</li> <li>• Най-късата сухопътна връзка между големи пристанища в Лом и Солун;</li> <li>• Наличие на второто по големина в България речно пристанище;</li> <li>• Наличие на природни ресурси - варовик, пясък, баластра, индустриални минерални суровини, гранит, диабаз, черни и цветни метали, лингнитни въглища глина и мергел;</li> <li>• Наличие на туристически обекти и природни забележителности;</li> <li>• Наличие на минерални извори;</li> <li>• Изградени водни електрически централи;</li> <li>• Подходящо слънцегреене и слънчева радиация за производство соларна енергия;</li> <li>• Стойността на механичния прираст е по-ниска от средната за страната;</li> <li>• Обезпечен е достъпът до интернет от всички общински структури в областта;</li> <li>• Благоприятна околна среда;</li> <li>• Ръст в стойността на БДС;</li> <li>• Относително стабилен ръст на произведената продукция;</li> <li>• Покачване на разходите за придобиване на ДМА с над 50 % през 2015 спрямо 2014</li> <li>• На територията на областта осъществяват дейност два от най-големите производители на велосипеди в България и създаващи общо близо 500 работни места;</li> <li>• Наличие на предприятия в сектор „Добивна промишленост“;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тенденция на намаляване на броя на населението;</li> <li>• Отрицателен коефициент на естествен и механичен прираст;</li> <li>• Нисък дял на населението в трудоспособна възраст;</li> <li>• Застаряване на населението;</li> <li>• Висок дял на малцинственото население, което не е добре интегрирано;</li> <li>• Нисък дял на населението с висше образование в сравнение с този в страната;</li> <li>• Висока безработица;</li> <li>• Намаляване на икономическата активност в трудоспособна възраст на населението;</li> <li>• Най-ниска стойност на коефициента на икономическа активност в българските области на трансграничния регион;</li> <li>• Нисък стандарт на живот, голям процент на населението, което живее в условията на бедност;</li> <li>• Средна годишна брутна работна заплата много под средната за страната;</li> <li>• Близко на половина по ниска стойност на БВП на човек в сравнение със средната за страната;</li> <li>• Лоша пътна инфраструктура;</li> <li>• Липса на първокласни пътища;</li> <li>• Закриване на много промишлени предприятия;</li> <li>• Липса на клъстерни структури в селскостопанство и хранително-вкусовата промишленост;</li> <li>• Лошо предлагане на туристически продукти;</li> <li>• Липса на висше учебно заведение;</li> <li>• Влошени показатели на икономическата среда - морално</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие на средни и големи предприятия в металообработването и производството на други метални изделия, създаващи работни места на над 500 души;</li> <li>• Традиции в пивоварството - Ломско пиво;</li> <li>• Сравнително младо население в работна възраст - между 35-44 годишна възраст;</li> <li>• Ръст на свободните работни места, обявени в бюрата по труда;</li> <li>• Ръст на средната годишна брутна работна заплата;</li> <li>• Ниски нива на местни данъци и такси в сравнение с тези в страната;</li> <li>• Голяма легова база в болнични заведения.</li> </ul>	<p>остаряли технологични ресурси, невъзможност за отговор на конкуренцията;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Незадоволително благоустройство в населените места;</li> <li>• Липса на урбанизация;</li> <li>• Неравномерно разпределение на териториалната структура на икономиката;</li> <li>• Липса на изследователски структури и ниски разходи за НИРД;</li> <li>• Малък на брой предприятия, предимно малки и средни;</li> <li>• Областта се подрежда на предпоследно място, след Видин, по брой предприятия в сектор „Селско, горско и рибно стопанство“ спрямо останалите области в трансграничния регион;</li> <li>• Намаляване на стойността на чуждестранните преки инвестиции в областта;</li> <li>• Липса на здравни специалисти;</li> <li>• Високи нива на заболяемост на населението;</li> <li>• Високо равнище на детска смъртност.</li> </ul>
<p><b>Възможности (О)</b></p>	<p><b>Заплахи (Т)</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Възможности за финансиране чрез европейски програми на проекти за подобряване на качеството на публичните услуги, инфраструктура, туризъм, селскостопанство и други от значение за благоустрояването на областта;</li> <li>• Привличане на инвеститори във всички сектори на икономиката;</li> <li>• Изготвяне и осъществяване на политики за развитие на пазара на труда и включване на малцинственото население в него;</li> <li>• Подобряване на пътната инфраструктура;</li> <li>• Изграждане на мост, свързващ гр. Лом с Румъния;</li> <li>• Подобряване на трансграничните отношения с Румъния;</li> <li>• Подобряване на състоянието и наличността на канализационната мрежа;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Засилване на миграционните процеси и влошаване на демографските проблеми;</li> <li>• Неусвещеност и ниска включваемост в проекти, финансирани от оперативни програми;</li> <li>• Увеличаване на безработицата;</li> <li>• Влошаване на пътната инфраструктура;</li> <li>• Замърсяване на почвите и водите, поради липса на канализационна система в много населени места;</li> <li>• Бавни темпове на нарастване на средните годишни брутни работни заплати;</li> <li>• Оттегляне на чуждестранни инвестиции;</li> <li>• Липса на средства за реализацията на инфраструктурни проекти;</li> <li>• Увеличаване на заболяемостта на населението;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Създаване на клъстери в селскостопанство и хранително-вкусовата промишленост;</li> <li>• Реализиране на рекламни кампании за популяризиране на област Монтана като туристическа дестинация;</li> <li>• Развитие на лов и риболов. Организиране на мероприятия, привличащи ловни дружинки и рибари;</li> <li>• Отглеждане на скъпи риби с цел продажба и добиване на хайвер;</li> <li>• Изграждане и модернизиране на екопътеки;</li> <li>• Привличане на висши учебни институции за създаване на филиали в област Монтана;</li> <li>• Провеждане на политики за насърчаване на предприемачеството и развитието на НИРД;</li> <li>• Насърчаване развитието на добивната промишленост;</li> <li>• Популяризиране на минералните извори в областта и развитие на балнеоложки и рехабилитационен туризъм;</li> <li>• Развитие на биоземеделие;</li> <li>• Изграждане на големи соларни паркове;</li> <li>• Развитие на добива на енергия от възобновяеми източници;</li> <li>• Потенциал за развитие на високо и среднотехнологични сектори.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Увеличаване на стагнацията;</li> <li>• Увеличаване на населението, живеещо в бедност;</li> <li>• Увеличаване на малцинственото население и не доброто му интегриране;</li> <li>• Увеличаване на престъпността;</li> <li>• Трудности при привличане на работна сила от Румъния поради ниското ниво на заплащане;</li> <li>• Влошаване на инфраструктурата поради наводнения, предизвикани от не добро стопанисване на изкуствени водоеми;</li> <li>• Обезлюдяване на малките населени места;</li> <li>• Прекратяване на дейността на големи предприятия;</li> <li>• Изоставане в развитието на нови технологии и НИРД;</li> <li>• Липса на целенасочени действия за развитие на високо и среднотехнологични сектори;</li> <li>• Изсичане на горите и намаляване на привлекателността на областта;</li> <li>• Спиране на дейността на съществуващи ВЕЦ и ФЕЦ;</li> <li>• Липса на политика за привличане на туристи и развитие на туризма;</li> <li>• Миграция на младежи поради липсата на висше учебно заведение;</li> <li>• Неефективно използване на земеделските земи;</li> <li>• Отлив на работна сила към столицата;</li> <li>• Влошаване на образователната структура.</li> </ul>
--	--

### Област Видин

Област Видин е част от Северозападния регион на България. На запад граничи със Сърбия, на изток с българската област Монтана, а река Дунав го дели от румънските окръзи Мехединц и Долж. През областта преминават два транс-европейски коридора - № 4 Крайова /Р. Румъния - Видин - София - Кулата/ и № 7 Рейн- Майн - Дунав. На територията и са разположени три ГКПП със Сърбия - Брегово, Връшка чука и Салаш и един с Румъния - Видин, благодарение на построения мост „Нова Европа“. В гр. Видин е разположен и пристанищен център с един терминал за обслужване на пътнически и товарни кораби.

Областта се характеризира с разнообразен релеф, с постепенно увеличаване на надморската височина от североизток на северозапад. По-голямата част от територията е заета с обработваеми земи. Благодарение на плодородните почви,



характерни за Дунавската и Арчаро-Орсойската низини, най-голяма част от тях са обработваеми ниви, след това се нареждат ливадите и пасищата, благоприятстващи развитието на животновъдството. На неравнинната част от територията са разположени много природни забележителности, включително защитени местности и един резерват.

Населението към 2015 е 91 235 души, разпростиращо се на площ от 3 025 км<sup>2</sup>, с което се нарежда на последно място по гъстота в трансграничния регион и България. При демографските процеси се наблюдава трайна тенденция за влошаване, като областта се характеризира с отрицателен естествен и механичен прираст, със стойности много под средните за страната. Населението живее предимно в градовете, въпреки, че те са малко на брой. Почти половината от населението в областта живее в гр. Видин, който е областен и стопански център.

Областта е търсена туристическа дестинация благодарение на многобройните забележителности като пещерите „Магурата“, „Венец“, Леви и Десни Сухи Печ; водопадите „Боров камък“, „Петков черак“ и „Бялата вода“. Най-посещаватата туристическа дестинация и класирала се на седемдесет и седмо място в класацията за седемте чудеса на света - „Белоградчишките скали“ се намира именно на територията на област Видин, в близост до гр. Белоградчик. Ежегодно привлича многобройни туристи, като през всяка изминала година се наблюдава ръст на броя им.

Населението традиционно за трансграничния регион е заето предимно със селскостопанство, следвано от секторите на държавно управление, образование и хуманно здравеопазване и социална работа. Въпреки славното минало на областта с наличие на големи промишлени предприятия за производство на полимидни влакна, помпи, гуми, както и развитото млекопроизводство, шивашка промишленост и други, в днешно време преработващата промишленост се нарежда на пето място по заетост. Все още е добре застъпено производството на изделия от каучук и съгласно резултатите от „Проучването на бизнеса и работната сила в трансграничния регион“ е един от секторите с потенциал за развитие. Другите упоменати са „Дейности в областта на информационните технологии“, „Производство на изделия от пластмаси“, „Производство на метални изделия за строителството“ и „Производство на машини с общо предназначение“.

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ключово географско разположение;</li> <li>• Възможност за преки връзки с всички страни от Дунавския басейн;</li> <li>• Входна и изходна артерия на страната за Европа;</li> <li>• Наличие на два транс-европейски коридора - № 4 Крайова (Румъния - Видин - София - Кулата) и № 7 (Рейн - Майн - Дунав);</li> <li>• Наличие на три пропускателни пункта със Сърбия и един с Румъния;</li> <li>• Наличие на сухопътна връзка с Румъния, благодарение на мост „Нова Европа“;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Влошена пътна инфраструктура;</li> <li>• Нисък дял на автомагистрала и първокласни пътища;</li> <li>• Ниска степен на урбанизация;</li> <li>• Трайна тенденция за намаляване на броя на населението;</li> <li>• Отрицателни стойности на естествен и механичен прираст;</li> <li>• Нисък процент на населението с висше образование, в сравнение със средния за страната;</li> <li>• Нисък брой на чуждите инвестиции в сравнение със страната;</li> <li>• Най-ниски стойности на БВП в трансграничния регион;</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие на пристанищна мрежа с терминал за обслужване на пътнически и товарни речни кораби;</li> <li>• Наличие на летищна база с писта и пет прилежащи сгради;</li> <li>• Наличие на множество природни забележителности, включително номинираните за седмо чудо на света „Белоградчишки скали“;</li> <li>• Наличие на природни ресурси - гипс, мрамор, варовик, глина;</li> <li>• Съществуващи и неразработени кариери за добив на природни ресурси;</li> <li>• Наличие на минерални извори;</li> <li>• Развитие на туристическа дейност;</li> <li>• Наличие на плодородни почви, които са предпоставка за развитие на селскостопанство;</li> <li>• Нарастващи стойности на БВП;</li> <li>• Нарастващи стойности на БДС;</li> <li>• Увеличаване на чуждестранните инвестиции;</li> <li>• Увеличаване на нивата на средната годишна брутна работна заплата;</li> <li>• Тенденция на растеж на икономическата активност;</li> <li>• Намаляващ брой на лицата извън работна сила в трудоспособна възраст;</li> <li>• Свободен сграден фонд за промишлеността;</li> <li>• Наличие на две големи предприятия за производство на изделия от каучук - Видахим АД и Рис Ръбър България АД;</li> <li>• Увеличаване на дела на отраслите търговия, транспорт, туризъм, образование, комуникации;</li> <li>• Ниски стойности на местни данъци и такси;</li> <li>• Най-нисък среден размер на патентния данък за търговия на дребно;</li> <li>• Наличие на висше учебно заведение, филиал на Русенския университет;</li> <li>• Нарастване на броя на завършилите висше образование в трудоспособна възраст;</li> <li>• Най-висок относителен дял на</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Най-ниски стойности на произведената продукция в трансграничния регион;</li> <li>• Най-ниски стойности на нетните приходи от продажби в трансграничния регион;</li> <li>• Най-ниски стойности на ДМА в трансграничния регион и страната;</li> <li>• Нисък стандарт на живот;</li> <li>• Високи дялове на населението, живеещо с материални лишения и бедност;</li> <li>• Най-ниска среда годишна брутна работна заплата за страната;</li> <li>• Най - малък брой предприятия в трансграничния регион;</li> <li>• Влошена икономика, поради липса на големи предприятия и недостатъчно развита експортна политика;</li> <li>• Високи нива на безработица;</li> <li>• Най-ниски нива на заетост в трансграничния регион и страната;</li> <li>• Намалява броя на свободните работни места в бюрата по труда;</li> <li>• Недостатъчна популярност на организираните културни събития;</li> <li>• Липса на ключови здравни специалисти;</li> <li>• Малка на брой легова база в болнични заведения;</li> <li>• Увеличаване на дела на малцинственото население и не добрата му интеграция;</li> <li>• Липса на пречиствателна станция за отпадни води;</li> <li>• Лоша водопреносна и канализационна инфраструктура;</li> <li>• Невъзможност на материалната база да покрие наплива и изискванията на туристите;</li> <li>• Липса на големи земеделски стопанства;</li> <li>• Пустееща обработваема земя;</li> <li>• Липса на изследователски структури;</li> <li>• Намаляване на броя на персонала в предприятието Видахим АД.</li> </ul>
--	---

<p>заетите с придобито висше образование в българските области на трансграничния регион;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Висока обезпеченост с педагогически специалисти;</li> <li>• Висока обезпеченост с общопрактикуващи лекари;</li> <li>• Висока екологична оценка.</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>Възможности (О)</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Заплахи (Т)</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие на различни видове туризъм - етно, културен, исторически, селски, еко, балнеоложки, приключенски и други;</li> <li>• Популяризиране на речните круизни плавания;</li> <li>• Предоставяни на по-голям брой услуги от пристанищния комплекс;</li> <li>• Рехабилитация и модернизиране на летище Иново, с цел пускане в експлоатация и обслужване на пътнически превози;</li> <li>• Създаване на рехабилитационни центрове чрез използването на чистотата на околната среда и наличните минерални извори;</li> <li>• Възможност за популяризиране на провежданите значими събития;</li> <li>• Възможност за модернизация и увеличаване на леговата база;</li> <li>• Предоставяне на подходящи обучения в сферата на предлагането на туристически услуги;</li> <li>• Привличане на млади хора в областта, благодарение на филиала на Русенски университет;</li> <li>• Разкриване на допълнителен ГКПП към Сърбия Салаш - Ново корито;</li> <li>• Развитие на транспортни и логистични услуги, благодарение на наличните транс-европейски коридори;</li> <li>• Развитие на промишлеността, чрез използване на ключовото разположение и свободния сграден фонд;</li> <li>• Развитие на добивната промишленост, благодарение на наличието на природни ресурси - гипс, мрамор, варовик, глина и други и наличните кариери на територията на областта;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Зачестяване на проблемите от извънредни климатични промени;</li> <li>• Необратимо влошаване на демографските проблеми - застаряване на населението и обезлюдяване.</li> <li>• Засилване на миграционните процеси;</li> <li>• Невъзможност за подобряване на нивото на безработица;</li> <li>• Повишаване на цените на енергоносителите;</li> <li>• Липса на средства за подобряване на пътната инфраструктура;</li> <li>• Липса на средства за общински проекти и благоустройства в областта;</li> <li>• Липса на интерес на вложители поради тромавата и бюрократична административна система;</li> <li>• Спад на чуждестранни инвестиции поради лошата инфраструктура;</li> <li>• Лоша политика за поущряване на предприемачеството в областта;</li> <li>• Липса на държавна помощ за подпомагане на изоставашите райони;</li> <li>• Некоректна политическа намеса в управлението на важни индустриални структури;</li> <li>• Загуба на туристически интерес;</li> <li>• Неразвитие на добивната промишленост;</li> <li>• Изчерпване на природни ресурси;</li> <li>• Лошо стопанисване на природните забележителности;</li> <li>• Загуба на природни забележителности поради природни бедствия;</li> <li>• Висока конкуренция;</li> <li>• Невъзможност за финансиране на публични проекти и съфинансиране на</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ефективно използване на естествените водоизточници в областта;</li> <li>• Възможности за развитие на биоземеделие;</li> <li>• Привличане на чуждестранни инвеститори, благодарение на ниските местни данъци и такси;</li> <li>• Възможност за създаване на трайни трансгранични сътрудничества със Сърбия и Румъния;</li> <li>• Създаване на клъстърни структури в земеделието и хранително-вкусовата промишленост;</li> <li>• Използване на свободните специалисти за развитие на химичната промишленост и производството на изделия от каучук;</li> <li>• Създаване на научно изследователски центрове;</li> <li>• Развитие на млекопреработващата промишленост;</li> <li>• Потенциал за развитие на секторите: „Дейности в областта на информационните технологии“, „Производство на изделия от пластмаси“, „Производство на метални изделия за строителството“ и „Производство на машини с общо предназначение“;</li> <li>• Развитие на риболова и добива на хайвер;</li> <li>• Развитие на лозарството и винопроизводството;</li> <li>• Възможност за добив на зелена енергия.</li> </ul>	<p>проекти по оперативни програми;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Влошаване на здравословното състояние на населението поради липсата на здравни специалисти и не голям брой болнични легла;</li> <li>• Увеличаване на пресътпността поради видовете нива на бедност;</li> <li>• Обезлюдяване на селата и заселване на съмнително и престъпно население в тях;</li> <li>• Липса на действия за реализиране на потенциала на високо и среднотехнологичните сектори;</li> <li>• Липса на интерес на работна сила от Румъния за работа в областта, поради ниските нива на заплащане на труда.</li> </ul>
---	---

### Окръг Констанца

Окръг Констанца се намира в югоизточния край на Румъния. На север е разделен от окръг Тулча, чрез конвенционална линия, която криволичи между река Дунав и Черно море, пресичайки платото Казимча и лиманския комплекс Разим, Змейка и Синое. На Юг граничи с румънско-българската държавна граница, като пресича Платото на Южна Добруджа между Остров (на запад) и Вама Веке (на изток). На запад, река Дунав разделя окръг Констанца от окръзите Кълъраш, Яломица и Браила. На изток, между Гура Портицей и населеното място Вама Веке, Добруджанското плато е окъпано от водите на Черно море. По бреговата линия с широчина от 12 морски мили, се простира територията на румънските териториални води, установена в съответствие с международните конвенции.

Съгласно Общата Класификация на Териториалните Единици за Статистически Цели (NUTS), окръг Констанца е част от **Югоизточния Регион (NUTS II)**, включва три

общини - Констанца, Меджидия и Мангалия, нови градове, 58 комуни и 189 села. Югоизточният Регион, вторият по големина регион в страната, включва окръзите Браила, Бузю, Галац, Тулча и Вранча.

Речно-морските връзки на окръг Констанца са следните:

- чрез р. Дунав (пристанищата Черна вода и Хършова)
- чрез Канала Дунав-Черно море (пристанищата Меджидия, Мурфатлар, Овидиу и Аджиджя);
- чрез Черно море (пристанищата Констанца, Аджиджя, Мангалия и Мидия).

С площ от 7071.29 квадратни километри, окръг Констанца държи 2.97% от площта на Румъния и се нарежда на 8-мо място, по площ, и 5-то място, по население, измежду окръзите на Румъния.

По отношение на числеността и структурата на населението, имаме общо приблизително 684 000 жители, от които повече от 60% живеят в градска среда. Констанца заема 6-то място на ниво за Румъния и първо място в трансграничния регион.

От образователна перспектива, окръг Констанца заема също така първото място по брой единици за висше образование от трансграничния регион.

Спецификата на Югоизточния регион е представена от диспропорциите между ядрата на концентрация на индустриалните и третични дейности (Браила - Галац; Констанца - Наводари), изолираните комплексни индустриални центрове (Бузю, Фокшани), ареалите с туристическа специфика (крайбрежни и по делтата на р. Дунав) и обширните зони с площи от селскостопански и лозаро-винарски култури. По този начин, окръзите Браила и Констанца се характеризират с по-висок процент на заетост на населението в промишлеността и строителството, Бузю и Вранча, с по-високи проценти на населението, заето в селското стопанство, Констанца и Галац, в услугите.

Регионът разполага с разнообразна промишленост: нефтохимическа промишленост, металургична, машиностроене, производството на строителни материали, хранително-вкусова промишленост и текстилна. В този регион се намират важни промишлени центрове: комбинирани (стомана, нефтохимическа), корабостроителници с традиции (в Браила, Галац, Тулча, Констанца и Мангалия), фабрики за целулоза и хартия, нефтохимическият комбинат на Наводар, атомна централа в Черна вода. Един друг важен сектор за региона, със значителен брой служители, е морският.

В Община Констанца се намира в най-голямото пристанище на Черно море, пристанището респективно е и едно от най-големите в Европа, което го прави изключително важен център от геополитическа и стратегическа, както и от икономическа гледна точка.

За представяне на икономиката накратко на окръг Констанца, трябва да отбележим, че в сравнение с останалата част от окръзите в трансграничния регион, окръг Констанца заема второ място по брой на жителите в активна трудова възраст и първо място по ниво на заетост на работната ръка, последно място по отношение на индекса „ниво на безработица“.

По отношение на индекса „заетост на работната ръка“ по ниво за окръга, секторът „Селско стопанство, горско стопанство, рибарство“ заема първо място, което

представлява 18,5% от общия брой на лицата, заети във всички икономически сектори. Второ място се заема от сектор „Индуриален“ с 17.9% от общия брой на заетите лица, след това сектор „Индустрия“ се отличава с преработващата промишленост в същия, който заема 13,97% от общия брой на заетите лица. Друг сектор, който осигурява висока степен на заетост на работната ръка е „Търговия на едро и дребно, ремонт и поддръжка на автомобили и мотоциклети“ с 16,87% от общия брой на заетите лица.

За сравняване на общата картина, по ниво за региона, преобладаващият дял от населението, заето в сферата на услугите, е (44.5%), следван после от „Индустрия“ и „Строителство“ с 30,4% и „Селско стопанство“ с 25.1%.<sup>11</sup>

В таблицата по-долу намираме Списък на 10-те най-търсени професии на ниво за 2017 година, както на регионално ниво, така и на нивото за окръг Констанца. По този начин, можем да наблюдаваме, че все пак окръг Констанца може да се разглежда като **двигател за развитие на трансграничните региони**, както от икономическа гледна точка, така и от образователна гледна точка, като най-търсените професии са тези, които не предполагат необходимост от университетска подготовка, а тези които съответстват на професии, които се намират в сферата на неквалифицираната и средно квалифицираната работна ръка.

От тази гледна точка можем да забележим една синергия между целия Югоизточен регион и окръг Констанца, която визира професии като строители и монтажници на метални конструкции, заварчици на автономни заваръчни и режещи машини, водопроводчиците и тръбни монтажници, професии, генерирани от присъствието на корабостроителниците в този окръг.

Регион / окръг	Най-търсените 10 професии
Югоизточен регион	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Неквалифицирани работници в преработващата промишленост</li> <li>2. Търговци</li> <li>3. Строители и монтьори на метални конструкции</li> <li>4. Товаро-разтоварни оператори</li> <li>5. Заварчици на автономни заваръчни и режещи машини</li> <li>6. Асистенти по продажби в магазин</li> <li>7. Пазачи</li> <li>8. Шофьори на леки и лекотоварни автомобили</li> <li>9. Неквалифицирани работници в жилищното строителство</li> <li>10. Агенти по продажби</li> </ol>
Окръг Констанца	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Строители и монтажници на метални конструкции</li> <li>2. Заварчици на автономни заваръчни и режещи машини</li> <li>3. Водопроводчици и тръбни монтажници</li> <li>4. Пазачи</li> <li>5. Зидари и подобни на тях</li> <li>6. Неквалифицирани работници в жилищното строителство</li> <li>7. Строителни работници в бетонни работи и подобни на тях</li> <li>8. Хлебопроизводители, хлебари и сладкари</li> <li>9. Зидари, бояджии и подобни на тях</li> <li>10. Готвачи</li> </ol>

<sup>11</sup>Съгласно баланса на Работната сила, към 01.01.2017

Източник на данните: Национална агенция по заетост на работната ръка

На територията на окръг Констанца са реализирани индустриални зони във всички големи градове /общини/, един технологичен парк в Мангалия. Също така, съществуват 13 центъра за научноизследователска и развойна дейност, в различни сфери, част от които са: природа и селско стопанство, морска геология и гео-екология, навигация и управление на мореплаването, военно оборудване и технологии, радиоактивност, мониторинг и качество на околната среда, фармация, медицина, молекулярна биология и клетъчна биология, железопътен транспорт.

Географското разположение на окръг Констанца отчасти е определящо за секторите с потенциал за развитие в окръга.

Така както бе споменато, в Констанца се намира едно от най-големите пристанища на европейско ниво, което определя единият от секторите с висок потенциал за развитие в окръга - корабостроителници за различни видове лодки и морски плавателни съдове.

Измежду големите икономически агенти от сектора са имената на фирмите Daewoo Mangalia Heavy Industries SA, Santierul Naval Constanta SA, Argentina SRL, Marman Comtrans SRL и Strong Systems Brothers SRL.

Измежду секторите с потенциал за развитие е секторът за производство на продукти от метал за строителството и продукти от пластмасова маса. Броят на малките предприятия, които развиват дейност в производството на продукти от пластмасова маса, е определящ за размера на сектора, като най-голямото предприятие е Sterk Plast SRL. Подобна е и ситуацията с производството на продукти от метал, въпреки че в секторът оперират девет компании от среден размер.

Един друг сектор с потенциал за развитие от са телекомуникациите, по-специално дейност чрез фиксирани мрежи. Броят на предприятията е 46, 41 са микро и малки, 4 са средни и едно - голямо.

Секторът с най-голям потенциал за развитие в окръга е в сферата на информационните технологии, с общ брой от 225 микро и малки предприятия, които развиват дейност на територията на окръг Констанца.

Секторите с потенциал за развитие в окръг Констанца попадат в рамките на следните кодове на икономическата активност: 620 „Дейности в сферата на информационните технологии“; 611 „Телекомуникационни дейности с фиксирани мрежи“; 301 „Строителство в корабостроенето“; 251 „Производство на продукти от метал за строителството“; 222 „Производство на продукти от пластмасова маса“.

За идентифициране на възможностите за социално-икономическото развитие на нивото за окръг Констанца, които ще бъдат тясно свързани с насърчаването на необходимите публични политики, беше осъществен SWOT анализ, който разкрива следните определящи аспекти:

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Излазът на Черно море и река Дунав му предоставят големи възможности за речен и морски транспорт;</li><li>• Наличие на четири морски пристанища от промишлено значение Констанца, Аджиджа, Мидия и</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Постоянен дефицит на средства на местно ниво за поддържане и развитие на съществуващата инфраструктура;</li><li>• Недостатъчно разработена пътна инфраструктура, за ниво на окръга;</li><li>• Липса на автомагистрала Констанца -</li></ul>

<p>Мангалия;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Наличие на две речни пристанища: Чернавода и Хършова</li> <li>сухопътна граница с България;</li> <li>директна транспортна връзка със столицата Букурещ (автострада А2)</li> <li>благоприятно географско положение, възможности за реализация на големи инфраструктурни проекти;</li> <li>огромен енергиен потенциал, дължащ се на ядрената централа на Чернавода и на ветроенергийни проекти в платото на Добруджа;</li> <li>огромно сухоземно и морско биоразнообразие;</li> <li>Наличие на много археологически обекти от национално значение, които допълват туристическия потенциал на страната;</li> <li>Румънската приморска зона по бреговата линия на окръга представлява предпочитаната дестинация за туристи през летния сезон;</li> <li>Висок селскостопански потенциал, определян главно от лозарството;</li> <li>промишлен сектор с традиции, дължащи се особено на корабостроителниците в Констанца и Аджиджя, както и на нефтопреработвателната промишленост - рафинерията Петромидия;</li> <li>От гледна точка на образованието, окръг Констанца заема и първото място по брой на висшите учебни заведения в трансграничния регион</li> </ul>	<p>Мангалия - Вама Веке, свързваща европейския транспортен коридор към България;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Застаряване на населението и прогресивно намаляване на броя на активното население;</li> <li>Неизследвани възможности за трансгранично сътрудничество;</li> <li>Преобладаващ брой на микропредприятия, по-специално в сферата на информационните технологии;</li> <li>Липса на туристическа инфраструктура на високо ниво в някои южни крайбрежни зони, както и липса на квалифициран персонал в туризма поради сезонността, специфична за летния туризъм.</li> <li>Недостатъчно популяризиран местен туризъм за общините извън Констанца;</li> </ul>
<b>Възможности (О)</b>	<b>Заплахи (Т)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Потенциал за трансгранично сътрудничество между румънски и български общини в близост до границата (достъп до програми за трансгранично сътрудничество);</li> <li>План за регионално развитие (PDR)<sup>12</sup> на Югоизточния район 2014-2020 г.;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Сезонният характер на заетостта на работната сила в селското стопанство и туризма;</li> <li>Задълбочаване на демографските проблеми, свързани с естествения и механичен отрицателен растеж;</li> <li>Икономическа стагнация с дълготраен</li> </ul>

<sup>12</sup>План за регионално развитие (PDR) - инструмент, който подпомага включването в националните стратегии на цели, включително инвестиционни, които ще допринесат за социално-икономическото развитие на региона, на базата на сферите за интервенция и необходимостта от финансиране с европейски фондове, в периода на програмата 2014-2020г. и съдържа портфолио от стратегически проекти с регионално и местно въздействие. Разработването на PDR представлявало процес, в чиято основа лежи партньорството и публичните консултации с представители на местните публични власти, деконцентрирани служби, публични институции, работодатели и други релевантни участници. PDR представлява инструментът, чрез който регионите, започвайки от социално-икономически анализ и



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие на органични селскостопански култури и животновъдство;</li> <li>• Развитие на селскостопанските пазари;</li> <li>• Създаване на програми за обучение и подготовка на специализиран персонал в сферата на туризма и свързаните с него услуги, корабостроенето, селското стопанство, медицинските услуги;</li> <li>• Развитие на нови интегрирани туристически единици;</li> <li>• Развитие на индустриални капацитети, особено в морската сфера, и привличане на местни и чуждестранни инвеститори;</li> <li>• Развитие на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост на ниво за окръга</li> <li>• Развитие на индустрията на информационните технологии</li> <li>• Капацитет за осигуряване на дългосрочна заетост, особено в сектора на Туризма и Медицинския, за осигуряване на специализация и приемственост</li> <li>• Създаване и развитие на нови туристически атракции;</li> <li>• Създаване и развитие на големи регионални земеделски производители.</li> </ul>	<p>ефект върху икономическата активност в региона;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ограничени възможности за финансиране за проекти, свързани с изграждането и поддържането на образователна и социална инфраструктура;</li> <li>• Прогресивно увеличаване на броя на лицата, които напускат училище поради неспособността да се интегрират децата от етническите малцинства;</li> <li>• Влошаване на образователната структура на населението;</li> <li>• Липса на кохерентни мерки за развитието на пазара на труда;</li> <li>• Миграция на работната сила, особено на младите специалисти, към други региони, включително феномена "изтичане на мозъци" /<i>brain drain</i>/.</li> <li>• Натиск на конкуренцията от съседните зони за привличане на публични и частни инвестиции.</li> </ul>
---	--

## Окръг Кълъраш

Окръг Кълъраш се намира на Югоизток в регион Мунтения в Румъния. На изток е разделен от окръг Констанца с река Дунав; На север е съседен на окръг Яломица; на запад откриваме 2 окръга а именно, Северозападната част на Илфов, както и от Югозападната част на окръг Гюргево. На юг е разделен от река Дунав от българските области Силистра и Русе.

Съгласно Общата Класификация на Териториалните Единици за Статистически Цели (NUTS), кръг Кълъраш е разположен в **Региона Южна Мунтения**, който включва още други 6 окръга: Арджеш, Дъмбовица, Гюргево, Яломица, Прахова и Телеорман, и има в състава си две общини от ранг II - Кълъраш и Олтеница, три града от ранг III, 50 комуни и 60 села.

Общата площ на окръг Кълъраш, от 5088 км<sup>2</sup>, го поставя на 28-мо място по големина в Румъния и на 6-то в трансграничния регион.

---

имайки право на рамковите тематични цели, инвестиционните приоритети и ключовите действия, предвидени от регламентите относно Европейските фондове, насърчават приоритетите и интересите в икономическата, социалната и т.н. сфера, представляващи в същото време приносът на всеки регион за разработването на Националната Стратегия за Развитие 2014-2020 г. на Румъния.



Окръгът е част от южната част на равнината Бараган, нещо, което го прави изключително важен за селското стопанство, 84% от площта на окръга представлява земеделска земя.

От гледна точка на демографските характеристики, населението на Община Кълъраш е равно на 1,5% от общото население на Румъния, заемайки по този показател 34-то място в страната, но в рамките на трансграничния регион окръгът заема 5-то място. Наред всичко това се наблюдава и една тенденция за намаляване броя на населението, което живее в селските райони през 2015 г., като същото е почти 30% повече от това, което живее в градските райони. По този индекс, окръг Кълъраш заема 3-то място в трансграничния регион.

От гледна точка на образованието, в окръг Кълъраш функционират 2 филиала на една институция за висше образование, като окръгът от тази гледна точка не е оглавяващ върха за трансграничния регион.

Анализирайки заетостта на работната ръка по сектори се наблюдава, че преобладават лицата, заети в Сектор „Селско стопанство, горско стопанство, рибно стопанство” - 44.6% от общия брой на заетите лица. На 2-ро място се намира сектор „Индустриален“, с дял на заетото население - 17,5%, в това число 15% в преработващата промишленост. Един друг сектор, който се отличава с доста висока степен на заетост на работната ръка е „Търговия на едро и дребно, ремонт и поддръжка на автомобили и мотоциклети”, в който извършва дейност припл. 10% от активното заето население.

През последните години, независимо от големия брой на лицата, заети в сектор „Селско стопанство, горско стопанство, рибно стопанство”, се наблюдава една тенденция към намаляване на техния брой, едновременно с увеличаването на броя на лицата, заети в индустриалния сектор. Тази тенденция може да се наблюдава и в статистическите данни за „10-те най-търсени професии” (вж. *Таблицата по-долу*). Можем да забележим и в този случай, че най-търсените професии са тези, които не предполагат необходимост от университетска подготовка, но всички тези, които съответстват на професиите, търсени в сферата на неквалифицираната работна ръка и квалифицираната среда.

Регион/Окръг	Най-търсените 10 професии
Регион Южна Мунтения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Неквалифицирани работници в преработващата промишленост, които не са класифицирани в предишните основни групи</li> <li>2. Търговци</li> <li>3. Шофьори на камиони и тежка техника</li> <li>4. Асистенти по продажби в магазин</li> <li>5. Строители и монтажници на метални конструкции</li> <li>6. Неквалифицирани работници в жилищното строителство</li> <li>7. Водачи на леки и лекотоварни автомобили</li> <li>8. Пазачи</li> <li>9. Товаро-разтоварни оператори</li> <li>10. Генерални директори, директори и подобни</li> </ol>
Окръг Кълъраш	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Неквалифицирани работници в преработващата промишленост, които не са класифицирани в предишните основни групи</li> <li>2. Оператори на машини и оборудване за текстилната промишленост</li> </ol>

Регион/Окръг	Най-търсените 10 професии
	3. Финансови директори 4. Асистенти по продажби в магазин 5. Лица, полагащи грижи за сгради 6. Строители и монтажници на метални конструкции 7. Шофьори на автобуси и трамваи 8. Помощни специалисти в счетоводството 9. Механици и ремонтъори на автомобили 10. Шофьори на леки и лекотоварни автомобили

Източник на данните: Национална агенция за Заетостта на Работната ръка

Главните промишлени отрасли в окръга са: производство на редки газове и био-горива (Кълъраш и Лехлиу Гара), заготовки (Кълъраш), хранителна промишленост (Кълъраш), текстилна промишленост (Кълъраш, Будещ и Олтеница). В Кълърашката промишленост преобладават: металургичната промишленост (26,9%), хранителната промишленост и за напитки (26.5%), промишленост за преработка на продукти от неметални минерали (14.1%), производство на химични вещества и продукти (12.7%) и производство на облекло (9.2%).

Наред с всичко това, в окръга не съществуват действащи технологични паркове. Индустриалните зони са малко на брой, като най-големите са разположени в общинското седалище на окръга - Кълъраш.

В окръг Кълъраш, научноизследователска и развойна дейност се осъществява чрез два национални института и една частна организация, и е свързана със селскостопански култури, както и с научни изследвания в областта на био-ресурси, био-технологиите, агрохимичните продукти, химическите технологии, нефта.

В Кълъраш се открояват сектори от високите технологии в областта на информационните технологии и телекомуникациите. Общо 33 микро-предприятия развиват дейност, свързана с информационните технологии, от които 24 предлагат телекомуникационни услуги, чрез фиксирани мрежи, едно от тях е важен регионален фактор - Expertnet SRL.

Измежду производствените сектори с потенциал за развитие се сочи производството на машини с общо предназначение, производството на продукти от метал за строителството и производството на продукти от пластмасови маси. Най-големият производител на машини с общо предназначение от Кълъраш е Turbonn Romania SRL, с повече от 600 служители през 2015 г.

Производителите на продукти от пластмасова маса, са микро- и малки предприятия, но в производството на продукти от метал за строителството развиват дейност общо 29 компании, 2 от които с персонал между 50 до 249 души, а останалите са микро- и малки предприятия.

Секторите, класифицирани като такива с потенциал за развитие, са сектори с Код на Икономическа Дейност (NACE): 222 "Производство на продукти от пластмасова маса"; 251 "Производство на продукти от метал за строителството"; 282 "Производство на други машини с общо предназначение"; 611 "Телекомуникационни дейности чрез фиксирани мрежи"; 620 "Дейности в областта на информационните технологии".

За идентифициране на възможностите за социално-икономическото развитие на нивото за окръг Кълъраш, които ще бъдат тясно свързани с насърчаването на необходимите публични политики, беше осъществен SWOT анализ, който разкрива следните определящи аспекти:

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Излазът на р. Дунав му дава голям потенциал за речен транспорт;</li> <li>• Наличие на Пристанището Силистра - Кълъраш</li> <li>• Директна връзка с автомобилния транспорт с България и отчасти с Букурещ (автомагистрала А2)</li> <li>• Благоприятно географско разположение, възможности за реализиране на големи инфраструктурни проекти;</li> <li>• Висок селскостопански потенциал, определен главно от географското разположение на окръга (84% от площта на окръга е заета от земеделска земя) и удвоено от факта, че над 40% от населението е заето в дейности от селското стопанство;</li> <li>• Фериботна връзка Силистра-Кълъраш;</li> <li>• Благоприятно географско разположение, възможности за реализиране на големи инфраструктурни проекти;</li> <li>• окръг с традиции в селското стопанство, с квалифициран и опитен персонал.</li> <li>• окръг с висок потенциал на научноизследователска и развойна дейност в селското стопанство.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постоянен дефицит на финансови средства на местно ниво за поддържане и развитие на съществуващата инфраструктура;</li> <li>• Недостатъчно разработена пътна инфраструктура, на ниво за окръга;</li> <li>• Застаряване на населението и прогресивно намаляване на броя на активното население;</li> <li>• Неизследвани възможности за трансгранично сътрудничество;</li> <li>• Преобладаващ брой микро-предприятия във всички промишлени отрасли;</li> <li>• Липса на туристическа инфраструктура и неизползван туристически потенциал, по-специално в зоната на р. Дунав, както и липса на квалифициран персонал в туризма</li> <li>• Недостатъчно популяризиран местен туризъм;</li> <li>• Нисък процент на градските райони в сравнение със селските;</li> <li>• Липса на силни градски икономически центрове;</li> <li>• Недостатъчен достъп до образование и здравеопазване</li> <li>• Нисък процент на чуждестранните инвестиции;</li> <li>• Ниска промишлена активност на ниво за окръга;</li> <li>• Преобладаващ брой микро-предприятия и липса на икономически агенти-катализатори, които да допринасят за местното икономическо развитие на местно ниво;</li> <li>• Липса на инвеститорски интерес;</li> <li>• Липса на индустриални паркове и зони;</li> <li>• Висока степен на зависимост от селскостопанския сектор;</li> <li>• Липса на институции за висше образование.</li> </ul>
Възможности (O)	Заплахи (T)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потенциал за трансгранично сътрудничество между румънски и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сезонният характер на заетостта в селското стопанство и туризма;</li> </ul>

<p>български общини в близост до границата (достъп до програми за трансгранично сътрудничество);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• План за регионално развитие (PDR) 2014-2020 г. за района на Южна Мунтения;</li> <li>• Развитие на органични селскостопански култури и животновъдство;</li> <li>• Развитие на селскостопанските пазари;</li> <li>• Създаване на програми за обучение и подготовка на специализиран персонал в областта на селското стопанство, медицинските услуги;</li> <li>• Развитие на нови земеделски единици с интегриран капацитет;</li> <li>• Развитие на индустриални капацитети, особено в областта на информационните технологии и привличане на местни и чуждестранни инвеститори;</li> <li>• Създаване и развитие на големи регионални земеделски производители.</li> <li>• Изграждане на мост над р. Дунав за свързване на пътя Силистра и Кълъраш.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Задълбочаване на демографските проблеми, свързани с естествения и механичен отрицателен растеж;</li> <li>• Икономическа стагнация с дълготраен ефект върху икономическата активност в региона;</li> <li>• Ограничени възможности за финансиране на проекти, свързани с изграждането и поддържането на образователна и социална инфраструктура;</li> <li>• Прогресивно увеличаване на броя на лицата, напускащи училище, поради неспособността да се интегрират децата от етническите малцинства;</li> <li>• влошаване на образователната структура на населението;</li> <li>• Липса на кохерентни мерки за развитието на пазара на труда;</li> <li>• Трудова миграция, особено на младите специалисти към други региони, включително феномена "изтичане на мозъци".</li> <li>• Натиск на конкуренцията в съседните райони за привличане на публични и частни инвестиции.</li> </ul>
---	--

### Окръг Гюргево

Окръг Гюргево се намира на югоизток в Румъния, на границата с България, на разстояние от 65 км южно от столицата Букурещ. Разположен е в Дунавската равнина, на левия бряг на река Дунав. Съседен е на изток с окръг Кълъраш, на запад с окръг Телеорман, на североизток с Община Букурещ (чрез окръг Илфов), на север с окръг Дъмбовица, на северозапад с окръг Арджеш и на юг, по дължина от 72 км, река Дунав го разделя от българските области Русе и Силистра.

От гледна точка на Общата Класификация на Териториалните Единици за Статистически Цели (NUTS), окръг Гюргево включва община Гюргево, 2 града и 51 комуни със 166 села. Той е част от 7-те окръга, които съставляват региона Южна Мунтения.

Имащ площ от 3526 km<sup>2</sup>, окръг Гюргево заема 40-то място по големина в Румъния и 12-то място в трансграничния регион България-Румъния.

По територията на окръга са разположени важни пътища за комуникация - чрез река Дунав се прави връзка с Черно море, а чрез Дунав мост с България, Балканския полуостров и с Близкия изток. Мостът над река Дунав е един от двата моста над река Дунав, свързващи Румъния и България.

От демографска гледна точка, за равнището на 2015 година, населението на окръга заема 36-то място в страната и 6-то място на ниво за трансграничен регион. Гюргево е преобладаващо селски окръг и този факт също е резултат от големия брой на населението, което живее в села (селска среда). В процентно

съотношение между селското и градското население, окръг Гюргево заема първо място в трансграничния регион с над 40%.

За съжаление, в окръг Гюргево няма висше учебно заведение, като най-близките университети са в столицата.

Окръг Гюргево заема 6-то място от гледна точка на населението в активна трудоспособна възраст в трансграничния регион.

Нивото на заетост на работната ръка е 50.7%. окръгът заема последното място по този индекс в трансграничния регион, и второ място по индекса "ниво на безработицата".

За сравнение, според Баланса на Работната ръка към 01.01.2017г., за нивото на Региона Южна Мунтения, заетото население представлява 58.2%, но коефициентът на безработица регистриран към дата 31 август 2017 г. е бил 5.5%.

В окръг Гюргево най-големият брой на заетите лица е в „Селско стопанство, горско стопанство, аквакултури“. На второ място е сектор „Промишленост“ с 10.2%, от които 7,2% са лицата, заети в производствените предприятия. Третият сектор, в който извършва дейност голям брой от населението в активна трудоспособна възраст, е сектор „Строителство“ с 9,2%.

Нито и в случая на окръг Гюргево не можем да говорим за значителна разлика спрямо останалата част от региона по отношение на типа най-търсени професии. Така че, в таблицата по-долу, можем да забележим, че най-търсените професии за нивото на окръга са тези, които не предполагат необходимост от университетска подготовка, а тези които съответстват на професии, които се намират в сферата на неквалифицираната и средно квалифицираната работна ръка, каквито са например неквалифицираните работници в преработващата промишленост, пазачи и шофьори на камиони.

Регион/Окръг	Най-търсените 10 професии
Регион южна Мунтения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Неквалифицирани работници в производството, които не са класифицирани в предишните основни групи</li> <li>2. Търговци</li> <li>3. Шофьори на камиони и машини с голям тонаж</li> <li>4. Асистенти по продажби в магазин</li> <li>5. Строители и монтажници на метални конструкции</li> <li>6. Лицата, полагащи грижи сгради</li> <li>7. Водачи на леки и лекотоварни автомобили</li> <li>8. Пазачи</li> <li>9. Работници за товари</li> <li>10. Генерални Директори, директори и подобни</li> </ol>
Окръг Гюргево	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Неквалифицирани работници в производствения сектор, които не са класифицирани в предишните основни групи</li> <li>2. Пазачи</li> <li>3. Шофьори на камиони и машини с голям тонаж</li> <li>4. Механик и ремонтър на селскостопански и промишлени машини</li> <li>5. Асистенти по продажби в магазин</li> <li>6. Шофьори на леки и лекотоварни автомобили</li> <li>7. Монтажници и ремонтъри на информационни и комуникационни</li> </ol>

Регион/Окръг	Най-търсените 10 професии
	технологии 8. Монтажници, не са класифицирани в предишните основни групи 9. Заварчици на автономни заваръчни и режещи машини 10. Строителни работници в бетонни работи и подобни

Източник на данните: Национална агенция за Заетост на Работната ръка

На територията на окръга съществуват два индустриални парка и най-важният пристанищен комплекс Гюргево. Също така, в Гюргево извършват дейност 4 организации с основен предмет на дейност в областта на научноизследователската и развойната дейност.

Главният принос за развитие на окръга е главното речно пристанище от румънската страна на река Дунав. Плюс това, близостта на община Гюргево до Букурещ осигурява бърз достъп до главното летище на страната - Отопени.

Румънският окръгът е свързан със съседната българска област Русе чрез Моста над р. Дунав, известният „Мост на дружбата”, този факт дава възможност на общините Русе-Гюргево да могат да създадат специфична връзка и да формират специфичен регион от трансграничния регион.

Корабоплаването, развито в окръга, определя необходимостта от развитие на корабостроителниците. Това е един от високотехнологичните сектори с потенциал за развитие, в който оперират 5 компании, като най-голямата от които е SHIPYARD ATG GIURGIU SRL. Традиционно, останалите сектори с потенциал са в сферата на производството на средно високи технологии - производство на продукти от метал в строителството, производство на продукти от пластмасова маса, области, в които дейност основно развиват малки и средни предприятия.

Същевременно потенциал за развитие имат и дейности от областта на информационните технологии, следвайки общата тенденция в трансграничния регион.

Производство на високи технологии - електронни елементи и дигитални пластини, представени от две големи и две средни по големина компании, като най-големият производител на дигитални пластини в Гюргево е компанията Reos Production SRL.

Секторите с потенциал за развитие в окръг Гюргево, по Кодове на Икономическа Дейност, са: 620 "Дейности в областта на информационните технологии"; 301 "Строителство в корабостроенето"; 261 "Производство на електронни елементи и дигитални пластини"; 251 "Производство на продукти от метал за строителството"; 222 "Производство на продукти от пластмасова маса".

За идентифициране на възможностите за социално-икономическото развитие на нивото за окръг Гюргево, които ще бъдат тясно свързани с насърчаването на необходимите публични политики, беше осъществен SWOT анализ, който разкрива следните определящи аспекти:

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Излазът на река Дунав му дава голям потенциал за речен транспорт;</li> <li>• Сухопътната граница с България; мостът „Гюргево-Русе“ е част от европейския коридор, който прави</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постоянен дефицит на финансови средства на местно ниво за поддържане и развитие на съществуващата инфраструктура;</li> <li>• Недостатъчно разработена пътна</li> </ul>



<p>връзка с Южна Европа</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Благоприятно географско разположение, възможности за реализиране на големи инфраструктурни проекти;</li> <li>• Висок селскостопански потенциал, определен по принцип от южната зона на окръга;</li> <li>• Висок потенциал за недвижими имоти, определен по принцип от северната зона на окръга, която се намира в непосредствена близост до столицата;</li> <li>• Индустриален сектор с традиции, дължащи се на корабостроителницата в Гюргево</li> <li>• Единственият окръг в трансграничния регион с положителен механичен ръст на населението</li> </ul>	<p>инфраструктура на ниво за окръга;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Застаряване на населението и прогресивно намаляване на броя на активното население;</li> <li>• Неизследвани възможности за трансгранично сътрудничество;</li> <li>• Преобладаващ брой микро-предприятия във всички промишлени отрасли;</li> <li>• Липса на туристическа инфраструктура и неизследван туристически потенциал, по-специално в зоната на р. Дунав, както и липса на квалифициран персонал в туризма</li> <li>• Недостатъчно популяризиран местен туризъм;</li> <li>• Нисък процент на градските територии в сравнение със селските;</li> <li>• Липса на мощни градски икономически центрове;</li> <li>• Недостатъчен достъп до образование и здраве</li> <li>• Нисък процент на чуждестранни инвестиции;</li> <li>• Ниска промишлена активност на равнището на окръга;</li> <li>• Преобладаващ брой на микропредприятията и липса на някои икономически агенти, които да допринесат за местното икономическо развитие;</li> <li>• Липса на инвеститорски интерес;</li> <li>• Висока зависимост от селскостопанския сектор;</li> <li>• Ниско ниво на заетост. окръгът заема последното място по този индекс в трансграничния регион, и второ място в дела по индекс за "ниво на безработицата".</li> <li>• Липса на институции за висше образование.</li> </ul>
<b>Възможности (О)</b>	<b>Заплахи (Т)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потенциал за трансгранично сътрудничество между румънски и български общини в близост до границата (достъп до програми за трансгранично сътрудничество);</li> <li>• План за регионално развитие (PDR) 2014-2020 г. на региона Южния Мунтения;</li> <li>• Развитие на органични селскостопански култури и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сезонният характер на заетостта на работната сила в селското стопанство и туризма;</li> <li>• Икономическа стагнация с дълготраен ефект върху икономическата активност в региона;</li> <li>• Ограничени възможности за финансиране на проекти, свързани с изграждането и поддържането на образователна и социална</li> </ul>

<p>животновъдство;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие на селскостопанските пазари;</li> <li>• Създаване на програми за обучение и подготовка на специализиран персонал в областта на туризма и свързаните с него услуги, корабостроенето, селското стопанство, медицинските услуги;</li> <li>• Развитие на нови туристически единици с интегриран капацитет;</li> <li>• Развитие на индустриални капацитети, особено в сферата на речния транспорт и привличане на местни и чуждестранни инвеститори;</li> <li>• Развитие на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост на окръжно равнище</li> <li>• Развитие на индустрията на информационните технологии</li> <li>• Капацитет за осигуряване на дългосрочна заетост, по специално в сферата на туризма и медицината за осигуряване на специализация и приемственост</li> <li>• Създаване и развитие на нови туристически атракции;</li> <li>• Създаване и развитие на големи регионални земеделски производители.</li> </ul>	<p>инфраструктура;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Прогресивно увеличение на броя на лицата, които напускат училище поради неспособността да се интегрират децата от етническите малцинства;</li> <li>• Влошаване на образователната структура на населението;</li> <li>• Липса на съгласувани мерки за развитие на пазара на труда;</li> <li>• Трудова миграция, особено на младите специалисти към други региони, включително феномена "изтичане на мозъци".</li> <li>• Натиск на конкуренцията в съседните зони за привличане на публични и частни инвестиции.</li> </ul>
---	---

### **Окръг Телеорман**

Телеорман е окръг в региона Мунтения в южната част на Румъния, който е съседен на изток с Гюргево, на североизток с окръг Дъмбовица, на север с окръг Арджеш, на запад с окръг Олт, на юг река Дунав го свързва с българските области Русе, Велико Търново и Плевен.

С площ от 5789.8 km<sup>2</sup> окръг Телеорман заема 40-то място по големина в Румъния и 3-то място в трансграничния регион България - Румъния.

Съгласно Общата Класификация на Териториалните Единици за Статистически Цели (NUTS), окръг Телеорман е разположен в региона на Южна Мунтения, включва 3 общини от ранг II - Александрия, Турну Мъгуреле и Рошиори де Веде, два града ранг III, 92 комуни и 231 села. Окръг Телеорман заема 26-то място по брой на населението в Румъния и 4-то място в трансграничния регион.

За разлика от други окръзи или региони, в които градското население намалява, като това в селската среда се увеличава, тук населението в селската среда намалява повече, отколкото в градската среда. Въпреки това, по отношение на селското и градското население, окръг Телеорман заема 2-ро място след окръг Гюргево.

От гледна точка на висшите образователни институции, в община Александрия развиват дейност няколко факултета, предлагачи от тази гледна точка високи шансове за достъп до висшето образование.



По отношение на заетостта на работната ръка, активното население регистрира тенденция на спад. Наред с това, нивото на заетост на работната ръка показва относителен дял на заетите сред населението на същата възраст, над нивото за другите региони.

Нивото на безработицата следва възходяща тенденция, регистрирайки увеличение от 3% през 2016г. отчетена на ниво за 2010 година. Със стойност на индекса от 11,6%, окръгът заема 5-то място в региона по високо ниво на безработицата.

Подобно на другите румънски трансгранични окръзи и в окръг Телеорман има най-голям брой на лицата, заети в сектор „Селско стопанство, горско стопанство и аквакултури“, последван от сектор „Промисленост“, последван в резултат от сектор „Търговия на едро и дребно, и ремонти и поддръжка на автомобили и мотоциклети“.

През 2015г., в сравнение с 2014г., броят на лицата, заети в сектор „Селско стопанство, горско стопанство и аквакултури“, е намалял с почти 14%, като в останалите анализирани сектори се наблюдава едно нарастване на степента на заетост, респективно в сектор „Промисленост“ (увеличение от около 1,3%), в сектор „Търговия на едро и дребно, и ремонти и поддръжка на автомобили и мотоциклети“ (увеличение от около 1%).

В случая на окръг Телеорман отличаваме факта, че първите две позиции, в топ-класацията на най-търсените професии са тези от сферата на продажбите - аспект, който се различава от останалата част на региона. Изглежда обаче, че отличителната особеност започва да се очертава в позиционирането, независимо от типа на професиите, като всички те се намират в сферата на неквалифицираната и средно квалифицираната работна сила, въпреки че в този случай говорим за асистенти по продажби в магазин или търговски агенти

Регион/Окръг	Най-търсените 10 професии
Регион Южна Мунтения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Неквалифицирани работници в преработващата промишленост, които не са класифицирани в предишните основни групи</li> <li>2. Търговци</li> <li>3. Водачи на товарни автомобили и тежка техника</li> <li>4. Асистенти по продажби в магазин</li> <li>5. Строители и монтажници на метални конструкции</li> <li>6. Неквалифицирани работници в жилищното строителство</li> <li>7. Водачи на леки и лекотоварни автомобили</li> <li>8. Пазачи</li> <li>9. Товаро-разтоварни оператори</li> <li>10. Генерални директори, директори и подобни</li> </ol>

Регион/Окръг	Най-търсените 10 професии
Окръг Телеорман	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Асистенти по продажби в магазин</li> <li>2. Търговски агенти</li> <li>3. Пазачи</li> <li>4. Неквалифицирани работници в преработващата промишленост, които не са класифицирани в предишните основни групи</li> <li>5. Водачи на леки и лекотоварни автомобили</li> <li>6. Готвачи</li> <li>7. Инсталатори и монтажници на тръби</li> <li>8. Товаро-разтоварни оператори</li> <li>9. Търговци</li> <li>10. Водачи на товарни автомобили и тежка техника</li> </ol>

Източник на данните: Национална агенция за заетостта на работната ръка

Така както беше отбелязано по-рано, населението в окръг Телеорман е заето предимно в сектор „Селско стопанство“, но през последните две години се наблюдава оттегляне на работната ръка от сектор „Селско стопанство“ и пренасочването на същата към сектор „Производство“. Не е изненадващ фактът, че секторите с потенциал за развитие попадат точно в групата на секторите на високите технологии и средно високите технологии, изключение правят само дейностите, свързани с информационните технологии.

В окръга е представено производството на химически вещества, представлявано от няколко малки компании.

Други сектори със специализиран потенциал са производството на други продукти от метал и производството на машини с общо предназначение. Привлекателен елемент представлява производството на електрически двигатели, генератори и друго оборудване за разпределение на електрическа енергия, което не е много разпространено в трансграничния регион, но в Телеорман е представено от няколко микропредприятия и една голяма компания - Electrotel SA, в която работят почти 500 служители. На територията на окръга не съществуват технологични и индустриални паркове, като научно-изследователската и развойна дейност е слабо представена.

Секторите с потенциал за развитие в окръг Телеорман попадат в рамките на следните Кодове за Икономическа Дейност: 201 "Производство на основни химически вещества"; 259 "Производство на други продукти от метал"; 271 "Производство на електродвигатели, генератори и трансформатори и апарати за управление и разпределение на електрическа енергия"; 281 "Производство на машини с общо предназначение"; 620 "Дейности в сферата на информационните технологии".

За идентифициране на възможностите за социално-икономическото развитие на нивото за окръг Телеорман, които ще бъдат тясно свързани с насърчаването на необходимите публични политики, беше осъществен SWOT анализ, който разкрива следните определящи аспекти:

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Излазът на река Дунав му дава голям потенциал за речен транспорт;</li> <li>• Благоприятно географско разположение, възможности за постигане на големи инфраструктурни проекти;</li> <li>• Висок селскостопански потенциал, определян основно от географското разположение на окръга и удвоен от факта, че значителна част от активно заетото население е в селското стопанство;</li> <li>• Благоприятно географско разположение, възможности за реализиране на големи инфраструктурни проекти;</li> <li>• окръг с традиция в селското стопанство, с квалифициран и опитен персонал.</li> <li>• Висок потенциал за недвижимо имущество, определен главно от северната част на окръга в непосредствена близост до столицата.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постоянен дефицит на финансови средства на местно ниво за поддържане и развитие на съществуващата инфраструктура;</li> <li>• Недостатъчно разработена пътна инфраструктура на ниво за окръга;</li> <li>• Застаряване на населението и прогресивно намаляване на броя на активното население;</li> <li>• Незиследвани възможности за трансгранично сътрудничество;</li> <li>• Преобладаващ брой микропредприятия във всички промишлени отрасли;</li> <li>• Липса на туристическа инфраструктура и неизследван туристически потенциал, особено в зоната на р. Дунав, както и липса на квалифициран персонал в туризма</li> <li>• Недостатъчно промотиран местен туризъм;</li> <li>• Нисък процент на градските райони в сравнение със селските;</li> <li>• Липса на силни градски икономически центрове;</li> <li>• Недостатъчен достъп до образование и здраве</li> <li>• Нисък процент на чуждестранни инвестиции;</li> <li>• Ниска промишлена активност на ниво за окръга;</li> <li>• Преобладаващ брой микропредприятия и липса на икономически агенти-катализатори, които да допринасят за местното икономическо развитие на местно ниво;</li> <li>• Липса на инвеститорски интерес;</li> <li>• Висока зависимост от селскостопанския сектор;</li> <li>• Нисък процент на заетост</li> </ul>
Възможности (O)	Заплахи (T)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потенциал за трансгранично сътрудничество между румънски и български общини в близост до границата (достъп до програми за трансгранично сътрудничество);</li> <li>• План за регионално развитие (PDR) 2014-2020г. за района на Южна Мунтения;</li> <li>• Развитие на органични селскостопански култури и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сезонният характер на заетостта на работната сила в селското стопанство и туризма;</li> <li>• Задълбочаване на демографските проблеми, свързани с естествения и механичния отрицателен растеж;</li> <li>• Икономическа стагнация с дълготраен ефект върху икономическата активност в региона;</li> <li>• Ограничени възможности за</li> </ul>

<p>животновъдство;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие на селскостопанските пазари;</li> <li>• Осъществяване на бърза пътна връзка между Община Александрия и столицата Букурещ</li> <li>• Създаване на програми за обучение и подготовка на специализиран персонал в областта на туризма и свързаните с него услуги, селското стопанство, медицинските услуги;</li> <li>• Развитие на нови интегрирани туристически единици;</li> <li>• Развитие на индустриални капацитети, особено в областта на речния транспорт и привличане на местни и чуждестранни инвеститори;</li> <li>• Развитие на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост на окръжно равнище</li> <li>• Развитие на индустрията на информационните технологии</li> <li>• Капацитет за осигуряване на дългосрочна заетост, особено в сферата на туризма и медицинската, за да се осигури специализация и приемственост</li> <li>• Създаване и развитие на нови туристически атракции;</li> <li>• Създаване и развитие на големи регионални земеделски производители.</li> </ul>	<p>финансиране на проекти, свързани с изграждането и поддържането на образователна и социална инфраструктура;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Прогресивно отпадане на броя на лицата, които напускат училище, поради неспособността да се интегрират децата от етническите малцинства;</li> <li>• Влошаване на образователната структура на населението;</li> <li>• Липса на кохерентни мерки за развитието на пазара на труда;</li> <li>• Трудова миграция, особено на младите специалисти към други региони, включително феномена "изтичане на мозъци".</li> <li>• Натиск на конкуренцията в съседните зони за привличане на публични и частни инвестиции.</li> </ul>
---	--

### Окръг Олт

Окръг Олт е окръг в регион Олтения (частта, разположена на запад от река Олт, и Мунтения (частта, разположена на изток от река Олт), в Югозападна Румъния. Намира се в южната част на страната, по долното течение на реката, която му дава името и която представлява един основен икономически ресурс и е част от категорията крайречни окръзи на река Дунав. Чрез дунавското пристанище Корабия, има излаз на Черно море. На север е съседен с окръг Вълча, на изток - с Арджеш и Телеорман, на запад с Долж, на юг има граница от 47 км чрез брега на р. Дунав и чрез самата река, с българските области Враца и Плевен.

Общата площ на окръг Олт е 5498 km<sup>2</sup> или 2,3% от територията на страната, поради който факт заема 22-ро място сред окръзите на Румъния и 4-то място в българо-румънския трансграничен регион.

Съгласно Общата Класификация на Териториалните Единици за Статистически Цели (NUTS), Окръг Олт е част от **Региона на Югозападна Олтения**, имащ главен административен център в община Слатина. Общините в окръга са 6 на брой. От голямо значение, поради присъствието на речното пристанище на река Дунав, е Корабия - населено място със статут на град, 104 комуни и 377 села.

От гледна точка на населението, през 2015г. населението в окръга се е увеличило на 418 463 души, 61% живеят в селските райони, 39% в градските райони. Средната

гъстота е 76.12 жители/км<sup>2</sup>, което означава, че този окръг заема пето място в целия трансграничен регион.

В окръг Олт няма висши учебни заведения, като най-близкият е Университетът в Крайова.

От гледна точка на степента на заетост на работната сила, броят на активното население (15-64 години) в окръг Олт е 254 600 души. Окръг Олт заема 8-мо място на равнище за „коэффициент на заетост“ в трансграничния регион.

През 2015г., най-голям брой заети лица са регистрирани в сектор „Селско стопанство, горско стопанство и рибно стопанство“ - 64 800 души. Второто място заема „Промисленост“, като служителите в сектор „Индустриален“ са 32 100 души на брой, 91% от тях са заети в производството. Следващият сектор, по брой работни места в страната е „Търговия, ремонт и поддръжка на автомобили и мотоциклети“, като броят на заетите лица нараства до 15 300 (прибл. 10%).

За сравнение, на регионално равнище, от гледна точка на участниците в главните икономически дейности, делът на заетите в „Селското стопанство, горското стопанство и рибното стопанство“ представлява 30,5%, в същото време е преобладаващ в сектора на „Услугите“ (39,6%) и 29,9% в „Промисленост и Строителството“.

В таблицата по-долу намираме списък на 10-те най-търсени професии, за равнището на 2017г., както на регионално ниво, така и на окръжно ниво. Така можем да забележим, че нито дори и в случая на окръг Олт не можем да говорим за значителна разлика спрямо останалата част от региона, от която той е част, що се касае до типа на най-търсените професии, като всички те са в съответствие с високия процент на работната сила, ангажирана в областта на промишлеността и строителството, като най-търсените професии са тези професии, които са в сферата на неквалифицираната работна сила, като например неквалифицираните работници в преработвателната промишленост и в строителството.

Регион/Окръг	Най-търсените 10 професии
Регион Югозападна Олтения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Длъжностни лица за материална отчетност</li> <li>2. Товаро-разтоварни оператори</li> <li>3. Асистенти по продажби в магазин</li> <li>4. Пазачи</li> <li>5. Строители и монтажници на метални конструкции</li> <li>6. Неквалифицирани работници в преработващата промишленост, които не са класифицирани в предишните основни групи</li> <li>7. Търговци</li> <li>8. Заварчици на автономни заваръчни и режещи машини</li> <li>9. Търговски агенти</li> </ol>
Окръг Олт	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Неквалифицирани работници в жилищното строителство</li> <li>2. Неквалифицирани работници в преработващата промишленост, които не са класифицирани в предишните основни групи</li> <li>3. Търговци</li> </ol>

<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Инсталатори и монтажници на тръби</li> <li>5. Заварчици на автономни заваръчни и режещи машини</li> <li>6. Шофьори на леки и лекотоварни автомобили</li> <li>7. Търговски агенти</li> <li>8. Строители и монтажници на метални конструкции</li> <li>9. Длъжностни лица за материална отчетност</li> <li>10. Шофьори на товарни автомобили и тежка техника</li> </ol>
--

Източник на данните: Национална агенция за заетостта на работната ръка

В община Слатина се намира единственият индустриален парк в окръга, като научноизследователска и развойна дейност започва със споразумението за партньорство между Югозападна агенция за регионално развитие Олтения, Университета на Крайова, Факултет по Механика, Компания "Форд" - Румъния и Кметството на Крайова за създаване на Център за научноизследователска и развойна дейност „Авто-Център на Югозападна Олтения“.

Един измежду най-добре развитите икономически сектори в окръг Олт е металургията, по-специално алуминиевата преработка. В административния център на окръга - град Слатина, са създадени три изтъкнати индустриални зони, в една от които преобладават предприятия от алуминиевата промишленост. В тези два сектора съществуват специализирани микро и малки предприятия, но представителни са големите производители като Bekaert Slatina SRL (над 560 служители), Prolyte Products Ro SRL (150 служители), .T.D. Simplu Construct SRL (почти 100 служители).

В окръг Олт се наблюдава значителен потенциал за развитие в сферата на производството на части и аксесоари за моторни превозни средства. В сферата извършват дейност две от най-големите предприятия в страната - Altur SA, което осигурява работни места за над 600 служители, както и International automotive components group SRL с над 300 служители. Друг сектор с потенциал за развитие, но този път преимуществено поради големия брой малки предприятия, е производството на пластмасова маса, в което оперират 49 от компаниите.

Секторите с потенциал за развитие в окръг Олт попадат в рамките на следните Кодове на Икономически Дейности: 222 "Производство на продукти от пластмасова маса"; 251 "Производство на продукти от метал за строителството"; 259 "Производство на други продукти от метал"; 293 "Производство на части и принадлежности за моторни превозни средства"; 620 "Дейности в областта на информационните технологии".

За идентифициране на възможностите за социално-икономическото развитие на нивото за окръг Олт, които ще бъдат тясно свързани с насърчаването на необходимите публични политики, беше осъществен SWOT анализ, който разкрива следните определящи аспекти:

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Излаз на река Дунав чрез пристанище Корабия му дава голям потенциал за речен транспорт;</li> <li>• Благоприятно географско разположение, възможности за постигане на големи инфраструктурни</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постоянен дефицит на финансови средства на местно ниво за поддържане и развитие на съществуващата инфраструктура;</li> <li>• Недостатъчно разработена пътна инфраструктура, на окръжно равнище;</li> </ul>

<p>проекти;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Огромен водноелектрически потенциал, поради от водноелектрическата централа на река Олт</li> <li>• Промислен сектор с традиции, особено в металургичната промишленост (производство на алуминий в Слатина)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Застаряване на населението и прогресивно намаляване на броя на активното население;</li> <li>• неизследвани възможности за трансгранично сътрудничество;</li> <li>• Преобладаващ бройна микро-предприятията във всички промишлени отрасли;</li> <li>• Липса на туристическа инфраструктура и неизползван туристически потенциал, особено в зоната на р. Дунав, както и липса на квалифициран персонал в туризма</li> <li>• Недостатъчно популяризиран местен туризъм;</li> <li>• Нисък процент на градските райони в сравнение със селските;</li> <li>• Липса на мощни градски икономически центрове;</li> <li>• Недостатъчен достъп до образование и здраве;</li> <li>• Нисък процент на чуждестранни инвестиции;</li> <li>• Ниска промишлена активност на окръжно равнище;</li> <li>• Преобладаващ брой на микро-предприятията и липса на икономически агенти-катализатори, които допринасят за местното икономическо развитие на местно равнище;</li> <li>• Липса на инвеститорски интерес;</li> <li>• Ниско ниво на заетост.</li> <li>• Липса на висши учебни заведения.</li> </ul>
<b>Възможности (О)</b>	<b>Заплахи (Т)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потенциал за трансгранично сътрудничество между румънски и български общини в близост до границата (достъп до програми за трансгранично сътрудничество);</li> <li>• План за регионално развитие (PDR) 2014-2020 г. на регион Югозападна Олтения;</li> <li>• Създаване на бърза пътна връзка между окръг Олт и Букурещ Капитал;</li> <li>• Създаване на програми за обучение и подготовка на специализиран персонал в областта на туризма и свързаните с него услуги, селското стопанство, медицинските услуги;</li> <li>• Развитие на нови интегрирани туристически единици и експлоатация на туристическия потенциал в долината</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Задълбочаване на демографските проблеми, свързани с естествения и механичен отрицателен растеж;</li> <li>• Икономическа стагнация с дълготраен ефект върху икономическата активност в региона;</li> <li>• Ограничени възможности за финансиране на проекти, свързани с изграждането и поддържането на образователна и социална инфраструктура;</li> <li>• Прогресивно отпадане на броя на лицата, които напускат училище, поради неспособността да се интегрират децата от етническите малцинства;</li> <li>• Влошаване на образователната структура на населението;</li> <li>• Липса на съгласувани мерки за</li> </ul>



<p>на Олт;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие на индустриални капацитети, особено в областта на речния транспорт и привличане на местни и чуждестранни инвеститори;</li> <li>• Развитие на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост на окръжно равнище</li> <li>• Развитие на индустрията на информационните технологии</li> <li>• Капацитет за осигуряване на дългосрочна заетост, особено в сферата на туризма и медицината, за да се осигури специализация и приемственост</li> <li>• Създаване и развитие на нови туристически атракции;</li> <li>• Създаване и развитие на големи регионални промишлени производители.</li> <li>• Потенциал за развитие в производството на части и принадлежности за моторни превозни средства</li> </ul>	<p>развитието на пазара на труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Трудова миграция, особено на младите специалисти към други региони, включително феномена „изтичане на мозъци“.</li> <li>• Конкурентен натиск в съседните райони за привличане на публични и частни инвестиции.</li> </ul>
---	--

## Окръг Долж

Окръг Долж е разположен в югозападната част на историческия район. Разглеждан в териториалната цялост на Румъния, Долж има южно-югозападно положение съсредоточено по долното течение на река Жиу, от която получава името си (Ниськ Жиу или Дол-Жиу).

Долж е съседен с окръзите Мехединци - на запад, Горж и Вълча - на север, Олт - на изток и река Дунав - на юг, с дължина от около 150км, разстояние, което съставлява част от естествената граница между Румъния и България, която го отделя от българските области Видин, Монтана и Враца.

Общата площ е 7 414 кв. км и представлява 3,1% от площта на страната. От тази гледна точка, Долж се намира на 7-мо място сред административно-териториалните единици на Румъния. Също така, това е и окръгът с най-голяма площ в трансграничния регион.

Съгласно Общата Класификация на Териториалните Единици за Статистически Цели (NUTS), Окръг Долж е част от региона на Югозападна Олтения, имащ главен административен център в община Крайова, имащ изключително голямо икономическо и социално значение за целия регион Олтения. В окръг Долж има още 2 общински центъра, 4 града, 104 комуни и 378 села.

От демографска гледна точка, окръг Долж има най-ясно изразена тенденция към намаляване на населението в сравнение с останалата част от румънските окръзи - почти 100 000 души през последните 25 години. Намаляването на населението се дължи на отрицателните стойности на естествения и механичен растеж. Единствените населени места, в които е регистриран ръст на населението през



последните години, са община Крайова и селските райони, в които преобладава населението от ромски етнос.

Етническата структура като цяло е хомогенна, но частта на населението от ромски етнос нараства със стабилен ритъм. Почти 47% от населението живее в селските райони, но се наблюдава тенденция към обезлюдяване на по-малките села в окръга.

Населението с висше образование е съсредоточено в градската среда, тъй като има 3 университета на равнище Община Крайова.

Активното население на работа е било 406,700 през 2015г., като в периода 2011 и 2015г. се наблюдава едно намаление с повече от 10%. Този потенциал е само привидно такъв, тъй като броят на активните лица за нивото на окръга, е само 275 000 поради големия процент на тези, работещи в чужбина, на сезонните работници и такива на непълно работно време, както и пенсионерите. Коефициентът на икономическа активност е 67.

Традиционно, в окръга, най-големият брой заети лица е в стабилен „Аграрния“ сектор - 88 200 души, приблизително 36%. Статистиката сочи факта, че само за 1 година (2014-2015 г.) броят на заетите лица в този сектор е спаднал с повече от 14 000 души. Второто място по отношение на заетостта на работната ръка през 2015 г. се заема от сектор "Промишленост". Сектор „Търговия и ремонт на автомобили и мотоциклети“ осигурява работни места за 35,700 души, като този брой осигурява и третото място в класацията на икономическите сектори, които осигуряват работни места в окръг Долж.

В случая на окръг Долж, по отношение на списъка с най-популярните професии, идентифицираме тенденциите, характерни за целия трансграничен регион. По този начин, въпреки че община Крайова е представена с един добре развит университетски център, този потенциал не се използва пълноценно, защото в този случай най-търсените професии са тези, които не предполагат университетска подготовка, и тези които съответстват на професиите, намиращи се в сферата на неквалифицираната и средно квалифицираната работна ръка. Можем да отбележим, от тази гледна точка, важната роля на индустриалните паркове в Крайова, които ангажират в индустриалната сфера професии като монтажници за топло и акустична изолация, инсталатори и монтажници на тръби.

Регион/Окръг	Най-търсените 10 професии
Регион на юго-западна Олтения	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Длъжностни лица материална отчетност</li><li>2. Товаро-разтоварни оператори</li><li>3. Асистенти по продажби в магазин</li><li>4. Пазачи</li><li>5. Строители и монтажници на метални конструкции</li><li>6. Неквалифицирани работници в преработващата промишленост, които не са класифицирани в предишните основни групи</li><li>7. Търговци</li><li>8. Заварчици на автономни заваръчни и режещи машини</li><li>9. Търговски агенти</li><li>10. Неквалифицирани работници в жилищното строителство</li></ol>

<b>Окръг Долж</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Монтажници за топло и акустична изолация</li> <li>2. Асистенти по продажби в магазин</li> <li>3. Товаро-разтоварни оператори</li> <li>4. Работници за паркет, ламинат, мозайки и плочки</li> <li>5. Пазачи</li> <li>6. Строителни инженери</li> <li>7. Касиери и продавачи на билети</li> <li>8. Чистачки за офиси, хотели и други институции</li> <li>9. Инсталатори и монтажници на тръби</li> <li>10. Търговски агенти</li> </ol>
-------------------	--

Източник на данните: Национална агенция за заетостта на работната ръка

В Административния център на Крайова се намират два големи индустриални парка Крайова 1 и Хай-Тек Парк Крайова, но от гледна точка на научноизследователска и развойна дейност към Университета в Крайова и Университет по медицина и фармация функционират два значими центъра за научноизследователска и развойна дейност. Четири по-големи организации развиват научно-изследователска и развойна дейност в общината - в сферата на медицината, политическите науки, селското стопанство и електроинженерството.

Измежду секторите с потенциал за развитие наброяват дейностите от секторите на високите технологии и производствата на средно високите технологии. Така, секторът на дейностите в областта на информационните технологии се отличава, като имащ най-голям потенциал за развитие - в този сектор работят над 200 микро и малки предприятия и 4 компании с над 100 служители: IT SIX GLOBAL SERVICES SRL, SINTEC MEDIA SRL, NETROM SOFTWARE SRL и CS ROMANIA SA, всички от които са разположени в административния център на окръг Крайова.

Заедно с ИТ услугите, потенциал за развитие съществува и в сферата на хостинг услугите, в обработката на данни и уеб портали, отново размерът на сектора се определя от микропредприятията, които са 51 на брой, като най-големият работодател в тази област е компанията COMDATA SERVICE SRL, компания, в която работят повече от 2000 служители и която, от момента на своето създаване (2008 г.) и до 2017 г. е увеличила персонала си повече от 57 пъти.

В областта на производството на средно високи технологии с потенциал за развитие, се отличава Производство на продукти от пластмасова маса, като най-големият работодател е CASA NOASTRA SA (с персонал от над 1000 души), производството на продукти от метал за строителството (с десетки микро и малки предприятия, шест средни и едно голямо).

Също така, секторът за производството на високи технологии е добре представен на ниво окръг, с общо 25 компании на брой (сред които CUMMINS GENERATOR TECHNOLOGIES ROMANIA SA и ELECTROPUTERE SA), чрез производството на електродвигатели, електрически генератори и апарати за управление и разпределение на електрическа енергия.

Въпреки, че не са включени в секторите с потенциал за растеж, трябва да споменем, че в окръг Долж, по-точно в Крайова, е представено производството на автомобили - там дейност развива компанията Ford Romania SA, която осигурява работа на над 2600 души.

Секторите с потенциал за развитие, установени посредством настоящата методология, в окръг Долж, попадат в рамките на следните Кодове на Икономически Дейности: 620 "Дейности в областта на информационните технологии"; 631 "Обработка на данни, хостинг и други подобни; уеб портали"; 222 "Производство на продукти от пластмасотва маса"; 251 "Производство на продукти от метал за строителството"; 271 "Производство на електродвигатели, генератори и трансформатори, и апарати за управление и разпределение на електрическа енергия".

За идентифициране на възможностите за социално-икономическото развитие на нивото за окръг Долж, които ще бъдат тясно свързани с насърчаването на необходимите публични политики, беше осъществен SWOT анализ, който разкрива следните определящи аспекти:

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Излазът на река Дунав му дава голям потенциал за речен транспорт;</li> <li>• Благоприятно географско разположение, възможности за постигане на големи инфраструктурни проекти;</li> <li>• Традиционен промишлен сектор, особено в автомобилната промишленост (заводи на Форд в Крайова), който функционира като катализатор за други инвеститори, пряко свързани с автомобилната индустрия</li> <li>• окръгът с най-голямата площ в трансграничния регион;</li> <li>• Селскостопански сектор с добре представена традиция;</li> <li>• Наличие на 3 университета в община Крайова</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Постоянен дефицит на финансови средства на местно ниво за поддържане и развитие на съществуващата инфраструктура;</li> <li>• Недостатъчно разработена пътна инфраструктура, на областно ниво;</li> <li>• Застаряване на населението и прогресивно намаляване на броя на активното население;</li> <li>• Най-силно изразена тенденция на спад на населението в трансграничния регион;</li> <li>• Неизследвани възможности за трансгранично сътрудничество;</li> <li>• Преобладаващ брой на микропредприятията във всички промишлени отрасли;</li> <li>• Липса на туристическа инфраструктура и неизползван туристически потенциал, особено в зоната на р. Дунав, както и липса на квалифициран персонал в туризма</li> <li>• Недостатъчно популяризиран местен туризъм;</li> <li>• Нисък процент на градските райони в сравнение със селските;</li> <li>• Липса на силни градски икономически центрове извън община Крайова;</li> <li>• Недостатъчен достъп до образование и здраве</li> <li>• Положителен естествен прираст в случая на населението от ромския етнос с трудности при специфичната социална интеграция.</li> </ul>
Възможности (O)	Заплахи (T)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потенциал за трансгранично сътрудничество между румънските и българските общини в близост до</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Задълбочаване на демографските проблеми, свързани с естествения и механичен отрицателен растеж;</li> </ul>

<p>границата (достъп до програми за трансгранично сътрудничество);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• План за регионално развитие 2014-2020 г. на региона Югозападна Олтения;</li> <li>• Потенциал за развитие в производството на части и принадлежности за моторни превозни средства</li> <li>• Създаване на бърза пътна връзка между окръг Долж и столицата Букурещ</li> <li>• Създаване на програми за обучение и подготовка на специализиран персонал в областта на автомобилната индустрия, туризма и свързаните с него услуги, селското стопанство, медицинските услуги;</li> <li>• Развитие на индустриални капацитети, особено в областта на речния транспорт и привличане на местни и чуждестранни инвеститори;</li> <li>• Развитие на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост на ниво окръг</li> <li>• Развитие на индустрията на информационните технологии</li> <li>• Способност за осигуряване на дългосрочна заетост, особено в сферата на туризма и тази на медицината, за да се осигури специализация и приемственост</li> <li>• Създаване и развитие на нови туристически атракции;</li> <li>• Създаване и развитие на големи регионални промишлени производители.</li> <li>• Потенциал за развитие в производството на части и принадлежности за моторни превозни средства.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Икономическа стагнация с дълготраен ефект върху икономическата активност в региона;</li> <li>• Ограничени възможности за финансиране на проекти, свързани с изграждането и поддържането на образователна и социална инфраструктура;</li> <li>• Прогресивно отпадане на броя на лицата, които напускат училище, поради неспособността да се интегрират децата от етническите малцинства;</li> <li>• Влошаване на образователната структура на населението;</li> <li>• Липса на кохерентни мерки за развитието на пазара на труда;</li> <li>• Миграция на работната сила, особено на младите специалисти към други региони, включително феномена "изтичане на мозъци".</li> <li>• Натиск на конкуренцията в съседните зони за привличане на публични и частни инвестиции.</li> </ul>
---	---

### Окръг Мехединци

Окръг Мехединци е разположен в югозападната част на Румъния, имащ една естествена граница от 192 км, представена от река Дунав. Заема площ от 4933кв.км, т.е. 2,1% от територията на страната и граничи с окръзите Караш-Северин на запад, Горж на север, Долж на югоизток, на юг - с България (област Видин) и със Сърбия. окръгът заема 6-то място в трансграничния регион, като своята площ е сред най-малките окръзи в Румъния.

Съгласно Общата Класификация на Териториалните Единици за Статистически Цели (NUTS), в окръг Мехединци съществуват два града със статут на община, Дробета-Турну Северин представляващ и административен център на окръга и Оршо̀ва, 3 други града, 61 комуни и 344 села.

От демографска гледна точка, населението на окръга е 256 011 души, като населението в селските райони преобладава в сравнение с градската среда - 54% спрямо 46%. Средната гъстота е 51.90 жители/км<sup>2</sup>, което означава, че този окръг заема 10-то място в целия трансграничен регион.

От гледна точка на висшите учебни заведения, в община Дробета-Турну Северин развиват дейност 2 факултета на Университети от Крайова.

По отношение на степента на заетост на работната сила, активното население през 2015г. е 157 500 души. окръг Мехединци заема първо място по отношение на коефициента на безработица в редицата от румънски окръзи от трансграничния регион (например: през периода юли до октомври 2015г. са се регистрирали повече от 13 000 безработни). Това са най-високите стойности на безработица, отчетени за периода 2011-2015г. Един от основните проблеми в окръга е липсата на работни места в селските райони. Общините на местно ниво не успяват да създадат условия за заетост на работната ръка, тъй като регионът не е привлекателен за инвеститорите, поради демографски проблеми и лоша инфраструктура.

Специалната ситуация, регистрирана в окръг Мехединци, е била представена от 7 големи предприятия от Дробета Турну - Северин, които са извършили колективни съкращения (общо 1,935 съкращения през 2015г.). Поради тези причини, безработицата в Мехединци през 2015г. е достигнала рекордни стойности на държавно равнище.

Типично за окръзите от Югозападна Олтения, повечето заети лица, са в „Аграрния“ сектор - 40% от населението в трудоспособна възраст, второ място заема „Индустрията“ със 17% и „Търговия и ремонт на автомобили и мотоциклети“ - 11.5% заети в сектора.

Въпреки че в случая с окръг Мехединци говорим за високо равнище на безработица (най-високата за нивото на трансграничните райони, от румънска страна), не можем да говорим за значителна разлика спрямо останалата част на региона по отношение на типа на най-търсените професии. Беше очаквано, че в този случай, програмите за професионална преквалификация, ще накарат, до известна степен, да им се усети присъствието и ние откриваме някои от най-новите професии, които са резултат от тези програми.

За съжаление, в този случай, най-популярните професии са тези, които не предполагат университетска подготовка, а всички тези, които съответстват на професиите намиращи се в сферата на неквалифицирана и средно квалифицирана работна ръка, като например: Строители и монтажници на метални конструкции, неквалифицирани работници в жилищното строителство. Само на трето място се появява една професия от сферата на услугите, тази на келнер, която може да бъде резултат от професионална преквалификация в някои случаи, но не се явява задължително в резултат от някаква програма за регионално социално-икономическото развитие.

Регион/Окръг	Най-търсените 10 професии
Регион Югозападна Олтения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Длъжностни лица материална отчетност</li> <li>2. Товаро-разтоварни оператори</li> <li>3. Асистенти по продажби в магазин</li> <li>4. Пазачи</li> <li>5. Строители и монтажници на метални конструкции</li> <li>6. Неквалифицирани работници в преработващата промишленост, които не са класифицирани в предишните основни групи</li> <li>7. Търговци</li> <li>8. Заварчици на автономни заваръчни и режещи машини</li> <li>9. Търговски агенти</li> <li>10. Неквалифицирани работници в жилищното строителство</li> </ol>
Окръг Мехединци	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Строители и монтажници на метални конструкции</li> <li>2. Неквалифицирани работници в жилищното строителство</li> <li>3. Келнери</li> <li>4. Заварчици на автономни заваръчни и режещи машини</li> <li>5. Монтаж и ремонт на електрически линии</li> <li>6. Шофьори на леки и лекотоварни автомобили</li> <li>7. Работници за паркет, ламинат, мозайки и плочки</li> <li>8. Инженери в промишлеността и производството</li> <li>9. Лицата, полагащи грижи за дома</li> <li>10. Длъжностни лица материална отчетност</li> </ol>

Източник на данните: Национална агенция за заетостта на работната ръка

Мехединци е един от осемте окръга в Румъния, които нямат индустриални паркове на своята територия, а от гледна точка на научноизследователската и развойната дейност липсват големите центрове, посветени на тази дейност.

Поради по-слабото икономическо развитие на окръга, следва да се отбележи, че общият брой на стопанските единици, действащи в определен сектор, е доста малък.

Мехединци е един от малкото окръзи на трансграничния регион, в който секторът „Информационни технологии“ не се намира сред секторите на високите технологии с потенциал за развитие. Тук преобладават високотехнологичните и средно високотехнологичните технологии.

Подобно на Телеорман, Мехединци се намира сред секторите с потенциал за развитие в сферата на „Производството на базови химични вещества“, който е представен от едно средно и едно голямо предприятие.

Сред производството на високи технологии с потенциал за развитие в този окръг се отличава „Производството на части и аксесоари за автомобили“, „Производството на речни кораби“ и „Производството на локомотиви, автомобили и вагони“. Тези три сектора са представени от големи предприятия с над 250 души. В сферата на корабостроителниците се отличават SEVERNAV SA, SANTI ERUL NAVAL ORSOVA SA - най-голямото предприятие в Оршова (над 330 служители).

Секторите, идентифицирани с потенциал за развитие в окръг Мехединци, са 201 "Производство на основни химични вещества"; 251 "Производство на продукти от

метал за строителството"; 293 "Производство на части и принадлежности за моторни превозни средства"; 301 "Строителство в корабостроенето"; 302 "Производство на локомотиви, автомобили и вагони".

За идентифициране на възможностите за социално-икономическото развитие на нивото за окръг Мехединци, които ще бъдат тясно свързани с насърчаването на необходимите публични политики, беше осъществен SWOT анализ, който разкрива следните определящи аспекти:

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Географското местоположение е благоприятно, с възможности за постигане на големи инфраструктурни проекти;</li> <li>• Излазът на р. Дунав (съществуването на 2 речни пристанища на територията на окръга) дава на окръга голям потенциал за речен транспорт;</li> <li>• Индустриален сектор с традиции, по-специално, дължащи се на корабостроителницата на Оршо̀ва;</li> <li>• Наличие на два европейски пътя, които пресичат окръга;</li> <li>• Висок селскостопански потенциал (селскостопански култури, зеленчукопроизводство, овощарство) и благоприятна за животновъдство среда (говеда, овце, кози, свине, коне).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неизследвани възможности за трансгранично сътрудничество;</li> <li>• Застаряване на населението и прогресивно намаляване на броя на активното население;</li> <li>• Качеството на живот в окръга е скромно;</li> <li>• Недостатъчна здравна инфраструктура (например броят на болниците в окръга е най-нисък в сравнение със ситуацията в региона);</li> <li>• Качеството на жилищата е ниско в сравнение с националното равнище (например мрежата за доставка на природен газ на домакинствата е несигурна - едно единствено населено място е свързано);</li> <li>• Постоянен дефицит на финансови средства на местно ниво за поддържане и развитие на съществуващата инфраструктура;</li> <li>• Недостатъчно разработена пътна инфраструктура, на областно ниво;</li> <li>• Липса на туристическа инфраструктура и неизползван туристически потенциал, особено в региона на река Дунав и липса на квалифициран персонал в областта на туризма;</li> <li>• Недостатъчно популяризиран местен туризъм;</li> <li>• Нисък процент на градските райони в сравнение със селските;</li> <li>• Липса на силни градски икономически центрове;</li> <li>• Недостатъчен достъп до образование и здраве</li> <li>• Нисък процент чуждестранни инвестиции;</li> <li>• Ниска промишлена активност на областно ниво;</li> <li>• Преобладаващ брой на микро предприятия и липса на икономически</li> </ul>

	<p>агенти-катализатори, които допринасят за последващото икономическо развитие на местно равнище;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Слабо представяне на партньорства в областта на селското стопанство;</li> <li>• Намалена производителност на работната ръка и намален обем на инвестициите от страна на МСП в окръга;</li> <li>• Дейностите, свързани с научни изследвания, развитие и иновации (CDI) са дефицитни на ниво предприятия;</li> <li>• Ниско ниво на заетост на работната сила<sup>13</sup>;</li> <li>• Липса на индустриални паркове и зони;</li> <li>• Гъстотата на обществените пътища е под средната стойност за региона, докладвана за площта на окръга.</li> <li>• Достъпът от националните пътища до населените места и градовете в графството е несъответстващ.</li> </ul>
<b>Възможности (О)</b>	<b>Заплахи (Т)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потенциал за трансгранично сътрудничество между румънските и българските общини в близост до границата (достъп до програми cooperaretransfrontalieră);</li> <li>• План за регионално развитие 2014-2020г. на регион Югозападна Олтения;</li> <li>• Наличие на европейски фондове, посветени на разширяване и модернизация на малките и средни предприятия, тяхната интернационализация, увеличаване на производителността и осигуряване на стандартизация, създаване на нови работни места;</li> <li>• Капацитет за осигуряване на ангажираност в дългосрочен план, особено в сферата на туризма и медицината, за да се гарантира специализация и приемственост;</li> <li>• Развитие на селскостопанските пазари (съществуване на асоциации за развитие на общността за съвместно разработване на проекти за развитие на общността);</li> <li>• Развитие на органични селскостопански култури и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Продължаване на реструктурирането на икономическите сектори с ниска добавена стойност, което ще генерира до значителни съкращения на персонала;</li> <li>• Трудна интеграция на социално-професионалните категории, които са били съкратени;</li> <li>• Увеличаване на дела на социално подпомаганите лица и, имплицитно, бюджетно усилие за тяхното подпомагане;</li> <li>• Сезонният характер на заетостта в селското стопанство и туризма;</li> <li>• Миграцията на квалифицирана работна ръка и по-специално на тази с висше образование (изтичане на мозъци) към други региони или към други държави-членки на ЕС, където доходите от заплати и жизненото равнище са значително по-високи;</li> <li>• Липса на кохерентни мерки за развитието на пазара на труда;</li> <li>• Икономическа стагнация с дълготраен ефект върху икономическата активност в региона;</li> <li>• Прогресивно отпадане на броя на лицата, които напускат училище, поради</li> </ul>

<sup>13</sup>Окръг Мехединци заема първо място по „ниво на безработицата“ в трансграничния регион.



<p>животновъдство;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Създаване на програми а обучение и подготовка на специалисти в областта на туризма и свързаните с тях услуги, корабостроенето, селското стопанство, медицинските услуги;</li> <li>• Изпълнение на няколко инфраструктурни проекта за румънския Дунавски сектор, в рамките на Дунавската стратегия (Стратегия на ЕС за Дунавския регион);</li> <li>• Развитие на индустриалните капацитети, особено в сферата на речния транспорт и привличане на местни и чуждестранни инвеститори;</li> <li>• Загриженост за увеличаване на площта на горския фонд чрез залесяване с цел повишаване на качеството на околната среда;</li> <li>• Развитие на нови интегрирани туристически единици;</li> <li>• Създаване и развитие на нови туристически атракции.</li> </ul>	<p>неспособността да се интегрират децата от етническите малцинства;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ограничени възможности за финансиране на проекти, свързани с изграждането и поддържането на образователна и социална инфраструктура;</li> <li>• влошаване на образователната структура на населението;</li> <li>• Конкурентен натиск в съседните райони за привличане на публични и частни инвестиции.</li> </ul>
---	---

## 2. ОБСТОЯТЕЛСТВА, ОГРАНИЧАВАЩИ ТРАНСГРАНИЧНАТА МОБИЛНОСТ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В ПОГРАНИЧНИЯ РЕГИОНИ МЕЖДУ РУМЪНИЯ И БЪЛГАРИЯ

Препяждствията пред трансграничната мобилност на работната ръка се идентифицират както на институционно ниво - законодателно, така и на индивидуално - като генериращите ги фактори са както от ендегенно, така и от екзогенно естество.

Сред тях най-често срещаните са липсата на кохерентни информационни източници относно качеството на трансграничния работник/недостатъчна прозрачност на принципите, управляващи пазара на труда (например: разлики в данъчните и здравноосигурителните системи, признаване на квалификации), което поражда страхове свързани с потенциално неблагоприятните резултати от работата в чужбина, след това езиковите бариери (непознаването/неадекватното познаване на български/румънски език), културни бариери и бариери, свързани с разходите за живот (разходи за транспорт, настаняване) и т.н.

Изхождайки от тези аспекти, що се отнася до съществуващите пречки пред трансграничната мобилност на пазара на труда в пограничните райони между Румъния и България, беше изготвен SWOT анализ на мобилността на работната ръка, който очерта релефа на следните основни и общи характеристики:

**Обща основна характеристика е изключително ниското ниво на трансграничната мобилност на работната ръка в пограничния регион между Румъния и България.**

Силни страни (S)	Слаби страни (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Съществуването на местни инициативи, на ниво окръг (Румъния) и област (България), които в момента се изпълняват или са на фаза проект, които подкрепят насърчаването на трансграничната мобилност на работната ръка</li> <li>▪ Река Дунав - един важен ресурс за индустрия и туризъм и включително за създаването на нови възможности от гледна точка ангажиране на работната ръка в свързани дейности;</li> <li>▪ Университетските центрове, които могат да генерират партньорства и разнообразни други форми на академично сътрудничество (например: Крайовският Университет - един от най-важните университетски центрове в страната, Русенският Университет - важен български университетски център);</li> <li>▪ Разнообразен туристически и културен потенциал: защитени зони, природни паркове, пещери, незамърсени селски райони, минерални води и балнеологични центрове, риболов, културни атракции, манастири, разположени в живописни зони.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Структурни проблеми на пазара на труда;</li> <li>▪ Ниско ниво на заплатите в двете държави, в сравнение с други европейски държави;</li> <li>▪ Висок процент на младежка безработица;</li> <li>▪ Лоши / слабо развити местни транспортни мрежи на трансгранично ниво;</li> <li>▪ Липса на информации относно нивото на интегриране на пазарите на труда на регионално ниво в двете държави (не е известно дали това, което липсва от гледна точка на работната ръка и на квалификациите в дадена българска област, например, се търси в друга българска област)</li> <li>▪ Ниска степен на мобилност на работната ръка в между-секторните дейности;</li> <li>▪ Ниско ниво на консултиране за мобилните работници (що се отнася до информацията, необходими за взимане на решение за престоиране на платена трансгранична дейност);</li> <li>▪ Езикови затруднения - за двете страни;</li> <li>▪ Нисък капацитет за привличане на преки чуждестранни инвестиции.</li> </ul>
Възможности (O)	Заплахи (T)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Консолидиране на трансграничното сътрудничество от гледна точка на икономическия растеж и предприемачеството;</li> <li>▪ Създаване на информационна мрежа на ниво на всеки румънски окръг, съответно всяка българска област, координирани на централно ниво от националните власти на двете държави,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Демографско остаряване и все по-висок натиск върху пенсионните системи;</li> <li>▪ Емигриране на младежите към вътрешните полюси на икономическо развитие (например: за Румъния имаме градове като Букурещ, Клуж, Сибиу; за България имаме София, Варна, Пловдив) или към други</li> </ul>

<p>с цел стандартизиране на информацията, предоставени на разположение на заинтересованите страни (потенциалните трансгранични работници и работодатели) и избягване на избираемото (дискреционното) тълкуване на приложимата законова рамка, най-вече що се отнася до данъчните и здравноосигурителните системи в двете държави или признаването на квалификациите;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Общият мониторинг на нивото на интеграция на пазарите на труда в пограничните региони на двете държави;</li> <li>▪ Повишен потенциал за планински, селски, балнео, Дунавски, религиозен и др. видове туризъм;</li> <li>▪ Формиране на индустриални и образователни клъстъри в пограничните региони;</li> <li>▪ Значителни ЕС фондове, отпускани чрез оперативните програми;</li> <li>▪ Използването на най-добрите практики в областта, по модела на други погранични райони между две държави-членки на ЕС, които са промоцирали проекти за трансгранична мобилност на работната ръка.</li> </ul>	<p>европейски държави, в които заплатите и качеството на живот са нетно по-високи, което може да доведе до изчерпан пазар на труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Недостатъчно добре развито трансгранично сътрудничество в сферата на пазара на труда;</li> <li>▪ По-слаба подготовка на местната работна ръка и на лицата, търсещи работа, в сравнение с международната конкуренция;</li> <li>▪ Слаба корелация между пазара на труда и образователната система (разминаване между училищната подготовка и изискванията на пазара на труда).</li> </ul>
--	--

Често пъти националните и местните органи на властта, които имат атрибуции в тази област, не показват ангажираност, адекватна спрямо ситуацията на трансграничните работници, така че да включат и този въпрос в списъка на приоритетите от политическия дневен ред.

Тази ситуация "се обяснява" и от гледна точка на много малкия брой трансгранични работници от двете страни на границата между Румъния и България. А тази ситуация представлява омагьосан кръг, тъй като така както посочихме, за промоциране трансграничната мобилност на работната ръка е необходимо активно участие на обществените власти от двете държави.

За да се поправи тази ситуация е необходимо консолидирано сътрудничество между факторите, вземащи решения в тази област, и гражданското общество, което има своя добре дефинирана роля що се отнася до формулиране на мнения и

препоръки за подобряване на съществуващата ситуация. А тези предложения не рядко пъти са транспонирани в предложения за обществени политики.

### 3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ

- Повишаване обема на сътрудничество между социалните организации, местните участници и органите на местното самоуправление от двете държави, за идентифициране на иновативно решение и предлагане на по-ефикасни, приспособими и персонализирани обществени услуги в трансграничната област;
- Разглеждане и взимане под внимание на опита на други държави, които биха могли да упражнят ползотворно влияние върху ситуацията на местно ниво, и в този смисъл е необходимо да се идентифицират потенциални доставчици на добри практики (социални организации, местни фактори(актьори) и обществени власти от други държави членки на ЕС) в областта на интегриране на трансграничните зони, що се отнася до трудовата заетост и мобилността на работната ръка, и сключването на партньорства за реализиране на трансфер на модели и решения за добри практики в този смисъл (например: разширяване на специализацията в областта на развитието и прилагането на нови мерки за трансгранична мобилност);
- развитието на трансгранични дейности на МСП (окуражаване на трансграничното предприемачество)
- идентифициране на основните клонове, които могат да активират мобилността на работната ръка и развиване на общи стратегии и планове след това.
- учредяване на партньорства с образователните институции и с тези за професионално образование, в двете държави;
- развитие на трансграничния транспорт за улесняване мобилността на трансграничните работници
- подобряване достъпа до информации за целевата група (предлагане на пълни и официални информации за социалното осигуряване, трудовото законодателство и данъчните аспекти в пограничните райони на Румъния и България, чрез периодични обучителни сесии и курсове за релевантните законни регламенти за намаляване несигурността на административните единици и на работодателите що се отнася до начина на тълкуване и прилагане на специфичните регламенти)
- Промоциране на обучението за усвояване на техники за търсене на работно място (Job club)<sup>14</sup>
- Съставяне на обща база данни с цел предоставяне на услуги по медиация/пласиране (корелиране/съвпадение между търсене и предлагане на пазара на труда).

---

<sup>14</sup> Job club е формална или неформална група, създадена за хората, които търсят работно място. Целта на Job club е да предостави помощ, подкрепа и консултиране за хората, търсещи работно място. Даден формален Job club може да бъде модерирани от кариерен съветник или от друг кариерен експерт. Неформалният Job club може да бъде създаден от хората, търсещи работно място и в него членовете си помагат един на друг с цел намиране на работно място.

- учредяване и развитие на трансграничните бизнес инкубатори и на виртуалните инкубатори за промоциране наемането на персонал от двете страни на границата (учредени фирми с необходимост от местни услуги в областта на туризма - културен, воден, еко)
- промоциране на мерки за подкрепа на лицата, принадлежащи към групи в неравностойно положение (етнически малцинства, лица с увреждания и т.н.), както и на тези, които имат положителна нагласа към професионална реконверсия и неактивните лица, които се завръщат на пазара на труда, за да извършат платена трансгранична дейност.

#### **IV. АНАЛИЗ НА НОРМАТИВНАТА БАЗА РУМЪНИЯ/БЪЛГАРИЯ**

Повече от една трета от населението на ЕС живее в трансгранични райони, където пресичането на границата за трудови, развлекателни или културни цели е част от ежедневието.

Според данните, предоставени от Европейската комисия, повечето транспортни потоци се намират в северозападната част на Европа, но и в някои гранични райони по вътрешните граници между ветераните от ЕС-15 и новите държави-членки на ЕС (границата между Австрия и Унгария, Италия и Словения, Финландия и Естония) в контекста на повишената трансгранична мобилност на труда.

Според статистиката на EURES повече от 600 000 души работят в европейска държава, различна от тази, в която живеят.

Нивото на трансгранична трудова мобилност зависи от различни фактори, ендогенни и екзогенни, които ще бъдат изложени по-долу в следващите глави. Сред тези фактори, разликите в заплащането и привлекателните възможности за заетост са най-значителни стимули.

#### **1. ЕВРОПЕЙСКИТЕ ЗАКОНОДАТЕЛНИ РАМКИ В ОБЛАСТТА НА СВОБОДНОТО ДВИЖЕНИЕ НА РАБОТНАТА РЪКА**

##### **Европейски контекст на свободното движение на труда**

Принципът на свободно движение на хора, една от четирите основни свободи и крайъгълен камък на функционирането на Единния пазар<sup>15</sup>, се прилага както в Европейския съюз, така и в Европейското икономическо пространство (ЕИП) и означава, че европейският гражданин има право да се премести в друга държава-членка, да работи или да търси работа, като има по-големи нетни ползи в сравнение с други работници от трети държави.

Тази свобода се основава на европейския принцип на недискриминация на основата на националност, според който даден работник - имигрант / трансграничен работник трябва да бъде третиран по същия начин както гражданите на въпросната държава, по отношение на достъпа до пазара на труда, условията на труд и заетостта, възнаграждението, както и социалните и данъчни ползи.

<sup>15</sup> Основно гарантирано от член 15, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз

Трансграничните работници обаче са изправени пред сложна законодателна рамка, тъй като националното законодателство на държавите-членки в тази област не е хармонизирано, така че законодателството и регламентите на ниво ЕС, въпреки впечатляващите си измерения, са сравнително скромни по намерения и резултати (особено по отношение на данъчното облагане), като се съсредоточават по-скоро върху установяването на основните права, от които се ползват работниците и върху координирането на законодателните рамки в определени области.

Поради това правата и задълженията на трансграничните работници на държава-членка се регулират не само от законодателството и регламентите на ниво ЕС, но и от законодателната рамка на национално ниво, на ниво държава на пребиваване и/или държава, в която се извършва платената дейност, както и от споразуменията / конвенциите, подписани и от двете страни (напр. двустранни договори за избягване на двойното данъчно облагане).

Правното основание за свободното движение на работници е член 45 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС).

Най-важните разпоредби на Договора, касаещи трансграничните работници и работниците имигранти са:

- Член 18 от ДФЕС, в който се посочва, че "всяка дискриминация, основана на националност, е забранена";
- Член 20 от ДФЕС, отнасящ се до статута на гражданин на държава-членка на ЕС, с правата и задълженията, предоставени му по силата Договора, включително "правото на свободно движение и пребиваване на територията на държавите-членки";
- Член 21 от ДФЕС допълва Чл. 20 и постановява, че гражданите на ЕС могат да се възползват от това право при спазване на ограниченията и условията, предвидени в Договорите и в мерките за прилагане;
- Член 45 от ДФЕС ясно регламентира, че тази свобода на движение предполага "премахването на всякаква дискриминация, основана на националност, между работниците от държавите-членки по отношение на заетостта, възнаграждението и другите условия на труд и заетост". Освен това, в Договора се уточняват правата, с които се ползват работниците от държавите-членки, при спазване на ограниченията, оправдани от съображения, свързани с обществения ред, обществената сигурност или общественото здравеопазване: приемане на получени оферти за работа; свободно движение на територията на държавите-членки за тази цел; пребиваване в държава-членка с цел наемане на работа в съответствие с разпоредбите, уреждащи наемането на работа на граждани на тази държава, предвидени в националното законодателство; пребиваване на територията на държава-членка след наемане на работа;
- В член 46 от ДФЕС се предвижда, че Европейският парламент и Съветът ще приемат директиви и / или регламенти, определящи необходимите мерки за гарантиране свободното движение на работници чрез:
  - осигуряване на консолидирано сътрудничество между националните служби по заетостта;
  - премахване на административните процедури и практики, и на периодите за квалификация по отношение на допустимостта за

дадено свободно работно място, които могат да представляват пречка за свободното движение на работниците;

- създаване на адекватни механизми за взаимно свързване на предлагането на работна ръка с търсенето на работна ръка и улесняване на баланса между търсенето и предлагането на пазара на труда, с цел да се избегнат заплахите за жизнения стандарт и нивото на заетост на работната ръка в различни региони и / или отрасли на дейност.

Член 293 от Договора за ЕО предвижда, че доколкото е необходимо, държавите-членки следва да започнат преговори помежду си, за да се гарантира премахването на двойното данъчно облагане в Общността, в полза на собствените им граждани. Този член не е включен нито в ДЕС, нито в ДФЕС. При все това обаче, разпоредбата на член 4, параграф 3 от ДЕС съдържа обща разпоредба, съгласно която държавите-членки улесняват изпълнението на мисията на Съюза и се въздържат от всякакви мерки, които биха могли да застрашат постигането на целите на Съюза.

Правата, предоставени на работниците - имигранти и на трансграничните работници, по силата на двата договора, се разглеждат широко в подзаконовите актове (регламенти и директиви), главно:

- Регламент (ЕИО) № 1612/68 на Съвета относно свободното движение на работници в Общността - който се основава на забраната за дискриминация на основание гражданство, съгласно членове 18 и 20 от ДФЕС. Като условие за прилагането на Регламент 1612/68, работникът трябва да е гражданин на една от държавите-членки на Европейското икономическо пространство (ЕИП = държавите-членки на Европейския съюз плюс Лихтенщайн, Норвегия и Исландия). Регламент 1612/68 гарантира равнопоставеността на работниците от ЕИП в държавите-членки по отношение на: • започване на работа като наето лице (член 1); • договарянето и сключването на трудови договори (член 2); • достъп до пазара на труда (член 3), включително всякакви количествени ограничения (член 4); • достъп до услугите на службите по заетостта (член 5); • условията за ангажиране и наемане на работа (член 6). Същевременно, член 7 от Регламент 1612/68 е от особено значение. Този член регулира недискриминацията по отношение на: • условията на труд и условията на ангажиране; • социални и данъчни предимства; • правото на обучение, рехабилитация и преквалификация; • разпоредбите на колективните и индивидуалните трудови договори. По силата на чл. 7, мигрантите и трансграничните работници имат право на същите социални и данъчни облекчения като местните работници. Социалните и данъчните предимства включват по-специално: финансиране на образованието за деца, плащания при съкращения, обезщетения за безработица без плащане на вноски, заеми, помощи за майчинство<sup>16</sup> / раждане<sup>17</sup>, признаване на трудов стаж<sup>18</sup>, достъп до частни

<sup>16</sup> В Германия живее семейство румънци. Бащата работи в Австрия. Когато се роди дете, семейството има право на австрийски обезщетения за майчинство, а Австрия не може да откаже плащане поради факта, че семейството живее в Германия. Въпреки това, ако бащата е самостоятелен работник (самоосигуряващо се лице) в Австрия, правото на обезщетения за майчинство не е допустимо, тъй като член 7, параграф 2, № 1612/68 се прилага само за служителите, а не за самостоятелно заетите лица.

колективни здравни осигуровки и т.н. Координирането на държавното социално осигуряване се урежда от Регламент 1408/71.

- Регламент № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност - определя в коя държава-членка имигрантите / трансграничните работници се ползват от социалноосигурителни предимства. Тези правила определят законодателството в областта на социалната сигурност, приложимо за конкретен случай, като по този начин се предотвратява дадено мобилно лице (работник, пенсионер, студент, самоосигуряващо се лице) да не бъде включено в нито една система за социална сигурност или да бъде включено в две правни системи, които да се прилагат едновременно. Член 11, параграф 1, буква а) предвижда, че дадено лице може да бъде обхванато от схемата за социално осигуряване на една единствена държава-членка. Този принцип е известен и като принципът на изключителността. След това, принципът на работното място установява законодателството в областта на социалното осигуряване.

В зависимост от характера на извършената дейност имаме няколко типа работници, за всеки от които е приложима конкретна разпоредба, която също така установява и компетентната държава, както следва:

1) Трансграничен работник със статут на заето или самоосигуряващо се лице - попада в приложното поле на член 11, параграф 3, буква а) от Регламент (ЕО) 883/2004, което означава, че компетентната държава е държавата, в която лицето упражнява своята професионална дейност;

*ⓘ Португалски гражданин, пребиваващ в Португалия, работи в Испания, но се връща в Португалия поне веднъж седмично. Този служител е трансграничен работник. Той е обект на системата за социална сигурност в страната, в която работи, а именно в Испания.*

2) Работник в публичната администрация - попада в приложното поле на член 11, параграф 3, буква б) от Регламент (ЕО) № 883/2004, което означава, че компетентната държава е държавата, която ползва от предоставяните от това лице услуги (държавата - работодател);

3) Персонал, нает на плавателни съдове - попада в приложното поле на член 11, параграф 4 от Регламент (ЕО) № 883/2004 - компетентната държава е държавата, под чийто флаг плава кораба или държавата на работодателя, ако въпросното лице пребивава в тази държава;

---

<sup>17</sup> Семейство румънци се премества в Белгия, като и двамата съпрузи работят като служители и получават заплащане в тази страна. При раждането на детето те искат белгийска надбавка за майчинство (раждане). Тя не може да бъде отказана на основание това, че те нямат белгийско гражданство. Обезщетенията за майчинство са "социални предимства".

<sup>18</sup> Например: Решение по делото *Schöningh-Kougebetopoulou C-15/96* - Гръцки лекар отива да работи в Германия, след като е работил на подобна позиция в Гърция. Според германското колективно трудово договаряне, служителите, включително лекарите, имат право да бъдат повишени с високо заплащане след няколко години работа в германските болници. Съдът на Европейските общности постановява, че трудовият стаж (съпоставими години) в Гърция трябва да се отчете и да се третира равностойно на трудовия стаж в Германия.



4) Командиран персонал - попада в приложното поле на член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004, като в този случай компетентната държава е държавата-членка на произход на командироването, при условие че очакваната продължителност на тази дейност (командироването) не надвишава 24 месеца и че служителят не е изпратен да замени друго лице;

① Испанска фирма командирова своя продуктов мениджър в Португалия за дванадесет месеца. От началото на периода на командироване, командированият служител попада под испанското социално осигуряване.

5) Наето срещу заплащане лице, в две или повече държави, което извършва две или повече дейности на непълно работно време - попада в приложното поле на член 13, параграф 1 от Регламент (ЕО) 883/2004, в който случай имаме следните ситуации:

- компетентната държава е държавата на пребиваване, ако работникът осъществява съществена част от своята дейност в тази държава-членка;
- компетентната държава е държавата на пребиваване, ако работникът е нает от различни предприятия или от различни работодатели, чието седалище или място на работа се намира в различни държави-членки;
- компетентната държава е държавата, в която се намира седалището или мястото на стопанска дейност на предприятието или работодателя, който наема въпросния работник, ако същият не извършва значителна част от дейностите си в държавата-членка на пребиваване. Процент, по-малък от 25% от общите дейности е показател, че те не представляват съществена дейност<sup>19</sup>.

① Лице пребиваващо в Италия работи за френска фирма както във Франция (50%), така и в Италия (50%). Това лице е предмет на социално осигуряване в едната държава-членка, в случая Италия, където живее и работи. Следователно френският работодател трябва да плаща вноски за социално осигуряване в Италия.

6) Самоосигуряващо се лице в две или повече държави-членки - попада в приложното поле на член 13, параграф 2 от Регламент (ЕО) 883/2004, така че компетентната държава е държавата на пребиваване, ако лицето осъществява значителна част от своята дейност в тази държава-членка или държавата, в която се намира центърът на интересите на стопанската дейност на въпросното лице;

① Австрийски гражданин работи като инженер по поддръжка на германска фирма, но работи и в Италия, и в Швейцария. Служителят подлежи на законодателството в областта на социалното осигуряване на една държава-членка, в случая Германия, където е неговият работодател.

<sup>19</sup> Прагът от 25% е определен в член 14, параграф 8, Регламент (ЕО) 987/2009

7) Лицето, което упражнява платена дейност, като служител, и извършва паралелно други дейности в качество на самоосигуряващо се лице, в няколко държави-членки, попада в приложното поле на член 13, параграф 3 от Регламент (ЕО) № 883/2004: компетентната държава е тази, в която осъществява своята дейност като нает служител.

① Лице пребиваващо във Франция е независим работник (самоосигуряващо се лице) във Франция и паралелно има работа на непълно работно време в Германия. Социалното осигуряване се предоставя в държавата на работодателя, т.е. в Германия, но също и за неговата частна дейност.

- РЕГЛАМЕНТ № 987/2009 за установяване процедурата за прилагане на Регламент № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност.
- РЕГЛАМЕНТ НА СЪВЕТА № 1408/71 от 14 Юни 1971 г. за прилагането на схеми за социална сигурност на наети лица, самостоятелно заети лица и членове на техните семейства, които се движат в рамките на общността и директивите относно правата на пребиваване.

Вторичното законодателство определя някои правила и принципи, които гарантират, че прилагането на различните национални системи не накърнява лицата, които упражняват правото си на свободно движение.

Както беше посочено по-горе, законодателството на ЕС не цели хармонизиране на различните национални системи, а само координиране на националните закони. Това означава, че правата и задълженията на въпросните лица са гарантирани главно от правото на ЕС, но се уреждат от националното законодателство на държавата (ите) -членка (и), в която лицата работят и / или пребивават.

### **Европейска рамка на трудовото законодателство**

Трудовото законодателство представлява законодателна рамка, която определя правата и задълженията на работодателите и служителите на работното място.

Голяма част от националното трудово законодателство е повлияно от регламентите на Европейския съюз. Европейското трудово законодателство е определено в Дял 10-ти от ДФЕС като "социална политика" и се състои от голям брой документи, определящи минималните изисквания в Европейския съюз по отношение на:

- условията на труд, включително работното време, работата на непълнен работен ден, срочната заетост и командироването на работници;
- Информиране и консултиране на работниците, и по-специално в случаи на колективни уволнения и поглъщания на предприятия.

Европейското трудово законодателство се регулира от вторичното законодателство, т.е. регламентите и директивите<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> За разлика от регламентите, които се прилагат директно, директивите трябва да бъдат транспонирани в националното законодателство на държавите-членки, които имат известна свобода в това отношение и могат да определят по-благоприятни правила за работниците от

Най-важните разпоредби на трудовото законодателство на равнище ЕС са:

- Регламент (ЕО) № 44/2001 на Съвета (Брюксел I) относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела.

- Регламент (ЕО) № 593/2008 (Рим I) относно приложимото право към договорни задължения.  
ДИРЕКТИВА 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги

- Регламент (ЕО) № 44/2001 "определя правилата на ЕС относно компетентността и признаването на решения по граждански и търговски дела. Настоящият регламент се прилага и за трансграничните европейски работници.

Що се отнася до индивидуалните трудови договори, член 19 "Компетентност по отношение на индивидуалните трудови договори" на Регламент (ЕО) 44/2001 предвижда: Срещу работодател с местоживеене в държава-членка, може да бъде предявен иск:

1. в съдилищата на държавата-членка, където има местоживеене, или

2. в друга държава-членка:

а) в съдилищата по мястото, където работодателят обичайно осъществява дейността си, или в съдилищата по мястото, където последно е осъществявал дейност, или

б) ако работникът или служителят не осъществява обичайно или не е осъществявал обичайно дейността си в никоя държава, в съдилищата по мястото, където дейността, за която е нает работникът или служителят, е разположена или е била разположена.

*① Гражданин на Франция работи като трансграничен работник в Германия. Един ден той забелязва нередности в заплатата си. Компетентният съд е в Германия, тъй като този трансграничен работник е работил изключително в Германия.*

*① Търговски представител, който живее в Италия, е нает от френски работодател, когото първият представлява в Италия. Има спор по възнаграждението. Служителят може да отнесе въпроса до италианския съд, защото работи в Италия.*

В продължение, чл. 20 от същия нормативен акт гласи: " Работодател може да заведе дело само в съдилищата на държавата-членка, където работникът или служителят имат местоживеене."

---

тези, определени в директивата. Националните органи, включително съдилищата, обмислят прилагането на национални мерки за транспониране. Важни решения на Европейския съд по трудово право включват: Viking, Laval, Rüffert и Комисията срещу Люксембург.

① *Белгийски гражданин работи като трансграничен работник в Холандия. В тази държава служител може да бъде уволнен само ако нидерландски съд даде разрешение за уволнение. съгласно Регламент (ЕО) № 44/2001, чл. 20 Параграф 1, работодателят може да започне процедура за издаване на разрешение само в белгийски съд, съгласно която процедура, белгийският съд трябва да прилага нидерландското законодателство.*

① *Белгийски гражданин работи като трансграничен работник в Холандия. В тази държава служител може да бъде уволнен само ако нидерландски съд предостави разрешение за уволнение. В съответствие с Регламент (ЕО) № 44/2001, чл. 20, Параграф 1, работодателят обаче не може да предяви иск за това освен в белгийския съд. Съгласно Регламент (ЕО) № 44/2011, член 21,*

Регламент (ЕО) 593/2008 относно приложимото право към договорни задължения (Рим I) се отнася до договорни задължения по граждански и търговски дела, свързани със законодателството на две или повече държави. Този регламент превръща Римската конвенция от 1980 г. в правен инструмент на Съюза.

Въпросът относно това кое трудово законодателство се прилага, стои особено когато работникът е временно командирован или окончателно прехвърлен в друга държава от неговия работодател. Ако обаче дадено лице желае да извършва трансгранична дейност "на доброволческа основа", тогава най-често ще се прилага трудовото законодателство на въпросната държава. Въпреки това, много фирми (по-специално мултинационалните компании) избират да прилагат член 3, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 593/2008, който предвижда избор на приложимо законодателство: " Договорът се урежда от избраното от страните право. Изборът трябва да бъде изричен или да следва ясно от условията на договора или обстоятелствата по случая. Чрез избора си страните могат да изберат право, приложимо за целия или за част от договора."

① *Търговски представител, който живее в Австрия, е поет от френски работодател, за да го представлява пред клиенти в Италия. Има възможност за избор между австрийското, френското и италианското трудово законодателство. Въпреки това, трудовото законодателство на Литва също може да бъде избрано.*

Приложимото право при липса на избор се различава в зависимост от ситуацията, както следва:

- договорът се урежда от правото на държавата, в която обичайно пребивава страната, от която се изисква да престира съответните дейности по договора.
- Когато от всички обстоятелства по случая е видно, че договорът е явно по-тясно свързан с държава, различна от посочената в параграф 1 или 2, се прилага правото на тази друга държава.

- Когато приложимото право не може да бъде определено съгласно параграф 1 или 2, договорът се урежда от правото на държавата, с която е най-тясно свързан.

Що се отнася до индивидуалните трудови договори, член 8 на Регламент (ЕО) 593/2008 предвижда:

(1) Всеки индивидуален трудов договор се урежда от правото, избрано от страните в съответствие с член 3. Въпреки това този избор не може да води до лишаване на работника от защитата, предоставяна му от разпоредбите, които не могат да бъдат отклонени чрез споразумение съгласно правото, което при липса на избор би било приложимо съгласно параграфи 2, 3 и 4 от настоящия член.

(2) Доколкото приложимото право към индивидуалния трудов договор не е избрано от страните, договорът се урежда от правото на държавата, в която или, при липса на такава – от която работникът обичайно полага своя труд по изпълнение на договора. Държавата, където обичайно се полага трудът, не се смята за променена, ако работникът временно е нает в друга държава.

(3) Когато приложимото право не може да бъде определено съгласно параграф 2, договорът се урежда от правото на държавата, в която се намира мястото на стопанска дейност, чрез което работникът или служителят е бил нает.

(4) Когато от обстоятелствата е видно, че като цяло договорът е по-тясно свързан с държава, различна от посочената в параграф 2 или 3, се прилага правото на тази друга държава.

*Освен Регламент (ЕО) № 44/2001 на Съвета (Брюксел I) относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела и РЕГЛАМЕНТ (ЕО) № 864/2007 относно приложимото право към извън договорни задължения („Рим II“), Регламент (ЕО) № 593/2008 установява набор от задължителни правила за международното частно право по договорни и извън договорни задължения по граждански и търговски дела.*

## **ТРАНСГРАНИЧНИ РАБОТНИЦИ**

### **Регламентиране статута на трансграничните работници на ниво ЕС**

Започвайки от опростеното дефиниране на трансграничните работници - служител, работещ в една от държавите-членки (държавата на работодателя), но пребиваващ в друга държава (държавата на пребиваване), трябва да се подчертае това, че местожителството на работника или служителя е задължително да бъде извън държавата, в която същият работи. В противен случай, ако служителят промени местожителството си в държавата, в която работи, той се превръща от трансграничен работник в мигрант.

Съгласно същата дефиниция намираме и ситуацията, при която местното лице се премества в съседната държава, но продължава да работи в държавата, в която първоначално е било наето.

Трансграничният работник е лице, което е в трудова заетост в една държава-членка, но живее в друга държава, в която се завръща най-малко веднъж седмично.

① *Жител на Тимишоара работи като автомобилен техник във фабрика за автомобилни части в Унгария, и въпреки това, че фабриката е осигурила настаняване през седмицата, той решава да не се премести в съседната държава. В това отношение, правото на ЕС подкрепя неговото решение и от една страна му гарантира свободен достъп до пазара на труда в Унгария, а от друга страна гарантира запазване на социалните права, които преди това са придобити в Румъния.*

*Получаването на статут на трансграничен работник гарантира правата и задълженията, произтичащи от действащото законодателство. Трябва да се отбележи също така, че определението за трансграничните работници, предоставено в Регламентите на ЕС по отношение на социалната сигурност, е по-обширно в сравнение с определението предоставено в Спогодбите за избягване на двойното данъчно, което може да остави място за объркване и погрешни заключения. Ето защо е много важно да се направи*

### **Социални осигуровки/Социална сигурност**

Регламент (ЕО) № 883/2004 предвижда определени специални правила за трансграничните работници, по-специално по отношение на мястото, където такъв работник трябва да бъде обслужван в случай на болест или където следва да получава обезщетения в случай на пълно заплащане на осигуровки за безработица. Регламент (ЕО) № 883/2004 Член 1, буква (f) предвижда кой трябва да се счита за трансграничен работник, т.е. лицето, което се връща в своята държава на пребиваване ежедневно и поне веднъж седмично.

Член 1, буква (f) от Регламент (ЕО) № 883/2004 „трансграничен работник“ е всяко лице, упражняващо дейност като заето или като самостоятелно заето лице в една държава-членка и което пребивава в друга държава-членка, в която се завръща по правило всекидневно или поне веднъж седмично; ако живее главно в държавата, в която работи и се връща в родната си страна по-рядко от веднъж седмично, тогава това лице не се счита за трансграничен работник. За разлика от трансграничните работници, те нямат право да избират къде да искат обезщетенията за здравно осигуряване. Но те могат да изберат от къде искат да получат обезщетение за безработица. В случай на незабавно връщане в държавата по произход, тези не-трансгранични работници трябва да се регистрират в службата за безработица и ще получат съответната финансова помощ (обезщетение за безработица), която ще бъде изчислена в съответствие с правилата, приложими в държавата по пребиваване. (Регламент (ЕО) №. 883/2004, чл. 65, параграф 5, буква а).

В другата ситуация, в която не-трансграничният работник не се върне държавата си по произход, се предполага че той следва да се обърне към Службата за безработица на тази държава-членка, чието законодателство се прилага и въз основа на което ще се изчисли съответното обезщетение за безработица.

Съществува и ситуация, при която не-трансграничният работник се завръща в държавата си по произход, след като се е регистрирал в службата за безработица на държавата, в която е работил, в който случай се прилага член 64 от Регламент (ЕО) 883/2004 (експорт на обезщетение за безработица за период от 3 месеца).

### **Достъп до пазара на труда**

Членове 1-6 от Регламент (ЕИО) 1612/68 гарантират свободното движение на работната ръка в рамките на единния пазар. По този начин всеки гражданин на ЕС може да работи в друга държава-членка без разрешително за работа, въпреки че има определени ограничения, които се прилагат за България и Румъния.

Регламент (ЕИО) 1612/68 сочи, че гражданите на ЕС, които са наети на работа в друга държава-членка, се ползват от същите права като и гражданите на въпросната държава, независимо от тяхната националност, докато са граждани на ЕС. Регламентът "свободно движение на труда" (ЕИО) № 1612/68 се прилага и за трансграничните работници. Трябва да се отбележи, че работната ръка от трети страни, извън ЕС, не се ползва от това свободно движение.

*① Служител, живеещ в Унгария, който е с унгарска националност, може да работи в Австрия без разрешително за работа, дори ако не пребивава в Австрия. В този случай става дума за работници-мигранти. Това право обаче не важи за съпруга - украинска гражданка, освен ако тя не е придобила унгарско гражданство и / или нейното семейство не пребивава в Унгария. В случай на преместване на семейството правото на съпругата да работи е гарантирано от член 23 от Директива 2004/38 / ЕО.*

### **Социално подпомагане**

#### **Прилагане на законите за социално подпомагане**

По отношение на социалното подпомагане трансграничният работник е защитен съгласно Регламент (ЕО) 883/2004 Член 11, параграф 3, буква а). Ако е платил социалните си осигурителни вноски в държава-членка като например държавата членка по произход, то тогава той ще може да премине от една социална система в друга, като запази статута си на пребиваващ в държавата по произход.

Като се има предвид, че трансграничният работник поддържа близки лични връзки с държавата на пребиваване и редовно посещава семейството си, той може да избере да прекара периодите на отпуск по болест и / или безработица в държавата на пребиваване. И това не важи само за трансграничните работници. Европейското законодателство също трябва да предвиди подобни ситуации, защото в противен случай не би могло да говори за свободното движение на труда.

Регламент (ЕО) № 883/2004 регламентира такива подобни случаи.

#### **Медицински (отпуск по болест) и отпуск по майчинство**

#### **Медицински предимства**

Като цяло трансграничните работници могат да прибегнат до медицинските услуги на държавата, в която плащат осигуровките си, т.е. държавата на работодателя. Но ако трансграничният работник има силни връзки с държавата на пребиваване, той трябва да може да получи медицинска помощ и от тази държава. Още повече, осигурените членове на семейството могат да избират къде да плащат здравноосигурителните си вноски - или в държавата на пребиваване, или в държавата на работодателя. В случай на заболяване, държавата по пребиваване ще реши кой е признат за член на семейството.

*Съгласно чл. 17 от Регламент (ЕО) № 883/2004 "Осигуреното лице или членовете на неговото семейство, които пребивават в държава-членка, различна от компетентната държава-членка, получават в държавата-членка, в която пребивават обезщетения в натура, предоставяни, от името на компетентната институция, от институцията по място на пребиваване в съответствие с разпоредбите на прилаганото от тази институция законодателство, като на осигурени съгласно посоченото законодателство."*

В допълнение към гореизложеното член 18, параграф 2 предвижда също така, същите права както в държавата по произход, така и в компетентната държава-членка по време на престоя. Така, ако държавата-членка е част от държавите, изброени в приложение III към Регламент (ЕО) № 883/2004, членовете на семейството на трансграничните работници могат да се възползват от всички медицински услуги, от които се нуждаят по време на престоя си в държавата на работодателя.

① трансграничен работник живее в Германия и работи в Дания (компетентна държава). Членовете на семейството на трансграничните работници са "регистрирани в датската социалноосигурителна система". Те имат право на обезщетения в натура в държавата по пребиваване - Германия, но нямат каквито и да било датски обезщетения в натура, тъй като Дания е включена в приложение II към Регламент (ЕО) № 883/2004.

① трансграничен работник живее в Дания и работи в Германия (компетентна държава-членка). Членовете на семейството на трансграничния работник са "регистрирани в германското социално осигуряване". Те имат право на датски и германски обезщетения в натура, тъй като Германия не е включена в приложение II към Регламент (ЕО) № 883/2004.

Здравноосигурителният фонд в държавата на работодателя (компетентната държава-членка) ще изпраща на служителя всяка година формуляр S1 (декларация за правата на служителя, свързани с обезщетения по време на отпуска по майчинство и майчинство), които служителят ще трябва да изпрати до Здравноосигурителната каса на родната си страна.

Правото на избор съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004 вече не се прилага, ако трансграничният работник престане да работи в държавата на работодателя, точно защото му е предоставен статут на безработен. Новият Регламент (ЕО) № 883/04



подчертава, че трансграничният работник има право да избира само в ограничен брой ситуации.

Съгласно член 27 от Регламент (ЕО) № 883/2004 трансграничен работник, който се пенсионира и получава пенсия за осигурителен стаж само от компетентната държава-членка (държавата на работодателя) също има право на обезщетения в натура в тази държава, ако той избере това и ако въпросната държава е включена в приложение IV към документа.

① *Пенсионер с пенсия от Германия живее в Испания. Той плаща вноска за здравно и медицинско осигуряване в Германия. Този пенсионер има право на обезщетения в натура в Испания и на испански обезщетения в натура (обезщетение за грижи). По време на престоя си в компетентната държава-членка (Германия), той има право на всички предимства в натура в Германия, тъй като Германия е включена в приложение IV.*

① *Пенсионер с датски пенсия живее във Франция. Той не плаща вноски за здравно осигуряване в Дания, тъй като датската система за социално осигуряване се финансира от данъци. Този пенсионер има право на обезщетения в натура във френската държава. Той не плаща вноски за здравно осигуряване във Франция, но може да получи допълнително здравно осигуряване на доброволна основа. Дания възстановява разходите за предимства в натура, получени във Франция. По време на престоя си в компетентната държава (Дания), той няма право на предимства в натура, без предварително разрешение от датската здравноосигурителна каса, защото Дания не е включена в списъка по приложение IV [чл. Член 19 от Регламент (ЕО) 883/2004].*

Член 28 от Регламент (ЕО) № 883/2004 определя специални правила за пенсионираните трансгранични работници, както следва:

(1) *трансграничен работник, който се е пенсионирал, има право в случай на болест да продължи да получава обезщетения в натура в държавата-членка, в която той последно е осъществявал дейност като заето или самостоятелно заето лице, доколкото това представлява продължение на лечението, започнало в тази държава-членка. „Продължение на лечението“ означава продължение на изследванията, диагностиката и лечението на болестта за цялото ѝ времетраене.*

(2) *Пенсионер, който в петгодишен период, предхождащ датата на отпускане на пенсия за старост или за инвалидност, е осъществявал дейност като заето или самостоятелно заето лице като трансграничен работник в продължение на поне две години, има право на обезщетения в натура в държавата-членка, в която е осъществявал такава дейност като трансграничен работник, ако тази държава-членка и държавата-членка, в която се намира компетентната институция, която поема разходите за обезщетения в натура, предоставяни на пенсионера в държавата-членка по пребиваването му, са избрали това и са посочени в приложение V.*

① *трансграничен работник живее във Франция и работи в Германия в продължение на 10 години. Той става нетрудоспособен и има право на немска и френска пенсия за инвалидност (про-рата). Той също така има право на здравни предимства в натура във Франция, тъй като както Франция, така и Германия са включени в приложение V.*

① *трансграничен работник пребивава в Холандия и е работил в Германия в продължение на 10 години. Той става неработоспособен и има право на немска и нидерландска пенсия за старост (про-рата). Той няма право на обезщетения за здравни грижи в Германия, тъй като Нидерландия и Германия не са включени в приложение V.*

### **Обезщетения за срока на отпуск по болест**

Трансграничният работник има право да получава обезщетение за болест в държавата-членка, в която плаща вноски за социално осигуряване, т.е. в държавата на работодателя. Някои държави-членки могат да имат определен гратисен период, докато преминат към плащане на обезщетения при отпуск по болест. Такъв е случаят с държави като Белгия, Дания, Финландия, Франция, Ирландия, Норвегия, Австрия и др. В това отношение член 6 от Регламент (ЕО) 883/2004 защитава трансграничния работник от тези прекъсвания при изплащането на възнаграждение. Ето защо е много важно документът S1 да бъде предаден своевременно.

Регламент (ЕО) № 883/2004 не предвижда право на избор между държавата на пребиваване и държавата на работодателя по отношение на правото на обезщетение при отпуск по болест. Съгласно член 21 от Регламент (ЕО) 883/2004, плащанията в брой и заплатите ще продължат да се изплащат в друга държава-членка (държавата на работодателя). Това означава, че трансграничният работник може да остане безпрепятствено на територията на своята държава на пребиваване, като получава възнаграждение от държавата на работодателя. В зависимост от споразуменията, сключени между двете държави, възнаграждението могат да бъдат изплатени директно от здравноосигурителния фонд на държавата на работодателя или непряко от здравноосигурителния фонд в държавата на пребиваване.

Относно това, член 21 от Регламент (ЕО) № 883/2004, предвижда, че *"Осигуреното лице или членовете на неговото семейство, които пребивават или имат престой в държава-членка, различна от компетентната, имат право на парични обезщетения от компетентната институция в съответствие с разпоредбите на прилаганото от тази институция законодателство. По споразумение между компетентната институция и институцията по място на пребиваване или престой, тези обезщетения могат, въпреки това, да се предоставят от институцията по място на пребиваване или престой, за сметка на компетентната институция в съответствие с разпоредбите на прилаганото от компетентната институция законодателство."*

Процедурите за прилагане на този член, по-специално по отношение на медицинския преглед, са определени в Регламента за изпълнение (ЕО) № 987/2009, членове 27 и 87. Член 27 "Парични обезщетения за неработоспособност в случай на престой или пребиваване в държава-членка, различна от компетентната държава-членка" (държавата на работодателя) определя процедурите за свързани лица, институции от държавата-членка на пребиваване и компетентната институция.

### **Професионални заболявания**

В случай на произшествие или професионално заболяване, трансграничните работници се лекуват в държавата, в която са осигурени. Обезщетението се изплаща от застрахователя от държавата по месторабота, съгласно правилата, които са в сила в тази държава.

Трансграничните работници обаче могат да получат лечение и в държавата на пребиваване в случай на трудова злополука или болест. Доставчикът на здравно обслужване в държавата на пребиваване (лекар, болница и др.) фактурира към специализирания отдел на Националната здравноосигурителна каса, като разходите за лечение се компенсират от здравноосигурителния фонд от държавата на заетост (помощ за услуги в натура, без пари).

За да се получи медицинско лечение за трудова злополука, по принцип се приемат доказателства за налична здравноосигурителна схема (напр. Европейска здравноосигурителна карта - ЕЗОК).

Документът DA1 (бивш E 123) от застраховането срещу инциденти и отнасящ се до непарични медицински услуги се издава, по принцип, след разследване на злополуката и след това се изпраща до специализирания отдел в държавата по пребиваване.

❶ Ако получите фактура от доставчик на здравно обслужване за медицински грижи за последици от злополука, трябва да я представите на застрахователната институция в държавата по трудова заетост или на специализирания отдел на държавата на пребиваване. Те ще проверят дали разходите могат да бъдат покрити от застраховката срещу злополука и дали фактурираната сума съответства на действащите ставки. Препоръчва се да не обработвате сам/сама фактурата, защото в случай на по-високи от допустимите суми, няма да можете да поискате за възстановяване допълнително платените суми от доставчиците на медицински услуги.

### **Безработица и обезщетения за безработица**

Като цяло, даден трансграничен работник може да поиска обезщетение за безработица в държавата-членка, в която е задължен да плаща осигуровки, т.е. държавата на работодателя. Това обаче не важи за трансграничните работници. Държавата на пребиваване също трябва незабавно да регистрира безработните в местната система за социално осигуряване. Другите трансгранични работници, т.е.

работниците, които се връщат в държавата на пребиваване по-рядко веднъж седмично, имат право да избират.

Разбира се, съществуват и редица различия между системите за социална сигурност в различните държави. Могат да възникнат различни ситуации, които да обусловят периоди на изчакване - от частично плащане в държавата на пребиваване, до случаи, в които никога не са изплатени социалните помощи в държавата на пребиваване. Регламент (ЕО) № 883/2004, член 61 определя специални правила за сумиране на осигурителни периоди, периоди на самостоятелна заетост или други подобни ситуации.

При определянето на правото на обезщетения за безработица, както и при определяне размера и продължителността на обезщетението за безработица, компетентната държава-членка (държавата на пребиваване) винаги трябва да взема предвид осигурителните периоди от други държави-членки, за да гарантира, че работникът не губи някои от неговите права. Формуляр U1 (бивш E301) се изисква като доказателство за това, че работникът е бил преди това регистриран за социалноосигурителни периоди в друга държава-членка. Формуляр U1, който може да бъде получен от компетентния орган в държавата на пребиваване, е "удостоверение за социалноосигурителни периоди, които да бъдат взети под внимание при изчисление на обезщетения за безработица."

Обезщетението за безработица се изчислява въз основа на член 62 от Регламент (ЕО) № 883/2004, на база на предишното възнаграждение, получено на последното работно място. Само в случай на пълна безработица трябва да се направи разграничение между трансгранични и не-трансгранични работници. В други случаи на частична безработица, например при намаляване на работното време, това разграничение не се прави.

#### **Частична безработица или безработица през различни периоди, при трансграничните работници**

*Съгласно чл. 65 от Регламент (ЕО) № 883/2004, "Лице, което е безработно частично или през различни периоди и което, по време на последната си дейност като заето или като самостоятелно заето лице, е живяло в държава-членка, различна от компетентната, се поставя на разположение на неговия работодател или на службите по заетостта в държавата-членка. То получава обезщетения в съответствие със законодателството на компетентната държава-членка, както ако е пребивавало в тази държава-членка. Тези обезщетения се отпускат от институцията на компетентната държава-членка."*

① *трансграничен работник, който пребивава в Португалия и е нает в Испания (компетентната държава-членка), има право на обезщетение за безработица от испанската държава в случай на временна безработица. Испанският фонд за обезщетение при безработица трябва да вземе предвид и периодите на осигуряване, завършени в други държави-членки (напр. Португалия).*

① *трансграничен работник, който пребивава в Португалия и работи в Белгия (компетентната държава-членка), има право на обезщетение за безработица в Белгия в случай на временна безработица. Белгийският фонд за безработица трябва също така да вземе предвид осигурителни периоди, завършени в други държави-членки (напр. Португалия).*

### **Цялостна или окончателна безработица, при трансграничните работници**

При цялостното прекъсване на трудовите взаимоотношения (пълна безработица), трансграничният работник трябва да се свърже със службата за безработица в държавата на пребиваване (Регламент (ЕО) № 883/2004, член 65, параграф 2).

Така, съгласно член 65, параграф 2, раздел 1 и 2 от Регламент (ЕО) № 883/2004, *"Напълно безработно лице, което по време на последната си дейност като заето или като самостоятелно заето лице е пребивавало в държава-членка, различна от компетентната държава-членка и което продължава да пребивава в тази държава-членка или се върне в тази държава-членка, се поставя на разположение на службите по заетостта в държавата-членка по пребиваване. Без да се засяга член 64, напълно безработно лице може, като допълнителна мярка, да се постави на разположение на службите по заетостта в държавата-членка, в която то последно е осъществявало дейност като заето или като самостоятелно заето лице."*

Съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004, член 11, параграф 1с, се подчинява на законодателството на държавата на пребиваване, т.е. обезщетението за безработица се изчислява съгласно разпоредбите, приложими в държавата на пребиваване (Регламент (ЕО) № 883/2004, член 65, алинея 5, буква (а)).

Съгласно чл. 65, ал. 5, буква (а) от Регламент (ЕО) № 883/2004, безработните, упоменати в алинея (2) параграф 1 и 2 имат право на обезщетение съгласно законодателството на държавата-членка на пребиваване, все едно че са били подчинени на това законодателство по време на последната си дейност като заето или самостоятелно заето лице. Тези обезщетения се отпускат от специализираната институцията на държава на пребиваване. В този случай уточняваме, че възнаграждението, получено при последната работа в друга държава-членка (член 65 от Регламент (ЕО) № 883/2004), се взема предвид.

Също така, безработното лице също се регистрира като търсещо работа в компетентната област на работа, в държавата-членка, в която пребивава, спазвайки контролната процедура на въпросната държава и спазвайки условията, установени от законодателството на тази държава-членка, Ако въпросното лице

избере да се регистрира като търсецо работа в държавата-членка, в която е упражнявало последната си дейност като заето или самостоятелно заето лице, то ще изпълнява задълженията, приложими в тази държава (виж Член 65, алинея (3) от Регламент (ЕО) № 883/2004).

*① трансграничен работник, който пребивава във Франция и работи в Люксембург, има право на обезщетение за безработица от френската държава в случай на постоянна и окончателна безработица. Това важи и ако никога не е бил регистриран в системата за социално осигуряване във Франция и / или има люксембургско гражданство. Обезщетението за безработица се изчислява въз основа на възнаграждението, получено в Люксембург.*

Освен това, трансграничният работник може да се регистрира като търсещ работа в държавата, в която последно е бил нает на работа (Регламент (ЕО) № 883/2004, член 65 алинея (2) предложение 2). Регистрацията в държавата на пребиваване, обаче, е с приоритет [Регламент (ЕО) № 987/2009, член 56 алинея (2)].

Член 65, алинея (2) от Регламент (ЕО) № 883/2004 ясно разграничава в смисъл, че когато безработно лице, различно от трансграничен работник, не се завърне в своята държава-членка на пребиваване, то се поставя на разположение на службите по заетостта от държавата-членка на последната му заетост.

Допълнително, ако законодателството, приложимо в съответните държави-членки, изисква от безработните да изпълняват определени задължения и / или дейности за търсене на работа, приоритетни трябва да бъдат задълженията и / или търсенето на работа на безработното лице в държавата-членка на пребиваване.

*① Не-трансграничните работници, са тези, които живеят главно в държавата по работното си място и се връщат в страната си по произход по-рядко от веднъж седмично. Те имат право да избират между обезщетенията за безработица в държавата на пребиваване или в държавата на заетост.*

*В случай на незабавно връщане в държавата на пребиваване, не-трансграничният работник трябва да се регистрира като търсецо работа в местното бюро по труда (фонд за обезщетения за безработица).*

*Не-трансграничният работник има право на обезщетение за безработица съгласно разпоредбите, приложими в държавата на пребиваване. Това обезщетение за безработица се изчислява съгласно правилата, приложими в държавата на пребиваване (Регламент (ЕО) № 883/2004, член 65, параграф 5, буква а).*

## **Данъчни разпоредби**

### **Правила относно данъците и задълженията на трансграничните работници**

Правилата за данъчното облагане могат да бъдат намерени в приложимите двустранните "Споразумения за избягване на двойното данъчно облагане", което

означава, че държавата, в която живее трансграничният работник е сключила с държавата на работодателя споразумения по този въпрос. Моделът на Споразумение на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (OECD) приема принципът на държавата - работодател, като общо правило (член 15, алинея (1) от OECD). Ако трансграничният работник извършва също така дейност в държавата на наемане на работа, няма да бъде освободен от този принцип, като ще се прилага правилото за 183 дни (член 15 алинея (2) от OECD), а неговите приходи ще бъдат облагани в държавата на наемане.

За определен брой трансгранични служители образецът на OECD определя конкретни правила. Това се отнася, наред с други, до учители, служители в общественния сектор, морски или летателен екипаж, международен транспорт и др.

Въпреки че в модела на споразумението на OECD няма такава разпоредба, съседните държави понякога, но не винаги, решават да въведат специални правила за "трансграничните работници" в своите споразумения за избягване на двойното данъчно облагане. В този случай доходите на трансграничните работници не се облагат в държавата по месторабота, а в държавата на пребиваване.

Не всеки трансграничен работник получава този статут. Споразуменията за избягване на двойното данъчно облагане често съдържат строги критерии, по-строги от тези, приложими към законодателството в областта на социалното осигуряване [член 1 буква (b) от Регламент (ЕО) № 883/2004]. Освен редовното завръщане в държавата на пребиваване, работникът трябва да живее и да работи в добре дефинирана погранична зона. Споразумението за избягване на двойното данъчно облагане изяснява какво трябва да се разбира под данъчна погранична зона. Съществуват и разпоредби, при които служителят бива облаган с данък ако живее и работи в пограничния район, но също така осъществява дейности извън него за своя работодател (например, когато е командирован другаде).

При все че в модела на OECD не се упоменава нищо конкретно за трансграничните работници, двустранните споразумения, сключени между държавите-членки относно двойното данъчно облагане, могат да предвиждат такива ситуации, в който случай ще се прилага по-строго определение в сравнение с това, което се използва за целите на социалната сигурност (член 1 параграф f от Регламент (ЕО) № 883/2004). Освен обичайните критерии, подобно определение включва определени географски условия, които ясно очертават трансграничния регион. Статутът на тази конкретна група от трансгранични работници включва права и задължения, които се различават от общите принципи, прилагани в държавата на работодателя. Така, те ще бъдат облагани в държавата на пребиваване върху доходите, получени в съседната държава.

### **Примери за данъчно облагане на трансграничните работници**

#### **Споразумение за избягване на двойното данъчно облагане между Франция и Германия**



Данъчният режим за трансграничните работници е определен в Споразумението за избягване на двойното данъчно облагане, сключено между Франция и Германия през юли 1959 г., последно изменено на 21 декември 2001 г. Това споразумение предвижда, че трансграничните работници обикновено се облагат с данък в държавата, в която пребивават.

От данъчна гледна точка, дефиницията на това споразумение е, че трансграничният работник трябва да живее и да работи в определен пограничен район и по принцип трябва да се връща всеки ден в своя дом. Той / тя губи статута си на трансграничен работник, ако работи в пограничната зона през цялата година, но не се връща в дома си в продължение на 45 дни или ако работи извън пограничната зона повече от 45 дни годишно.

Трансграничните държавни служители, по принцип, плащат своите данъци в държавата на работодателя.

### **Споразумение за избягване на двойното данъчно облагане между Швейцария и Германия**

В Споразумението за избягване на двойното данъчно облагане между Германия и Швейцария пограничните райони не са ясно очертани. Следователно, съответната съдебна практика предполага, че лице, което не е трансграничен работник от Германия, подлежи на облагане с данък в Швейцария, ако

- съществува законово задължение за работника да пребивава в Швейцария;
- разстоянието между мястото на пребиваване и работното място е повече от 110 километра;
- ежедневното пътуване отнема повече от час и половина във всяка посока;
- работодателят поема разходите за настаняване в Швейцария.

Трансграничните работници от Германия в Швейцария, които поради професионални причини не се връщат в държавата си на пребиваване за повече от 60 дни през календарната година (броят на дните се намалява за работа на непълно работно време), се облагат в Швейцария.

### **Предимствата на данъчното облагане за трансграничните работници**

Ако даден трансграничен работник се облага с данък като чуждестранно лице (нерезидент) в държавата по наемане, въпросът е дали държавата по наемане трябва да му предостави същите данъчни облекчения (безвъзмездни помощи, удържки за партньори и деца на издръжка, професионални разходи и т.н.), които се предоставят на националните служители. Съдът на Европейските общности се произнася със съответно решение по делото Schumacker (C-279/93). Държавата по наемане трябва да направи това само ако трансграничният работник има недостатъчен (остатъчен) доход в своята държава на пребиваване.

С цел координиране схемите за социално осигуряване на трансграничните работници, се прилага Регламент (ЕО) № 883/2004. Ако в същевременно е в сила Споразумение за избягване на двойното данъчно облагане, с клауза за трансграничен работник, то може да бъде предмет на различни данъчни правила

(държавата на пребиваване) и вноски за социално осигуряване (държавата на работодателя).

При липса на координация обаче, прилагането на различните определения може да доведе до определени ситуации, при които работникът е покрит от социално осигуряване в държавата на работодателя и плаща данъците си в държавата на пребиваване, като от това произтичат както ползи, така и недостатъци.

*Препоръка на Комисията от 1993 г. относно работниците, които не са местни лица (нерезиденти)*

На дата 21 Декември 1993 г., Комисията издава Препоръка (94/079 на ЕС) за облагане доходите на физическите лица - на определени елементи от доходите на нерезидентите в държава членка, различна от държавата членка на тяхното местопребиваване. Препоръката предлага на държавите-членки общностна система за облагане на доходите на работниците - нерезиденти. Основната характеристика е, че нерезидентите следва да се ползват от същото данъчно третиране като местните лица, ако получават значителен дял от общия си доход в държава-членка. В такива ситуации държавата-членка на пребиваване би могла адекватно да намали личните данъчни предимства, за да се избегне двойното данъчно облагане на доходите. (Съдебна практика на Съда на Европейските общности относно трансграничните работници)

Принципите на препоръката до голяма степен са потвърдени от Съда на Европейските общности в неговото решение от 14 февруари 1995 г. по делото Schumacker (C-279/93). Те са залегнали и в последващи решения като: Gschwind C-391/97, Решението Zurstrassen C-87/99, Решението Gerritse C-234/01, Решението Wallentin C-169/03 и Решението Meindl C-329/05. Случаят Gschwind предполага, че чуждестранните лица, които получават 90% или повече от общия си доход в държавата по месторабота, нормално би трябвало да имат право на същото данъчно третиране като местните лица.

## **2. АНАЛИЗ НА БЪЛГАРСКОТО ТРУДОВО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО, КАСАЕЩО ТРАНСГРАНИЧНАТА МОБИЛНОСТ**

Трудовата мобилност в трансграничния регион е национален приоритет както за Румъния, така и за България, изискващ специално политическо внимание и ефективна координация на политиките в тази област.

Ежедневното трансгранично сътрудничество в граничния регион между България и Румъния в областта на труда се характеризира с редица трудности, които създават бариери за сътрудничество и пречат на трансграничната мобилност на работната сила. Съществуващата информация в повечето случаи е ограничена по отношение на съдържанието, обхвата, наличието на различни езици и др.

Принципът на свободно движение на хора се прилага в рамките на Европейския съюз /ЕС/ и Европейското икономическо пространство /ЕИП/. За българския и румънския, както и за всеки европейски работник, това означава, че той има право да се премести в друга държава да работи или да търси работа.

Трансграничен работник/служител /cross-border worker/ е лице, което работи в една държава-членка (държава на заетост) и живее в друга (държава на пребиваване). Това е важно защото той запазва мястото си на пребиваване извън държавата на заетостта. Ако трансграничен служител се премести в държавата на заетост, той става работник мигрант. Жител, който се премества в съседна държава, но продължава да работи в първоначалната си държава на заетост (пребиваващи мигранти), също е трансграничен или пограничен работник. Терминът „нормално“ място на пребиваване не изключва възможността този трансграничен служител да има временно настаняване в държавата на заетост. Понятието трансграничен работник обхваща и хора, които работят в страна, различна от местоживеенето на своето семейство, но за кратък период от време /до една година/ или работят в друга държава, но се връщат в основното си място на живеене през определен период от време.

Гранични работници /frontier workers/ са тези, които се завръщат в страната си по основно местоживеене по правило ежедневно или най-малко веднъж седмично. Тази дефиниция е въведена с Регламент /ЕС/ №883/2004. Той определя специфични правила за социално-обществено осигуряване за тези работници и семействата им. Граничните работници имат равни права с местните от гледна точка условията на заетост и работа, както е постановено в Директива 2014/54/EU120.

За целите на това проучване ще се направи сравнителен анализ на търсене/предлагане на работа на български и румънски работници/служители и работодатели при трансграничната мобилност на пазара на труда.

Правното основание на свободното движение на работници е чл. 45 от Договора за функционирането на ЕС /ДФЕС/. Свободата на движение е основно право, гарантирано от чл. 15, §2 от Хартата на основните права на ЕС. Той се базира на общностния принцип за недопускане на дискриминация заради националност. Това означава, че работниците мигранти имат равни права с гражданите на съответната държава, в която пребивават, включително по отношение достъп до работа, условия на труд и заетост, социални и данъчни обезщетения. В Директивите в европейското законодателство, в които е регламентирана свободата на движение, са заложили правила и принципи, които гарантират, че националните законодателства не нарушават правата на лицата, които упражняват правото си на свободно движение.

Ето защо правото на ЕС не цели хармонизация или унификация на националните законодателства, а само да ги координира. Практическият ефект за българския и румънския трансграничен работник се състои в това, че неговите права и задължения са гарантирани главно благодарение на правото на ЕС, но продължават да се определят от националното законодателство на страната си или страните на заетост или пребиваване.

## **БЪЛГАРИН, ТЪРСЕЩ РАБОТА В РУМЪНИЯ**

### **Търсене на работа**

Българските граждани могат да влизат и пребивават до 3 месеца в Румъния с валиден документ за самоличност /лична карта или паспорт/.

Българските граждани имат свободен достъп до трудовия пазар в Румъния и биват назначавани на работа при същите условия, както румънските граждани, с изключение на държавните служители, за които се изисква румънско гражданство.

Възможност за намиране на работа е ползването на мрежата на EURES, която действа като мрежа за сътрудничество между Европейската комисия, обществените служби по заетост (ОСЗ) в страните от ЕИП и Конфедерация Швейцария.

Търсещите работа могат да се свържат с EURES съветник в България или Румъния. Координатите им са публикувани на сайта на двете агенции по заетостта. EURES съветници за условията за живот и труд в Румъния работят в Дирекция "Бюро по труда" /ДБТ/ в Свищов, Русе и Монтана, а в Дирекция "Регионална служба по заетостта" Ловеч действа EURES асистент.

Проектът „Твоята първа EURES работа” е схема за професионална мобилност на Европейския съюз, която има за цел да помогне на млади европейци да намерят работа или възможности за обучение в друга държава-членка от ЕС, Норвегия или Исландия. Право на подкрепа по този проект имат млади хора на възраст между 18 и 35 години.

Пакетът за мобилност включва различни мерки за подпомагане на младите хора, като допълнителна помощ при преместване в друга държава, подкрепа при стажуване и подкрепа за признаване на квалификация.

Приоритетни сектори са:

- Здравеопазване(лекари, медицински сестри, здравни асистенти);
- Инженери( механици и автомобилни инженери, мехатроници, електроинженери и енергетици, инженери в металообработването и заваряването, строителни инженери, компютърни науки, ИТ приложни консултанти, програмисти и софтуерни разработчици);
- Туристически сектор и услуги ( включва хотелиерство и кетъринг индустрия);
- Търговия на едро, обслужване на клиенти;
- Логистика.

Инициативата е финансирана от Европейската комисия и предлаганите услуги са напълно безплатни.

Финансовата подкрепа на „Твоята първа работа с EURES” покрива част от разходите на участници, относими към дейности за мобилна заетост:

1. Пътуване за интервю в други държави от ЕИП
2. Разходи за преместване в друга страна
3. Езиково обучение
4. Признаване на квалификация
5. Допълнителна помощ за преместване
6. Предварително обучение

Освен финансовата подкрепа, описана по-горе, се предлага езиков или друг основен курс на обучение за повишаване на общите компетенции и адаптивност на кандидатите за бъдещото им използване в работа.

Подробна информация за всички работни места, обявени от всички работодатели /изискване по закон/ на територията на Румъния може да бъде намерена на интернет сайта на Националната агенция по заетостта /секция „Locuri de munca“.

Друг начин за намиране на работа е чрез частни посреднически агенции, ориентирани както към търсещи работа лица, така и към работодателите; специализирани интернет сайтове, пресата. На сайтовете на регионалните поделения на Националната агенция по заетостта може да се намери информация за частните посредници, работещи на румънския пазар на труда. В тях може да се открие свободно работно място, обявено от самия работодател и да се публикува автобиография /CV/.

## **РУМЪНЕЦ, ТЪРСЕЩ РАБОТА В БЪЛГАРИЯ**

### **Намиране на работа в България**

Познаването на трудовото законодателство и нормативната база в България, уреждащи въпроси, свързани с мобилността на работната сила, е предпоставка за намирането на работа в България от чужденец. Българското законодателство в тази област включва:

### **Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност**

Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ) (обн. ДВ, бр. 33 от 26.04.2016) въвежда в националното законодателство разпоредбите на три нови директиви на ЕС: *Директива 2014/54/ЕС на ЕП и на Съвета от 16.04.2014 относно мерки за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници, Директива 2014/36/ЕС на ЕП и на Съвета от 26.02.2014 относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници и Директива 2014/66/ЕС на ЕП и на Съвета от 15.05.2014 относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер.*

Освен това със ЗТМТМ се прави кодификация на действащата нормативна уредба в областта на трудовата миграция и трудовата мобилност, която е разпокъсана в различни по характер нормативни актове. В Общите разпоредби на ЗТМТМ е изрично определен неговият обхват, изключена е възможността за прилагане на всички конституционно признати форми на дискриминация. Определени са и условията, при които се формулира националната политика в областта на свободното движение на работници в ЕС и тези, касаещи достъпа до българския пазар на труда на чужденци, включително за извършване на дейност на свободна практика на територията на Република България.

### **Закон за насърчаване на заетостта.**

Законът за насърчаване на заетостта има пряко отношение към регулацията и насърчаването на мобилността на работната сила в България. С него се уреждат обществените отношения при:

1. насърчаването и запазването на заетостта;
2. професионалното ориентиране и обучението на възрастни;
3. посредничеството по информироване и наемане на работа в Република България и в други държави на:
  - български граждани;
  - граждани на ЕС;
  - граждани на държави, страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство и Конфедерация Швейцария;

- посредничеството по информиране и наемане на работа на чужденци в Република България и регулирането на достъпа им до пазара на труда.

### **Кодекс на труда.**

Кодексът на труда урежда трудовите отношения между работната сила и работодателя, като се стреми „да осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.“ (Чл. 1 КТ.)

В този смисъл Кодекса на труда има непосредствено отношение и е инструмент за въздействие върху мобилността на работната сила.

Кодексът на труда урежда трудовите правоотношения между български работодатели и български граждани, граждани на държави - членки на Европейския съюз, на държави - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария, както и между чужди граждани от трети страни включително в случаите на работа извън България

### **Закон за чужденците в Република България**

Законът за чужденците в Република България има непосредствено отношение към мобилността на работна сила от чужбина на националния пазар на труда.

Законът за чужденците в Република България определя условията и реда, при които чужденците могат да влизат, пребивават и напускат Република България, както и техните права и задължения.(Чл. 1-ЗЧРБ).

Законът дефинира понятието чужденец като приема, че всяко лице, което не е български гражданин е чужденец, и че чужденците в Република България имат всички права и задължения според българските закони и ратифицираните международни договори, по които Р. България е страна, с изключение на тези, за които се изисква българско гражданство.

### **Закон за инспектиране на труда**

Този закон има за цел да създаде условия за ефективен и ефикасен контрол върху спазването на условията на труд, чрез подобряване на координацията и взаимодействието в работата на органите с контролни и сигнални функции в областта на трудовите и осигурителните отношения.

Инспектирането на труда включва контрола по спазване на трудовото и осигурителното законодателство и специализирания контрол по Закона за насърчаване на заетостта и Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

### **Закон за професионалното образование и обучение**

Законът регламентира организацията, институциите, управлението и финансирането на системата на професионалното образование и обучение.

В Република България Агенцията по заетостта (АЗ) е изпълнителната агенция към министъра на труда и социалната политика за реализиране на държавната политика по насърчаване на заетостта, като изпълнява функции, свързани със

защитата на пазара на труда, професионалното ориентиране, обучението на възрастни и извършването посреднически услуги по заетостта.

За да работят в България румънските граждани не се нуждаят от разрешение за работа. Те могат да търсят свободни позиции на EURES портала; на интернет страницата на Агенция по заетостта, в рубриката „е-Трудова борса“ и на българския EURES микросайт към страницата на Агенцията по заетостта, както и във всяко едно поделение на Агенцията по заетостта. На тези електронни адреси може да се получи информация и за предстоящите трудови борси.

След като вече са в България румънските граждани, които активно търсят работа и са навършили 16-годишна възраст, могат да се регистрират и търсят работа чрез бюрата по труда. Право на регистрация в дирекциите „Бюро по труда“ /ДБТ/ имат и членове на тяхното семейство, които не са граждани на ЕС/ЕИП/ Швейцария. За регистриране в ДБТ трябва да се представят следните документи: документ за самоличност: лична карта или паспорт; документ за адресна регистрация: удостоверение за адресна регистрация или документ за пребиваване продължително или постоянно; документи за общ и/или служебен стаж, и/или осигурителен стаж; документ за правоспособност /ако е наличен такъв/. Последните три документа следва да са легализирани в страната по произход.

Всеки регистриран в Бюро по труда получава информация, консултация и посредничество за работа. Информация за регистрираните фирми посредници и предприятия, осигуряващи временна заетост е публикувана в рубриката „Частни посредници“, но само на български език. Чрез българските EURES съветници може да се получи същата информация на английски, немски или френски език. Според българското законодателство посредническата дейност за намиране на работа е безплатна за търсещите работа лица.

Друга алтернатива за търсене на работа е чрез пресата или частни агенции, извършващи посреднически услуги.

### **Признаване на квалификация и дипломи**

Признаването на дипломите и професионалните квалификации е важен фактор, който улеснява мобилността на хората в рамките на пазара на труда. Различават се 2 вида признаване: за академични и за професионални цели. Същността на признаването за „професионални цели“ е да се осигури достъп до упражняване на дадена професия (т.е. признаване на правоспособност). Притежателите на чуждестранни професионални квалификации по нерегулирани в България професии имат директен достъп до пазара на труда. Признаването на такива професионални квалификации е от компетентните на самите работодатели. За упражняване на професии, които са регулирани в България, се прилагат разпоредбите на Директива 2005/36/ЕО. Признаването на такива професионални квалификации е в правомощията на компетентния орган по съответната регулирана професия. Списък на регулираните професии в Република България, както и друга полезна информация, могат да бъдат намерени на адресите на Националния център за информация и документация /НАЦИД/

### **Започване на работа**

Трудово-правните отношения между работника и работодателя в България се уреждат задължително чрез сключване на трудов договор в писмена форма преди



постъпване на работника или служителя на работа, т.е. преди да започне реалното му изпълнение.

Наредба № 4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор, посочва кои са те:

1. документ за самоличност, който се връща веднага;
2. документ за придобито образование, специалност, квалификация, правоспособност, научно звание или научна степен, когато такива се изискват за длъжността или работата, за която лицето кандидатства;
3. документ за стаж по специалността, когато за длъжността или работата, за която лицето кандидатства, се изисква притежаването на такъв трудов стаж;
4. документ за медицински преглед при първоначално постъпване на работа и след преустановяване на трудовата дейност по трудово правоотношение за срок над 3 месеца;
5. свидетелство за съдимост, когато със закон или нормативен акт се изисква удостоверяването на съдебно минало;
6. разрешение от инспекцията по труда, ако лицето не е навършило 16 години или е на възраст от 16 до 18 години.

Понякога работодателят може да изисква представянето на допълнителни документи, като това зависи от заеманата длъжност - например здравна книжка за работа в заведение за обществино хранене или копие от свидетелство за управление на МПС, ако работата е шофьор.

Кодексът на труда в чл.66, ал. 1 регламентира задължителното съдържание на трудовия договор:

- 1) мястото на работа;
- 2) наименованието на длъжността и характера на работата;
- 3) датата на сключването му и началото на неговото изпълнение;
- 4) времетраенето на трудовия договор;
- 5) размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски;
- 6) еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;
- 7) основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане;
- 8) продължителността на работния ден или седмица.

В 3-дневен срок от сключването на договора работодателят е длъжен да изпрати уведомление за регистрацията на трудовия договор до териториалното поделение на Националната агенция по приходите /НАП/. Съдържащите се в уведомлението данни и редът за изпращането му са определени в Наредба №5 от 29.12.2002.

Преди постъпване на работа на работника/служителя, заедно с екземпляр от подписания от двете страни трудов договор, се връчва длъжностна характеристика, представя се копие от заверено уведомление до НАП, прави се и първоначален инструктаж. Работодателят няма право да допуска до работа работник/служител, преди да му предостави тези документи.

Началото на изпълнение на трудовия договор е започването на фактическото изпълнение на правата и задълженията по трудовото правоотношение - моментът, в който работникът или служителят постъпва на работа. Законът изисква постъпването на работа да се удостовери писмено. Срокът за постъпване на работа

се определя от закона или се уговаря от страните при сключване на трудовия договор. Определеният законов срок за постъпване на работа е едноседмичен и започва да тече от деня, следващ датата, на която на работника/служителя са предоставени екземпляра от трудовия договор и копието от завереното уведомление. В рамките на този срок, работникът/служителят може във всеки един момент да постъпи на работа. В случай, че страните уговорят срок за постъпване на работа, законът не съдържа ограничения за него, и той може да е по-кратък или по-дълъг от законовия 7-дневен срок.

Чрез трудовите договори се регламентират различните производствени места и про-изводствени режими на работната сила при назначаване в предприятието:

1. нормален режим на работа;
2. надомна работа (Чл. 107б-107 ж КТ);
3. дистанционна работа (Чл. 107з- 107н);
4. допълнителен труд при друг работодател (Чл. 111) КТ;
5. чрез предприятие осигуряващо временна работа (Чл. 107 р-107 ч).

### **Видове трудови договори**

Трудовите договори се делят на два основни вида според времетраенето си: безсрочни и срочни. Чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ разглежда т.нар. „трудова договор за неопределено време“, който е известен в практиката като безсрочен договор. В случай, че страните не са уговорили изрично друго, счита се, че трудовият договор е за неопределено време. Съгласно чл. 67, ал. 3 КТ трудовият договор за неопределено време не може да се превръща в договор за определен срок, освен след изразено писмено изрично желание на работника или служителя.

В практиката се използват няколко вида срочни трудови договори, които са уредени в чл. 68 и следващите от Кодекса на труда:

1. за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години. Клаузата „срок“ е съществен елемент от съдържанието на този договор. В разпоредбите на чл. 68, ал. 3 и 4 КТ се съдържат условията, при които е допустимо сключването на трудов договор за определен срок:

- а) за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности;
- б) с новопостъпващи работници в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия;
- в) „по изключение“ срочен трудов договор за най-малко една година може да се сключва за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер.

В §1, т. 8 от допълнителните разпоредби на КТ е регламентирано, че „изключение“ по смисъла на чл. 68, ал. 4 е налице при конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер, съществуващи към момента на сключване на трудовия договор, посочени в него и обуславящи срочността му.

г) за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер и при наличието на изключение и по писмено искане на работника/служителя - може да се сключи трудов договор за срок по-кратък от една година.

Трудов договор, сключен за определен срок, се превръща в договор за неопределено време, ако работникът или служителят продължи да работи след изтичане на уговорения срок 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и длъжността е свободна. (чл. 69 КТ).

## 2. до завършване на определена работа

Срочен трудов договор до завършване на определена работа по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ най-често се сключва в областта на строителството и услугите. Това е особен вид срочен трудов договор, при който клаузата „срок“ е свързана с времето, необходимо за да бъде извършена/довършена определената (по вид, обем, качество и др. параметри) работа. Поради това, времетраенето на договора по т. 2 може да продължи и повече от 3 години.

3. за заместване на работник или служител, който отсъства от работа /чл. 68, ал. 1, т. 3/. При срочния трудов договор за заместване клаузата срок е свързана с времето, необходимо за да бъде изпълнявана работата на отсъстващ работник или служител, независимо от причината и продължителността на отсъствието. Поради това времетраенето на договора по т. 3 може да продължи и повече от 3 години.

## 4. за работа на длъжност, която се заема с конкурс - за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс

Срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ може да сключва за работа на конкурсна длъжност - за времето докато бъде заета въз основа на конкурс. Длъжностите, които се заемат с конкурс, се определят в закон, в акт на Министерския съвет, на министър или ръководител на друго ведомство или от работодателя.

Длъжностите, определени като конкурсни, се заемат само въз основа на конкурс. До провеждането на конкурса, длъжността може да се заеме със срочен трудов договор за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс (чл. 90, ал. 3 КТ).

Продължителността на срочния трудов договор е от датата на сключването му до датата, на която лицето спечелило конкурса, постъпи на работа.

5. за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган /чл. 68, ал. 1, т. 5/. - На това основание се сключват трудовите договори за длъжности, чиито правомощия се упражняват за определен мандат.

Работниците и служителите по срочен трудов договор имат същите права и задължения, както и тези по договор за неопределено време. Кодексът на труда предвижда, че трудовият договор за определен срок може да се превърне в договор за неопределено време, ако работникът/служителят продължи да работи след изтичане на уговорения срок 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и ако длъжността е свободна. За да е налице тази хипотеза е необходимо лицето да е работило реално през тези 5 дни, а не да е било в отпуск или да е отсъствало на каквото и да било друго основание.

## **Трудов договор със срок за изпитване**

Правната уредба за сключването и прекратяването на трудовия договор със срок за изпитване се съдържа в чл. 70 и чл. 71 КТ.

Договорът се сключва, когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, както и да се даде възможност на работника/служителя да прецени дали работата е подходяща за него. Такъв вид договор се сключва, когато работникът или служителят постъпва първоначално на работа при съответния работодател. Договорът със срок на изпитване има характер на предварителен договор. При сключването му следва да се посочи какъв е окончателно сключения трудов договор - безсрочен или срочен. В

договора се посочва в чия полза е уговорен срокът за изпитване, а ако това не е уговорено, се приема, че срокът е уговорен в полза на двете страни.

Срокът за изпитване е с продължителност до 6 месеца и включва само реално отработеното време. Затова с времето, през което работникът/служителят ползва законоустановен отпуск, болнични, или поради други причини не работи, се удължава срока за изпитване. През време на изпитването страните имат всички права и задължения, както при окончателен трудов договор. За една и съща работа с един и същ работник/служител в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж.

Страната, в чиято полза е уговорен срока за изпитване, има право до изтичането му, във всеки един момент да го прекрати без предизвестие. Трудовият договор се смята за окончателно сключен, ако не бъде прекратен до изтичане на срока за изпитване.

### **Трудов договор за работа през определени дни от месеца**

В чл. 114 КТ е предвидено, че трудов договор може да се сключва и за работа през определени дни от месеца. Не е възможно сключването на трудов договор по чл. 114 от КТ за всичките работни дни от месеца.

Времето, през което лицето работи по трудов договор на основание чл. 114 се зачита за трудов стаж.

Поради зачитането на времето на работа по такъв договор за трудов стаж, работниците и служителите имат всички права по Кодекса на труда, включително право на отпуск, на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит и т.н.

### **Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа**

В чл. 114а КТ е уредена възможността за сключване на трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа. Страни по него са работника и работодателя - регистриран земеделски стопанин. Регистрацията на земеделските стопани се извършва по реда на Наредба № 3 от 29.01.1999 за създаване и поддържане на регистър на земеделските стопани.

Трудовият договор по чл. 114а КТ се сключва за работа само за един ден. Времето на работа по този трудов договор не се признава за трудов стаж. С един работник може да се сключват трудови договори общо за не повече от 90 дни в една календарна година.

Работодателят изплаща трудовото възнаграждение лично на работника срещу разписка в края на работния ден.

### **Изменение на трудовото правоотношение**

В чл. 118, ал. 1 КТ е установена принципна забрана за едностранно изменение на трудовото правоотношение. Същността на този принцип се състои в недопустимостта нито една от страните по правоотношението да изменя по своя воля - едностранно, без съгласието на другата страна, който и да е от елементите на съдържанието на правоотношението.

Изключенията, при които едностранното изменение е допустимо, са установени в закона - чл. 120 КТ. Работодателят може, при определени условия едностранно да измени мястото и характера на работата. При производствена необходимост, както и при престой, той може да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност за срок до 45 календарни дни през една календарна година, а в случаи на престой - докато той продължава. Другата работа, възложена от работодателя, трябва да съответства на квалификацията и здравословното състояние на работника или служителя.

Когато промяната се налага поради наличие на непреодолими причини, работодателят може да възложи на работника или служителя без негово съгласие работа от друг характер, макар и да не съответства на неговата квалификация.

Изключение, при което извършената от работодателя промяна не се смята за изменение на трудовото правоотношение, поради незначителност на промяната, е когато работникът или служителят е преместен на друго работно място в същото предприятие. Работодателят променя работното място (работното помещение, сградата и др.), но определеното в трудовия договор място на работа, длъжност и размер на основната заплата на работника или служителя не се променят.

В чл. 66, ал. 5 КТ е установено задължение за работодателя за уведомяване в случай на изменение на трудовото правоотношение. При всяко изменение на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя писмена информация. Срокът за изпълнение на задължението на работодателя е: при първа възможност или най-късно до един месец след влизането в сила на изменението на трудовото правоотношение. Информацията следва да съдържа данни за извършените промени, т.е. обстоятелствата и причините, които са наложили изменението.

### **Командироване на работници или служители**

Командироването е едностранна промяна на мястото на работа на работника или служителя, без да се променя характерът на работата. Командироването е допустимо изменение на трудовото правоотношение от страна на работодателя, установено от закона (чл. 121, ал. 1 и 2 КТ). Подзаконовата нормативна уредба се съдържа в Наредбата за командировките в страната и в Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина. На основание посочените нормативни актове работодателят издава заповед за командировка в страната или в чужбина.

Командироването на работника или служителя може да се извършва от работодателя, когато нуждите на предприятието налагат той да изпълнява трудовите си задължения извън мястото на постоянната му работа. Работодателят може да командирова работника или служителя неограничен брой пъти в рамките на една календарна година. Работодателят е длъжен да изиска писменото съгласие на работника или служителя, когато го командирова за повече от 30 календарни дни без прекъсване. Писмено съгласие на работника или служителя при командироване, независимо от неговата продължителност, е необходимо, когато се командирова бременна жена, работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, или майка на дете до 3-годишна възраст (чл. 310 КТ).

## **Командироване и изпращане в рамките на предоставяне на услуги**

Условията за командироване и изпращане в рамките на предоставяне на услуги са уредени в чл. 121а КТ и Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги.

Командироване на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги е налице, когато:

1. български работодател командирова работник или служител на територията на друга държава - членка на ЕС/ЕИП/Швейцария:

а) за своя сметка и под свое ръководство въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите;

б) в предприятие от същата група предприятия;

2. работодател, регистриран по законодателството на друга държава от ЕС/ЕИП/Швейцария или на трета държава командирова работник или служител на територията на Република България:

а) за своя сметка и под свое ръководство въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите;

б) предприятие от същата група предприятия.

## **Изменение по взаимно съгласие**

Разпоредбата на чл. 119 КТ предвижда, че изменение на трудовото правоотношение се допуска по писмено съгласие между страните за определено или неопределено време.

С допълнително писмено споразумение на основание чл. 119 КТ страните могат да изменят един или повече от елементите на съдържанието на съществуващ между тях трудов договор (мястото на работа, длъжността, времетраенето на трудовия договор, размера на трудовото възнаграждение, размера на платения годишен отпуск, продължителността на работния ден или седмица и др.).

Ако трудовият договор е за неопределено време (безсрочен), има особено правило, съгласно което такъв трудов договор не може да се превръща в договор за определен срок, освен при изричното желание на работника или служителя, изразено писмено.

## **Запазване на трудовото правоотношение при промяна на работодателя**

Случаите или причините, които могат до доведат до промяна на работодателя, са уредени в закона чл. 123 КТ и те са: сливане на предприятия; вливане на едно предприятие в друго; разпределяне на дейността на едно предприятие между две или повече предприятия; преминаване на обособена част от едно предприятие към друго; промяна на правноорганизационната форма на предприятието; смяна на собственика на предприятието или на обособена част от него; преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго, включително прехвърляне на материални активи.

Отговорност за задълженията към работника или служителя, възникнали преди промяната, носи работодателят приобретател, когато промяната е в резултат на сливане или вливане на предприятия и промяна на правно-организационната форма. В останалите случаи на промяна солидарно отговарят работодателят прехвърлител и работодателят приобретател. Отговорност за задълженията към

работника или служителя, възникнали преди промяната, носят и двамата работодатели. Отговорността към работника или служителя е солидарна.

### **Прекратяване на трудовото правоотношение**

Съгласно чл. 128а, ал. 3 КТ при прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да издаде заповед за уволнение или друг документ, с който се удостоверява прекратяването му.

Работодателят е длъжен да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и да я предаде незабавно на работника или служителя.

Работодателят е длъжен да подаде уведомление до съответната ТД на НАП в седемдневен срок от прекратяването на трудовия договор.

Прекратяването на трудовото правоотношение може да стане на 3 основания:

1. общи основания за прекратяване
2. прекратяване от работника или служителя
3. прекратяване от работодателя

Общите основания за прекратяване се съдържат в чл. 325, ал. 1 КТ:

1. по взаимно съгласие на страните - трудовият договор се прекратява без която и да е от страните да дължи предизвестие, когато те са постигнали взаимно съгласие, изразено писмено. Страната, към която е отправено предложение за прекратяване на трудовия договор, следва да вземе отношение по него и да уведоми в 7-дневен срок от получаването му другата страна дали го приема или не. Ако тя не направи това, смята се, че предложението не е прието.;

2. с признаване на уволнението за незаконно - Всяка от страните може да прекрати трудовия договор на това основание, без да дължи предизвестие, когато уволнението на работника или служителя бъде признато за незаконно или работникът или служителят бъде възстановен на предишната му работа от съда и същият не се яви да я заеме в законовия срок.

Съгласно чл. 345, ал. 1 от КТ при възстановяване на работника или служителя на предишната му работа от работодателя или от съда той може да я заеме, ако в двуседмичен срок от получаване на съобщението за възстановяване се яви на работа, освен когато този срок не бъде спазен по уважителни причини. Решението за възстановяване на работа не задължава работника или служителя да се върне и да заеме предишната си работа. Той може, но не е длъжен да направи това. Ако той не се яви в определения 2-седмичен срок да заеме работата, на която е възстановен, трудовото правоотношение се прекратява;

3. с изтичане на уговорения срок;

4. със завършване на определената работа;

5. със завръщане на замествания на работа;

6. когато длъжността е определена за заемане от бременна или от трудоустроен и се яви кандидат, който има право да я заеме;

7. с постъпване на работа на работника или служителя, който е избран или е спечелил конкурса;

8. при невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, или по здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертна лекарска комисия;

9. със смъртта на лицето, с което работникът или служителят е сключил трудовия договор с оглед на личността му;

10. със смъртта на работника или служителя;
11. поради определянето на длъжността за заемане от държавен служител;
12. с прекратяване на дългосрочната командировка по Закона за дипломатическата служба.

Прекратяването на трудовия договор от работника/служителя може да се извърши с предизвестие и без предизвестие.

### **Прекратяване от работника или служителя с предизвестие - чл. 326 от Кодекса на труда (КТ)**

Това е субективно право на работника или служителя за едностранно прекратяване на договора и неговото упражняване зависи само от неговата воля. Без правно значение са причините, поради които той прекратява договора. Работникът или служителят не е длъжен да мотивира волеизявлението си за прекратяване. Може да бъде прекратен всеки трудов договор, независимо дали е сключен като безсрочен или срочен

При прекратяването на договора на това основание не се изисква съгласието на работодателя.

Работникът или служителят упражнява правото си на прекратяване, като отправя до работодателя писмено предизвестие. Срокът на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца.

### **Прекратяване от работника или служителя без предизвестие - чл. 327 КТ**

Работникът или служителят може да упражни правото си на прекратяване само в случаите, изчерпателно изброени в ал. 1 (т. 1 - т. 12). На посочените основания може да бъде прекратен както безсрочен, така и срочен трудов договор. Правото на работника или служителя се упражнява чрез едностранно волеизявление, направено в писмена форма.

Тъй като прекратяването е без предизвестие, моментът на прекратяване на договора съвпада с момента на получаването от работодателя на писменото изявление на работника или служителя (чл. 335, ал. 2, т. 3 КТ).

Основанията за този вид прекратяване са

1. невъзможност за изпълнение на възложената работа поради заболяване и неосигуряване от работодателят на друга подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи;
2. забавяне изплащането на трудовото възнаграждение или на обезщетение по КТ или КСО;
3. промяна мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение освен в случаите, когато работодателят има право да извърши такива промени, както и когато не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт;
4. в резултат на извършена промяна по чл. 123, ал. 1 и чл. 123а, ал. 1 КТ значително се влошат условията на труд при новия работодател;
5. преминаване на платена изборна работа или постъпване на научна работа въз основа на конкурс;



6. продължаване на образованието в учебно заведение на редовно обучение или постъпване на редовна докторантура;

7. при работа на срочен трудов договор и преминаване на друга работа за неопределено време;

8. при работа по трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа, и сключване трудов договор с друг работодател, който не е предприятие, което осигурява временна работа;

9. при възстановяване на работа по съответния ред поради признаване на уволнението за незаконно, за да заеме работата, на която е възстановен;

10. при постъпване на държавна служба;

11. при преустановяване дейността на работодателя;

12. в случай, че работодателят предостави неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие;

13. в случай, че работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Работникът или служителят има това право независимо от вида на трудовия договор - безсрочен или срочен и независимо от конкретното правно основание, на което е сключен трудовият договор. Работникът или служителят има право без предизвестие да прекрати договора по всяко време на действие на трудовото правоотношение и независимо от обстоятелството кога е придобито правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст - преди сключването на договора или по време на неговото действие.

### **Прекратяване на трудовия договор от работодателя**

Работодателят също може да прекрати трудовия договор с предизвестие или без предизвестие.

### **Прекратяване от работодателя с предизвестие - чл. 328 от Кодекса на труда (КТ)**

Правото на работодателя да прекрати трудовия договор с предизвестие означава, че той дължи предизвестие на работника или служителя. Продължителността на срока на предизвестията зависи от вида на сключения трудов договор (срочен или безсрочен). Срокът на предизвестията започва да тече от следващия ден на получаването му. Моментът на прекратяването е различен в зависимост от това дали работникът или служителят отработва целия срок на предизвестията или само част от него.

Има случаи, в които работодателят не може да отправи предизвестие до работника или служителя - по време на ползването на отпуск, независимо от вида на отпуска (платен годишен, неплатен, поради временна неработоспособност и т.н.) или в други случаи, в зависимост от статута на работника или служителя (майка на дете до 3-годишна възраст, трудоустроен и др.), без да е дадено предварително разрешение на инспекцията по труда. В тези случаи се прилага закрилата при уволнение по чл. 333 КТ.

Работодателят има право да прекрати трудовия договор и преди да изтече срокът на връченото предизвестие за прекратяване, при което дължи на работника или служителя обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестията (чл. 220, ал. 1 КТ). Правото на работодателя да не спази срока на предизвестията не е обвързано със съгласието на работника или служителя, а със задължението му да заплати съответното обезщетение за неспазено предизвестие.

Възможните хипотези за прекратяване от работодателя с предизвестие са:

1. при закриване на предприятието - т.е. преустановяване на неговата цялостна производствена и служебна дейност. Закриването на предприятието се извършва по решение, по реда и от органа или лицето, което го е създадо и чиято собственост е то.

При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение по чл. 333 КТ не се прилага.

2. при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;

3. при намаляване на обема на работата;

4. при спиране на работа за повече от 15 работни дни;

5. при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата.

6. когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа;

7. при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност;

8. когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност;

9. при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и при навършване на 65-годишна възраст - за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование;

10. когато на работника или служителя е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване (КСО);

11. по чл. 328, ал. 1, т. 10б КТ - когато трудовото правоотношение е възникнало, след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

12. по чл. 328, ал. 1, т. 10в КТ - когато трудовото правоотношение е възникнало с работник или служител, след като му е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване;

13. при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;

14. при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор. Причините за обективната невъзможност могат да се дължат както на работника или служителя, така и на работодателя. Тези причини не зависят от волята на страните по трудовото правоотношение.

15. поради сключване на договор за управление на предприятието.

### **Прекратяване от работодателя без предизвестие**

Разпоредбата на чл. 330 КТ установява правото на работодателя да прекрати трудовия договор на работника или служителя без предизвестие. Основанията за прекратяване са свързани с личността и поведението на работника или служителя. Работодателят е длъжен да посочи конкретното правно основание за прекратяването. Може да бъде прекратен всеки трудов договор, независимо дали е сключен като безсрочен или срочен

Основания:

1. когато работникът или служителят бъде задържан за изпълнение на присъда;

2. когато работникът или служителят бъде лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен;
3. когато на работника или служителя бъде отнета научната степен, ако сключването на трудовия договор е станало с оглед на придобитата степен;
4. когато служителят е заличен от регистрите на съсловните организации по Закона за съсловните организации на лекарите и стоматолозите, от регистъра на съсловната организация на магистър-фармацевтите по Закона за съсловната организация на магистър-фармацевтите или от регистъра на Българската асоциация на професионалистите по здравни грижи по Закона за съсловните организации на медицинските сестри, акушерките и асоциираните медицински специалисти;
5. когато работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустройство;
6. когато работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен;
7. когато работникът или служителят не изпълни задължението за уведомяване за несъвместимост с изпълняваната работа от служители в държавната администрация;
8. по чл. 330, ал. 2, т. 9 КТ - с влязъл в сила акт е установен конфликт на интереси по Закона за предотвратяване и разкриване на конфликт на интереси.

#### **Прекратяване по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение - чл. 331 от КТ**

Инициативата за прекратяване на трудовия договор е на работодателя. Работникът или служителят, към когото е отправено предложението за прекратяване на трудовия договор, следва да произнесе писмено по него в 7-дневен срок. Ако той не направи това, се смята, че предложението не е прието. Ако работникът или служителят приеме предложението, работодателят му дължи обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението.

Работодателят има право да направи предложение за прекратяване както на безсрочен, така и на срочен трудов договор.

Обезщетението по чл. 331 от КТ подлежи на данъчно облагане.

#### **Работно време**

Нормативно-правната уредба се съдържа в чл.136 - 139а от КТ и в Наредба за работното време, почивките и отпуските.

Уредени са различни видове работно време: според продължителността на работния ден /нормална продължителност на работното време, намалено работно време, непълно работно време, удължено работно време, работно време с променливи граници/; според разположението му през денонощието /дневно работно време, нощен труд, работа на смени/; според спазване на максималните размери на работно време, установени с КТ /нормална продължителност на работното време, извънреден труд/; според спецификата на изчисляване на работното време /подневно изчисляване на работното време, сумирано изчисляване на работното време/.

Работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа. Нормалната продължителност на работното време е до 8 часа.

По производствени причини работодателят може с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други, след предварителна консултация с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите. Продължителността на удължения работен ден не може да надвишава 10 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време.

За удължаване на работното време работодателят е длъжен да уведоми Инспекцията по труда. Работодаателят е длъжен да води специална книга за отчитане удължаването, съответно компенсирането.

Намалено работно време се установява за работници и служители, които извършват работа при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки, но намаляването на продължителността на работното време води до ограничаване на рисковете за тяхното здраве.

## **Отпуски**

Кодексът на труда урежда правото на работника или служителя на различни видове отпуск - основен и допълнителен платен годишен отпуск, неплатен, за обучение, за бременност, раждане и майчинство, за временна неработоспособност и т.н. Съгласно чл. 155, ал. 1 КТ, всеки работник/служител има право на платен годишен отпуск в размер на 20 работни дни. Някои категории работници и служители в зависимост от особеностите на работата имат право на удължен платен годишен отпуск, в който е включен отпускът по ал. 4. Категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск са определени с наредба на Министерския съвет. По-голям размер може да се уговаря допълнително между работника/служителя. Ако работникът/служителят постъпва на работа за първи път, той може да ползва платения си годишен отпуск, след като е придобил най-малко 8 месеца трудов стаж. Без значение е дали този стаж е при един или повече работодатели. Веднъж придобито, правото на платен годишен отпуск се запазва до края на трудовата дейност на работника или служителя. Платеният годишен отпуск се ползва след писмено разрешение от работодателя. Работници или служители, ненавършили 18-годишна възраст и майки с деца до 7-годишна възраст ползват платения си годишен отпуск през лятото, по тяхно желание може и през друго време на годината. Работникът/служителят има право и на неплатен отпуск, независимо дали е ползвал полагаемия му се платен отпуск и независимо от продължителността на трудовия си стаж.

Работникът/служителят има право на отпуска поради общо заболяване или професионална болест, трудова злополука, както и за санаторно-курортно лечение, при належаш медицински преглед или изследване, карантина, гледане на болен член от семейството. Този отпуск се разрешава от здравните органи. За времето на отпуск поради временна неработоспособност на работника/служителя се изплаща парично обезщетение.

Работничката/служителката има право на отпуска поради бременност, раждане и осиновяване в размер на 410 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането. Когато майката и бащата се намират в брак или живеят в едно домакинство, бащата има право на 15-дневен отпуск при раждане на дете от датата на изписване на детето от лечебното заведение. Със съгласието на майката/осиновителката след навършване на 6-месечна възраст на детето, бащата/осиновителят може да ползва вместо нея отпуск за остатъка до 410 дни. След използване на отпуска поради бременност, раждане и осиновяване, майката има право на допълнителен отпуск

Правото на платен годишен отпуск е основно трудово право на работника или служителя и неговото предназначение е възстановяване на изразходваната работна сила. Затова основното правило е, че платеният годишен отпуск се ползва през календарната година, за която се полага.

### Обезщетения

Отпускането и изплащането на краткосрочните обезщетения и помощите от държавното обществено осигуряване са уредени нормативно в глава четвърта на Кодекса за социално осигуряване, както и в подзаконовите нормативни актове по прилагането му.

Краткосрочните парични обезщетения заместват за определен период от време загубения доход от упражняване на дейност при настъпване на рисковете "Временна неработоспособност", "Временна намалена работоспособност", "Майчинство" и „Безработица“. Те се изплащат от Националния осигурителен институт по декларирани от лицата лични банкови сметки.

Правото на лицата на такива обезщетения се обуславя от обхвата и участието им в задължителното обществено осигуряване за периоди, предхождащи настъпването на определен риск.

От фондовете на държавното обществено осигуряване се изплащат:

- Парични обезщетения при временна неработоспособност;
- Парични обезщетения при трудоустрояване;
- Парични обезщетения за майчинство;
- Парични обезщетения за безработица по Кодекса за социално осигуряване;
- Парични обезщетения за безработица по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България;
- Парични помощи от държавното обществено осигуряване /ДОО/.

Националният осигурителен институт осъществява и възложената му дейност по отпускане и изплащане на гарантираните вземания по Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя.

Контролът по спазване на нормативните актове по държавното обществено осигуряване и по отпускане и изплащане на гарантираните вземания се осъществява от контролните органи на Националния осигурителен институт.

Националният осигурителен институт е компетентната българска институция и служба за връзка по прилагане разпоредбите на Регламент (ЕО) № 883/2004, Регламент (ЕО) № 987/2009, Регламент (ЕИО) № 1408/71, Регламент (ЕИО) № 574/72 и международните договори в областта на социалното осигуряване и социалната сигурност по отношение на: Паричните обезщетения за болест,

майчинство и помощите при смърт; Паричните обезщетения за безработица; Пенсиите за старост, инвалидност и наследствените пенсии.

### **Обезщетения по Кодекса за социално осигуряване**

Обезщетения при временна неработоспособност(чл. 40 КСО) Право на парични обезщетения при временна неработоспособност имат лицата, които упражняват трудова дейност и са осигурени за общо заболяване и майчинство и за трудова злополука и професионална болест, с вноски за фонд “Общо заболяване и майчинство” и за фонд “Трудова злополука и професионална болест” на държавното обществено осигуряване

а) Осигурените лица за общо заболяване и майчинство имат право на парично обезщетение вместо възнаграждение за времето на отпуск поради временна неработоспособност и при трудоустрояване, ако имат най-малко 6 месеца осигурителен стаж като осигурени за този риск. Изискването за 6 месеца осигурителен стаж не се отнася за лицата, ненавършили 18-годишна възраст;

б) Осигурените лица за трудова злополука и професионална болест имат право на парично обезщетение за трудова злополука или професионална болест, както и на обезщетение при трудоустрояване в тези случаи независимо от продължителността на осигурителния стаж.

Няма значение кога е натрупан необходимия 6 месечен осигурителен стаж - непосредствено преди ползването на обезщетението или по-рано, няма значение също дали стажът е прекъснат или е непрекъснат, дали е положен при един или при повече работодатели.

Право на парично обезщетение за времето на отпуск поради временна неработоспособност се придобива при наличието на следните условия:

- към деня на настъпване на временната неработоспособност лицето да е осигурено за общо заболяване и майчинство, т.е. да упражнява трудова дейност, която е основание за осигуряване и да са внесени или дължими осигурителни вноски върху получено, начислено или неначислено трудово възнаграждение;
- лицето да има най-малко 6 месеца осигурителен стаж като осигурено за общо заболяване и майчинство. Това изискване не се отнася за лицата, ненавършили 18-годишна възраст и за придобиване право на парично обезщетение за трудова злополука и професионална болест. Шестмесечният стаж може да бъде прекъснат или непрекъснат, да е положен при различни работодатели, като не е задължително да е положен непосредствено преди излизането на лицето в отпуск поради болест;
- да е разрешен отпуск поради болест, т.е. да е издаден болничен лист от органите на медицинската експертиза.

(чл. 40, ал. 1 и ал. 2 от КСО, чл. 162 от КТ)

Възнаграждение, от което се определя обезщетението при временна неработоспособност (чл. 41 КСО)

Дневното парично обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване се изчислява в размер 80 на сто, а за временна неработоспособност поради трудова злополука или професионална болест - в размер 90 на сто от средnodневното брутно трудово възнаграждение или средnodневния осигурителен доход, върху които са внесени или дължими осигурителни вноски, а за самоосигуряващите се лица - внесени осигурителни вноски за общо заболяване и

майчинство за периода от 18 календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на неработоспособността. Дневното парично обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване не може да надвишава среднодневното нетно възнаграждение за периода, от който е изчислено обезщетението.

#### Парично обезщетение при трудоустрояване (чл. 47 КСО)

При трудоустрояване поради временно намалена работоспособност вследствие на общо заболяване, трудова злополука или професионална болест на осигурения се изплаща парично обезщетение, ако на новата работа се намали трудовото му възнаграждение.

Дневното парично обезщетение е в размер на разликата между полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение през 18-те календарни месеца, предхождащи месеца на трудоустрояването, но не повече от среднодневния размер на максималния месечен осигурителен доход, и получаваното среднодневно брутно трудово възнаграждение след трудоустрояването.

Паричното обезщетение се изплаща за времето на трудоустрояването, но за не повече от 6 месеца.

#### Обезщетение за бременност и раждане (чл. 48а, 49 и 50 КСО)

Осигурените лица за общо заболяване и майчинство имат право на парично обезщетение за бременност и раждане вместо трудово възнаграждение, ако имат 12 месеца осигурителен стаж като осигурени за този риск. Паричното обезщетение при бременност и раждане се изплаща за срок 410 календарни дни, от които 45 дни преди раждането.

Дневното парично обезщетение при бременност и раждане се определя в размер на 90 на сто от среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски, а за самоосигуряващите се лица - внесени осигурителни вноски за общо заболяване и майчинство за периода от 24 календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на временната неработоспособност поради бременност и раждане. Дневното парично обезщетение не може да бъде по-голямо от среднодневното нетно възнаграждение за периода, от който е изчислено обезщетението, и по-малко от минималната дневна работна заплата, установена за страната.

Осигуреният за общо заболяване и майчинство баща (осиновител) има право на парично обезщетение при раждане (осиновяване) на дете в размера, определен по реда на чл. 49, за срок до 15 календарни дни, през време на отпуска по чл. 163, ал. 8 и 9 от Кодекса на труда, когато отговаря на условията по чл. 48а.

#### Парично обезщетение за безработица (чл. 54а КСО)

Право на парично обезщетение за безработица имат лицата, за които са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд "Безработица" най-малко 9 месеца през последните 15 месеца преди прекратяване на осигуряването и които:

1. имат регистрация като безработни в Агенцията по заетостта;
2. не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в Република България или пенсия за старост в друга държава или не получават пенсия за

осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а или професионална пенсия по чл. 168;

3. не упражняват трудова дейност, за която подлежат на задължително осигуряване по този кодекс, с изключение на лицата по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда, или законодателството на друга държава.

За придобиване право на парично обезщетение се зачита и времето:

1. на платен и неплатен отпуск за отглеждане на дете;
2. на платените и неплатените отпуски за временна неработоспособност и за бременност и раждане, както и отпуски при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст;
3. на неплатения отпуск до 30 работни дни през една календарна година;
4. зачетено за осигурителен стаж по законодателството на друга държава на основание на международен договор, по който Република България е страна.

## **Обезщетения по Кодекса на труда**

### Обезщетение при недопускане на работа - чл. 213 КТ

Работодателят дължи обезщетение на работника или служителя при недопускането му на работа в размер на brutното трудово възнаграждение за длъжността от деня на явяването на работника или служителя, за да постъпи на работа, до неговото действително допускане на работа.

### Обезщетение при временно отстраняване от работа - чл. 214 КТ

Обезщетението се дължи, когато отстраняването от работа е извършено от работодателя неправомерно, т.е. без да е имал правно основание за това.

### Обезщетение при командировка - чл. 215 КТ

При командироване работникът или служителят има право да получи освен brutното си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и квартирни пари при условия и в размери, определени в Наредбата за командировките в страната и в Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина.

### Обезщетение при трудоустрояване - чл. 217 КТ

Трудоустрояването се извършва по предписание на здравните органи. В 7-дневен срок от получаване на предписанието работодателят е задължен да премести работника на подходяща работа. При неизпълнение на това задължение работодателят дължи на работника или служителя обезщетение по чл. 217 от КТ.

### Обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение

Страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестията, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестията.

Страната, която е предизвестена за прекратяване на трудовото правоотношение, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестията, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестията.



Работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение в случаите на прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие при дисциплинарно уволнение и при уволнение поради осъждане за престъпление, което съставлява и нарушение на трудовите задължения.

При прекратяване на безсрочно трудово правоотношение обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за срока на предизвестията, а при прекратяване на срочно трудово правоотношение - в размер на действителните вреди (brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето, през което работодателят е останал без работник или служител за същата работа, но за не повече от остатъка от срока на трудовото правоотношение - чл. 221, ал. 4, т. 2 от КТ).

Тези обезщетения подлежат на данъчно облагане.

#### Обезщетение при оставане без работа - чл. 222, ал. 1 КТ

Обезщетението се изплаща в резултат на прекратяване на трудов договор от страна на работодателя на посочените в разпоредбата правни основания, на работник или служител, който е останал без работа или е постъпил на работа след уволнението с по-ниско трудово възнаграждение.

Обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето, през което той е останал без работа, но за не повече от 1 месец. Това обезщетение подлежи на данъчно облагане.

#### Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение поради болест - чл. 222, ал. 2 КТ

Обезщетението се дължи от работодателя, когато трудовото правоотношение е прекратено поради болест на работника или служителя и при условие че той има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание. Обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за срок от 2 месеца.

#### Обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение след придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст - чл. 222, ал. 3 КТ

При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия му стаж - на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Това обезщетение може да се изплаща само веднъж.

#### Обезщетение при незаконно уволнение - чл. 225, ал. 1 и 2 КТ

При незаконно уволнение работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца. Ако през посочения период работникът или служителят е работил на по-нископлатена работа, той има право на разликата в заплатите.

Работникът или служителят има право да оспорва законността на уволнението пред работодателя или пред съда и да иска:

- а) признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна;
  - б) възстановяване на предишната работа;
  - в) обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението.
- Работодателят дължи обезщетението в размера, посочен във влязлото в сила съдебно решение.

С колективен трудов договор или с трудовия договор може да се предвижда обезщетение за срок повече от 6 месеца.

### **Специална закрила**

Закрилата при уволнение на работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, е регламентирана в чл. 333 от Кодекса на труда (КТ).

Нейното предназначение е преди да пристъпи към прекратяване на трудовото правоотношение на изрично предвидените в разпоредбата основания, работодателят да поиска и да получи разрешение на инспекцията по труда или съгласието на синдикален орган. В случаите, когато за извършване на уволнението се изисква предварителното съгласие на инспекцията по труда или на синдикален орган и такова съгласие не е било искано или не е било дадено преди уволнението, съдът отменя заповедта за уволнение като незаконна само на това основание, без да разглежда трудовия спор по същество. Съгласно чл. 358, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 1 от КТ, исковите по трудови спорове относно прекратяването на трудовите правоотношения се предявяват в 2 месечен срок от деня на прекратяването.

Основанията, при които при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят се намира под закрила при уволнение са : при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата; при намаляване обема на работата; при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата; при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях и дисциплинарно уволнение. При другите основания за уволнение, закрилата при уволнение не се прилага.

Защитата при уволнение се прилага за определени категории работници или служители. Работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай:

1. работничка или служителка, която е майка на дете до 3 годишна възраст;
2. трудоустроен работник или служител;
3. работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването (Наредба № 5 от 20.02.1987 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от КТ);
4. работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск;
5. работник или служител, който е избран за представител на работниците и служителите по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а от КТ, за времето, докато има такова качество;

6. работник или служител, който е избран за представител на работещите по безопасност и здраве при работа от общото събрание или от събранията на пълномощниците, докато има такова качество;

7. работник или служител, който е член на специален орган за преговори, на европейски работнически съвет или на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество, за времето, докато изпълнява функциите си.

В чл. 1, ал. 1 от Наредба № 5 от 20.02.1987 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда е предвидено, че закрила при уволнение имат работници или служители, боледуващи от някоя от следните болести:

1. исхемична болест на сърцето;
2. активна форма на туберкулоза;
3. онкологично заболяване;
4. професионално заболяване;
5. психично заболяване;
6. диабет

За бременните работнички и служителки е предвидена закрила при уволнение.

Съгласно чл. 333, ал. 6 от Кодекса на труда, работник или служител, който ползва отпуск за бременност, раждане и осиновяване, може да бъде уволнен само при закриване на предприятието.

Закрилата по чл. 333 от КТ се отнася към момента на връчване на заповедта за уволнение.

### **Условия на труд**

Основните задължения на работодателя относно осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд са регламентирани в Кодекса на труда (глава XIII) и Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) (глава III).

Работодателят е длъжен: да осигури здравословни и безопасни условия на труд там, където ще се работи още с проектирането, изграждането (реконструкцията, модернизацията) и въвеждането в експлоатация; да осигури на своите работници и служители медицинско обслужване от служба по трудова медицина; да осигури на всеки работещ подходящо обучение по здравословни и безопасни условия на труд; да направи оценка на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите;

Лицата, които работят за своя сметка сами или в сдружение с други лица, са длъжни също да направят оценка на риска за здравето и безопасността на работещите и да предприемат необходимите мерки за предотвратяване или намаляване на риска.

Работодателят трябва да отчете специфичните опасности за работниците и служителите, които се нуждаят от специална закрила, включително и тези с ограничена работоспособност, и да предвиди за тези лица улеснения на работните им места при изпълнение на трудовите функции; да установява, разследва, регистрира и отчита задължително всяка станала трудова злополука и професионално заболяване;

Всеки работодател трябва да извършва анализ на причините на възникналите трудови злополуки с цел недопускане на подобни инциденти.

Работодателят е длъжен да застрахова за риск "трудова злополука" работниците при съществуването на опасност за живота и здравето им;

Освен задълженията, регламентирани с Кодекса на труда и със Закона за здравословни и безопасни условия на труд, работодателят има специфични задължения, регламентирани с други закони и подзаконовни нормативни актове.

## Пенсии

Законодателството в сферата на пенсиите включва: Кодекс за социално осигуряване; Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2018; Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски; Наредба за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица; Наредба за осигурителните каси; Наредба за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица; Наредба за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване; Наредба за пенсиите и осигурителния стаж; Наредбата за реда за избор на осигуряване, внасяне и разпределяне на задължителните осигурителни вноски, вноските за фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите” и за обмен на информация; Наредба за реда за представяне в Националния осигурителен институт на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им Постановления на МС

Българското осигурително законодателство продължава да се усъвършенства, за да може да отговори на предизвикателствата, пред които страната ни е изправена, като усилията се насочват към намиране на балансиран и трайни решения по широк кръг въпроси с цел повишаване на приходите в осигурителната система (което ще гарантира адекватността и устойчивостта ѝ) и ограничаване на разходите в нея. Важна задача е и съобразяването на пенсионната система с демографските и социално-икономическите характеристики на страната, както и устойчивото нарастване на доходите от пенсии, съобразено с темповете на икономически растеж.

Безспорно познаването на социалноосигурителното законодателство допринася за това лицата да могат по-ефективно да защитават правата си.

Националният осигурителен институт (НОИ) е публична институция, която управлява държавното обществено осигуряване в Република България. НОИ администрира задължителното осигуряване за общо заболяване и майчинство, безработица, трудова злополука и професионално заболяване, инвалидност, старост и смърт. Националният осигурителен институт е компетентната българска институция по прилагане на правилата за координиране на схемите за социална сигурност и международните договори в областта на социалното осигуряване по отношение на паричните обезщетения за болест, майчинство и помощите при смърт; паричните обезщетения за безработица; пенсиите за старост, инвалидност и наследствените пенсии.

От 1 януари 2018 процентът за всяка година осигурителен стаж в пенсионната формула се увеличава от 1,126 на 1,169, т. е. с 3,8 на сто. От 1 юли 2018 пенсиите за трудова дейност, отпуснати до края на 2017, ще се преизчислят с новия процент за година осигурителен стаж, което ще ги увеличи с 3,8 на сто. От същата дата

минималният размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст ще се повиши до 207,60 лв., а социалната пенсия за старост ще стане 125,58 лв. Максималният размер на получаваните една или повече пенсии се запазва в размер на 35 на сто от максималния осигурителен доход - 910 лв. Средният размер на пенсията на един пенсионер през 2018 се предвижда да стигне 362,97 лв., което е с близо 20 лв. или с 5,5 на сто повече в сравнение с 2017. От 1 януари размерът на осигурителната вноска за фонд "Пенсии" се увеличи с един процентен пункт и става 19,8 на сто за родените преди 1 януари 1960. От тях 11,02 на сто са за сметка на работодателя, а 8,78 на сто - от работника. За родените след 31 декември 1959 се предвижда размерът на осигуровката за фонд "Пенсии" да е 14,8 на сто.

Пенсиите за трудова дейност са:

- Пенсия за осигурителен стаж и възраст;
- Пенсия за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест;

### **Пенсия за осигурителен стаж и възраст**

Право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) се придобива при навършена възраст 61 години и 2 месеца осигурителен стаж 35 години и 6 месеца за жените, и навършена възраст 64 години и 1 месец и осигурителен стаж 38 години и 6 месеца за мъжете.

В случай, че лицата нямат право на пенсия по горните условия, то от 01.01.2018 преценка правото на пенсия се извършва по условията, показани в следващата таблица.

Правото на пенсия не се погасява по давност. Лицата, които в предходна година са изпълнили условията за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, ще могат да се пенсионират във всеки следващ момент по вече изпълнените условия и през следващите години, независимо от това дали има промени в условията за пенсиониране. Вземането на пенсия се погасява с изтичането на 3-годишен давностен срок, считано от 1 януари на годината, следваща годината, за която се отнася.

Предвиденото плавно увеличаване и постепенно изравняване на пенсионната възраст по чл. 68, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) за жените и мъжете следва да завърши при навършването на 65-годишна възраст и за двата пола през 2037. След това, възрастта по чл. 68, ал. 1 от КСО ще се обвързва с нарастването на средната продължителност на живота, съгласно чл. 68, ал. 4 от КСО.

Изискуемият осигурителен стаж за пенсиониране по чл. 68, ал. 2 от КСО за работещите при условията на трета категория труд също нараства с по два месеца годишно за жените и мъжете до достигане през 2027 на 37 години за жените и 40 години за мъжете.

В КСО също е заложено изискуемата възраст да се увеличава плавно, като нараства с по два месеца годишно до достигане на 67 години за жените и мъжете през 2023.

### **Пенсия за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест**

Осигурените, загубили 50 или над 50 на сто работоспособността си поради трудова злополука или професионална болест, имат право на пенсия за инвалидност

поради трудова злополука или професионална болест, независимо от продължителността на осигурителния стаж.

Размерът на пенсията за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест не може да бъде по-малък, според степента на трайно намалената работоспособност/вид и степен на увреждане, както следва:

- над 90 на сто - 125 на сто от минималния размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст - от 1 януари 2018 - 250,00 лв., а от 1 юли 2018 - 259,50 лв.;
- от 71 до 90 на сто - 115 на сто от минималния размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст - от 1 януари 2018 - 230,00 лв., а от 1 юли 2018 - 238,74 лв.;
- от 50 до 70,99 на сто - 100 на сто от минималния размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст - от 1 януари 2018 - 200,00 лв., а от 1 юли 2018 - 207,60 лв.

Размерът на пенсията за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест не може да бъде по-малък от размера, изчислен като за пенсия за инвалидност поради общо заболяване.

Отпускането на пенсията е пенсионно производство, което представлява съвкупност от последователни правни действия, насочени към отпускане, изменение, преизчисляване, спиране, прекратяване, възобновяване и възстановяване на пенсията.

Изплащането на пенсията може да става по два начина - на адрес чрез пощенската станция или по сметка чрез банков клон. Не се допуска част от пенсията да се изплаща чрез пощенска станция, а друга част да се превежда по сметка в банков клон.

По същество мобилните европейски работници могат да претендират за пенсия от всички държави-членки където са регистрирани за социалното осигуряване. Съответните пенсии са пропорционални на натрупани осигурителни периоди, през които работникът е действително обхванат (частично или пропорционално).

Вземането за пенсия се урежда от член 45 от прилагането на Регламент (ЕО) №987/2009: ищецът може да подаде заявлението за пенсия до институцията на държавата-членка по пребиваването или до институцията на държавата-членка, чието законодателство е било приложимо за него. Процедурата се урежда от член 46 до член 48 на Регламент (ЕО)98/2009.

Поради липса на европейско сближаване, националните пенсионни системи се различават значително.

### **Хора с увреждания**

В националната политика за интеграция на хората с увреждания се прилага личностно ориентиран подход, който се основава на правата на човека, насочен е към осигуряването на интеграцията и пълноправното участие на хората с увреждания в обществения живот. Това е възможно чрез създаване на условия и гаранции за равнопоставеност, социална интеграция и упражняване на правата, подкрепа на хората с увреждания и техните семейства, както и интегрирането им в работна среда. Всички усилия в тази насока са насочени към необходимостта на хората с увреждания да бъде осигурено пълното ползване на всички права на човека и основни свободи без каквато и да е дискриминация.

Законодателството в тази област включва Закон за интеграция на хората с увреждания /ЗИХУ/ и правилник за прилагането му; Методика за извършване на социална оценка при определяне на индивидуалните потребности на хората с увреждания, съгласно чл. 12, ал. 1 от ЗИХУ; Правилник за устройството и дейността на Националния съвет за интеграция на хората с увреждания и критериите за представителност на организациите на и за хора с увреждания; други подзаконовни нормативни актове.

Към министъра на труда и социалната политика е създадена Агенцията за хората с увреждания.

Важните стратегически документи, изработени в областта на интегрирането на хората с увреждания са Национална стратегия за хората с увреждания и План за действие за периода 2016-2018 за изпълнение на Национална стратегия за хората с увреждания 2016-2020. Националният съвет за социално включване прие Плана за изпълнение на Националната стратегия за дългосрочна грижа за периода 2018-2021. Предстои обсъждането му в Министерски съвет.

През 2012 България ратифицира Конвенция за правата на хората с увреждания на ООН и приема План за действие на Република България за прилагане на Конвенцията за правата на хората с увреждания (2015-2020). Хората с увреждания остават една от най-рисковите на пазара на труда целеви групи, независимо от регламентираните в българското законодателство антидискриминационни и насърчителни мерки при осигуряване на работни места и наемане на лица с намалена работоспособност.

## **БЪЛГАРСКИ РАБОТОДАТЕЛ, ТЪРСЕЩ/НАЕМАЩ РУМЪНСКИ РАБОТНИЦИ**

### **Законодателство, държавни органи и институции**

Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ) въвежда в националното законодателство разпоредбите на три нови директиви на ЕС: Директива 2014/54/ЕС на ЕП и на Съвета от 16.04.2014 относно мерки за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници, Директива 2014/36/ЕС на ЕП и на Съвета от 26.02.2014 относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници и Директива 2014/66/ЕС на ЕП и на Съвета от 15.05.2014 относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер. Освен това със ЗТМТМ се прави кодификация на действащата нормативна уредба в областта на трудовата миграция и трудовата мобилност, която е разпокъсана в различни по характер нормативни актове.

Съгласно чл. 3 от закона политиката по свободно движение на работници, трудовата миграция и интеграцията на чужденци се осъществява в сътрудничество и след консултации с представителните на национално равнище организации на работодателите и на работниците и служителите, както и с представители и на други юридически лица с нестопанска цел, регистрирани по реда на глава трета от Закона за юридическите лица с нестопанска цел.

Това сътрудничество и консултациите се осъществяват от Националния съвет по трудова миграция и трудова мобилност (НСТМТМ). Този съвет се създава към министъра на труда и социалната политика. НСТМТМ се състои от равен брой представители на представителните организации на работодателите и на

работниците и служителите на национално равнище, от представители на министерства, агенции, комисии, както и на органите за местно самоуправление. В състава на съвета могат да бъдат канени за участие и представители на международни организации и юридически лица с нестопанска цел, извършващи дейности в областта на трудовата миграция, трудовата мобилност и интеграцията на чужденци. Председател на НСТМТМ е министърът на труда и социалната политика.

## **Обявяване**

Български работодател може да заяви свободни работни места за заемане от румънски граждани. Той трябва да се обърне към трудовите посредници в дирекция “Бюро по труда” по месторегистрация на предприятието му или директно към EURES - съветник от страната, на когото да заяви свободното работно място. EURES съветниците ще предоставят на работодателите форма на заявка на английски език.

При обявяване на работните места работодателите нямат право да определят условия по признак пол, възраст, народност, етническа принадлежност и здравословно състояние. Изключения се допускат само по отношение на пол, възраст и намалена работоспособност, когато вследствие на естеството на работата полът, съответно възрастта или здравословното състояние, представлява съществен елемент от нея

Ако работодателят желае заявката да бъде разпространена и в дирекции “Бюро по труда” в цялата страна е необходимо да обяви свободното работно място в дирекция “Бюро по труда” по месторегистрация на предприятието му и да посочи, че желае заявката да бъде разпространена чрез EURES мрежата.

Всеки български работодател може да публикува заявка за работно място на интернет страницата на Агенция по заетостта. Заявката ще бъде достъпна за търсещите работа лица след проверка, доколкото посочените в нея условия отговарят на българското законодателство по отношение на условията на труд и заплащане, и след превеждането ѝ на български език.

Проектът “Твоята първа EURES работа 5.0” (YfEj 5.0) е схема за професионална мобилност на Европейския съюз, която е насочена и към работодатели, които предлагат трудови договори на румънски работници/служители с продължителност най-малко 6 месеца (3 месеца за стажуване), при условие че заплащането и условията са в съответствие с националното трудово законодателство.

„Твоята първа работа с EURES” цели да подпомогне европейските работодатели да намерят млади работници от Европейския съюз. Инициативата касае също и договори за стажуване. Освен услуги за заетост, проектът предлага също информация и финансова подкрепа на малките и средни предприятия. Български работодател може да търси млади румънски работници (от 18 до 35 години), ако е малко или средно предприятие, предлага работа, стажуване с писмен договор, с продължителност от 6 и повече месеци, на цяло или непълно работно време (но не по-малко от 50% пълното работно), съгласно националното трудово и социално осигурително законодателство и осигуряващ адекватна защита и финансови стимули.



Малките и средни предприятия, които наемат мобилни кандидати за работа, за стажуване могат да получат финансова помощ, която представлява фиксирана сума за покриване на някои от разходите за интеграционна програма за новонаетите млади работници. Фиксираната сума се базира на страната и същността на предоставяното обучение.

### **Минимална работна заплата**

Гарантираната минимална месечна работна заплата, считано от 1 януари 2018 е 510.00 лева /EUR 261/. Постановление на Министерския съвет № 316/20.12.2017 определя часовата минимална работна заплата за 2018 - 3.07 лева. Нетната най-ниска заплата след приспадане на данъци и осигуровки е 395.75 лева /203.34 евро/.

Работодателите в България не могат да договарят и определят основна заплата за своите работници/служители, която е под минималната брутна заплата, определена за пълен 8-часов работен ден. Ако работното време е по-малко от 8 часа на ден, основната минимална работна заплата се изчислява въз основа на минималната брутна работна заплата, отнесена към средномесечния брой часове в съответствие със законово разрешеното работно време.

Размерът на основното трудово възнаграждение в трудовия договор може да бъде определен за месец, за ден или за час. Месечен или дневен размер на основното трудово възнаграждение се определя при подневно отчитане на работното време.

При сумирано отчитане на работното време и работа по график, по-рационално е да се определя почасов размер на основното трудово възнаграждение, който може да бъде и за един час в дневна работна смяна и за един час в нощна работна смяна.

Осигурителният доход е месечният доход, върху който се начисляват и заплащат осигурителни вноски.

Размерът на осигурителните вноски и съотношението, в което те се разпределят между работодателя и работника, се определят ежегодно в Кодекса за социално осигуряване. По закон осигуровките са разпределени в съотношение 60% за работодателя и 40% за работника.

Разпределението на осигурителните вноски във фондовете на държавното обществено осигуряване /ДОО/ зависи от категорията труд и от два хронологични периода - родените преди и след 1960.

Наредбата за категоризиране при пенсиониране урежда три категории труд. Инструкция № 13 от 31.10.2000 за прилагане на тази наредба определя обхвата ѝ и изискванията за категоризиране на труда на работещите в дейности, производства, работни места и професии.

Размерът на здравноосигурителната вноска се определя всяка година със Закона за бюджета на Националната здравноосигурителна каса. За 2018 е 8% и е в съотношение 60:40.

### **Проценти и разпределение на осигурителните вноски**

Лице, родено преди 01.01.1960, трета категория труд

Вид осигуровка	%	За сметка на работодателя(60)	За сметка на работника(40)
Фонд „Пенсии”	19.80%	11.02%	8.78%
Фонд „Общо заболяване и майчинство”	3.50%	2.10%	1.40%
Фонд „Безработица”	1.00%	0.60%	0.40%
Фонд „Допълнително задължително пенсионно осигуряване” (ДЗПО)	няма	няма	няма
Фонд „Здравно осигуряване”	8.00%	4.80%	3.20%
Фонд „Трудова злополука и професионална болест	Според дейността, но не повече от 1.1%	да	Не се дължи от работника/служителя

Лице, родено след 31.12.1959, трета категория труд

Вид осигуровка	%	За сметка на работодателя(60)	За сметка на работника(40)
Фонд „Пенсии”	14.80%	8.22%	6.58%
Фонд „Общо заболяване и майчинство”	3.50%	2.10%	1.40%
Фонд „Безработица”	1.00%	0.60%	0.40%
Фонд „Допълнително задължително пенсионно осигуряване” (ДЗПО)	5.00%	2.80%	2.20%
Фонд „Здравно осигуряване”	8.00%	4.80%	3.20%
Фонд „Трудова злополука и професионална болест	Според дейността, но не повече от 1.1%	да	Не се дължи от работника/служителя

Минималният месечен размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица за 2018 е 510 лв.

Минимален месечен размер на осигурителния доход за регистрираните земеделски производители и тютюнопроизводители е 350 лв.

Осигурителната вноска за фонд "Трудова злополука и професионална болест" е определена в размер от 0,4 до 1,1 на сто в Приложение № 2 към Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2018, съобразно икономическата дейност на осигурителя и е изцяло за негова сметка, с изключение на морските лица, за които вноската е изцяло за тяхна сметка.

Вноски за фонд "Гарантирани вземания на работниците и служителите" за 2018 не се внасят.

Работодателят е длъжен да плаща от името на работника/служителя всички дължими социални и здравни осигуровки.

В България съществува една категория лица, наречена самоосигуряващи се лица. Това са собственици на фирми, нотариуси, адвокати, експерт-счетоводители, лицензирани оценители, експерти към съда и прокуратурата, медицински специалисти, застрахователни агенти, занаятчии, регистрирани земеделски стопани и др., които не упражняват трудова дейност по силата на друг вид договор.

Задължението за осигуряването на самоосигуряващите се лица възниква от деня на започване или възобновяване на трудовата дейност и продължава до нейното прекъсване или прекратяване. Те са задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване, за старост и смърт /фонд „Пенсии“/. По свой избор могат да се осигуряват и за общо заболяване и майчинство.

Максималният осигурителен праг през 2018 е определен в размер на 2600 лв. Това означава, че дори и при по-висока определена брутна заплата, осигуровките ще бъдат само върху 2600 лв., а за всичко над тази сума ще се дължи само 10% ДОД.

За да имат право на социални придобивки, работниците и работодателите внасят по съответна схема суми в четирите основни социално - осигурителни фонда:

1. Пенсии;
2. Болест и майчинство;
3. Трудова злополука и професионална болест;
4. Безработица.

Нормативният акт, регламентиращ дейностите на Националния осигурителен институт, е Кодексът за социално осигуряване /КСО/.

В групата от документи, които оформят полето на действие на НОИ са и регламентите, действащи в рамките на Европейския съюз. Част от тях имат пряко приложение в сферата на социалното осигуряване в рамките на Съюза като заедно със синхронизираното национално законодателство на Република България поражда права и задължения за всички субекти.

Работниците и служителите, наети на работа за повече от пет работни дни или 40 часа през един календарен месец, са задължително осигурени за всички осигурителни случаи.

Работещите до 40 часа през календарния месец, се осигуряват задължително само за инвалидност, старост и смърт, трудова злополука и професионална болест.

Координацията на системите за социално осигуряване /в България и Румъния/ се основава на Регламент (ЕО) № 883/2004 (основен регламент) и Регламент (ЕО) № 987/2009, в сила за държавите членки на ЕС от 1 май 2010. Действащите регламенти отменят Регламенти (ЕИО) № 1408/71 и № 574/72 след влизането в сила на новия регламент.

Регламенти (ЕО) № 883/2004 и № 987/2009 не заместват националното законодателство, но координират различните системи за национална социална закрила така, че лицата, които желаят да се възползват от правото си на свободното движение да не бъдат санкционирани спрямо лица, които винаги са пребивавали и работили в една и съща страна. Разпоредбите на тези координиращи регламенти са насочени към отстраняването на възможни различия

на социалното осигуряване в различните браншове за мобилните лица в Европа (работници, пенсионери, студенти, самостоятелно заети лица, и т.н.).

Практическият ефект за мобилните работници е, че техните права и задължения са гарантирани благодарение на правото на ЕС, но продължават да се определят от националното законодателство за заетост и/или пребиваване на техните държави-членки.

Най-важните принципи на координация на Регламент 883/2004 са:

1. определянето на едно приложимо осигурително законодателство;
2. задължително сумиране на периоди на осигуряване в различните държави-членки, относно семейните помощи, обезщетения за болест, инвалидност, пенсионно осигуряване и смърт;
3. износът на социално осигуряване;
4. координация на изчислителните методи за социално осигурителни услуги.

Регламент (ЕО) № 883/2004 не включва доброволните социалноосигурителни системи (фирмени пенсии, частно здравно осигуряване, допълнително частно здравно осигуряване и застраховки за инвалидност, и т.н.).

#### ***Правилата за определяне на приложимото осигурително законодателство***

Регламент (ЕО) № 883/2004 полага основите на закон за социално осигуряване в сила по отношение на свободното движение на работници в рамките на Европейското икономическо пространство (ЕИП) и Швейцария. Тези разпоредби определят в коя държава-членка мобилните европейски работници са обхванати от социалното осигуряване. Член 11, т. 1 от общите правила на Регламент (ЕО) № 883/2004 постановява, че дадено лице може да бъде обхванато от социално осигуряване само от една държава-членка. Това е известно като принцип на изключителност.

Тогава възниква въпроса кой закон за социално осигуряване се прилага в даден случай, т.е. коя държава-членка се приема като компетентната държава-членка. Обикновено се прилага принципа на държавата на заетост (*lex loci laboris*).

Това общо правило се дерогира в ограничен брой случаи, например в случаите, когато един служител е изпратен от работодателя си в друга държава-членка за кратък период от време (Регламент (ЕО) № 883/2004, член 12, или Регламент (ЕИО) № 1408/71, член 14) или, ако работникът е активен в няколко държави-членки едновременно (Регламент (ЕО) № 883/2004, член 13, или Регламент (ЕИО) № 1408/71, член 14(a)). Съгласно 11, параграф 3 от Регламент (ЕО) № 883/2004, пенсионерите са застраховани в тяхната държава на пребиваване.

#### **Данъци и данъчно облагане**

Условията и правилата за плащането на данъци от физически лица и облагането на положения труд са установени със Закона за данъците върху доходите на физическите лица. Въпросите, свързани с данъчното облагане, са от компетентността на Националната агенция по приходите. Национална агенция за приходите (НАП) е специализиран държавен орган към министъра на финансите. Основната задача на НАП е администрирането на данъци и осигурителни вноски, както и събирането на други публични и частни държавни вземания.

Обект на облагане по този закон са доходите на местните и чуждестранните физически лица. Местно физическо лице, без оглед на гражданството, е лице/лица, което/които имат постоянен адрес в България, или пребивават на територията на България повече от 183 дни през всеки 12-месечен период, или чийто център на жизнен интереси се намира в България, или е изпратено в чужбина от българската държава, от нейни органи и/или организации, от български предприятия, и членове на неговото семейство, и чуждестранните физически лица.

Местните физически лица са данъчно задължени за доходи, придобити от източници в България и в чужбина, а чуждестранните физически лица са данъчно задължени за доходи, придобити от източници в Република България. Доходите от труд, полаган на територията на България или от услуга, предоставяна в България, се таксуват като придобити от източник в България.

От 2008 физическите лица в Република България се облагат с т.нар. плосък данък от 10%. Тази ставка важи както за заплатите по трудови договори, така и за хонорари по граждански договори, договори на свободни професии, занаятчийски, земеделски производители, артисти-изпълнители.

Самоосигуряващите се лица трябва да внасят авансов данък /10%/, както и да попълват и подават годишна данъчна декларация.

Данъкът общ доход /доход от полагане на труд/ се удържа от месечната работна заплата и се внася от работодателя. Наетите на трудово правоотношение лица не е необходимо да подават в НАП никакви документи. Ако лицата имат доходи от други източници, освен тези по трудово правоотношение, те подават в Националната агенция по приходите годишна данъчна декларация. Няма необлагаем минимум, но има нормативно признати разходи, които се приспадат при определяне на данъчната основа.

Доходите от стопанска дейност на едноличните търговци (ЕТ), се облагат с годишна ставка от 15% като се приспада данъкът, авансово удържан и/или внесен през данъчната година за съответния данък.

На облагане с корпоративен данък по Закона за корпоративното подоходно облагане подлежи: печалбата на местните юридически лица; печалбата на местните юридически лица, които не са търговци, включително организациите на вероизповеданията и печалбата от отдаване под наем на движимо и недвижимо имущество; печалбата на чуждестранните юридически лица от място на стопанска дейност в Република България. Лицата, извършващи стопанска дейност като търговци по смисъла на Търговския закон, включително едноличните търговци, декларират с годишната данъчна декларация дължимите и внесените данъци върху разходите по реда на Закона за корпоративното подоходно облагане. С декларацията те представят и финансов отчет с одитна заверка.

Данъчната ставка на корпоративния данък е 10 на сто.

Данъкът върху добавената стойност в България е със стандартна ставка 20%. С намалена данъчна ставка в размер на 7% се облага настаняването, предоставено от хотелиер, когато то е част от организирано пътуване, а с нулева данъчна ставка се облагат само изрично посочените в закона доставки (напр. доставка по обработка на стоки, доставка, свързана с международен стоков трафик и др.).

## Данъчни предимства за погранични работници

Ако трансграничен работник се облага като чуждестранно лице в държавата на заетост, въпросът е дали принципът на заетостта трябва да му даде същите данъчни предимства (без такси за квоти, отчисления за издръжка на партньор и деца, професионални разходи и т.н.). Съдът на правосъдието представи уместно съдебно решение по делото Schumacker (C-279/93). Държавата на заетост трябва да прави това само ако трансграничният работник има недостатъчни (остатъчни) приходи в държавата членка на пребиваване.

За координацията на социалното осигуряване (Регламент (ЕО) № 883/2004) важи принципът на състоянието на работа. Няма изключения за трансгранични и погранични работници. Ако в същото време е в сила клауза за данъчно облагане на пограничен работник, пограничен работник може да се сблъска с различни правила за данъчното облагане (членка на пребиваване) и плащането на вноски за социално осигуряване (държава на заетост). В зависимост от географската посока, в която той работи, това може да има предимство или недостатък.

За разлика от социалното осигуряване съществуват наднационални регулации на ниво ЕС или ЕИП относно данъчното законодателство. Съгласуването на данъчното облагане се разглежда в няколко стотин двустранни данъчни споразумения с и между държавите-членки.

Член 293 от Договора за ЕО постановява, че държавите-членки започват преговори с всеки други с оглед на премахването на двойното данъчно облагане в рамките на Общността. Въпреки това, общите разпоредби на член 4, параграф 3 от ДЕС предвиждат, че държавите-членки ще улесняват постигането на задачите на Съюза и ще се въздържат от всякакви мерки, които биха могли да застрашат постигането на целите на Съюза.

Международните конвенции, предназначени да попречат на двойното данъчно облагане по ефективен начин, трябва да прилагат 4-те основни принципи на данъчно облагане, т.е. принципите на страната на пребиваване, страната-източник, териториалност и доходи в световен мащаб.

1. Ако се прилага принципът на страната на пребиваване в страна, за данъчни цели, тогава всички лица, физически или юридически, са действително отговорни за данъка в държавата, където те имат своето местоживееие или където те са възприели постоянно пребиваване.

2. Принципът-източник отива в обратната посока: съгласно този принцип, естествени и юридически лица са отговорни за данъка в държавата, от която получават доходите си. Ако доходът им произтича от различни страни, данъкоплатците са съответно отговорни за данъка в съответните различни страни.

3. Друг, макар и не толкова широко разпространен, принцип на данъчно облагане е принципът на териториалност, при което всеки данъкоплатец е отговорен само за доходите, което е спечелил на територията на съответната държава.

4. В над 100 страни по света в действителност се прилага принципа на данъчно облагане на световен доход, съгласно който данъчно облагане се извършва на мястото на пребиваване, но не само на доходите, получени в тази страна, а всъщност на всички доходи на физическо или юридическо лице в света, съгласно концепцията за „световен доход.“

На 08.10.2015 е ратифицирана със закон Спогодба между Република България и Република Румъния за избягване на двойното данъчно облагане и предотвратяване на отклонението от облагане с данъци на доходите.

По отношение на българското законодателство Спогодбата се прилага за данъка върху доходите на физическите лица и за корпоративния подоходен данък.

За данъци върху дохода се считат всички данъци, наложени върху общия доход или върху елементи от дохода включително данъците върху печалби от прехвърляне на движимо или недвижимо имущество, както и данъците върху увеличената стойност на имуществото.

Спогодбата се прилага и за всички идентични или подобни по естеството си данъци, които са въведени след датата на подписване на Спогодбата като допълнение или вместо съществуващите данъци. Компетентните органи на договарящите държави се уведомяват взаимно за всички съществени изменения, извършени в съответните им данъчни закони.

В случай, че едно физическо лице е местно лице на двете договарящи държави, неговото положение се определя, както следва:

а) то се счита за местно лице само на държавата, в която разполага с постоянно жилище; ако то разполага с постоянно жилище в двете държави, то се счита за местно лице само на държавата, с която има по-тесни лични и икономически връзки (център на жизнени интереси);

б) ако държавата, в която е центърът на жизнените му интереси, не може да бъде определена или ако то не разполага с постоянно жилище в нито една от двете държави, то се счита местно лице само на държавата, в която обичайно пребивава;

в) ако то обичайно пребивава в двете държави или в нито една от тях, то се счита за местно лице само на държавата, на която е гражданин;

г) ако то е гражданин и на двете държави или на нито една от тях, компетентните органи на договарящите държави ще решат въпроса чрез взаимно споразумение.

В България двойното данъчно облагане се избягва, както следва:

а) когато местно лице на България получава доходи, които в съответствие с разпоредбите на Спогодбата могат да се облагат с данък в Румъния, България ще допусне, като приспадане от данъка върху доходите на това местно лице сума, равна на данъка върху доходите, платен в Румъния; такова приспадане обаче няма да надвишава тази част от данъка върху доходите, изчислен преди приспадането, която е причислима към доходите, които могат да бъдат обложени с данък в Румъния;

б) когато в съответствие с която и да е разпоредба на Спогодбата полученият доход от местно лице на България е освободен от облагане с данък в България, България може независимо от това да вземе предвид освободения доход при изчисляване на размера на данъка върху останалия доход на това местно лице.

Когато едно лице счете, че действията на едната или на двете договарящи държави водят или ще доведат за него до данъчно облагане, несъответстващо на

разпоредбите на Спогодбата, то може независимо от средствата за защита, предвидени в националните законодателства на тези държави, да представи своя случай пред компетентния орган на договарящата държава, на която е местно лице.

Познаването на нормативната уредба в областта на българо-румънската трансгранична мобилност на пазара на труда е важна предпоставка за развитието ѝ в бъдеще. Мобилността е важна характеристика на съвременните общества. Тя е необходима както на глобалната икономика и нейната структура, на работещите хора в целия свят, така и на разглеждания българо-румънски трансграничен регион. От гледна точка на управлението на човешките ресурси мобилността допринася за повишаването на адаптивността на работната сила; по широко прилагане на формите за гъвкава заетост; доближаването на условията на труда и заплащането, осигурителните модели и пенсионните планове в отделните страни. Мобилността допринася и за ускорено придобиване на навици за справяне с межкултурни различия, придобиване на нови знания и умения, подобряване на нагласите за учене през целия живот, увеличаване на толерантността.

### **3. АНАЛИЗ НА РУМЪНСКОТО ТРУДОВО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО, КАСАЕЩО ТРАНСГРАНИЧНАТА МОБИЛНОСТ**

#### **БЪЛГАРСКИ ГРАЖДаниН, ЖЕЛАЕЩ ДА РАБОТИ НА ТЕРИТОРИЯТА НА РУМЪНИЯ**

##### **Условията за наемане на работа на чуждестранни граждани в Румъния**

Съгласно Извънредна правителствена наредба №. 102/2005 относно свободното движение на територията на Румъния на гражданите от държавите-членки на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство и на гражданите на Конфедерация Швейцария, с последващи изменения и допълнения, гражданин на Европейския съюз е всяко лице, което е гражданин на една от държавите-членки на Европейския съюз, различна от Румъния.

В този контекст също е важно да се изясни терминът "чужденец". Така според румънското право, под термина "чужденец" се разбира лице, което няма румънско гражданство, няма гражданство на друга държава-членка на Европейския съюз или на Европейското икономическо пространство (ЕИП), нито гражданство на Конфедерация Швейцария (КШ).

По-долу ще разгледаме положението на гражданите на ЕС, ЕИП или КШ.

За разлика от чуждите граждани, гражданинът на някоя от държавите-членки на ЕС, ЕИП или КШ не е задължен да получи разрешение за работа, тъй като има свободен достъп до румънския пазар на труда.

Гражданите на Европейския съюз, които влизат в Румъния, имат право на пребиваване в продължение на три месеца от датата на влизането им в страната, без допълнителни условия. По изключение, гражданите на Европейския съюз, които влизат в Румъния и търсят работно място, имат право на пребиваване в продължение на шест месеца от датата на влизането им, без допълнителни условия.



Освен това, европейските граждани, които имат статут на работник, имат право на пребиваване повече от три месеца, като обаче подлежат на регистрацията при компетентните органи на Румъния.

#### **Формалности, които трябва да бъдат изпълнени преди пристигането в Румъния**

При сключване на срочни индивидуални трудови договори, т.е. когато гражданите на държавите-членки идват в Румъния за ограничен период от време, се препоръчва те да получат от компетентните органи на държавата на произход (държавата, в която се намира данъчният им адрес) удостоверение А1, въз основа на което, докато пребивават в страната, продължават да плащат социалните си вноски в държавата на произход. Удостоверенията А1 са документи, които се издават за ограничен период от време (максимум две години), но могат да бъдат продължавани за периоди от по една година.

#### **Формалности, които трябва да бъдат изпълнени след пристигането в Румъния**

Документите, необходими за изготвяне на досие за получаване на Сертификат за регистрацията, в зависимост от статута на дейността, извършвана от чуждестранния служител, са следните:

##### 1). При наемане:

- Молба - формуляр;
- Лична карта/паспорт (оригинал и копие);
- Трудов договор (оригинал и копие) или удостоверение, издавано от работодателя (оригинал);
- "Print Screen" от REVISAL, разделът, съдържащ данните, свързани с трудовия договор, подпечатан и подписан от работодателя, за да се потвърди истинността на документа;
- Доказателство за заплащане на таксите.

##### 2). При командироване:

- Молба - формуляр;
- Лична карта или паспорт (оригинал и копие);
- Договорът за командироване и адресът за кореспонденция, преведени и легализирани съгласно закона и адресът на румънското дъщерно дружество / филиал, удостоверяващи, че лицето е командировано за периода, определен в договора за командироване;
- Доказателство за заплащане на таксите.

Командированият служител е длъжен да поиска от работодателя сертификат, необходим за регистрирането на служителя при семеен лекар в Румъния, тъй като една от информацията, които трябва да се декларират за здравни осигуровки, е свързана със здравната каса, в която е записан служителят.

След подаване на документите, изброени по-горе, Генералната инспекция по имиграцията издава свидетелство за регистрацията, валидно от 1 до 5 години за

граждани на ЕС, ЕИП и КШ, наети на територията на Румъния, и определя персонален цифров код (ЛНЧ)<sup>21</sup> всеки служител - гражданин на ЕС, ЕИП и КШ, на основание на който сертификат, служителят следва да бъде вписан от работодателя в декларацията 112<sup>22</sup>, като по този начин се регистрира в системата за социално осигуряване в Румъния.

**i** Сертификатът за регистрация удостоверява само местожителството в Румъния. Паспортът или валидната карта за самоличност, издадена в държавата на произход, ще остане документът, с който ще бъде идентифициран европейският гражданин.

При промяна на работното място (съответно преместване при друг румънски работодател) или на качеството, в което европейският гражданин се намира на румънска територия (например, вместо служител да стане управител / съдружник на румънска фирма и т.н.), отново ще се наложи смяна на регистрационния сертификат. Необходимите документи за смяната са:

- формуляр на молба, получен от териториалната структура на Генералната инспекция по имиграция;
- лична карта или паспорт (валиден) в оригинал и копие;
- сертификатът за регистрация или картата за пребиваване - в случай на кражба или загуба, доказателство за загуба или кражба, издадено от полицейско управление;
- доказателство за настъпилата промяна (с изключение на декларирания адрес на пребиваване);
- такси.

**i** Препоръчва се между датата на подписване на индивидуалния трудов договор и действителната дата на започване на дейността при румънския работодател, да се остави достатъчно дълъг период, за да се даде възможност на европейския гражданин да изпълни необходимите формалности.

Специален случай представлява **командирането**. В зависимост от продължителността на командирането се определя държавата, в която командираният служител ще плаща социалните си вноски - Румъния или държавата на произход. Едно е сигурно, подоходният данък ще бъде платен в Румъния, защото тук е мястото, на което работникът извършва дейност и получава възнаграждение (получаване на доход). Данъкът за гражданите, командирани на територията на Румъния, се декларира с Декларация 224 *относно доходите от заплати и сходни на заплати - от чужбина, получени от физическите лица*,

<sup>21</sup> В Румъния физическите лица са идентифицирани въз основа на техния персонален цифров код (СНР), който се използва за плащане както на данък върху доходите, така и на социални вноски.

<sup>22</sup> Декларация 112 за задълженията за заплащане на социалноосигурителни вноски, данък върху доходите и номинално счетоводно отчитане на осигурените лица - съгласно Съвместната наредба на министъра на финансите №1024 / 2017 министъра на труда, семейството, социалната закрила и възрастните хора № 1582/2017 и Министъра на здравеопазването № 934/2017.

работещи в Румъния, и от румънските физически лица, наети в дипломатически мисии и консулски служби, акредитирани в Румъния. Тази декларация се подава или изпраща ежемесечно на НАДА (Национална агенция данъчна администрация).

**i** Членовете на семействата на европейските граждани се ползват от същите улеснения като европейските граждани, дори и да не са наети, но трябва да представят различни документи в зависимост от качеството, което имат като членове на семейството (съпруг, дете и т.н.).

Формулярът, който трябва да бъде подаден в срок от 30 дена след датата на започване на дейността е Формуляр 020 - Декларация за данъчна регистрация/Декларация за забележки за румънски или чужди физически лица, които имат единен граждански номер (Решение на НАДА 3698/2015, изменено с Решение на НАДА 371/2016) или Формуляр 030 - Декларация за данъчна регистрация/Декларация за забележки за физически лица, които нямат единен граждански номер (Решение на НАДА 3698/2015, изменено с Решение на НАДА 371/2016), чийто модел се намира на сайта на НАДА.

### **Признаване на дипломи и професионални квалификации на ниво ЕС**

Като основен принцип, всеки гражданин на ЕС трябва да може да практикува каквато и да е професия, в която и да е държава-членка. За съжаление практическото прилагане на този принцип често се възпрепятства от националните изисквания относно достъпа до определени професии в приемащата държава.

За да се преодолеят тези различия, ЕС създаде система за признаване на професионалните квалификации. В рамките на системата е направена разлика между регулираните професии (професии, за които определени квалификации са законно необходими) и професии, които не са регулирани в приемащата държава.

За да се преодолее това различие в националните квалификационни стандарти, в образователните методи и в структурите за професионално обучение, Европейската комисия предостави на държавите-членки набор от инструменти, които да гарантират по-голяма прозрачност и признаване на дипломите, и професионалните квалификации, като например: Европейска квалификационна рамка<sup>23</sup>, Национални информационни центрове за академично признаване (NARIC)<sup>24</sup>, Европейска система за трансфер на кредити (ECTS)<sup>25</sup>, Europass<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> Европейската квалификационна рамка е ключов приоритет на Европейската комисия в процеса на признаване на професионалните компетенции. Основните цели на тази рамка са: да се установят връзки между различните национални квалификационни системи и да се осигури опростяване на трансфера и признаването на дипломите.

<sup>24</sup> NARIC предоставя съвети по признаването на учебните периоди зад граница. Разположена във всички държави-членки и в ЕИП, NARIC играе важна роля в процеса на признаване на квалификациите в ЕС.

<sup>25</sup> Европейската система за трансфер на кредити има за цел да опрости признаването на учебните периоди в различните държави. Тя функционира, като описва образователните програми и отпуска кредити за съответните дисциплини.

<sup>26</sup> Europass е инструмент за осигуряване на прозрачност на професионалните умения. Той се състои от 5 стандартни документа: автобиография, езиков паспорт, допълнителни сертификати, допълнителни дипломи и документ Europass за мобилност.

Системата Europass опростява тълкуването на уменията и квалификациите на равнище ЕС. Във всяка страна от ЕС и ЕИП националните центрове Europass представляват основните информационни точки за системата Europass.

**Прилагане на принципа за признаване на дипломи и професионални квалификации в Румъния**

Признаването на дипломите и на професионалните квалификации за регулираните професии в Румъния се прилага за всеки гражданин на държава-членка на ЕС или на Европейското икономическо пространство, който желае да работи в Румъния, самостоятелно или като нает служител. Институцията, отговорна за признаването на дипломите, е Националният център за признаване и приравняване, към Министерството на образованието, научните изследвания, младежта и спорта. Центърът също така признава дипломи и учебни документи за чужди граждани, подали документи за издаване на разрешение за работа.

Диплома е всеки документ или набор от документи, удостоверяващи ниво на подготовка. Той трябва да бъде издаден от компетентен орган на държава-членка, ако се отнася до обучение, придобито в ЕС или в ЕИП. Дипломите трябва също да бъдат признати от компетентния орган на въпросната държавата-членка, с ниво, равностойно на горепосоченото, само ако предвиждат същите права на достъп до регламентирана професия в държавата-членка по произход.

**Трудовият договор - неразделна част от финализирането на процеса по наемане на работа**

Документите, необходими за наемане на работа, са стриктно свързани с функцията, която лицето следва да заема, така че за упражняването на длъжността, за която се изпълняват формалностите по наемане на работа, са важни квалификациите, изисквани от НКПД, но и критериите, установени от работодателя.

Така, освен документи като: автобиография, съдържащи основните биографични и професионални данни; документи за гражданско състояние; документи за самоличност; медицинско удостоверение; други документи, необходими за наемане на работа са и документите за обучение (удостоверения, дипломи, атестати, преведени на румънски език, евентуално признати или приравнени според спецификата на дейността) и / или документи за квалификация, необходими за изпълнение на бъдещите задачи, произтичащи от длъжностната характеристика, препоръки от предишни работни места.

Индивидуалният трудов договор се сключва на основание писменото съгласие на страните на румънски език. Задължението за сключване на индивидуален трудов договор в писмена форма се носи от работодателя. Писмената форма е задължителна за валидното сключване на договора.

Индивидуалният трудов договор се сключва в два екземпляра, по един за всяка страна - работник и работодател.

Трудовият договор може да бъде за определен или неопределен период от време, с работа на пълен (*full time*) или непълен (*part time*) работен ден. За работещите

на пълен работен ден, работата на пълен работен ден е 8 часа на ден (40 часа / 5 дни седмично).

Разпределението на работното време през седмицата, по принцип, е равномерно, с 2 дни почивка. В зависимост от спецификата на фирмата е възможно да се избере неравномерно разпределение на работното време, като се спазва нормалната продължителност от 40 часа седмично.

Максималната законово установена продължителност на работното време не може да надвишава 48 часа седмично, включително часовете положен извънреден труд. Има изключения, по силата на които максималната продължителност може да бъде удължена, но те са строго регулирани от закона.

Работодателите могат да изискват от служителите си изпитателен срок. Изпитателният срок е 90 календарни дни за изпълнителски функции и не повече от 120 календарни дни за управленски функции. Завършилите висши учебни заведения ще имат стаж през първите 6 месеца. Изключения са тези професии, при които стажът се регулира съгласно специални закони. Пробният период се зачита като трудов стаж.

Гражданин на ЕС може да заеме всяка длъжност, с изключение на държавен служител, като условие за наемане на длъжност държавен служител, е румънското гражданство.

Договорите за сътрудничество се наричат договори за услуги и се съставят само за дейности от независимо естество, за лица, регистрирани в Национална служба "Търговски регистър" с правна форма, например PFA (упълномощено физическо лице).

### **Режимът на заплатите в Румъния**

Заплатата включва основна заплата, обезщетения, надбавки и други бонуси. Заплатите се изплащат с предимство пред всички други финансови задължения на работодателите.

Работодателят е задължен да гарантира изплащане на брутна месечна заплата, равна поне на минималната гарантирана национална брутна заплата.

В Румъния от 01.01.2018 минималната брутна заплата е 1900 леи на месец (416.84 евро) за пълно работно време от 166.666 часа средно на месец за 2018, т.е. 11.40 леи/час (2.50 евро), съгласно Правителственото решение 846/2017. За сравнение, до 31.12.2017 минималната гарантирана национална брутна заплата, определена съгласно Правителствено решение, е била в размер на 1,450 леи месечно (приблизително 322 евро) за работа на пълен работен ден със средно 169.3 часа на месец.

Системата за възнаграждения на служителите в държавните органи и институции, финансирани изцяло или предимно от държавния бюджет, бюджета на държавното обществено осигуряване, бюджета на местното самоуправление и специалните фондове, се определя със закон след консултация с представители на представителни синдикални организации.

Средната брутна номинална национална работна заплата в страната през ноември 2016 г. е 3005 леи, номиналната средна нетна заплата възлиза на 2172 леи (приблизително 483 евро).

В Румъния всеки служител и работодател участва в бюджета за социално осигуряване, в здравния фонд, във фонд "Безработица" и в държавния бюджет, заплащайки данък върху заплатите.

Ако даден работник или служител се ползва от обезщетение за безработица в неговата страна на произход и желае да запази правото си да му се плаща в Румъния, той трябва да поиска от институцията, която плаща обезщетението за безработица, да издаде европейски формуляр U2. В този случай, работникът трябва да се регистрира в местната агенция по заетостта, в населеното място по местоживееене в Румъния, в рамките на 7 дни от датата на изплащане на обезщетението за безработица.

### **Продължителност на работното време и регулиране на допълнителната работа**

Програмата за пълен работен ден е 8 часа на ден и 40 часа седмично. Максималното работно време не може да надвишава 48 часа седмично, включително часовете положен извънреден труд. За младежи до 18 години работното време е 6 часа на ден и 30 часа седмично.

Ако дейността се осъществява на смени, работното време може да бъде удължено до най-много 8 часа на ден и 48 часа седмично, ако сумарно цялото работно време, изчислен за максимум 3 седмици, не надхвърли 8 часа на ден и 48 часа седмично. По изключение, продължителността на работното време, включително на положения извънреден труд, може да бъде удължена до повече от 48 часа седмично, при условие че средното работно време, изчислено за референтен период от 3 календарни месеца, не надвишава 48 часа седмично.

За определени сектори на дейност, звена или професии може да се установи чрез колективно или индивидуално договаряне или чрез специфични нормативни актове, работно време на ден, по-малко или по-голямо от 8 часа. Дневното работно време от 12 часа ще бъде последвано от 24-часов период на почивка.

Допълнително положеният труд се компенсира със свободни платени часове в рамките на следващите 60 календарни дни след полагане на допълнителния труд, или се компенсира с допълнително плащане. Ако компенсацията с платени свободни часове, не е възможна в този срок, заплатата на служителя се увеличава със съответната сума за положения извънреден труд. Надбавката за извънреден труд се определя чрез договаряне, в рамките на колективния трудов договор или на индивидуалния трудов договор, и не може да бъде по-малко от 75% от основната заплата.

Трудът положен между 22,00-6,00 часа се счита за нощен труд. Нощният служител полага нощен труд най-малко 3 часа от дневния труд или полага нощен труд най-малко 30% от месечния полаган дневен труд. Нормалното работно време за нощния работник няма да надвишава средно 8 часа на ден, изчислено за референтен

период до най-много 3 календарни месеца, съгласно законовите разпоредби за седмичната почивка.

Служителите, работещи през нощта, се ползват от:

- или работно време, намалено с един час спрямо нормалната продължителност на работен ден, за дните в които полагат най-малко 3 часа нощен труд, без това да води до намаляване на основната заплата;
- или увеличение на заплатата с най-малко 25% спрямо основната заплата, ако са положили най-малко 3 часа нощен труд, от нормалното работно време.

Съгласно Кодекса на труда периодите на периодична почивка са: обедна почивка и дневна почивка, седмична почивка, празнични дни.

В случаите, когато ежедневното работно време е по-дълго от 6 часа, служителите имат право на почивка за обяд и други почивки, при условията, предвидени в приложимия колективен трудов договор или съгласно правилника за вътрешния ред. Младежите на възраст под 18 години ползват обедна почивка от поне 30 минути, ако дневното работно време е повече от 4 часа и половина. Почивките, освен ако не е предвидено друго в приложимия колективен трудов договор и в правилника за вътрешния ред, не се включват в нормалното работно време. Седмичната почивка се предоставя в два последователни дни, обикновено в събота и неделя.

#### **Регламентиране правото на отпуск и видове отпуск**

**Платените почивки в Румъния са следните видове:** Платен годишен отпуск, Отпуск за професионално обучение, Отпуск по болест (болнични дни), Неплатен отпуск.

1) Платеният годишен отпуск е гарантиран на всички служители, като минималната продължителност е 20 работни дни съгласно разпоредбите на Кодекса на труда или 21 работни дни съгласно приложимото колективно трудово споразумение. В допълнение към тези 21 дни, допълнителен платен отпуск се дава на хората с увреждания (3 дни), незрящите работници (6 дни) и служителите, които работят при специални условия (минимум 3 дни годишно).

За периода на отпуска, работникът и служителят имат право на обезщетение за отпуск, което не може да бъде по-малко от основната заплата, обезщетенията и премиите с постоянен характер, дължими за съответния период, и предвидени в индивидуалния трудов договор. Обезщетението за отпуск се изплаща от работодателя най-малко 5 работни дни преди отпуска.

Съгласно Кодекса на труда, *платените почивни дни* - които не са включени в продължителността на отпуска - се отпускат при специални семейни събития. Така, в Румъния служителите имат право на платени почивни дни по повод на специални семейни събития или за други ситуации, както следва: сключване на брак от служителя - 5 дни; сключване на брак на дете - 2 дни; раждане на дете - 5 дни; смърт на съпруг, дете, родители, бащи - 3 дни; смърт на баби и дядовци,

брата и сестри - 1 ден; кръводаряване - 1 ден; при промяна на работното място в рамките на едно и също звено, с преместване в друго населено място - 5 дни.

Официалните неработни дни, определени съгласно закон<sup>27</sup>, не се включват в продължителността на годишния отпуск.

2) Отпуск за професионално обучение - служителите имат право да получават, при поискване, отпуск за професионално обучение, който може да бъде предоставен с или без заплащане.

3) Отпуските по болест и обезщетенията от здравноосигурителните каси, които служителите имат право да получат са: отпуск по болест и обезщетение за временна нетрудоспособност поради общо заболяване или злополуки извън работното място; отпуск по болест и обезщетение за превенция на заболяване и възстановяване на трудоспособността, с изключение на ситуациите възникнали в резултат на трудови злополуки или професионални заболявания; отпуск по болест и надбавки за майчинство, отпуск по болест и обезщетение за гледане на болно дете; отпуск по болест и обезщетение за риск на майчинството.

4) Неплатен отпуск - предоставя се при поискване за решаване на лични ситуации.

#### **Регламенти относно прекратяване на трудовото правоотношение с румънски работодател**

Даден индивидуален трудов договор може да бъде прекратен по право, в резултат на съгласието на страните, по инициатива на работодателя или по инициатива на служителя.

Индивидуалният трудов договор се прекратява по право:

- към датата на съобщаване на решението за пенсиониране, съгласно закона;
- в резултат на постановяване на присъда с наказание лишаване от свобода с изтърпяване;
- от датата на отнемане, от страна на компетентните органи или власти, на одобренията, разрешенята или потвържденията необходими за упражняване на професията;
- в резултат на забрана за упражняване на професия или функция като допълнителна обезпечителна мярка или наказание, считано от датата на влизане в сила на съдебното решение, с което се постановява лишаването от права;
- на датата на изтичане на срока на индивидуалния трудов договор, при срочните трудови договори;
- на датата на оттегляне на съгласието на родителите или на законните представители, за служители на възраст между 15 и 16 години;
- към датата на смъртта на служителя или работника - физическо лице, или прекратяване на работодателя - юридическо лице.

---

<sup>27</sup> Национални празници и официални неработни дни в Румъния: 1 и 2 януари; 24 януари; първият и вторият ден от Великден; 1 май; 1 юни; Неделя на Петдесетница и на следващия ден; 15 август; 30 ноември; 1 декември; първият и вторият ден от Коледа



Уволнението представлява прекратяване на индивидуалния трудов договор по инициатива на работодателя и може да бъде наредено по причини, свързани със служителя или по причини, които не са свързани със служителя.

Уволнението по причини, които не са свързани със служителя, може да бъде индивидуално или колективно.

Индивидуалното уволнение се основава на: сериозно нарушение на трудовото правоотношение от страна на служителя; превантивен арест на работника за повече от 30 дни; физическа и / или психическа неспособност на служителя, която не позволява същият да изпълнява своите задължения; професионална несъвместимост с работното място.

Под колективно уволнение се разбира уволнение в рамките на период от 30 календарни дни, на определен брой служители, определен съгласно закона, пряко пропорционален на общия брой на служителите на дадено дружество / институция.

Решението за уволнение се съобщава на служителя в писмен вид и включва следните реквизити: причините за уволнението; продължителността на известието (20 работни дни); критериите за определяне на реда на приоритетите (колективни уволнения); списък на всички работни места.

Оставка (напускане) означава едностранно волеизявление на служителя, който с писмено известие уведомява работодателя за прекратяването на индивидуалния трудов договор след изтичане на срока на предизвестие. Срокът на предизвестието е договореният от страните в индивидуалния трудов договор или, според случая, предвиденото в приложимите колективни трудови договори и не може да надвишава 20 календарни дни за служителите на изпълнителни длъжности, съответно 45 календарни дни за служителите на ръководни длъжности.

**Привлекателността на заетостта в Румъния се основава на следните аспекти, които се сливат и създават на общ имидж на статута на трансграничния служител:** (а) възнаграждение и данъчно облагане, (б) разходите за живот, (в) разходите за жилищно настаняване, (г) системата за здравно осигуряване, (д) транспортната инфраструктура.

#### **а) Възнаграждение и данъчно облагане**

Румънското правителство определя всяка година минималната брутна основна заплата, гарантирана на национално ниво. Така, за 2017 година тази заплата възлиза на 1.450 леи. От 01.01.2018 минималната брутна заплата е 1900 леи на месец (416.84 евро) съгласно Правителственото решение 846/2017. Средната брутна заплата през юни 2017 е в размер на 3313 леи. Средната брутна номинална национална работна заплата в страната през ноември 2016 г. е 3 005 леи (около 668 Евро), номиналната средна нетна заплата възлиза на 2 172 леи (около 483 евро)<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Според Националния статистически институт през ноември 2016 г. най-високи стойности на брутните средни доходи са регистрирани в информационните технологии - ИТ (7.241 леи), а най-ниските в хотелиерската и ресторантьорската индустрия (1.773 леи)

Както е посочено в раздела, посветен на анализа на 7-те румънски окръга, които са предмет на проучването, има значителна разлика в развитието на окръзите от западните и от източните райони, в този смисъл приходите са по-високи в по-развитите от икономическа гледна точка окръзи, а именно Букурещ - регион Илфов, Северозападен регион, Западен регион, като най-съществените приходи се получават в Букурещ, столицата на страната.

**В Румъния до 31.12.2017 всеки служител и работодател участва в бюджета за социално осигуряване, в здравния фонд, във фонд "Безработица" и в държавния бюджет, както следва:**

▫ Социалноосигурителни вноски (за пенсия):

- Индивидуалната вноска на служителите възлиза на 10,5% от brutния месечен доход, от които 5,1% се разпределят към частно управлявани пенсионни фондове;
- Вноските, платими от работодателя са между 15.8% и 25.8% от общата брутна месечна заплата, в зависимост от условията на труд.

▫ Вноски към бюджета за осигуряване срещу безработица, което означава:

- Индивидуалната вноска, дължима от служителя, възлиза на 0,5% от brutната месечна заплата;
- Вноската, дължима от работодателя, възлиза на 0,5% от brutния месечен осигурителен фонд;
- Индивидуалната вноска, дължима от осигуреното лице по договор за безработица, е 1%;
- Вноската в Гаранционния фонд за изплащане на задълженията на работодателя е 0.25%.

▫ Здравноосигурителни вноски:

- Индивидуалната вноска, дължима от служителя, възлиза на 5,5% от brutния месечен доход;
- Вноската, платима от работодателите, възлиза на 5,2% от общия фонд на brutните заплати, платими на служителите.

Освен това има и други вноски, плащани от работодатели, като например вноски за почивки и обезщетения за болест, осигурителни вноски за трудови злополуки и професионални заболявания и др.

От 1 януари 2018 г. влязоха в сила изменения във Фискалния кодекс относно социалните вноски, които се прехвърлят на служителите. Следва да се отбележи, че от вноските, които преди са се изплащали от служителя и работодателя, са останали само 3 - CAS, CASS и нововъведената осигурителна вноска за заетост.

През 2018 г. само работодателят изчислява, удържа и плаща социалните вноски. Служителите нямат задължение да го правят.

Задължителни вноски:

- вноска за пенсии при нормални условия на труд, с дял 25%, която е изцяло отговорност на служителя - ако има специални условия на труд, работодателят ще има допълнителни 4% (т.е. 29% общо, служител + работодател) или 8% (т.е. 33% общо, служител + работодател), което е подробно регламентирано в съответния нормативен акт.
- вноска за здравеопазване от 10%, която е изцяло отговорност на служителя;
- осигурителната вноска за трудова заетост от 2,25% е изцяло отговорност на работодателя. Румъния ще стане единствената страна членка на евросъюза, която прехвърля социалните осигуровки от работодателя изцяло върху служителите. Това е и най-оспорваната от синдикатите промяна.

Що се отнася до осигурителната вноска за заетост (САМ), тя включва и останалите четири съществуващи социални вноски. По-конкретно, вноската за заетост се състои от настоящите вноски за безработица, болнични, професионални рискове и искания за заплати.

От 2018 работодателят в Румъния дължи за един работник минимум 37.25% (при нормални условия на труд), за сравнение - 39,25%, както беше до края на 2017 г. За по-тежка работа общата сума ще достигне 41.25% или 45.25%.

### **Данък общ доход**

Данъкът върху заплатите, за всяка брутна заплата, възлиза на 16% до 31.12.2017. От 01.01.2018 той спада на 10%. Освен данъка върху заплатите, пенсиите също се облагат с данък, ако надхвърлят определена сума. Също така се плащат данъци върху имоти, превозни средства, земя, като същите се определят от общините и т.н.

### **Ставка на данък добавена стойност (ДДС)**

Стандартната ставка на ДДС в Румъния, възлиза на 19%, от 2017 година. По изключение, намалените ставки на ДДС се прилагат за следните категории:

- 9% - лекарства, вода, хотелско настаняване, хранителни продукти, ресторантьорски и кетъринг услуги;
- 5% - книги, учебници, списания, достъп до училищни или спортни прояви, достъп до музеи, паметници, панаири, изложби, за нови жилища, чиято стойност не надвишава 450 000 леи, с полезна площ от максимум 120 квадратни метра, а площта на поземления имот, върху който е построена къщата трябва да бъде максимум 250 квадратни метра).

### **(б) Разходи за живот**

Разходите за живот варират от един регион в друг и в зависимост от средата на живот - градска или селска.

Според Националния статистически институт на Румъния (INS) през 2017 г. структурата на общите потребителски разходи по дестинации показва, че по-голямата част от разходите (40%) се правят за закупуване на селскостопански хранителни продукти и безалкохолни напитки. Разходите за жилищно настаняване, вода, електричество и газ възлизат на приблизително 17% от потреблението на домакинствата. Други разходи на домакинствата са: отдых и култура (7%), транспорт (7%), здравеопазване (5%), комуникации (5%), облекло и обувки (7%), домашно обзавеждане и поддръжка (5%) и т.н.

Приблизителните цени за няколко основни продукта през 2017 г. са: 1 евро за 1 литър мляко, 1,5 евро за 1 кг ориз, 0,5 евро за 1 кг. картофи, 0,5 евро за един хляб, 1,1 евро за 1 литър олио за готвене, 1,5 евро за едно кафе, 10 евро за обяд за един човек в ресторант, 1,10 евро за 1 литър бензин и др.

#### **(в) Разходи за жилищно настаняване**

Намирането на жилище може да бъде направено или чрез наемане, или чрез закупуване на имот. Жилищата могат да бъдат наети обзаведени или необзаведени. Също така е възможно да се наеме стая в жилище, в което живее и собственикът. Наемите са по-високи в Букурещ и големите градове в страната (напр. Тимишоара, Яш, Клуж), но са по-малки в по-слабо развитите райони на юг. Битовите сметки, включително вода, електричество и отопление, обикновено не се включват в наема и се плащат периодично от наемателя.

Стойността на наема или цената на закупеното жилище зависи от местоположението ѝ (в градски или селски райони, в центъра или покрайнините на града, значението на града или туристическата зона), пътищата за достъп, състоянието на имота, застроената площ, размера на парцела и така нататък

Според индекса на интернет портала [imobiliare.ro](http://imobiliare.ro), през октомври 2017 г. средната цена на квадратен метър за новопостроените жилища варира между 1200 евро за Букурещ и 300 евро за Гюргево и Телеорман.

#### **(г) Система за здравно осигуряване**

Всяко законосъобразно осигурено лице, има право да се възползва от здравната система в Румъния. Предоставянето на такива услуги се осъществява на основание застраховка, състояща се в изплащане на вноска с определена стойност.

Като европейски гражданин, ако възникне здравен проблем по време на временен престой в Румъния, можете да се възползвате от всяко лечение, което не може да бъде отложено, докато не се върнете у дома. Гражданин на ЕС има право на еднакви здравни грижи, от каквито се ползват и румънските граждани. За предпочитане е да представи европейската здравноосигурителна карта.

Принадлежността към дадена система за социална сигурност на гражданите на държавите-членки на ЕС може да бъде доказана чрез съответния формуляр S (бивш E).

Здравното осигуряване гарантира, че осигурените лица имат достъп до основен пакет услуги. Социалното здравно осигуряване е задължително.

Държавната компетентна институция, отговаряща за администрирането на бюджета за здравно осигуряване, е Националната здравноосигурителна каса (CNAS) и нейните териториални единици. Някои категории лица са осигурени без задължението за плащане на здравноосигурителната вноски:

- деца под 18-годишна възраст или младежи под 26-годишна възраст, при условие че следват висше образование;
- лица, преследвани по политически причини, ветерани, инвалиди и вдовици на военни;
- хора с увреждания, които нямат доходи;
- бременните жени и родилките, ако не получават доходи или ако доходът им е по-нисък от brutната минимална работна заплата.

Всички лица, осигурени в обществения здравен фонд, се ползват от медицински услуги като медицински консултации, рецепти и болничен престой. Някои категории лица (например пенсионери, онко-болни) се ползват от компенсирани или безплатни рецепти, както и от намаляване разходите за медицински прегледи.

Долекарската медицинска помощ се осъществява в практиките на семейната медицина (общопрактикуващите семейни лекари). Кабинетите на семейните лекари осигуряват медицински услуги за осигурените и неосигурените пациенти. Кабинетът на семейните лекари може да осигури основни медицински услуги (напр. Спешни медицински интервенции в случай на хирургични спешни случаи, текуща медицинска помощ при обостряне на болестни състояния, мониторинг на хронични заболявания, превантивни медицински услуги); разширени медицински услуги (напр. семейно планиране, някои дребни хирургични намеси) и допълнителни (напр. манипулации и техники на практикуващите, изискващи специални съоръжения).

Лекарства, които не изискват лекарско предписание, могат да бъдат закупени от всяка аптека.

Частната система за здравеопазване също предлага голяма достъпност до висококачествени медицински специалисти и оборудване, като частните клиники предлагат като правило две възможности за плащане: абонаменти и частно здравно осигуряване.

#### **(д) Транспортна инфраструктура**

Румъния има широка мрежа от железен път, международни, национални и регионални пътища (шосейна мрежа), както и летища.

Могат да се използват магистрали: Букурещ - Питещ, Сибиу - Дева, Букурещ - Плоещ, Букурещ - Констанца и Арад - Тимишоара. В момента се строят други магистрали. Няма магистрални такси.

Между Румъния и България има два модернизирани транспортни маршрута, като Мостът на дружбата "Дунав мост", свързващ град Гюргево с град Русе и "Мост II над река Дунав", свързващ Калафат и Видин (паневропейски коридор). Двата моста са както железопътни, така и пътни мостове. В етап на проект се намира и

строителството на трети мост, който ще свързва българския град Силистра с румънския Кълъраш, както и нов модернизиран мост на изток от настоящия Дунав мост I - Гюргево - Мартен, който да отнеме от несъразмерно големия трафик на стария мост.

За да пресекат тези пътни мостове, българските и румънските граждани трябва да заплатят такса "мост", освен ако не е уредено друго съгласно споразумения за освобождаване от такси за жителите на градовете, обединени от въпросните мостове. Също така, както е известно, собствениците на автомобили трябва да платят винетна такса, за да пътуват по националните пътища или магистрали. Винетните такси са с продължителност 7 дни, 30 дни, 90 дни или 12 месеца. За лека кола цената на винетната такса за 7 дни е 3 евро, за 30 дни е 7 евро, а за 12 месеца - 28 евро.

Действащият румънски Закон за движение по пътищата, определя ограниченията на скоростта: на магистралите - 130 км / ч; експресни или европейски национални пътища (извън населените места) - 100 км / ч, 90 км / ч за другите категории пътища, а в населените места - 50 км / ч.

Местният градски транспорт се осъществява във всички градове в страната. Автобусите са най-разпространеното транспортно средство. В големите градове има също трамваи и тролейбуси. Цената на билета за градските автобуси е прилична (около 2 леи за пътуване).

Речният трафик по река Дунав и Черно море в окръзите включени това проучване се обслужва от пристанищни градове като: Констанца и Аджиджа (Agigea)

## **РУМЪНСКИ ГРАЖДАНИН, ЖЕЛАЕЩ ДА РАБОТИ НА ТЕРИТОРИЯТА НА БЪЛГАРИЯ**

### ***Условията за наемане на работа на чуждестранни граждани в България***

#### **Данъчна система в България**

Включва преките данъци (корпоративен данък и данък върху доходите на физическите лица), косвените данъци (ДДС, акцизи и мита) и данък върху недвижимите имоти.

Данъчната година съвпада с календарната година.

Единична данъчна ставка: Към 1 януари 2007 г., ставката на корпоративния данък, съгласно закона, е 10%, а за дейностите, извършвани на свободна практика - 15%.

#### ***Данък върху доходите на физическите лица***

Законът за данъка върху доходите на физическите лица прави разлика между местните и чуждестранните лица, тъй като местните лица се облагат с данък върху всички доходи (включително от чужбина), докато чуждестранните лица се облагат само с доходи, получени в България.

Данъчната основа се състои от доходи, получени от трудовоправни отношения и заетост, и от доходи от икономически дейности, включително селско стопанство, горско стопанство и води, както и други дейности извън трудовоправните

отношения. Максималният осигурителен праг е 2000 лева, над който се събира само данък в размер на 10%<sup>29</sup>.

### **Здравни осигуровки**

Спешна медицинска помощ се предоставя в държавните болници. Европейските граждани могат да използват здравни карти, издадени от национални здравноосигурителни институции или еквивалентни удостоверения. Лицата, които не участват в национална система за социално осигуряване, са задължени да имат медицинска застраховка с международна валидност, издадена от медицинска застрахователна компания.

### **Идентифициране на възможни законодателни, данъчни или социални пречки за потенциалните румънски и български трансгранични работници**

Пълно хармонизиране на законодателството е невъзможно в близко бъдеще и това не се желае от държавите-членки, дори и при завършването на единния пазар. Законодателство на Общността за координиране на социалната сигурност - по-специално Регламент № 3, Регламент (ЕИО) № 1408/71 и Регламент (ЕО) 883/2004 - консолидира правата на гражданите на ЕС по много начини, така че те да реагират своевременно и адекватно на текущите социални, административни и законодателни промени на национално равнище.

- Недостатъчно ниво на интеграция на трудовите пазари на двете държави;
- Различия в системите за социална сигурност и данъчните системи на двете държави;
- Несигурността, свързана с последиците от трансграничния пътнически транспорт, представлява важно препятствие пред трансграничната трудова мобилност. Следователно броят на трансграничните работници може да бъде, най-вероятно, по-висок, ако потенциалните трансгранични работници могат да получат по-добра информация относно възможните рискове и особености на работа в друга държава;
- Потенциалните румънски и български трансгранични работници трудно имат достъп до необходимата информация, преди да вземат решение да приемат или търсят работа в съседната страна;
- Една от основните пречки пред мобилността е недостатъчното владение на езика на съседната държава;
- Предразсъдъците, несигурността относно условията на труд в съседна страна и страхът от дискриминация също така са фактори със значително влияние;
- Все още съществува проблем с взаимното признаване на квалификациите и професионалните и научните заглавия. Всъщност, съществува директива на Европейската комисия, която се занимава с този въпрос, но тя обхваща само ограничен брой професии.

За да вземат информирани решения относно мобилността, търсещите работа и работодателите се нуждаят от информация за широк спектър от практически, правни и административни въпроси.

---

<sup>29</sup> <http://portal.nap.bg/en/page?id=514>

## РУМЪНСКИ РАБОТОДАТЕЛ, ЖЕЛАЕЩ ДА НАЕМЕ ТРАНСГРАНИЧЕН РАБОТНИК ОТ БЪЛГАРИЯ

Ако румънски работодател желае да наеме на работа гражданин от друга държава-членка на ЕС, ЕИП или държава-членка на КШ за престой, по-дълъг от 3 месеца на територията на Румъния<sup>30</sup>, той трябва да регистрира въпросния гражданин в териториалните звена на Генералния инспекторат по имиграция (IGI) в окръга, в който лицето ще живее по време на престоя си в Румъния.

① *За разлика от гражданите на държавите-членки на ЕС, Европейското икономическо пространство или Конфедерация Швейцария, за да се наемат чуждестранни граждани (граждани на трети страни) на територията на Румъния, работодателят трябва да получи разрешително за наемане на определено работно място, издадено от териториалните звена на Генералния инспекторат по имиграция в окръга, в който е неговото седалище. За това той следва да подаде редица документи и да плати редица такси. Гражданинът на страни извън ЕС може да бъде нает на работа в Румъния само при един - единствен работодател - физическо или юридическо лице. Този гражданин, в зависимост от вида дейност, която ще извършва в Румъния (постоянен работник, стажант или сезонен работник), може да бъде нает само с обявление за свободната длъжност и ако са изпълнени определени кумулативни условия.*

31

Съгласно чл. 17 от Кодекса на труда, преди сключването или изменението на индивидуалния трудов договор, работодателят е длъжен да информира избрания за наемане на работа служител или, според случая, вече наетия служител, за съществените клаузи, които възнамерява да впише в договора.

Задължението да се информира лицето, избрано за работа или вече наетия служител, се счита за изпълнено от работодателя при подписването на индивидуалния трудов договор. Информационните реквизити, които трябва да се включат и в съдържанието на индивидуалния трудов договор, се отнасят до:

- самоличността на страните;
- работното място или, при отсъствие на определено работно място, възможността служителят да работи на различни места;
- седалище, или ако е приложимо, местоживееене на работодателя;
- функция / длъжност според НКПД или други нормативни актове, както и длъжностната характеристика, уточняваща задълженията на длъжността;

<sup>30</sup> За срок до 3 месеца не се изисква регистриране на пребиваване

<sup>31</sup> а) свободните работни места не могат да бъдат заети от румънски, граждани на държави-членки на ЕС / ЕИП или от постоянно пребиваващи на територията на Румъния; б) изпълнени са специалните условия за професионално обучение, трудов стаж и разрешение; в) доказано е, че е медицински годен да извършва тази дейност; г) съдебното му минало, доколкото не е чисто, не е несъвместимо с дейността, която извършва или ще извършва в Румъния; д) попада в рамките на годишната квота, одобрена с правителственото решение; е) работодателят е изплатил задълженията към държавния бюджет; ж) Работодаателят действително осъществява дейността, за която се иска одобрението на обявата за работа; з) Работодаателят не е бил санкциониран през последните 3 години за недеklarиран труд или незаконно наемане на работа.



- Критериите за оценка на професионалната дейност на служителя, приложими от работодателя;
- рисковете, специфични за длъжността;
- датата, от която се очаква договорът да влезе в сила;
- при срочен трудов договор или временен трудов договор, продължителността им;
- отпуск, на който има право наетото лице
- условията за връчване на предизвестие от страните по договора и продължителността му;
- основната заплата, други съставни елементи на заплатата, както и периодичността на изплащането на заплатата и съставните ѝ елементи, на които има право служителят;
- нормалната продължителност на работа, изразена в часове / ден и часове / седмица;
- посочване на колективния трудов договор, уреждащ условията на труд на служителя;
- продължителност на изпитателния срок.

Задължението да се предостави информация на избраното за наемане на работа лице, относно съществените клаузи, които работодателят възнамерява да впише в трудовия договор, се счита за изпълнено от работодателя при подписването на индивидуалния трудов договор.

Преди започване на дейността индивидуалният трудов договор се регистрира в общия регистър на служителите на трудов договор, който се изпраща до териториалната инспекция по труда при условията и по реда на Правителствено решение № 500/2011 относно общия регистър на служителите на трудов договор.

Работодателят също така е длъжен да предостави на служителя копие от индивидуалния трудов договор, преди започване на дейността му и, съгласно чл. 8 от Правителствено решение № 500/2011, трябва да изготви лично досие за всеки от служителите, да го съхранява в добро състояние в седалището на фирмата и да го представя на инспекторите по труда при запитване.

Ал. 2 на член 8 от Правителствено решение № 500/2011 изброява минималните документи, които личното досие на служителя трябва да съдържа. Така изготвеното лично досие трябва да съдържа най-малко следните документи:

- необходимите документи за наемане на работа;
- индивидуалния трудов договор;
- допълнителни споразумения и други документи, свързани с изменението, временното спиране и прекратяването на индивидуалните трудови договори;
- учебни документи / сертификати за квалификация;
- получаване на право на пребиваване за период от повече от 3 месеца.

Всеки работодател има задължение съгласно Кодекса на труда и разпоредбите на Правителствено решение № 500/2011 относно общия регистър на служителите на трудов договор, с последващи изменения и допълнения, да подготви (в електронен формат) и да изпрати<sup>32</sup> до Териториалния инспекторат по труда, *Общия регистър на служителите на трудов договор (REVISAL)*<sup>33</sup> и да го представя на инспекторите по труда, при запитване. Регистърът включва идентификационните елементи на всички служители, датата на наемане, длъжността / занятието според спецификацията на румънската класификация на професиите (НКПД) или други нормативни актове, вида на индивидуалния трудов договор, заплатата, бонусите и размера им, срока и причините за временно спиране на индивидуалния договор, периода на командироване и датата на прекратяване на индивидуалния трудов договор.<sup>34</sup>

При индивидуалните трудови договори заплатата се изчислява по аналогичен начин като за местно лице, като се прилага действащото румънско законодателство. Така, работодателят ще изчисли и задържи социалноосигурителните вноски, и данъка върху доходите съгласно законовите разпоредби, които са в сила към момента на извършване на изчислението. Всички тези вноски се заплащат от румънския работодател, от името на чуждестранния работник, към румънската държава и се вписват в Декларация 112, която трябва да бъде подадена до 25-то число на следващия месец.

#### **4. АНАЛИЗ НА РАМКОВИТЕ УСЛОВИЯ НА ТРАНСГРАНИЧНОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО В ОБЛАСТТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА, ОТ ДВЕТЕ СТРАНИ НА ГРАНИЦАТА**

**Правната рамка за трансгранично сътрудничество между Румъния и България в областта на пазара на труда се регулира от следните три документа: *Спогодбата между Румъния и България за избягване на двойното данъчно облагане и предотвратяване на укриването на данъци по отношение на данъците върху доходите и имуществото, Споразумението в областта на условията на труд и защитата на трудовите права, и Съвместната декларация за сътрудничество по отношение на условията на труд и закрилата правата на работниците и служителите.***

##### **1. *Спогодбата между Румъния и България за избягване на двойното данъчно облагане и предотвратяване на укриването на данъци по отношение на данъците върху доходите и имуществото***

Първият документ, подписан от двете държави в областта на регулирането на условията, приложими към трансграничната работна ръка, разглежда данъчното облагане и се нарича - Спогодба от 1 юни 1994 г. за *избягване на двойното данъчно облагане и предотвратяване на укриването на данъци по отношение на данъците върху доходите и имуществото*, ратифицирана в Румъния чрез Закон № 5/1995

<sup>32</sup> Виж чл. 5 от РП № 500/2011 относно общия регистър на служителите на трудов договор.

<sup>33</sup> Виж чл. 34 от КТ и чл. 2 и 3 от РП № 500/2011.

<sup>34</sup> Виж чл. 3 от РП № 500/2011

20 години по-късно, на 24 април 2015 г., с цел консолидиране и разширяване на сътрудничеството в областта на данъчното облагане и избягване на ситуациите на необлагане или намалено данъчно облагане, чрез укриване на данъци или избягване на данъци, включително чрез злоупотреба с данъчните споразумения, Румъния и България подписаха нова **Спогодба за избягване на двойното данъчно облагане и предотвратяване укриването на данъци по отношение на данъците върху доходите**, ратифицирана в Румъния чрез Закон №. 29/2016.

Съгласно Спогодбата, компетентните органи на двете държави обменят информацията, необходима за прилагането на разпоредбите на Спогодбата, или за администрирането, или прилагането на вътрешното законодателство по отношение на данъците от всякакъв вид и характер, събирани от името на двете държави или административно-териториални единици, или местни власти, доколкото данъчното облагане, за което се отнася това, не противоречи на Спогодбата. Двете страни също си помагат взаимно при събирането на данъчни вземания.

### **Основни разпоредби на действащата Спогодба**

Когато дадено физическо лице е местно лице в двете договарящи се държави, неговото положение се определя по следния начин

- а. то се счита за местно лице на тази договаряща държава, в която разполага с постоянно жилище; ако то разполага с постоянно жилище и в двете договарящи държави, то се счита за местно лице на договарящата държава, с която има най-тесни лични и икономически връзки (център на жизнените интереси);
- б. ако договарящата държава, в която се намира центърът на жизнените му интереси, не може да бъде определена или ако то не разполага с постоянно жилище в нито една държава, то се счита за местно лице на държавата, в която обичайно пребивава.

При спазване на разпоредбите относно възнагражденията на членовете на управителни съвети, учители и изследователи и за изчисляването на пенсиите и анюитетите; заплатите и други подобни възнаграждения, получени от *местно лице на едната държава по спогодбата*<sup>35</sup>, за извършена от това лице платена заетост, се облагат само във въпросната държава, освен когато заетостта се упражнява в другата държава по спогодбата. Следователно, ако платената заетост се упражнява по този начин, такова възнаграждение се облага в другата държава.

Независимо от разпоредбите, предвидени по-горе, възнаграждението, получено от местно лице на едната договаряща държава за полагане на труд в другата договаряща държава, ще се облага с данъци само в първата посочена държава, ако:

---

<sup>35</sup> "Местно лице (резидент) на едната договаряща държава" означава лице, което съгласно законодателството на тази държава подлежи на данъчно облагане в нея поради неговото местожителство, местопребиваване, седалище на управление или всеки друг критерий от подобно естество.

(а) получателят пребивава в другата договаряща държава за период или периоди, ненадвишаващи общо 183 дни във всеки дванадесетмесечен период, започващи или приключващи във визираната данъчна година;

(б) възнаграждението е платено от работодател или от името на работодател, който не е местно лице на другата държава;

(в) възнаграждението не е за сметка на място на стопанска дейност или определена база, които работодателят притежава в другата държава.

Също така, по изключение от горе изложеното, възнаграждение, получено за положен труд на борда на кораб, самолет, железопътно или шосейно транспортно средство, използвано в международния транспорт, ще се облага с данъци само в договарящата държава, в която се намира мястото на действителното управление на предприятието.

Що се отнася до директорски възнаграждения и други подобни плащания, получени от местно лице на едната договаряща държава в качеството му на член на управителен съвет на дружество, което е местно лице на другата договаряща държава, могат да се облагат с данъци в тази друга държава.

Също така, доходите, получени от местно лице на едната договаряща държава в качеството му на изпълнител (като театрален, кино-, радио- или телевизионен артист или музикант) или от личната му дейност като такъв, извършвана в другата договаряща държава, могат да се облагат с данъци в тази друга държава.

Когато доходи от личната дейност на художествен изпълнител или спортист в качеството му на такъв се получават не от самия изпълнител или спортист, а от друго лице (импресарио, треньор и т.н.), тези доходи, чрез дерогация, могат да се облагат в договарящата държава, в която се извършва дейността на изпълнителя или спортиста

Особена ситуация е тази, в която когато получените доходи от дейности, извършени в рамките на културен обмен въз основа на сключени културни спогодби между двете договарящи се държави, ще бъдат освободени от данъчно облагане на реципрочна основа, но само при положение, че тези дейности са спонсорирани от правителството на съответната договаряща държава и при условие, че дейностите не са осъществени с цел получаване на печалби.

Физическо лице, което е или е било местно лице на едната договаряща държава непосредствено преди да пристигне в другата договаряща държава по покана на университет, колеж, училище или друга подобна образователна институция с идеална цел, призната от правителството на тази друга договаряща държава, и пребива в тази друга договаряща държава за период не по-дълъг от 2 години от датата на първото си пристигане в тази друга държава единствено с цел преподаване или научни изследвания или и за двете в такива образователни институции, ще бъде освободено от данъчно облагане в тази друга договаряща държава за възнагражденията за преподаване.

Начинът за избягване на двойното данъчно облагане в Румъния, има следния ход: Когато местно лице на Румъния генерира доход, който съгласно разпоредбите на

Спогодбата се облага в България, Румъния ще направи отбивка от данъка върху доходите на това местно лице, възлизаща на сума, равна на данъка върху дохода, платен в България. Тази отбивка не може да надхвърля онази част от данъка върху дохода, както е изчислена преди да бъде направена отбивката и която част представлява данък върху доходите, облагани в България.

## **2. Споразумение в областта на условията на труд и защитата на трудовите права**

През месец ноември 2010 г., Румъния, България и Гърция подписват *Споразумение за сътрудничество в областта на условията на труд и защитата на трудовите права*, с оглед създаване на постоянна рамка за административно сътрудничество, както и обмен на информация между страните в области като:

- условията на труд на работещите, командировани в съответствие с Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (Официален вестник L 018, 21/01/1997 г. стр. 0001 - 0006), наричана по-долу Директива 96/71/ЕО, и взаимно предоставяне на необходимата техническа помощ във връзка с обосноващите запитвания за информация, включително за специфични случаи на проблемни предприятия и предполагаеми незаконни транснационални дейности;
- в областта на безопасността и здравето при работа, страните обменят информация помежду си за предприятията със седалище на територията на държавата на една от страните, които функционират на територията на някоя от другите две държави;
- документи, представяни от работодатели или работещи, удостоверяващи факти, свързани с трудовите правоотношения; взаимно подпомагане и при установяване валидността на документите.

## **3. Съвместна декларация за сътрудничество по отношение на условията на труд и защита на правата на работниците и служителите**

През октомври 2017 г. Румъния и България подписаха *Съвместна декларация за сътрудничество по отношение на условията на труд и защита на правата на работниците*, декларация, с която двете страни се споразумяха да засилят обмена на информация, опит и гледни точки относно политики и практики в областта на труда. Документът за сътрудничество обхваща области като: Заетост и мобилност на младите хора; Равенство между половете и борба с домашното насилие; Защита на децата; Безопасност и здраве на работното място; Социално включване на ромското малцинство; Модели на социална сигурност; Мерки и добри практики в областта на социалното включване; Борба срещу недеklarирания труд (чрез провеждане на съвместни проверки на компетентните органи за контрол на труда); Политики и програми в областта на заетостта и обмена на добри практики между компетентните органи в областта на заетостта.

Така, Румъния и България продължават сътрудничеството, започнало през септември 2010 г., когато България, Гърция и Румъния сключиха споразумение за

тристранно сътрудничество за условията на труд и защитата на трудовите права в София.

• **Идентифициране на ключови институции и ключови участници в областта на трансграничната работна ръка**

Гражданите на ЕС и ЕИП, които търсят работа, могат да се обърнат към **Националната агенцията по заетостта (ANOFM)<sup>36</sup>**, с публичната служба по заетостта, като се свържат с териториалните ѝ структури.

Като се има предвид, че за наемането на гражданин от държавите-членки на Съюза всички формалности по отношение на заетостта трябва да бъдат изпълнени, както в случаи с румънски гражданин, като се започне с получаването на медицинско свидетелство от специалист по трудова медицина, което показва, че бъдещият служител е трудоспособен, и се стигне до момента, в който работодателят регистрира индивидуалния трудов договор в **Националната агенция /Регионалната инспекция по труда и социално осигуряване**.

Така, на ниво на всеки окръг в Румъния има **Окръжна агенция по заетостта (AJOFM)**, на която са подчинени няколко местни агенции, в зависимост от случая, като техният брой варира в зависимост от окръга. Например:

- в окръг Констанца, Окръжната агенция по заетостта има подчинена 1 местна агенция в град Констанца и 3 работни места в градовете Меджидия, Мангалия и Наводар;
- в окръг Кълъраш, Окръжната агенция по заетостта Кълъраш има подчинени 2 местни агенции в градовете Кълъраш и Олтеница.
- в окръг Гюргево, има 1 Окръжна агенция по заетостта, разположена в град Гюргево;
- в окръг Телеорман, Окръжната агенция по заетостта - Телеорман, има подчинени 3 местни агенции в Александрия, Рошиории де Веде и Турну Мъгуреле и 2 работни места в градовете Зимнич и Виделе;
- в окръг Олт, Окръжната агенция по заетостта - Олт има подчинени 2 местни агенции в градовете Слатина и Каракал и 3 работни места в градовете Балш, Корабия и Дръгънец-Олт;
- в окръг Долж, Окръжната агенция по заетостта - Долж има подчинена 1 местна агенция в град Крайова и 5 работни места в градовете Бъилеш, Калафат, Бекет, Сегарча, Филиаш;
- в окръг Мехединци, Окръжната агенция по заетостта - Мехединци има подчинена 1 местна агенция в град Дробета - Турну Северин и 5 работни места в градовете Бая де Арамъ, Кужмир, Оршоа, Стрехая и Вънжу Маре.

В рамките на всяка окръжна агенция има поделение / услуга на EURES. Следователно можем да кажем, че както и при другите инструменти на ниво ЕС,

---

<sup>36</sup> Националната агенция по заетостта е подчинена на Министерство на Труда, семейството и социалната защита

предоставени в услуга на европейските граждани (напр. SOLVIT), EURES има по едно "местно представителство" във всеки окръг на Румъния.

❶ *Препоръчително е между датата на подписване на индивидуалния трудов договор и датата на започване на работа с румънския работодател да се остави достатъчно дълъг срок за изпълнение на формалностите, изисквани от европейския гражданин.*

Потенциален български трансграничен работник, който търси работа в Румъния, може да подаде заявление за информация до окръжната агенция по заетостта в окръга, в който би желал да извършва платена работа за румънски работодател и / или може да се обърне към местната агенция по заетостта във въпросния град.

Окръжните агенции предоставят информация, консултации и посредничество за търсещите работа и за безработните, както и информационни и консултантски услуги за потенциалните работодатели. Услугите се предлагат безплатно и са достъпни и за чуждестранни граждани, като необходимата информация може да бъде предоставена на английски език.

Официалният уебсайт на всяка агенция включва **информация** като:

- **Информационно и професионално консултиране:** представлява набор от безплатни услуги за търсещите работа, чиято цел е:

а) предоставяне на информация за пазара на труда и развитието на професиите;

б) изготвяне на профил и включване в ниво на заетост за отделни професии: лесно заемане, средно лесно, трудно заемане и много трудно заемане;

в) развиване на способността и самочувствието на търсещите работа да вземат свое собствено решение за кариера;

г) обучение по методи и техники за намиране на работа

д) насоки по време на процеса на социално-професионална интеграция на новото работно място.

Предоставените услуги по ал. (1) се извършват в агенциите по трудова заетост, а услугите по ал. (1) букви. а), в) -е) могат да се извършват и от акредитирани обществени или частни доставчици на услуги.

- **Медиация за работната ръка**

- **Активни мерки както за работещите, така и за работодателите** (предоставяне на кредити при изгодни условия, данъчни стимули, програми за професионално обучение на собствени служители, субсидии за заетост за наемане на безработни от различни категории - млади възпитаници, ученици и студенти по време на ваканции, безработни с оставащи 5 години до пенсия, хора в неравностойно положение), **но и за лицата, търсещи работа** (Квалификация и / или преквалификация на не-заети лица, оценка и сертифициране на придобитите по други -неформални- начини професионални умения, информация и консултиране, трудова медиация, **стимулиране на трудова мобилност**).

По отношение на стимулирането на трудовата мобилност съществуват редица мерки, насочени към подпомагане на лицата, регистрирани като безработни в агенциите по трудова заетост и които започват работа, съгласно закона, в населени места, разположени на определено разстояние от населеното място в което живеят или пребивават, като тези лица могат да се ползват от премия за започване на работа или премия за настаняване, в зависимост от въпросното разстояние или премия за преселване, ако преместят местоживеенето си или пребиваването си в населеното място, в което са били наети.

Добре е да се знае, че на окръжно и национално ниво има база данни за свободните работни места, предлагани от румънски работодатели, защото те са законово задължени да декларират пред Агенцията по заетостта всички свободни работни места. Базата данни може да бъде разгледана на уебсайта на Агенцията в раздел "Работа", следната връзка <http://www.anofm.ro/locuri-de-munca-vacante-zilnice> . За съжаление, обаче, в повечето случаи подробностите за офертите се показват само на румънски, но не считаме, че това е реална пречка за намирането на свободни работни места за български граждани, които действително се интересуват.

## **V. СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ МЕЖДУ БЪЛГАРСКОТО И РУМЪНСКОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО, КАСАЕЩО ПАЗАРА НА ТРУД**

В областта на законодателството на Европейския съюз се наблюдава закономерност по отношение стремежа на европейската правна уредба да приложи една и съща регулация по един и същи начин за всяка държава членка. Това е причината правото на ЕС да се интегрира във вътрешното право на държавите членки, като притежава принципно върховенство над националното право. Тенденцията за засилване позициите на наднационалния правопорядък спрямо националния се балансира от стремежа на страните членки да запазят суверенните си права. Ето защо законодателствата на държавите членки на ЕС се различават, правото на ЕС не цели хармонизация или пълна унификация на националните законодателства, а само да ги координира. Въпросът за мястото на правото на Европейския съюз в националните правни системи на държавите членки не може да бъде обобщен еднозначно, защото той търпи развитие във времето.

Различия между българското и румънското законодателство, в контекста на настоящото проучване, се откриват в следните насоки:

- Необходими документи за сключване на трудов договор

Общи и за двете страни документи: лична карта; приложена длъжностна характеристика; документ за придобито образование, специалност, квалификация, правоспособност, научно звание или научна степен, когато такива се изискват за длъжността или работата, за която лицето кандидатства; документ за медицински преглед



По отношение на медицинското свидетелство има разлика в в 2-те законодателства по отношение на заплащането: в България е за сметка на работника, а в Румъния разходите за медицинско свидетелство винаги са за сметка на работодателя.

В румънското законодателство за сключването на трудов договор се изисква представянето на документи, удостоверяващи гражданското състояние (свидетелство за сключен граждански брак), както и копия на акта за раждане на децата (където е приложимо).

Друго различие е изискването на Уведомление за прекратяване: документ, който се изисква от тези, които са били преди на работа преди започване на нова. Някои работодатели могат също да поискат и препоръки от предишни работни места

Изисква се и Декларация за поверителност. В България такава декларация се сключва, в случаите когато работодателят желае да запази конфиденциалността на дадено обстоятелство, свързано с упражняването на труд при него.

- Процедура за налагане на дисциплинарно наказание в двете страни

Уредбата относно реализирането на дисциплинарна отговорност на работника/служителя в България се намира в Глава IX, Раздел III от КТ. В чл. 194, ал. 1 от КТ дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му.

В Румъния решението за санкциониране може да бъде издадено в срок от 1 месец от датата, на която работодателят е узнал за нарушението, но не по-късно от 6 месеца от датата на извършване на деянието.

В Румъния крайният срок за оспорване на санкцията - 30 дни, т.е в Румъния сроковете, свързани с налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание - уволнение, както и с оспорването им са наполовина по-кратки отколкото в България.

- Отпуск поради бременност, раждане и осиновяване и отпуск по майчинство

Прави впечатление различната уредба по отношение този вид отпуск. В България работничката/служителката има право на отпуск поради бременност, раждане и осиновяване в размер на 410 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането - чл. 163 КТ.

В Румъния Отпускът по майчинство е медицински отпуск, който обхваща 126 календарни дни и се състои от:

- отпуск по време на бременност (пренатален отпуск), който се отпуска за период от 63 дни преди раждането;

- постнатален отпуск, който може да се приложи за период от 63 дни след раждането. От 126-те дни на отпуска по майчинство, само първите 42 дни след раждането са задължителни. Останалите 84 не могат да бъдат взети, ако не са необходими.

При сравнителен анализ, не само с румънското, а и със законодателствата на другите европейски страни, прави впечатление изцяло в положителен смисъл факта, че най-дълъг отпуск по майчинство дава България. Дългата продължителност на отпуската поради бременност и раждане у нас е сред изключенията в световната практика. Независимо дали правим съпоставка на база размер на обезщетенията или на база период на майчинството, България е сред страните, предлагащи най-добри условия. Данните на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие /ОИРС/ показват, че България се нарежда на първо място от всички изследвани страни по продължителност на платения отпуск поради бременност и раждане. Той е 58,6 седмици (или 410 календарни дни, 45 от които се взимат преди раждането), което е повече от три пъти по-високо от средното за държавите от ОИСР - 17,7 седмици. В страните, в които отпускът е сравнително дълъг, размерът на обезщетението е по-нисък. България е изключение и тук: при голяма продължителност на отпуска се предоставя и сравнително високо обезщетение - 90% от предишния доход.

Международната организация на труда настоява за 14 седмици майчинство, включително и допълнителна сума, която да е не по-малко от две трети от предишните приходи на майката. Според организацията жените изискват някаква форма на защита, за да са сигурни, че няма да си изгубят работата заради бременност и майчинство.

Релевантни актове от Европейското законодателство са ДИРЕКТИВА 2010/18/ЕС НА СЪВЕТА от 8 март 2010 за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО (текст от значение за ЕИП).

- Отпуск за изпълнение на граждански, обществени и други задължения

В България в чл. 157 КТ е регламентирано, че работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя: при встъпване в брак - 2 работни дни; при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия - 2 работни дни.

В Румъния, съгласно Кодекса на труда, платените почивни дни - които не са включени в продължителността на отпуска - се отпускат при специални семейни събития. Така, в Румъния служителите имат право на платени почивни дни по повод на специални семейни събития или за други ситуации, както следва: сключване на брак от служителя - 5 дни; сключване на брак на дете - 2 дни; раждане на дете - 5 дни; смърт на съпруг, дете, родители, бащи - 3 дни; смърт на баби и дядовци, братя и сестри - 1 ден; при промяна на работното място в рамките на едно и също звено, с преместване в друго населено място - 5 дни.

По отношение на този вид отпуски прави впечатление различната уредба в двете законодателства относно заплащането им и продължителността им. В Румъния те са платени, а в България е според предвиденото в колективния трудов договор или по споразумение между работника или служителя и работодателя. Ако такава няма, този вид отпуск не се заплаща. Различна е продължителността, като в Румъния е по-благоприятно за служителя - продължителността е по-дълга и законово регламентиран е отпуск за сключване на брак на дете и при промяна на работното място в рамките на едно и също звено, с преместване в друго населено място.

- Заплащане по време на отпуск

В България изплащането на възнаграждение за времето на ползвания законоустановен платен отпуск се получава от служителя с трудовото възнаграждение, дължимо за месеца, през който се ползва платения отпуск. Изплащането на работната заплата се извършва, в зависимост от колективния или индивидуалния трудов договор, в края на текущия или през месеца, следващ този на положения труд. В Румъния обезщетението за отпуск се изплаща от работодателя най-малко 5 работни дни преди отпуска.

- Синдикално организиране и колективно трудово договаряне

В Румъния правилата за сдружаване са изключително сложни, като са необходими минимум 15 служители, за да се създаде профсъюз.

Колективното трудово договаряне - основният инструмент за договаряне на по-добри условия на труд - също е много трудно постижимо, като за него са необходими поне 21 души. То е ограничено до служителите в големи компании или държавни институции, а повече от 1.28 млн. служители на практика са лишени от него.

Така голяма част от работниците в Румъния нямат право на колективни трудови договори и трябва да договарят възнагражденията си индивидуално с работодателя.

В България решение за създаване на синдикална организация могат да вземат работници и /или/ служители, които провеждат учредително събрание, при наличие на най-малко 3 /трима учредители. В Кодекса на труда тази бройка е 5 човека, но този праг има значение единствено когато се установява националната представителност на Конфедерацията на независимите синдикати в България /КНСБ/. В случай, че се учреди профсъюз от 3-ма учредители, тази профсъюзна организация ще бъде легитимна и представителна за съответното предприятие, а членовете на нейното синдикално ръководство ще ползват закрилата на чл. 333, ал.3 от КТ при уволнение. Просто ако учредителите са 3-ма, а не 5-ма, тази организация няма да бъде взета предвид при установяване на представителността на КНСБ на национално равнище. КНСБ отдавна настоява за правото на синдикално сдружаване да бъде уредено в специален закон, който да предвижда и санкции за работодателите, които преследват работници за синдикално членство. Приема се, че в тази материя действат конвенции 89 и 98 на Международната организация на

труда - Женева, които са ратифицирани от българската държава и имат пряко приложение за защита на правото на човек да учредява синдикални организации и да членува в тях.

Правната уредбата на Колективния трудов договор се съдържа в разпоредбите на гл. IV на Кодекса на труда (КТ), както и в редица други разпоредби в Кодекса, в които се регламентира възможност за постигане на по-благоприятни условия на труд по отношение на трудово възнаграждение, работно време, отпуски, обезщетения и т.н. Разпоредби отнасящи се до колективното договаряне се съдържат в Постановление № 129 на МС от 5.07.1991 г. и приетата с него Наредба за договаряне на работната заплата (НДРЗ), в Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения (НДДТВ), както и в Конвенция № 98 относно правото на организиране и на колективно договаряне.

Съгласно чл. 51а, ал. 1 КТ колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация, т.е. няма изискване за определен брой членове на синдикалната организация.

- Срок на изпитване

Трудовото законодателство в Румъния предвижда възможност за срок на изпитване, който е до 90 дни и по изключение за ръководните позиции - до 120 дни.

В България срокът за изпитване /чл. 70 КТ/ е до 6 месеца. Широко приложение, използвано в практиката, намира залагането на максимално предвидения от закона срок за изпитване - 6 месеца. Желанието на законодателя е за разумно дълъг срок, който може да даде, както на работодателя, така и на работника/служителя, възможност да преценят в процеса на работа дали тя е подходяща за тях и дали изпълнението ѝ по отношение на качество и експедитивност, удовлетворява работодателя. За съжаление в съдебната практика се наблюдава тенденция работодателите да осъждат работници/служители за неспазено предизвестие, в случаите на преждевременно напускане преди изтичане на 6-месечния срок за изпитване. В повечето случаи обезщетението за неспазено предизвестие, видно от практиката, е в размер на 3 месечни заплати, което заедно със съдебните разноски, а в случаите и на принудително събиране с частен съдебен изпълнител, е сума, непосилна за плащане от работника/служителя.

- Гражданство на държавните служители

В Румъния българските граждани имат свободен достъп до трудовия пазар и биват назначавани на работа при същите условия, както румънските граждани, с изключение на държавните служители, за които се изисква румънско гражданство.

В България, съгласно чл. 7, ал.1 от Закона за държавния служител, за държавен служител може да бъде назначено лице, което е български гражданин, гражданин на друга държава - членка на Европейския съюз, на друга държава - страна по

Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария.

Правното основание на свободното движение на работници е чл. 45 от Договора за функционирането на ЕС /ДФЕС/. Свободата на движение е основно право, гарантирано от чл. 15, §2 от Хартата на основните права на ЕС. Той се базира на общностния принцип за недопускане на дискриминация заради националност. Това означава, че работниците мигранти имат равни права с гражданите на съответната държава, в която пребивават, включително по отношение достъп до работа.

В различните законодателства уредбата на държавната служба е на конституционно и законово ниво. В отделните страни съществува специална регламентация, която урежда статута на държавните служители. В някои от тях материята се урежда в един нормативен акт (Люксембург, Унгария, Полша и други), а в други регламентацията е в повече от един закон. При сравнение, установяват се както сходни положения в правната уредба по отношение на държавните служители, така и специфични уредби, включително и в систематиката на законите. В законодателствата на всички държави съществуват изисквания, на които трябва да отговарят кандидатите за държавни служители, за да бъдат назначени. Наред с изискването за гражданство в някои държави, съществуват и възрастови ограничения.

В Директивите в европейското законодателство, в които е регламентирана свободата на движение, са заложили правила и принципи, които гарантират, че националните законодателства не нарушават правата на лицата, които упражняват правото си на свободно движение. Ето защо правото на ЕС не цели хармонизация или унификация на националните законодателства, а само да ги координира.

- Минимална работна заплата

В Румъния от 1 януари 2018 минималната брутна заплата е 1900 леи на месец (416.84 евро) за пълно работно време от 166.666 часа средно на месец за 2018 г., т.е. 11.40 леи/час (2.50 евро), съгласно Правителственото решение 846/2017.

В България от 1 януари 2018 минималната брутна заплата е 510 лв (260.76 евро), определена за 8-часов работен ден с ПМС 316/2017 и действаща от 01.01.2018 г. Нетната най-ниска заплата след приспадане на данъци и осигуряване е 395.75 лв. (202.34 евро).

Разликата в размера на минималната работна заплата се дължи не само на по-добрия стандарт на живот в Румъния, а и на преимуществото на по-големи и повече на брой икономически центрове на национално ниво, които са двигател на румънската икономика в общ план.

- Минимални осигурителни прагове по професии

В България има въведени т.нар. „минимални осигурителни прагове“. Минималните осигурителни прагове представляват минималната сума, върху която работодателят е задължен да осигурява работника, дори ако сумата записана в трудовия му договор е по-ниска.

В много браншове реалните заплати са много над минималните осигурителни прагове, но в други заплатите са по-ниски. Всяка година минималните осигурителни прагове се договарят между синдикатите и работодателите за 85 икономически дейности, а за тези, за които не е постигната договорка, държавата в лицето на социалния министър има право да ги определи административно.

Минималните прагове за всяка професия или длъжност са определени в приложението на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2018 г. Това представлява таблица с различните професии по степен на квалификация и по сфери на дейност.

В България е дискуссионен въпроса за позитивите и негативите /предимствата и вредите/ на минималните осигурителни прагове по професии. На противоположни позиции са синдикатите и представителните организации на работодателите.

Асоциацията на индустриалният капитал счита, че от минималните осигурителни прагове има само вреди. Нейни представители изказват мнение, че има проблем с осигуряването на работници за работния процес, а не с минималните осигурителни доходи, които трябва да отпаднат и настояват за отмяната им.

От друга страна, синдикатите приветстват увеличаването на минималните осигурителни доходи и считат, че това ще даде импулс на изсветляването на бизнеса.

В Румъния не съществуват минимални осигурителни прагове по отделни професии, длъжности и т.н.

- Гарантиране на изплащането на част от трудовото възнаграждение

В България, съгласно чл. 245 КТ при добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер 60 на сто от брутното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната. Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва. Добросъвестността в случая няма нищо общо с моралната категория „добросъвестност“. През годините се наблюдава устойчива недобросъвестност от страна на някои чуждестранни и местни работодатели, които намаляват и забавят изплащането на трудовото възнаграждение на работниците. За съжаление държавата се оказва неспособна да се справи с този произвол. Причините за това са много и различни. Една част от тях се съдържа в самото законодателство. Текстът на чл.245, ал. 1 от Кодекса на труда противоречи

на чл. 48, ал. 5 от Конституцията, в който е записано, че заплащането трябва да е съответстващо на изработеното. Противоречи и на чл. 48, ал. 1 от Конституцията, който текст гласи, че държавата полага грижи за осъществяването на труд от работника, които грижи включват и пълното му заплащане.

Възможността само за 60 процентно изплащане на трудовото възнаграждение е неограничено във времето и позволява работодателя да злоупотребява многократно, в нарушение на законоустановеното в чл. 128, т. 2 и чл. 270, ал. 2 КТ задължение за ежемесечно изплащане.

В румънското законодателство не съществува такава възможност за изплащане само на част от дължимото трудово възнаграждение и забавяне на изплащането до пълния размер на дължимото.

- Осигурителна тежест

В Румъния работникът и работодателя правят вноски към бюджета на социалното осигуряване, здравноосигурителния фонд, фонд „Безработица” и държавния бюджет.

От 1 януари 2018 г. влязоха в сила изменения във Фискалния кодекс относно социалните вноски, които се прехвърлят на служителите. Следва да се отбележи, че от вноските, които преди са се изплащали от служителите и работодателя, са останали само 3 - CAS, CASS и нововъведената осигурителна вноска за заетост. През 2018 г. само работодателят изчислява, удържа и плаща социалните вноски. Служителите нямат задължение да го правят.

Задължителни вноски:

- вноска за пенсии при нормални условия на труд, с дял 25%, която е изцяло отговорност на служителите - ако има специални условия на труд, работодателят ще има допълнителни 4% (т.е. 29% общо, служител и работодател) или 8% (т.е. 33% общо, служител и работодател), което е подробно регламентирано в съответния нормативен акт.
- вноска за здравеопазване от 10%, която е изцяло отговорност на служителите;
- осигурителната вноска за трудова заетост от 2,25% е изцяло отговорност на работодателя. Румъния ще стане единствената страна членка на Евросъюза, която прехвърля социалните осигуровки от работодателя изцяло върху служителите. Това е и най-оспорваната от синдикатите промяна.

Що се отнася до осигурителната вноска за заетост (СМ), тя включва и останалите четири съществуващи социални вноски. По-конкретно, вноската за заетост се състои от настоящите вноски за безработица, болнични, професионални рискове и искания за заплати.

От 2018 работодателят в Румъния дължи за един работник минимум 37.25% (при нормални условия на труд), за сравнение - 39,25%, както беше до края на 2017 г. За по-тежка работа общата сума ще достигне 41.25% или 45.25%.

От 2018 работодателят в България дължи за един работник (при нормални условия на труд), минимум не повече от 19,62%.

При сравнение на двете законодателства веднага прави впечатление различната уредба по отношение на здравноосигурителните вноски. В България тя е в размер на 8% и се разпределя между работодателя и работника в съотношение 4,80% и 3,20%. В Румъния е в размер на 10% и е изцяло за сметка на работника.

В България, за да имат право на социални придобивки, работниците и работодателите внасят по съответна схема суми в четирите основни социално - осигурителни фонда: пенсии, болест и майчинство, трудова злополука и професионална болест и безработица.

Разпределението на осигурителните вноски във фондовете на държавното обществено осигуряване /ДОО/ зависи от категорията труд и от два хронологични периода - родените преди и след 1960.

В Румъния няма разграничителен критерий за разпределението на осигурителните вноски по отношение годината на раждане.

Националните схеми за социална сигурност в България и Румъния, както и в останалите държави-членки, се различават значително, но в разпоредбите на ЕС за координация на социалната сигурност не се предвижда тяхното хармонизиране, т.е. не се предвижда националните социално - осигурителни системи да бъдат заместени с единна европейска система. Разпоредбите на ЕС предвиждат тяхното координиране. Всяка държава - членка е свободна да решава кой подлежи на осигуряване, съгласно нейното законодателство, какви обезщетения се отпускат и при какви условия. Разпоредбите за координация определят общите правила, които трябва да бъдат спазвани от всички национални институции за социална сигурност, за да се гарантират правата на европейските граждани, които работят, пребивават ли имат престой в друга държава - членка. От 1 май 2010 са в сила нови европейски регламенти за координация на системите за социална сигурност (ЕО) № 883/2004 и (ЕО) № 987/2009. Четири са основните принципи:

1. За даден период от време европейските граждани се осигуряват съгласно законодателството на една страна, така че плащат вноски само в една страна. Институциите за социална сигурност решават чие законодателство се отнася до тях. Гражданите нямат право да избират.

2. Всички европейски граждани имат същите права и задължения като гражданите на страната, в която се осигуряват. Това е известно като принцип на равно третиране и недискриминация.



3. Когато подават заявление за обезщетение, предишните периоди на осигуряване, трудов стаж и пребиваване в други страни се вземат под внимание, ако е необходимо.

4. Ако съществува право на парично обезщетение в дадена страна, по принцип може да се получи дори, ако гражданин живее в друга страна. Това е известно като принцип на прехвърляемост.

Материалният обхват на Регламент № 883/2004 включва обезщетения за болест, майчинство / бащинство, инвалидност, старост, смърт, трудова злополука, професионална болест, безработица, предпензионни обезщетения и семейни обезщетения.

Обменът на информация между компетентните институции в съответните държави относно реализирането на осигурителните права на лицата се извършва по електронен път чрез използването на структурирани електронни документи (СЕД) или т.нар. „преносими документи”. СЕД е документ, структуриран във формат, предназначен за електронен обмен на информация между държавите членки. Преносимите документи са еднакви за целия Европейски съюз и са валидни на който и да било от официалните езици на съюза. Въпреки това, трябва да се знае, че изискванията за ползване на различните осигурителни права не са еднакви за всичките страни-членки. Ето защо трябва да се следи за конкретните осигурителни изисквания (срокове за придобиване на права, задължителни регистрации и други), за да може ползващите ги да се възползват от пълния обем права, записани в преносимите документи.

Структурираните електронни документи” (СЕД) заместват използването на ЕФормулярите. Те се издават на основание Регламент № 883/04 и Регламента по неговото приложение № 987/09 като служат за удостоверение на факти, необходими за ползване на правата по тези регламенти. Разменят се само между институциите на държавите-членки, не се попълват, пренасят и удостоверяват от частни лица, нито от други държавни институции, които не са включени в прилагането на регламентите. В преходния период между 1 май 2010 и въвеждането на системата за електронен обмен на документи EESSI могат да се използват хартиени версии на СЕД.

При разглеждане на административни преписки с трансграничен елемент институциите за социална сигурност обменят информация с институциите на други държави членки. Когато информацията се обмена пряко между институции се използват Структурирани електронни документи (СЕД). Когато необходимата информация се издава от институция на конкретното заинтересовано лице, се използват преносими документи (ПД) във вид на формуляри на хартиен носител (като за в бъдеще се предвижда той да бъде заменен от електронен). За да ползва своите права по Регламентите за социална сигурност - № 883/04 и № 987/09, лицето следва да представи въпросните формуляри пред институцията на чуждата държава членка.

Преносимите документи, които издава НОИ, са:

U1 -удостоверяване на осигурителни периоди за право на парично обезщетение при безработица;

U2 -запазване на право на обезщетение при безработица;

U3 -обстоятелства, които могат да въздействат на правото на обезщетение при безработица;

P1 -обобщение на право на пенсия.

На електронните страници на Националната агенция за приходите и на Националната здравноосигурителна каса са поместени преносимите документи, издавани от тези институции.

Осъвременената координация на социалната сигурност в ЕС засяга всички лица, които са или са били подчинени на законодателството на една или повече държави-членки - граждани на държава-членка, лица без гражданство и бежанци, които пребивават в държава-членка, както и членовете на техните семейства и преживелите ги лица.

- Данъчна тежест

Данъци се заплащат за доходи, получени от дейности, осъществени на територията на Република Румъния.

Данъците се удържат от brutната заплата и обикновено се заплащат чрез работодателя. Данъкът върху доходите спада от 16 на 10% от 01.01.2018 г. Той включва доходите от заплати, независими дейности, наеми, инвестиции, пенсии, земеделски дейности, награди и други доходи. Прави впечатление, че пенсиите над определена сума се облагат с данък върху дохода, в България пенсиите са данъчно необлагаеми.

Също от началото на годината се променя и режимът на данъчно облагане на микропредприятията, които ще плащат данък от 1% от приходите, ако оборотът им е до 1 милион евро. Въведеният данък "микропредприятие" вместо корпоративен данък е за всички фирми с годишен оборот до 1 млн. евро. Данъкът ще е 1% от приходите вместо 16% от печалбата. Данъкът от 1% от приходите за микропредприятията ще опрости счетоводството, но ще доведе до облагане на фирми, които досега масово не са били на печалба и съответно ще забави инвестициите им.

Стандартната ставка на ДДС в Румъния, възлиза на 19%, от 2017 година. По изключение, намалените ставки на ДДС се прилагат за следните категории: 9% - лекарства, вода, хотелско настаняване, хранителни продукти, ресторантьорски и кетъринг услуги; 5% - книги, учебници, списания, достъп до училищни или спортни прояви, достъп до музеи, паметници, панаири, изложби, за нови жилища, чиято стойност не надвишава 450 000 леи, с полезна площ от максимум 120 м<sup>2</sup>, а площта

на поземления имот, върху който е построена къщата трябва да бъде максимум 250 м<sup>2</sup>).

Данъкът върху добавената стойност в България е със стандартна ставка 20%. С намалена данъчна ставка в размер на 9% се облага настаняването, предоставено от хотелиер, когато то е част от организирано пътуване, а с нулева данъчна ставка се облагат само изрично посочените в закона доставки (напр. доставка по обработка на стоки, доставка, свързана с международен стоков трафик и др.).

При анализ на българското и румънското законодателство, естествено и логично, се откриват прилики и разлики в двете национални правни системи. Виждат се предимствата в едното спрямо другото законодателство и в сравнение с тези в другите европейски държави. Открояват се и някои недостатъци в нормативната уредба, които имат нужда от промяна или синхронизация. В контекста на настоящото проучване е важно да се избегне възможността необоримата римска презумпция, „незнанието на правото вреди“ да се перифразира като „незнанието на различията вреди“.

Българското и румънското законодателства трябва да насочат усилията си в посока максимална защита на правата и достойнството на трудещите се. За да се извърви пътя от цел до реалност е необходимо Министърът на труда и социалната политика в България и Министърът на труда и социалната справедливост в Румъния, в сътрудничество със социалните партньори, да организират преглед на действащата нормативна уредба с оглед разработване на програми за промяна на трудовото законодателство за гарантиране на по-ефективна защита на трудовите права и повишаване на ефективността на контрола по тяхното спазване, включително и разширяване на възможностите за намеса на контролните органи. Защитата на правата и достойнствата на трудещите се не може да се осъществи само на законодателно ниво.

Работодателските организации, чрез установените от закона инструменти, в условията на активен и равнопоставен социален диалог трябва да търсят своевременно решаване на възникнали проблеми, засягащи трудови права и произтичащи от това граждански права, и за въвеждане на добри практики. От друга страна пазарът на труда и трудовата мобилност в България и Румъния е пряко обвързан с развитие на икономиките на двете съседни държави. В този смисъл е необходимо законотворците в двете страни да акцентират усилията си към създаване на по-благоприятни условия за развитие и просперитет на бизнеса.

За подобряването на законодателството и условията за развитие на бизнесклимата не е достатъчно само дейното участие и приноса на участниците в законодателния, трудовия и икономическия процеси. Необходимо е включването и на неправителствения сектор, който с усилията си в тази насока, благоприятства ускоряването и усъвършенстването на тези процеси. Една от възможностите в тази насока е участието в изработването на публични политики.

Приносът на неправителствените организации /НПО/ за разработването на публичните политики се състои във включването им в области като откриване на проблемите, предлагане на решения и предоставяне на данни като интервюта или проучвания за ефективността на предлаганите от тях решения. С направеното проучване за бизнеса и работната сила в трансграничния регион са очертани проблемите и тенденциите на пазара на труда в българо-румънския трансграничен регион.

## VI. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ПУБЛИЧНА ПОЛИТИКА КЪМ ПРАВИТЕЛСТВОТО НА БЪЛГАРИЯ

### Заинтересовани институции

Публична политика аргументира внасянето на изменения в нормативната уредба, касаеща трудовото законодателство; иницирането на програми и дейности, благоприятстващи трансграничната интеграция на труда и внедряването на мерки, облекчаващи условията за трансгранична мобилност.

Приемането и изпълнението на заложените предложения е в компетенциите на **Министерство на труда и социалната политика**, **Агенция по заетостта** (в качеството си на изпълнителна агенция към МТСП по насърчаване на заетостта) и **Регионалните служби по заетост**, с приоритет към тези, чиято дейност се развива на територията на трансграничния регион между България и Румъния.

На вниманието на	Министъра на труда и социалната политика
С копие до	Министър-председателя на Република България
	Омбудсмана на Република България
	Комисията по взаимодействието с неправителствените организации и жалбите на гражданите към Народното събрание
Ангажирани институции	Министерство на труда и социалната политика Агенция по заетостта Бюра по труда Агенция за социално подпомагане Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ Агенция за хората с увреждания Национален институт за помириение и арбитраж Център за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи Национален осигурителен институт

### 1. Формулиране на проблема

Наличие на нормативни, социални и икономически бариери, затрудняващи трансграничната интеграцията на пазара на труда и трудовата мобилност в пограничния регион между България и Румъния, свързани с:

- несъответствия в нормативната база, касаещи гарантираното изплащане в пълен размер на трудовото възнаграждение;
- териториална специализация на труда, пораждаща необходимост от осигуряване на допълнително трудови ресурси в рамките на съответната област;
- неблагоприятни условия за ежедневно прекосяване на българо-румънската граница, свързано с мобилност на работната сила.

## 2. Общи и специфични цели

*Основните цели на настоящото предложение за публична политика, са насочени към трайното преодоляване на идентифицирания проблем във всички негови аспекти, съответно:*

- да се създадат равни условия за защита правото на възнаграждение на служителите на територията на Република България, независимо дали касае български гражданин или трансграничен работник;
- да насърчи и улесни трансграничната интеграция на пазара на труда в пограничния регион България-Румъния, спазвайки принципа за свободно движение на хора в рамките на ЕС и ЕИП;
- да подобри съвместното сътрудничество между бизнеса, работната сила, местните общности и управляващите на национално, регионално и местно ниво на двете страни, като създаде условия за поддържане на устойчива и ефективна комуникация.

*Идентифицираните предложения, са адресирани конкретно към разрешаването на различните аспекти на проблема и целят постигането на специфични цели:*

- постигане на съответствие между основно конституционно право и принципите на прилагането му, регламентирани в Кодекса на труда;
- гарантиране на принципите за Правова държава;
- хармонизиране на условията за гарантиране вземанията на служителите и работниците;
- минимизиране на възможностите за злоупотреби от страна на работодателите, спрямо назначените от тях служители;
- установяване на традиции за трансгранично сътрудничество на пазара на труда;
- създаване на устойчива връзка между бизнеса и образователната система;
- обмен на опит, ноу-хау и добри практики между бизнеса в България и бизнеса в Румъния;
- приобщаване на обезкуражени, безработни и трайнобезработни лица към пазара на труда;
- облекчаване на условията за трансгранична мобилност;
- създаване на условия за тясно сътрудничество между регионалните служби по заетост на България и Румъния в трансграничния регион;
- идентифициране на бъдещи възможности и заплахи на пазара на труда в трансграничния регион;

- адаптиране на образователната система към реалните потребности на бизнеса от квалифицирани кадри;
- облекчаване на условията за пътуване на трансграничните работници;
- постигане на устойчивост по отношение на трансграничната мобилност;
- създаване на традиции за сътрудничество между България и Румъния;
- преодоляване на негативните тенденции на пазара на труда, в частност недостига на квалифицирана работна ръка;
- повишаване на ресурсната ефективност в предприятията в трансграничния регион.

### 3. Целеви групи

*Идентифицирани са групите, които се явяват преки или косвени ползватели на ползите от предложените изменения, касаещи трансграничната интеграция и трудовата мобилност.*

Преки	Косвени
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Населението на осемте български области в трансграничния регион</li> <li>• Населението на седемте румънски окръга от трансграничния регион</li> <li>• Организациите, развиващи дейност на територията на българската част от трансграничния регион</li> <li>• Организациите, развиващи дейност на територията на румънската част от трансграничния регион</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Населението на Република България</li> <li>○ Населението на Република Румъния</li> <li>○ Бюра по труда на територията на двете гранични страни</li> <li>○ Висши учебни заведения в трансграничния регион</li> <li>○ Трудови борси, реализиращи дейност в трансграничния регион</li> </ul>

### 4. Предложения за преодоляване на идентифицираните проблеми

*Същността на предложението за публична политика е да предложи варианти за изменение и подобрене на настоящите условия, касаещи трансграничната интеграция на труда и трудовата мобилност.*

*Всяко едно от настоящите предложения е обвързано с идентифицирания проблем, всички негови аспекти и заложените цели, като предоставя възможности за подобрене на текущата ситуация, преодоляването на конкретно несъответствие и иновативни подходи за подобряване взаимодействието между институциите на двете държави на местно ниво.*

*Формулираните насоки се базират на резултатите от проведен SWOT анализ на областите и окръзите в трансграничния регион, както и на анализ на*

нормативната база на Република България, Република Румъния и Европейския съюз, по въпросите, касаещи трансграничната мобилност, представени в доклад „Анализ на състоянието на пазара на труда в трансграничния регион България-Румъния“.

Реализирането на предложените мерки гарантира едно устойчиво сътрудничество, между бизнеса, населението и администрацията на ниво трансграничен регион - България и Румъния, което в дългосрочен план следва да се отрази благоприятно на икономическото развитие на най-бедните региони в рамките на Европейския съюз.

❖ **Мярка 1: Промяна и допълване на чл. 245, ал. 2 от Кодекса на труда**

Чл. 245. <sup>37</sup>При добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер 60 на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната.

(2) Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва.

Конституцията на Република България (чл. 48, ал.5) гарантира правото на всеки работник и служител да получава минимално трудово възнаграждение и заплащане, съответстващо на извършената работа. Тълкуването на разпоредбата съдържа в себе си презумпцията за субективното право всеки човек да получи заплащане, което е пропорционално на постигнатите резултати и вложените умствени и физически усилия. Критерий за размера на възнаграждението е „извършената работа“, която се оценява според нейния обем, условия на изпълнение, трудност, професионална квалификация, знания, опит, личностни умения и качества. Чл. 48, ал. 5 е разпоредба от Основният закон на Република България и в качеството ѝ на върховна разпоредба е недопустимо несъответствието ѝ с други закони.

Цитираният член от Кодекса на труда, създава противоречие с конституционната разпоредба, като поставя служителите в риск от злоупотреба от страна на недобросъвестни работодатели, позволявайки да изплащат едва 60% от brutното възнаграждение, без да се посочва обективна причина и обосновка на подобно забавяне на цялостното заплащане за положения труд. Несъответствието между двата закона поражда правно объркване - в случай, че работникът съвестно изпълнява своите задължения, работодателят има както задължението да изплати уговореното в пълен размер трудово възнаграждение по чл. 128, т. 2 от КТ, така и правото да го намали до 60%, съгласно чл. 245, ал. 1 от КТ.

Останалата част от възнаграждението може да бъде неограничено забавяно във времето, тъй като не е предвиден краен срок за погасяване на цялото задължение

<sup>37</sup> Кодекс на труда, Обн. ДВ. бр.26 от 1.04.1986 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 7 от 19.01.2018 г.



към служителите. Поражда се противоречие и с чл. 270, ал. 2 от КТ, който гласи, че работодателите са длъжни ежемесечно да изплащат заработеното на служителите си, ако в трудовия договор не е посочено друго. Същността на пропорционалност между извършената работа и полученото за нея възнаграждение, се състои в принципа за справедливост - за получаване на дължимото. Сама по себе си справедливостта е нормативна ценност и морална правота, на чиято основа се крепи естественото право, закона и неговото прилагане, и която не бива да бъде negliжирана в една правова държава, каквато е Република България<sup>38</sup>.

Представеното предложение цели хармонизиране на нормативната уредба, регламентираща справедливото заплащане на труда, което е основна предпоставка за развитието на трудовия пазар у нас, в това число и по отношение на трансграничната интеграция. Установяването на субективни права на работодателя, които имат неблагоприятни последици върху служителите и работниците, рефлектира върху репутацията на страната като гарант на правата на всички граждани и чужденци, пребиваващи на територията на Република България (чл. 26 от Конституцията).

Трансграничен работник от Румъния, нает на работа в България, автоматично е поставен в по-неблагоприятни условия, тъй като в румънското и европейското законодателство не се предвижда възможност за частично изплащане на възнагражденията на работници и служители, особено без да има обосновани предпоставки за това. В допълнение задълженията към служители са с приоритет на погасяване, спрямо задълженията към всички останали заинтересовани страни, в случай на финансови сътресения в организацията.

При подобни казуси трябва да се отчетат и двете гледни точки. Възможността работодателите да забавят изплащането в пълен размер на брутните възнаграждения на служителите си, има резон, в случай на затруднения и проблеми, възникнали в следствие на непредвидени обстоятелства при изпълнение на основните дейности (забавяне на плащания от клиенти, аварии, макроикономически сътресения и др.). Възможността за „разсрочване“ предоставя гратисен период, през който организацията да потърси разрешение и изход от създалата се ситуация, независимо дали е породена от технически, финансови, управленски или други проблеми. В същото време това не бива да има трайно отражение върху стандарта на живот на персонала, тъй като рисковете, пред които е изправена организацията, са ангажимент на собствениците и управителите ѝ, като не е допустимо служителите да са преки носители на последствията.

Същността на настоящото предложение е в промяна в текста на чл. 245, ал. 2 от Кодекса на труда, с посочване на конкретен срок, в който работодателят е задължен да изплати дължимото до пълен размер на брутното възнаграждение на

---

<sup>38</sup> Декларирано в Преамбула и чл. 4, ал. 1 от Конституцията на Република България.

всеки служител. Целта е да се предостави гратисен период, в който организацията да има възможност да разреши проблемите, възпрепятствали изплащането на трудовите възнаграждения, без това да се отрази в дългосрочен план на стандарта на живот на служителите. Едновременно с това се гарантира пълното изплащане на възнаграждението на работници и служители, които в случай на забавяне ще бъдат обезщетени със сумата на законната лихва, начислена върху стойността на забавеното вземане.

Взимайки предвид предложените изменения, е посочен измененият текст на чл. 245, ал. 2 от Кодекса на труда:

**ИЗМЕНЕН** чл. 245 (2) Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва от работодателя в срок до 30 (тридесет) календарни дни, считано от крайната дата, за изплащане на трудовото възнаграждение, посочена в Трудовия договор на служителя.

Настоящото предложение за определяне на срок в чл. 245, ал. 2, предлага решение на създалия се правен казус, като се взимат предвид интересите и на двете страни, съответно:

- изплащането на заработеното от работника в пълен размер е гарантирано, с опция за разсрочване - 60% от брутното възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата ще бъде изплатено в рамките на срока за получаване на работна заплата, посочен в ТД, остатъка до 100% ще бъде заплатен в рамките на 30 дни, считано от последния ден на срока за изплащане на заплата, посочен в ТД на служителя;
- предоставеният „гратисен период“ до крайното издължаване на трудовите възнаграждения, дава възможност на работодателя да излезе от кризисната ситуация, в която е изпаднала организацията.

Текстът на чл. 245, ал. 2 КТ е нужен в случаите, когато, независимо от причината, трудовото възнаграждение не е изплатено в пълен размер или е забавено изплащането му. Логично е, че разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се дължи изплащането ѝ допълнително заедно със законната лихва, но законът не трябва да допуска неограниченото забавяне във времето на последващото изплащане на дължимото възнаграждение до пълния му размер, основният мотив на предложението за допълване на законовата разпоредба с конкретно фиксиран срок.

Промяната в нормативната уредба е ключова, за гарантиране сигурността на служителите, работещи на територията на страната, независимо дали става дума за трансграничен работник или гражданин на Република България.

#### Икономическо въздействие:

- гарантиране на минималния месечен доход на служителите;

- намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване;
- устойчиво управление на човешките ресурси;
- повишаване на ресурсната ефективност;
- повишаване на производителността с предоставената възможност работодателите да запазят квалифицирани служители и работници;
- гратисен период за разрешаване на финансовите затруднения на организацията;
- възможност за организациите да оперират със свободния ресурс за определен период.

#### **Социално въздействие:**

- сигурност при изпълнение на служебните задължения;
- предотвратяване на демотивирането на служителите/работниците и недоброръководството изпълнение на техните задължения;
- подобряване репутацията на българските работодатели;
- подобряване репутацията на заинтересованите институции;
- ограничаване на възможностите за злоупотреби от страна на работодателите;
- спазване принципите на правова държава.

#### **❖ Мярка 2: Създаване на програма за сътрудничество между териториалните поделения на Националните агенции по заетостта на България и Румъния**

Проведените проучвания на бизнеса и работната сила в тансграничния регион, показват обособени различия в икономическия облик на всяка отделна област/регион. Наблюдава се явна териториална специализация в сектори от националната икономика, дължаща се на няколко основни причини:

- установени традиции в определени икономически дейности;
- наличие на университети в областта, които подготвят специализирани кадри;
- наличие на големи предприятия, основни работодатели в областта, опериращи в определен сектор и създаващи условия за дългосрочна заетост;
- природно-географски условия, благоприятстващи развитието на специфични дейности от националната икономика;
- наличието на природни ресурси - възобновяеми и невъзобновяеми, които предопределят териториалната специализация в някои региони.

В следствие на това, в част от българските области / румънски региони, възниква необходимост от кадри, със специфична квалификация, които населението в областта не може да осигури или наличие на тесни специалисти, за които няма подходящи работни позиции. Така, например, в Русенски университет, подготвят инженерни кадри с профил „Транспортна техника и технологии“, но в областта не е застъпено производството на двигатели с вътрешно горене или автомобилно производство. В същото време в окръг Мехединц, функционира завод на „Форд“,

но не и висши учебни заведения, които да подготвят кадри в съответното направление.

Териториалните поделения на Националните агенции по заетостта, за България и Румъния, в трансграничните области, могат да обменят информация за обявените свободни работни места, за които не могат да осигурят заетост от наличните трудови ресурси в рамките на съответната областта/окръг, поради липса на подходящи кадри и след деклариране желанието и възможността на работодателя да наеме трансграничен работник. Разработването на програма за сътрудничество между териториалните поделения на Агенция по заетостта, съответно към Румъния и България, ще се отрази благоприятно на трансграничната интеграция на трудови ресурси в икономически и социален аспект.

#### **Икономическо въздействие**

- преодоляване на проблемите, свързани с липсата на кадри;
- възможности за по-прецизен подбор;
- намаляване на разходите за първоначално обучение;
- увеличаване производителността на труда;
- възможности за усвояване на добри практики и ноу-хау на база предишен опит на трансграничните служители

#### **Социално въздействие**

- засилване на сътрудничеството в трансграничния регион;
- по-добри условия на труд и по-висок стандарт на живот на трансграничните работници;
- придобиване на ценен опит и изграждане на кадри в международна и межкултурна среда.

#### **❖ Мярка 3: Популяризиране на програма „Еразъм +” и мрежа „EURES” сред населението, населяващо трансграничния регион България-Румъния и активно търсене на партньори от страна на работодатели**

Програмите, насърчаващи свободното движение на гражданите, са популярни в Централна и Западна Европа, основно се свързват със студентски обмен. Всъщност програмата „Еразъм +“ е предназначена за хора на различни възрасти, като им помага да развиват опит, получават нови знания в институции и организации в различни държави. Мрежа EURES създава предпоставка за трудова мобилност за всички граждани на ЕС. Този тип програми са малко познати у нас, въпреки че осигуряват шанс за повишаване на квалификацията и намиране на реализация.

По този начин се създават редица възможности, както за отделни лица, така и за организации и институции, които имат нужда от квалифицирани кадри. Информация за програмите „Еразъм +“ и „EURES“ трябва да бъде налична в бюрата по труда, висши учебни заведения и колежи, да се реализира достъпна рекламна кампания чрез поставяне на рекламни пана и билбордове на ключови места, както и масова реклама по различни медии. Трудовите консултанти в бюрата по труда могат да насочват гражданите, които са трайно безработни и/или обезкуражени

лица, да потърсят възможности за реализация чрез посочените програми. В образователните институции съдействие и информация на настоящи и завършили студенти може да бъде предоставяна от служителите в секторите, предлагащи помощ относно избор на първа работа/стаж/кариера.

Популяризирането на тези програми трябва да бъде приоритет на обществените служби по заетост на местно ниво и висшите учебни заведения, особено в областите, в които има висок процент на младежка безработица, трайно безработните и обезкуражени лица. По този начин се създава предпоставка за връщане на цели групи на пазара на труда, възможност за взаимстване на европейски бизнес модели, имплементирането им на национално ниво и увеличаване на икономическата активност на населението. Приобщаване към участие на повече хора в инициативи с подобен характер, би имало трайно въздействие върху икономическите и социални процеси в дългосрочен план, чрез разширяване на кръгозора и промяна в мисленето на отделния индивид.

#### **Икономическо въздействие:**

- намаляване делът на безработните и обезкуражени лица;
- повишаване на икономическата активност;
- увеличаване на възможностите за осигуряване на трудови ресурси.

#### **Социално въздействие:**

- приобщаване към европейски практики;
- благоприятстване межкултурния обмен;
- трансфер на знания и опит;
- разширяване на хоризонтите, промяна в менталитета и начинът на мислене;
- подобряване на трансграничната интеграция на пазара на труда.

#### **❖ Мярка 4: Създаване на практика в организирането на мероприятия, които да срещат бизнеса с работната сила в трансграничния регион България-Румъния**

Директната комуникация между бизнеса и работната сила би благоприятствала успешната и устойчива интеграция на трансграничната мобилност като начин за осигуряване на по-добър стандарт на живот за работника и допълнителни трудови ресурси за бизнеса.

Същината на предложението е в утвърждаването на традиционен форум за кариерно развитие в трансграничния регион, реализиран всяка година по едно и също време, под егидата на Министерство на труда и социалната политика. Целта е да се осигури пряк контакт между работодатели и потенциално заинтересовани лица, включително с участието на студенти от университетите на местно ниво и представители на компетентните органи (Бюрата по труда). Предвижда се физическите и юридическите лица, привлечени като участници, да бъдат жители на румънските окръзи и българските области в трансграничния регион, за да се благоприятства трансграничната интеграция. Ролята на експертите от публичния сектор, е да внесат яснота по въпросите, проблемите и възможностите касаещи трудовата мобилност. Директната връзка между бизнеса и университетите ще очертае бъдещите тенденции за развитие на пазара на труда и създава

възможности студентите да придобият практически опит, още в процеса на обучение или веднага след придобиване на образователно-квалификационна степен.

По този начин, освен с получаване на конкретни предложения за работа, заинтересованите лица ще могат да получат допълнителна информация за условията, възможностите и изискванията за започване на работа като трансграничен работник. Ежегодно ще могат да се проследят промените в потребностите на пазара на труда, като се създаде предпоставка за идентифициране на устойчиви тенденции, предизвикателства, възможности и заплахи пред бизнеса и работната сила.

Въвличането на трайнобезработни и обезкуражени лица като участници в подобен тип събития, може да повлияе благоприятно на личната им мотивация за започване на работа или придобиване на допълнителна квалификация.

Стойността на предложението се изразява в устойчивостта на форума за кариерно развитие в трансграничния регион, чието ежегодно организиране би гарантирало за постигане на поставените резултати. Очаква се предприетите промени да доведат до:

#### **Икономическо въздействие:**

- Намаляване на броя на безработните лица;
- Увеличаване на икономическата активност;
- Повишаване на производителността на труда, чрез наемането на вискоквалифицирани кадри;
- Увеличаване на стойността на brutния вътрешен продукт.

#### **Социално въздействие:**

- Мотивация за усъвършенстване на знания и придобиване на опит;
- Улеснен достъп до квалифицирани трудови ресурси;
- Спестяване на времеви ресурс за подбор на кадри/търсене на работа;
- Популяризиране на бранд и утвърждаване на имидж на работодателите;
- Създаване на възможности за достъпно проучване на пазара на труда и ориентацията относно уменията на работната сила;
- Предоставяне на възможност за комуникация „лице в лице“ между работодатели и работна сила;
- Проучване на конкуренцията между работодатели и между търсещите работа.

#### **❖ Мярка 5: Облекчени условия по отношение на транспортни и пътни такси при движение на трансгранични работници между България и Румъния**

Трансграничната мобилност предполага възможност за свободно движение на гражданите, включително и преминавайки на територията от една държава в друга. Таксите, дължими при преминаването на българо-румънската граница се отразява чувствително на транспортните разходи за пътуване от и до работа.

Трансграничен работник, който живее в гр. Бяла (област Русе) работи в Румъния, и пътува с личния си автомобил, има възможност да премине по моста Русе-Гюргево или да използва фериботната връзка Свищов-Зимнич. В двата случая ще заплати такса за преминаване към България и към Румъния. В допълнение, за да се придвижва безпроблемно на територията и на двете държави, автомобилът трябва да разполага както с българска, така и с румънска винетка.

С цел да се стимулира трансграничната мобилност в рамките на пограничните региони, следва гражданите, които работят на друдов договор в съседна държава, без да имат временен или постоянен адрес там, да получават преференциални условия при пътуване. В случай, че транспортните разходи се покриват от работодателя, то той следва да използва също преференциални условия, за да има мотивация да наема трансгранични работници.

#### Икономическо въздействие:

- увеличаване на пътническия поток на двата моста и фериботните връзки, свързващи България и Румъния, генериране на допълнителни приходи;
- оптимизиране на транспортните разходи за работника и работодателя;
- предпоставка за наемане на повече трансгранични работници.

#### Социално въздействие:

- подобряване на трансграничната интеграция;
- увеличаване на потока от трансгранични работници;
- засилване обмяната на опит;
- стимулиране на икономическата активност на населението.

## VII. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ПУБЛИЧНА ПОЛИТИКА КЪМ ПРАВИТЕЛСТВОТО НА РУМЪНИЯ

Регламент №1612/68/ЕИО на Съвета от 15 октомври 1968г. относно свободното движение на работниците в рамките на Общността, предвижда в преамбюла: „Мобилността на работна сила в Общността трябва да бъде едно от средствата, чрез които на работника се гарантира възможност за подобряване на неговите условия на живот и труд и за стимулиране на социалния му напредък”. Според Евростат, Румъния се намира на последно място сред държавите-членки на ЕС що се касае до стойността на правителствените фондове, разпределяни за подпомагане на публичните политики в сферата на работната сила, с дял от 0.224% от БВП.

Правителствено Решение №775/2005 *относно одобряването на Регламента относно процедурата за разработване, мониторинг и оценка на публичните политики на централно ниво*, се прилага за тези публични политики, чието изпълнение се осъществява чрез приемането на нормативни актове. Процедурите за разработване, представени в този нормативен акт, се прилагат от министерства и други специализирани органи на централната публична администрация<sup>39</sup>, които инициират проекти на нормативни актове.

От гледна точка на класификацията на обществените политики, предложени в резултат на това проучване, според Правителствено Решение №775/2005, изхождайки от важните области на социо-икономическия живот, същата попада в рамките на социалната публична политика относно ангажирането на работната сила. Като подход, предложената политика съответства на типа публична политика, ориентирана към проблеми, разпределителна<sup>40</sup>.

### Наименование на политиките:

ПУБЛИЧНА ПОЛИТИКА ОТНОСНО НАСЪРЧАВАНЕТО НА ТРАНСГРАНИЧНАТА МОБИЛНОСТ НА РАБОТНАТА СИЛА МЕЖДУ БЪЛГАРИЯ И РУМЪНИЯ

### ФОРМУЛИРАНЕ НА ПРОБЛЕМА

Като се анализира в цялост трансграничният регион на Румъния и България, могат да се идентифицират някои общи характеристики, които визират, на първо място, високия коефициент на безработицата, големия процент от активното население, ангажирано в сферата на селското стопанство (като изключение представлява област Русе, където се откроява секторът „Производство”), липсата

<sup>39</sup>Звена, специализирани в сферата на публичните политики, наричани по-нататък „звена за публични политики”, се учредяват на ниво министерства и други специализирани органи на централната публична администрация.

<sup>40</sup>Разпределителните политики предполагат разпределяне на ресурси и услуги към различни сегменти от населението - лица, групи, общности. Някои политики от разпределителен тип предоставят ползи само за ограничен брой бенефициенти. Други политики се адресират до голям брой лица, какъвто е случаят с програмиза селскостопански субсидии, безплатни образователни програми и др.. Политики от разпределителен тип обикновено, по правило, предполагат използването на публични средства в полза на групи, общности и икономически дейности. Потенциалните бенефициенти не се конкурират по пряк начин, тъй като възложените ползи не съставляват преки разходи за определена група.



на икономическо и социално развитие и по-специално на дейности, свързани с промишлените отрасли, липсата на центрове и на дейности в сферата на научноизследователската и развойна дейност, ниските доходи и, не на последно място, трудния достъп до образование, по-специално що се отнася до институциите за висше образование.

Като се вземат под внимание всички изброени по-горе социално-икономически аспекти, е важно да се реагира включително на потребностите на пазара на трансграничния труд, което ще позволи нови икономически възможности и подобряване на икономическите перспективи. Това визиране изхожда на предположението, че всички граждани могат да бъдат включени под чадъра на пазара на труда, всеки според възможностите и квалификацията.

Този приоритет, хоризонтален, е важен за публичните власти, гражданите и служителите/бъдещите служители/граждани, тъй като ефективният пазар на труда се явява центърът на една здрава икономика.

Още повече, това визиране предполага, че всяка държава-членка на ЕС, може да разполага с човешки ресурси, съществуващи в други държави-членки, като се има предвид, че специализациите и професионалните квалификации са прехвърлими, а условията на труд следват принципите и стандартите на заетост, одобрени от органите на ЕС. Работодателите, обаче, трябва да приведат доказателство за по-голяма гъвкавост що се касае до формите и нивата на възнагражденията, една гъвкава работна програма (напр. окуражаване и насърчаване на различни форми на труд, като: трудови договори на непълно работно време, труд (частично или изцяло) от разстояние, договори за краткосрочен срок или за проекти), подготовка/обучение на нови служители и т.н., по-специално що се касае до трансграничните работници.

Ето защо, предизвикателството се състои в това да се промени възприятието на заинтересованите страни относно размерите на пазара и намаляване бариерите между системата на образованието и работодателите, служителите и компаниите, и най-важното между тези две гранични зони.

Един интегриран пазар на труда, който се основава на интелигентни мрежи, на непрекъснато обучение и усъвършенстване, с по-голямо наличие на икономически дейности, правна и стратегическа информация, представлява крайгълният камък за ефективната заетост и качеството на работната сила.

## **ОБХВАТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО**

(Развитие на един интегриран пазар на труда на трансгранично ниво) чрез:

Интегрирането на трансграничните зони от гледна точка на заетостта и мобилността на работната сила, чрез осигуряването на по-добър достъп до и подобряването на качеството на информационните услуги, чрез организирането на съвместни инициативи в сферата на заетостта на работната сила и на обученията, и чрез развитието на консултантските услуги.

## ОБЩИ ЦЕЛИ / СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ

Общата цел представлява свързването на лицата, които се намират в търсене на работно място, с местните общности, частния сектор и властите от трансграничния българо-румънски регион в съвместно развитие, с оглед насърчаването на интеграцията на трансграничния пазар на труда.

Специфичната цел е окуражаването на интеграцията на трансграничните зони по отношение на заетостта и мобилността на работната сила, чрез реализирането на съвместни инициативи в областта на заетостта, въз основа на две водещи насоки:

- *Насърчаване устойчивостта и качеството на труда и подпомагане мобилността на работната сила чрез интегриране на трансграничните пазари на работната сила;*
- *Подпомагане на съвместните местни инициативи в сферата на заетостта на работната сила, информационните и консултантските услуги, както и съвместните програми за обучение.*

## БЕНЕФИЦИЕНТИ

Преки бенефициенти:

Визираната Целева група е формирана от лица, които търсят работно място на пазара на труда, по-специално млади хора, румънски и български граждани от трансграничното пространство, но също така и на румънски и български работодатели (частни фирми, неправителствени организации и т.н.), които търсят лица, търсещи работно място, с оглед увеличаване на производителността на труда и намаляване на миграцията на активното население.

Непреки бенефициенти: национални публични власти и такива на местно ниво

## ВАРИАНТИ ЗА РЕШЕНИЕ

**Вариант 1:**

Увеличаването на размерите на трансграничното сътрудничество в неговата цялост, между социалните организации, местните участници и публичните власти от двете държави, в обхвата на идентифицирането на иновативни решения и предоставянето на по-ефективни, адаптивни и персонализирани публични услуги в трансграничния регион, за да се постигне определената цел за интегриране на цялата трансгранична зона по въпросите на заетостта и мобилността на работната сила, чрез осигуряване на мерки, както краткосрочни и средносрочни, така и дългосрочни, чрез организиране на съвместни инициативи в областта на заетостта на работната сила.

*Мерките в дългосрочен план са тези, които осигуряват трайно развитие на трансграничния регион като цяло, и, ето защо трябва да се разглеждат в качеството на приоритети, към стратегиите, прилагани за постигането на предложените цели.*

Така, главните зони за развитие на трансграничния регион са представени от:

- Развитието на трансгранични дейности на МСП (насърчаване на трансграничното предприемачество);
- Идентифицирането на главните икономически отрасли, които могат да активират мобилността на работната сила и разработването на общи стратегии и планове, в следствие;
- Установяването на партньорства с образователни институции и такива за професионално обучение от двете държави;
- Създаването и развитието на трансгранични бизнес инкубатори.

Главните мерки, в краткосрочен и средносрочен план, визират, по директен и ограничен начин, проблематиката с мобилността на трансграничните работници, както от логистична гледна точка, така и по отношение на достъпа до информация, а именно:

- Развитието на трансграничния транспорт с цел улесняване на мобилността на трансграничните работници;
- Подобряването на достъпа до информация за целевата група;
- Осъществяването на обща база данни с оглед на предоставянето на услуги по посредничество/настаняване (корелация/съвпадение между търсенето и предлагането).

#### Оценяване на въздействието на предложението

Икономическо въздействие	Социално въздействие	Екологично въздействие
засилване на икономическата активност;	насърчаване на икономическата активност на населението	Повишаване нивото на замърсяване в региона (с увеличаването на икономическата активност)
оптимизиране на транспортните разходи за трансграничните работници;	увеличаване на потока от трансгранични работници;	
намаляване на бедността и насърчаване на социалното приобщаване.		

#### Финансиране на предложените мерки

Финансирането ще се реализира от държавния бюджет и от европейските фондове чрез достъп до проекти, финансирани от европейски невъзстановими фондове

#### Вариант 2

Подкрепа, оказана на кандидатите за работа, за да намират информация за възможностите за заетост и трансгранично обучение и за да получават съвети за работа зад граница, от една страна, както и подкрепа, оказана на работодателите в намирането на подходящи работници, и възползване от насоките относно заетостта и усъвършенстването на същите, от друга страна. Проектът визира елиминирането на пречките пред трансграничния транспорт чрез прилагане на набор от взаимосвързани и допълващи се дейности:

♦Подобряване на процесите на търсене на трансгранични работни места и на процеса на търсене на служители, чрез превод на информацията относно наличните свободни работни места, предоставянето на насоки за трансграничните кандидати за работни места и работодателите;

♦Обединяване на кандидатите за работни места, работодателите и доставчиците на професионално обучение в рамките на трансгранични панаири на работните места, насърчавайки по този начин заетостта и усъвършенстването на работната сила и развитието на един активен трансграничен пазар на работната сила

♦Насърчаване на услугите за подпомагане на заетостта на работната сила на разположение за пътуващите и трансграничните работодатели (информационни дни и работни семинари за кандидатите за работни места и безработните, информационен бюлетин за гражданите, курсове за чужди езици, подпомагане за наставничеството за служители), увеличение на броя на лицата, които се възползват от дейностите по проекта, премахване на психичните бариери и насърчаване на устойчива трансгранична заетост.

#### Оценяване на въздействието на предложението

Икономическо въздействие	Социално въздействие	Екологично въздействие
намаляване на информационните разходи за лица, заинтересувани от намирането на трансгранично работно място;	установяване на първична връзка между бъдещите служители и работодателите на същите;	<i>Не е приложимо към случая</i>
намаляване, частично или изцяло, на разходите за наемане на работодателите;	премахване на пречките пред трансграничния транспорт, както за трансграничните работници (преки бенефициенти), така и за други категории лица, които ще се възползват от тези предимства.	
намаляване на бедността чрез търсене на трансгранично работно място.		

#### Финансиране на предложените мерки

Финансирането ще се реализира от държавния бюджет и от европейските фондове чрез достъп до проекти, финансирани от европейски невъзстановими фондове

#### **ПРОЦЕСЪТ НА УЧАСТВАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ (ФАКТОРИ ЗА КООПТИРАНЕ)**

С оглед на формулирането на стратегия що се касае до трансграничната мобилност на работната сила, всеобхватна и кохерентна, която да бъде изпълнима в дългосрочен план, е необходимо кооптиране на много повече участници, които имат право на глас в това отношение:

- фактори за вземане на решения, като публични власти и институции;
- фактори за компетентност (университети, научно-изследователски организации/ институции, мозъчни тръстове / *think-thank*/ и т.н.);

- групи по интереси;
- Фактори за трансфер на информация и комуникация (средства за масово осведомяване, ресурсни центрове).

#### **Министерство на Труда, Семейството и Социалната Закрила**

- особено важна роля при изготвянето на предложения за законодателни разпоредби и формулирането на общи и специфични политики в тази област;
- роля за анализ, прогноза, стратегическо планиране, мониторинг и оценка на интервенциите;

#### **Национална агенция по заетостта на работната сила (ANOFM)**

- централен орган за прилагане на политики и програми, свързани с пазара на труда;
- намеса чрез *Програмата за заетост, Националния план за професионално обучение* и чрез участието в различни проекти за финансиране, които са формирани и включват на пазара на работната сила лица, които са в различни ситуации на безработицата, неактивни и т.н.
- предоставяне на административни данни относно регистрираната безработица, обявените от работодателите свободни работни места и прилагането на мерки за стимулиране на заетостта

**Окръжна агенция по заетостта на работната сила (AJOFM)**- децентрализирана публична институция, представляваща най-важният орган на териториално ниво за изпълнение на политиките и програмите, свързани с пазара на труда (приложение на стратегии в областта на заетостта и професионалното обучение); важна роля и що се касае до институционализирането на социалния диалог в областта на заетостта и професионалното обучение

**Инспекция по труда** - отговорна за наблюдението на условията, създадени от работодателите на работното място

**Националната агенция за социални помощи (ANPS)** - чрез териториалните агенции, изплаща правата на социално подпомагане

**Национална каса за пенсии и други социалноосигурителни права** - чрез териториалните агенции, изплаща пенсионни права и други социалноосигурителни права

**Деконцентрирани служби/окръжни и местни администрации** - могат да предоставят обратна връзка */feed-back/* относно ефективността и недостатъците на законодателните регламенти и на програмите за стимулиране на развитието на микропредприятията/ създаването на работни места чрез привличане на инвеститори

**Министерство на регионалното развитие и туризма (MDRT)** - чрез интервенция в национални и местни програми за развитие на инфраструктурата, допринася за привличането на инвестиции и директното създаване на работни места в пътни строежи и съоръжения и други инвестиционни работи.

**Министерство на образованието, науката, младежта и спорта (MECTS)** - чрез програми за финансиране от Секторна оперативна програма „Развитие на

човешките ресурси”, в сътрудничество с MMFPS или други институционални участници, се намесва чрез: програми за обучение, създаване на механизми за признаване на придобитите компетенции, чрез формално и неформално обучение, стимулиране на ученето през целия живот.

**Участници от системата на третичното образование (държавни и частни университети)-**

- чрез разработване и прилагане на програми за обучение, адекватни на изискванията на текущия пазар на труда и на тенденции в трансформацията на трудовия модел през следващите години;
- чрез способността за подкрепа чрез стипендии и други програми за подпомагане (в сътрудничество с други институции - държавни или частни) обучението на заинтересованите от предоставянето на трансграничен труд, по-специално на младите хора

**Участници от системата за непрекъснато обучение (държавни и частни участници) -** чрез качеството на програмите за обучение, адекватността на тези програми с изискванията на текущия пазар на труда и с тенденциите за трансформиране на трудовия модел през следващите години, чрез способността за привличане и подкрепа, чрез предоставяне на стипендии, субсидии и други програми за подкрепа (в сътрудничество с други институции - държавни, местни, частни) на потенциалните трансгранични работници/лица без квалификация, произхождащи от среди в неравностойно положение.

**Министерство на икономиката, търговията и бизнес средата -** намеса чрез стимулиране на създаването и развитието на микропредприятия, подпомагане на развитието на бизнес инкубатори

**Министерство на земеделието и развитието на селските райони -** намеса чрез *Националната програма развитие на селските райони (PNDR)*, която предвижда и поддържа мерки за установяването на млади фермери, подкрепа за създаването и развитието на микро-предприятия и окуражаването на туристическите дейности

**Социални участници - работодатели, синдикати, организации на гражданското общество**

- *Работодателите и синдикатите* - имат важен принос в регулирането на пазара на труда, чрез колективни трудови договори, които установяват равнището на заплатите и чрез подпомагане създаването на условия за интеграция на лицата без опит или трудни за интегриране (приемането и поддържането на програми за стажуване, стаж, програми за гъвкав труд, програми за адаптиране на работното място за лица с увреждания и т.н.)
- *НПО, мозъчен тръст* - намеса при формулирането на законодателни регламентиращи предложения и за формулиране на общи и конкретни политики. Чрез проучванията и анализите, реализирани чрез програмите за финансиране в процес на изпълнение или на подготовка, могат да се

подчертаят проблемите и недостатъците, появили се при изпълнението на програмите на национално или местно равнище, може да допринасят чрез формулиране на стратегически препоръки/предложения или публични политики, които могат да се предложат на факторите за вземане на решения, с оглед анализиране и използване, и могат да предоставят качествени и количествени данни много по-задълбочени, отколкото тези предоставени от статистически институти относно ситуацията на трудовия пазар на различните социални категории

**Фактори за трансфер на информация и комуникация (масмедии - преса и телевизия, ресурсни центрове)** - посредством тяхното качество на фактори на влияние на общественото мнение и тяхната способност да разпространяват информация в голям мащаб.

### **ПРЕПОРЪЧИТЕЛЕН ВАРИАНТ ЗА РЕШЕНИЕ- ВАРИАНТ № 1**

Предложението визира нарастването на размерите на трансграничното сътрудничество в неговата цялост, между социалните организации, местните участници и публичните власти от двете държави, в обхвата на идентифицирането на иновативни решения и на предоставянето на по-ефективни, адаптивни и персонализирани публични услуги в трансграничния регион за постигането на обхвата, определен за интеграцията на цялата трансгранична зона по въпросите на заетостта и мобилността на работната сила, чрез осигуряване на мерки, както в краткосрочен и средносрочен, така и в дългосрочен план, чрез организирането на съвместни инициативи в сферата на заетостта на работната сила.

Дългосрочните мерки са тези, които осигуряват трайното развитие на трансграничния регион в цялост, и по тази причина трябва да се разглеждат в качеството на приоритети към всички стратегии, прилагани за постигането на предложените цели.

Така, главните сфери за развитие на трансграничния регион са представени от:

#### **1. Развитието на трансгранични дейности на МСП чрез:**

- Насърчаване на трансграничното предприемачество чрез предоставяне на правителствени фондове на местните инициативи от частната среда и/или предоставянето на данъчни улеснения за работодателите на трансграничните работници от двете страни на границата - освобождаване от плащане на данъци към местния бюджет или таксите на ANAF в случай на работодатели, които представят доказателства за заетост през последната година на даден трансграничен работник;
- Улесняване мрежата от работодатели в трансграничния регион, насърчвайки по този начин бизнес дейността в трансграничния регион, провеждайки стратегически изследвания относно бизнес средата на трансграничния регион;
- Изграждане на индустриални, ИТ или изследователски паркове, имащи като източник на финансиране, както европейски фондове, инвестиционни

фондове на местната публична власт, така и привличане на инвестиции от частния сектор чрез предоставени данъчни облекчения;

**2. Идентифицирането на главните икономически отрасли, които могат да активират мобилността на работната сила и развитието на общи стратегии и планове**

Главният актив на трансграничния регион е представен от географското разположение на същия по поречието на река Дунав. По този начин, идентифицирането на главните икономически отрасли на развитие изглежда лесно чрез възстановяване на огромния потенциал, оставащ все още до момента не експлоатиран.

Както видяхме в предложениния анализ, целият трансграничен регион ангажира мнозинството от активното население в селско стопанство, промишлеността или услугите, които са слабо развити, факт който генерира по-голямата част от социално-икономическите дисбаланси на региона.

Поради това се налага възстановяването на потенциала, даден от река Дунав, както от гледна точка на речния транспорт (модернизация или разширяване на съществуващите корабостроителници и/или построяване на нови съоръжения), така и от гледна точка на туризма с възстановяването на туристическия потенциал в цялост по речното трасе, започвайки от Дунавското дефиле „Дунавските казани“ до устието на делтата на река Дунав.

Като се има предвид фактът, че активното население вече е масово ангажирано в селското стопанство и тука трябва да се съобрази при отчитането на мерките, с които се визира улесняването на нови инвестиции в сферата, благоприятстващи огромния риболовен потенциал на региона, чрез изграждане например на рибни стопанства по протежение на речното трасе.

**3. Установяването на партньорства с образователни институции и такива за професионално обучение от двете държави, включително обучение и подготовка на новите поколения от двете страни на границата.**

По този начин, чрез установяването на партньорства между институциите за висшето образование или дори в средите на професионалното обучение, трябва да се реализират съвместни програми за преподаване, които да бъдат взаимно свързани с развитието на трансграничния регион от гледна точка на новите изисквания в промишлен и икономически план. Изграждането на промишлени, за информационни технологии или за изследователска дейност паркове ще трябва да се осъществява едновременно с подготовката на нови специалисти чрез осъществяването на съвместни учебни програми, предназначени точно за развитие на тези нови изисквания на пазарите на работната сила.

Конкретните предложения, които визират образователните институции, трябва да бъдат фокусирани към консолидирането на едно ядро за научно-изследователска и развойна дейност, което да представлява общ „разсадник“ за трансграничния регион що се касае до от една страна, човешкия капитал (така както показахме бъдещи специалисти, които да могат да бъдат набирани директно от чиновете във



факултетите, чрез директни договори с местни икономически участници), но от друга страна, създаването на смесени бизнес инкубатори, (висше образование - местни власти, бизнес среда), които да помогнат за развитието на целия граничен регион.

Друг много важен аспект, произтекъл от характерната особеност на трансграничния регион, е отсъствието на институции за висше образование в някои окръзи/области. В този смисъл трябва да се облагодетелстваме от предимството, там, където същите съществуват, за да се улесни записването на румънски или български студенти в университетската среда през граница, като се вземат предвид следните мерки:

- Информирание чрез местни средства за комуникация за образователните програми на институциите за висше образование от съседната страна;
- Разпределяне на допълнителни места в случай на прием, предназначени за чуждестранни български студенти, съответно румънски;
- Предоставяне на облекчения, свързани с местата за настаняване в общежития (субсидирани наеми), както и специални стипендии;
- Включване на двуезични учебни програми в курсове с двуезично обучение, окуражавайки по този начин трансграничната мобилност на преподавателските кадри.

Главните кратко и средносрочни мерки визират, пряко и ограничено, проблематиката на трансграничната мобилност на работната сила, както от логистична гледна точка, така и от гледна точка на достъпа до информация, а именно:

(1) Развитието на системата на трансграничния транспорт представлява условие *sine qua non*, за появата и развитието на интегрирани трансгранични зони от гледна точка на транспорта и/или дружеско по отношение на мобилността. Така, развитието на транспортната система трябва да бъде изградено в смисъл на ясни, добре дефинирани, осъществими мерки, с конкретно назначени отговорници, които да се намесват както в краткосрочните цели, свързани с действия, които могат да бъдат приложени бързо, които визират проектирането на транспортни пътища на базата на съществуващи ресурси, така и такива в дългосрочен план, които се отнасят до развитието на транспортната инфраструктура.

Начертаването на транспортни пътища на базата на съществуващите, предполага няколко мерки за прилагане, които касаят местните публични власти, било то на ниво местен обществен транспорт, било то чрез улесняване прекосяването на границата със самостоятелно транспортно средство. По този начин можем да отличим следните категории мерки:

- Подобряване на местния обществен транспорт в трансграничната зона чрез създаване на транспортни маршрути, посветени изключително на трансграничния трафик между побратимените градове, които да служат за лесен достъп до индустриалните зони или които да правят връзката по-нататък с друг местен транспорт, обслужвайки принципа за управление на времето;

- Предоставяне на улеснения от гледна точка и на пътните разходи за гражданите на двете страни, които дават доказателство за наемането на работа на трансгранични работници;
- Хармонизиране на транспортните разписания между трансграничните градове с афиширане на двуезична информация относно часовете за потегляне и пристигане, следваният маршрут, разходите за пътуване, мястото на тръгване-пристигане и т.н.
- Предоставяне на улеснения от гледна точка и на таксите за прекосяване на границата, таксите за мост, винетка и т.н. в случай на използване на самостоятелно транспортно средство от гражданите на двете страни, които предоставят доказателство за своята заетост като трансгранични работници.

Що се отнася до развитието на транспортната инфраструктура, същото визира от една страна, действия като:

- модернизация и рехабилитация на съществуващи средства (пътни/железопътни);
- разширение на съществуващата инфраструктура, чрез осъществяване на нови проекти, които да улеснят транзита на трансграничния регион до европейските транспортни коридори, като се има предвид спецификата на района, свързана с наличието на река Дунав. (пътни/железопътни мостове, пунктове за качване на ферибот и др.).
- Окуражаване на екологични транспортни средства, чрез изграждане на велосипедни алеи, навеси/паркинги за същите.

## **(2) подобряване на достъпа до информация за целевата група**

- предлагане на пълна и официална информация относно статута на трансграничните работници по отношение на социалното осигуряване, трудовото законодателство и данъчните аспекти от пограничните региони на България и Румъния, чрез периодични обучителни сесии и курсове относно съответните законови регламенти с оглед намаляване на несигурността на административните звена и служителите (що се отнася до тълкуването и прилагането на конкретните регламенти)

## **(3) установяване на партньорства между институциите за преподаване и такива за професионално обучение от двете страни**

- предлагането на специални безплатни курсове по български/румънски език за трансгранични служители и лицата, които се намират в търсене на работно място в отговарящите на условията зони;
- разработване на специални съвместни програми за професионално обучение/квалификация в икономическите сектори, в които липсват специфични компетентности.

## **Ползи/рискове**

Всеки от тези представени два варианта за решение, е бил оценен чрез призма от шест отличителни критерии, като препоръчителният вариант е бил избран след корелацията на получените резултати, както следва:

Критерий за оценяване	Качествена оценка	
	Вариант	Вариант 2
Разходи (финансови, човешки, информационни и за време) - идеалният вариант е този, който е обозначен като отличителен и който съответства на стойност 1	2	1
Ефективност- идеалният вариант е този, който е обозначен като отличителен и който съответства на стойност 2	2	1
Ефикасност- идеалният вариант е този, който е обозначен като отличителен и който съответства на стойност 2	2	1
Административна изпълнимост- идеалният вариант е този, който е обозначен като отличителен и който съответства на стойност 2	1	2
Устойчивост- идеалният вариант е този, който е обозначен като отличителен и който съответства на стойност 2	2	1
Рискове, генерирани от способността за внедряване на инициатора- идеалният вариант е този, който е обозначен като отличителен и който съответства на стойност 1	2	1

\* Легенда: Оценка на приоритети

1 = минимална; 2 = максимална

Имайки предвид полученият резултат от точки, избрахме Вариант 1, който съответства на критериите за устойчиво развитие и който ще генерира дългосрочни ефекти.

#### Подробно въздействие

**От гледна точка на бюджетните ресурси**, препоръчителното изпълнение на варианта предполага финансиране на дейностите, както в краткосрочен и средносрочен план, така и в дългосрочен план (след изпълнение), когато се очаква, че намесените публични власти и институции ще подкрепят, всяка от своя страна, предложени мерки, които отговарят на програмите за развитие на регионално равнище.

**В социален план**, така както е представено по-горе, предложението отговаря на политиките на централната и метната публична администрация за регионално развитие), което води в резултат до улесняване на стъпките на румънските и български граждани от трансграничния регион, намиращи се в търсене на трансгранично работно място.

#### **Визирани групи**

- Румънските и българските граждани, потенциални трансгранични работници, които в хода на изпълнението на публичната политика ще представляват

един барометър за оценяване на мерките, предложени да бъдат реализирани чрез обществена политика, що се отнася до процеса на информиране, образование и не на последно място, що се отнася до статута им на трансгранични работници.

- Работодателите - окуражаване на ангажираността в процеса на наемане на чуждестранни работници и облекчаване на бюрократичния процес, чрез предоставяне на разположение на информация, необходима за попълване на трудов договор с един български гражданин (след приключването на всеки от необходимите етапи), познаването на законовите разпоредби по тези въпроси.

### **Начини и срокове за мониторинг/оценка**

Изпълнението на предложената публична политика ще бъде наблюдавано/оценявано, както следва:

- *през първите 12 месеца* от началото на предложените дейности, на базата на конкретни процедури, съответстващи на системата за наблюдаване/оценяване на мерките за изпълнение, отнасящи се до публичната политика;
- *ex-post* - в обхвата на идентифициране на факторите за успех или за провал, устойчивостта на резултатите и въздействието на същите, за да се направят изводи, които могат да бъдат обобщени за други действия, както и да се формулират препоръки и предложения.

### VIII. ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

1. Данни на Агенция за хората с увреждания, България
2. Данни на Агенция по заетостта, България
3. Данни на Европейска агенция за фундаменталните права
4. Данни на Европейският портал за професионална мобилност
5. Данни на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”
6. Данни на Министерство на труда и социалната политика, България
7. Данни на Национален осигурителен институт, България
8. Данни на Национална агенция по приходите, България
9. Доклад от „Проучване на заетостта и трудовата мобилност по проект 16.4.2. 098 „ВИЗА - Агенция за трансгранична трудова мобилност“, финансиран по Програмата за трансгранично сътрудничество ИНТЕРРЕГ V-A Румъния-България 2014-2020
10. Информационна система АПИС
11. Мобилността на работната сила като фактор за формиране на европейския трудов пазар и влиянието ѝ върху управлението и развитието на човешките ресурси, Е. Вачкова, Н. Живкова, Международно виртуално списание: Машини, технологии, материали, Брой 1, 2009
12. Наръчник по трудова мобилност, юни 2015
13. Областна стратегия за развитие 2014-2020, Видин, март 2013
14. Областна стратегия за развитие на област Велико Търново за периода 2014-2020, Велдер консулт ООД, май 2013
15. Областна стратегия за развитие на област Враца за периода 2014-2020, 2013
16. Областна стратегия за развитие на област Добрич (2014-2020)
17. Областна стратегия за развитие на област Монтана (2014-2020), юни 2013
18. Областна стратегия за развитие на област Плевен за периода 2014-2020, Велдер консулт ООД, май 2013
19. Областна стратегия за развитие на област Русе 2014-2020, Русе, 2013, Русенски университет Ангел Кънчев
20. Областна стратегия за развитие на област Силистра за периода 2014-2020, 2013
21. Общински план за развитие на община Балчик за периода 2014-2020
22. Общински план за развитие на община Белене за периода 2014-2020, декември 2013
23. Общински план за развитие на община Бяла 2014-2020, септември 2013
24. Общински план за развитие на община Бяла Слатина 2014-2020, 25.02.2016
25. Общински план за развитие на община Велико Търново, Велдер Консулт ООД, март 2014
26. Общински план за развитие на община Ветово 2014-2020, юли 2014
27. Общински план за развитие на община Враца за периода 2014-2020, юни 2014
28. Общински план за развитие на община Горна Оряховица 2014-2020
29. Общински план за развитие на община град Добрич за 2014-2020, май 2014
30. Общински план за развитие на община Елена 2014-2020, май 2014
31. Общински план за развитие на община Каварна 2014-2020, декември 2013

32. Общински план за развитие на община Козлодуй 2014-2020, септември 2013
33. Общински план за развитие на община Крушари 2014-2020, 2013
34. Общински план за развитие на община Левски 2014-2020, юли 2014
35. Общински план за развитие на община Лом 2014-2020, Региоплан ЕООД, 28.07.2014
36. Общински план за развитие на община Лясковец 2014-2020, юни 2014
37. Общински план за развитие на община Мездра 2014-2020, септември 2013
38. Общински план за развитие на община Никопол 2014-2020, Дабъл Д ЕООД, октомври 2013
39. Общински план за развитие на община Оряхово за периода 2014-2020, ноември 2013
40. Общински план за развитие на община Русе 2014-2020
41. Общински план за развитие на община Свищов 2014-2020, Юнайт Консултинг ЕООД, юни 2014
42. Общински план за развитие на община Силистра 2014-2020
43. Общински план за развитие на община Тервел 2014-2020
44. Общински план за развитие на община Тутракан за периода 2014-2020, МДИ Инженеринг ЕООД
45. Общински план за развитие на община Червен Бряг 2014-2020
46. Общински план за развитие на община Шабла за 2014-2020, септември 2013
47. Общински план за развитието на община Генерал Тошево 2014-2020, септември 2013
48. План за развитие на община Плевен за периода 2014-2020, Географика ООД София, 2014
49. Проучване на бизнеса и работната сила в трансграничния регион, Мира Консулт ЕООД, октомври 2017
50. Договор за създаване на Европейската икономическа общност, подписан на 25.03.1957 и влязъл в сила на 01.01.1958
51. Договор за създаване на Европейския съюз, подписан на 07.02.1992, в сила от 01.11.1993
52. Договор за функционирането на Европейския Съюз 2012/С 326/01
53. Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29.04.2004 за координация на системите за социална сигурност
54. Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 16.09.2009 за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност
55. Регламент (ЕИО) № 1408/71 на Съвета за прилагането на схеми за социална сигурност на наети лица, самостоятелно заети лица и членове на техните семейства, които се движат в рамките на общността /отм./
56. Регламент (ЕИО) № 574/72 на Съвета от 21 март 1972 г. за определяне на реда за прилагане на Регламент (ЕИО) № 1408/71 за прилагането на схеми за социално осигуряване на заети лица и техните семейства, които се движат в рамките на Общността /отм./

57. Регламент (ЕО) № 98/2009 на Комисията от 2 февруари 2009 година за вписване на някои названия в Регистъра на защитените наименования за произход и защитените географски указания
58. Директива 2014/54/ЕС на ЕП и на Съвета от 16.04.2014 г. относно мерки за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници,
59. Директива 2014/36/ЕС на ЕП и на Съвета от 26.02.2014 г. относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници
60. Директива 2014/66/ЕС на ЕП и на Съвета от 15.05.2014 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер
61. Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 година относно признаването на професионалните квалификации
62. Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 година за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕП) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО
63. Директива 2014/54/EU120
64. Харта на основните права на Европейския съюз
65. Конвенцията за правата на хората с увреждания
66. Конвенция № 98 относно правото на организиране и на колективно договаряне
67. Конституция на Република България
68. Спогодба между Република България и Румъния за избягване на двойното данъчно облагане и предотвратяване на отклонението от облагане с данъци на доходите
69. Кодекс на труда
70. Кодекс за социално осигуряване
71. Административнопроцесуален кодекс
72. Закон за здравословни и безопасни условия на труд
73. Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2018 година
74. Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност
75. Закон за насърчаване на заетостта
76. Закон за чужденците в Република България
77. Закон за инспектиране на труда
78. Закон за професионалното образование и обучение
79. Закон за интеграция на хората с увреждания
80. Закон за данъците върху доходите на физическите лица
81. Закон за корпоративното подоходно облагане
82. Закон за държавния служител

83. Постановление № 129 на Министерски съвет от 5.07.1991 за преминаване към договаряне на работната заплата
84. Правилник за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания
85. Правилник за устройството и дейността на Националния съвет за интеграция на хората с увреждания
86. Наредба №5 от 29.12.2002 за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда
87. Наредба № 5 от 20.02.1987 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда
88. Наредба за договаряне на работната заплата
89. Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски
90. Наредба за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица
91. Наредба за осигурителните каси
92. Наредба за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица
93. Наредба за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване
94. Наредба за пенсиите и осигурителния стаж
95. Наредбата за реда за избор на осигуряване, внасяне и разпределяне на задължителните осигурителни вноски, вноските за фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите” и за обмен на информация
96. Наредба за реда за представяне в Националния осигурителен институт на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването
97. Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране
98. Инструкция № 13 от 31.10.2000 за прилагане на Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране
99. Методика за извършване на социална оценка при определяне на индивидуалните потребности на хората с увреждания, съгласно чл. 12, ал. 1 от Закона за интеграция на хората с увреждания
100. Национална стратегия за хората с увреждания 2016-2020
101. План за действие за периода 2016-2018 за изпълнение на Национална стратегия за хората с увреждания 2016-2020
102. План за действие за периода 2018-2021 за изпълнение на Националната стратегия за дългосрочна грижа
103. Съдебно решение по делото Schumacker (C-279/93)
104. Advocacy și influențarea politicilor publice. Un ghid pentru organizațiile neguvernamentale - Nicole Rață, Programul de consolidare a societății civile din România- World Learning;
105. Bildung, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt. AEBR's working document published on the occasion of the annual conference in Karlovy Vary on the 27th/ 28th of November 2003, Association of European Border Regions (AEBR);



106. Evitarea dublei impuneri. Convențiile de evitare a dublei impuneri și prevenire a evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe câștigurile din capital, încheiate de România - Alina DUCA, Emilian DUCA, Universul Juridic, 2015;
107. "Ghid practic: Legislația aplicabilă lucrătorilor din Uniunea Europeană (UE), Spațiul Economic European (SEE) și Elveția" - Comisia Europeană;
108. Ghid privind elaborarea, implementarea și evaluarea politicilor publice la nivel central - Secretariatul General al Guvernului, Unitatea de Politici Publice, 2004;
109. Immigrants' labour market integration in Romania - Aurica-Iris ALEXE, SEA - Practical Application of Science, Volume III, Issue 1 (7)/2015;
110. Information services for cross-border workers in European border regions - Association of European Border Regions (AEBR), 2012;
111. Integration and Labour Markets in European Border Regions - Annetkatrin Niebuhr, Silvia Stiller, HWWA DISCUSSION PAPER 284, Hamburg Institute of International Economics, 2004;
112. Îndrumar de afaceri, Bulgaria 2017 - Misiunea diplomatică a României în Bulgaria
113. Labour Mobility in the EU. Addressing challenges and ensuring 'fair mobility' - Mikkel Barslund and Matthias Busse, CEPS Special Report no. 139/July 2016;
114. Manual de politici publice - Institutul pentru Politici Publice în colaborare cu Academia de Studii Economice București, 2009;
115. Migration, Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union. Part 1: Migration and the Labour Markets in the European Union (2000-2009) - Anna Platonova and Giuliana Urso, International Organisation for Migration and Network of Labour Migration and Integration Experts (LINET), 2010;
116. Migration, Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union. Part 2: Labour Market Integration Policies in the European Union (2000-2009) - Anna Platonova and Giuliana Urso, International Organisation for Migration and Network of Labour Migration and Integration Experts, 2010;
117. Repere economice și sociale regionale: Statistică teritorială - Institutul Național de Statistică, 2013;
118. Strategia de dezvoltare a județului Mehedinți pentru perioada 2014-2020 - Consiliul Județean Mehedinți, 2015;
119. Studiul statistic la nivelul pieței muncii la nivelul regiunii Oltenia - C.Radu, V. Nicolae, C. Ionașcu, ANRD, 2010;
120. Studiu privind analiza forței de muncă la nivelul regiunilor de dezvoltare ale României, aferent anului 2015 - Patronatul Investitorilor Autohtoni (PIAROM);
121. Studiul Orașe competitive. Remodelarea geografiei economice a României - Ministerul Fondurilor Europene, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice și Banca Mondială, 2013;
122. 2017 European Semester: Assessment of progress on structural reforms, prevention and correction of macroeconomic imbalances, and results of in-depth reviews under Regulation (EU) No 1176/2011, COM(2017) 90 final;

123. Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE), versiunea consolidată [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0001.02/DOC\\_2&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0001.02/DOC_2&format=PDF)
124. **Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii** <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011R0492&from=RO>
125. Council Recommendation on the 2017 National Reform Programme of Romania and delivering a Council opinion on the 2017 Convergence Programme of Romania - Brussels, 22.5.2017 COM(2017) 522 final;
126. Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20140101&from=RO>
127. Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009R0987&from=RO>
128. REGULAMENTUL CONSILIULUI (CEE) nr. 1408/71, din 14 iunie 1971, privind aplicarea regimurilor de securitate socială lucrătorilor salariați, lucrătorilor independenți și membrilor familiilor lor care se deplasează în interiorul Comunității <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/REGULAMENTE/R eg1408-71.pdf>
129. REGULAMENTUL (CE) NR. 593/2008 AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593&from=EN>
130. Regulamentul (CE) nr. 44/2001 al Consiliului din 22 decembrie 2000 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:02001R0044-20130709&from=RO>
131. Legea nr. 5 din 10 ianuarie 1995 privind ratificarea Convenției dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Bulgaria pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe capital, semnată la București la 1 iunie 1994 [http://static.anaf.ro/static/10/Anaf/AsistentaContribuabili\\_r/Conventii/Bulgaria.htm](http://static.anaf.ro/static/10/Anaf/AsistentaContribuabili_r/Conventii/Bulgaria.htm)
132. Legea nr. 53 din 5 februarie 2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare [http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/LEGI/LEGE\\_53-2003R.pdf](http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/LEGI/LEGE_53-2003R.pdf)
133. Ordonanța de urgență nr. 102 din 14 iulie 2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și a cetățenilor Confederației Elvețiene <https://www.politiadefrontiera.ro/files/docu/1460966067379-oug102.pdf>

134. Legea nr. 318 din 2009 privind ratificarea Acordului dintre Guvernul Romaniei si Guvernul Republicii Bulgaria privind legislatia aplicabila relatiilor de munca, securitate sociala si securitate si sanatate in munca legate de construirea unui nou pod mixt (rutier si feroviar) de frontiera intre cele doua tari, peste fluviul Dunarea, la Calafat-Vidin, semnat la Bucuresti la 25 iulie 2008 si la Sofia la 26 august 2008 [http://www.dreptonline.ro/legislatie/lege\\_acord\\_romania\\_bulgaria\\_relatii\\_munca\\_sec\\_uritate\\_sociala\\_construire\\_pod\\_mix\\_calafat\\_vidin\\_318\\_2009.php](http://www.dreptonline.ro/legislatie/lege_acord_romania_bulgaria_relatii_munca_sec_uritate_sociala_construire_pod_mix_calafat_vidin_318_2009.php)
135. Hotărârea de Guvern nr. 500/2011 privind Registrul general de evidență a salariaților [http://www.dreptonline.ro/legislatie/hg\\_500\\_2011\\_registrul\\_general\\_evidenta\\_salar\\_iatilor.php](http://www.dreptonline.ro/legislatie/hg_500_2011_registrul_general_evidenta_salar_iatilor.php)
136. Ordinul nr. 3698/2015 din 17 decembrie 2015 pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal [https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/OPANAF\\_3698\\_2015.pdf](https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/OPANAF_3698_2015.pdf)
137. Legea nr. 29 din 17 martie 2016 privind ratificarea Convenției dintre România și Republica Bulgaria pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit, semnată la Craiova la 24 aprilie 2015 [http://static.anaf.ro/static/10/Anaf/AsistentaContribuabili\\_r/Conventii/Bulgaria\\_2016.htm](http://static.anaf.ro/static/10/Anaf/AsistentaContribuabili_r/Conventii/Bulgaria_2016.htm)
138. Ordinul nr. 371 din 20 ianuarie 2016 privind modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3.698/2015 pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal [https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/OPANAF\\_nr\\_371\\_2016.pdf](https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/OPANAF_nr_371_2016.pdf)
139. <https://codfiscal.net/media/articles-of-the-oecd-model-tax-convention.pdf>
140. <https://codfiscal.net/media/united-nations-model-double-taxation-convention-between-developed-and-developing-countries.pdf>
141. [http://static.anaf.ro/static/10/Anaf/AsistentaContribuabili\\_r/Conventii/Conventii.htm](http://static.anaf.ro/static/10/Anaf/AsistentaContribuabili_r/Conventii/Conventii.htm)
142. [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets\\_ro](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets_ro)
143. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/ro#Baz.C4.83\\_de\\_date](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/ro#Baz.C4.83_de_date)
144. [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/romania\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/romania_en)
145. [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-performance-and-forecasts/economic-performance-country/romania/economic-forecast-romania\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-performance-and-forecasts/economic-performance-country/romania/economic-forecast-romania_en)
146. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0809%2802%29>
147. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=ro>
148. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/ro](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/ro)

149. [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets\\_ro](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets_ro)
150. <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>
151. <http://www.eures.anofm.ro/index.php>
152. <https://reges.inspectiamuncii.ro/Cont/Autentificare?ReturnUrl=%2fPreluariRegistre>
153. <http://www2.card-profesional.ro/public/#/>
154. <http://eures.anofm.ro/>
155. <http://www.cnas.ro/page/drepturile-si-obligatiile-asiguratilor.html>
156. <http://www.anofm.ro/statistica>
157. <http://www.anofm.ro/informare-si-consiliere-in-cariera>
158. <http://www.anofm.ro/facilitati-acordate-angajatorilor>
159. <http://www.anofm.ro/locuri-de-munca-vacante-zilnice>
160. <http://www.mmanpis.ro/beneficii-de-asistenta-sociala/>
161. <http://www.mmanpis.ro/lucratori-migranti/formulare/>
162. <https://www.cnpp.ro/statistici>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



СНЦ“ЕЦПБ“

---

ПРОЕКТ “BG RO MOBILITY”, № 16.4.2.113, E-MS КОД: RO BG 155

---

Проект „BG-RO MOBILITY“, № 16.4.2.089, e-MS код: ROBG 155 е съфинансиран от Европейския Съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на програмата Interreg V-A Румъния-България.

СНЦ „Европейски център в подкрепа на бизнеса“

Януари 2018



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)

ПРОЕКТ “BG RO MOBILITY”

---

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