



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



GUVERNUL ROMÂNIEI



AECBS

PROIECT "BG RO MOBILITY", № 16.4.2.113, E-MS CODE: RO BG 155

ANALIZA SITUAȚIEI PIEȚEI DE MUNCĂ ÎN REGIUNEA TRANSFRONTALIERĂ BULGARIA- ROMÂNIA

Acest raport de analiza situației pieței muncii a fost elaborat în cadrul proiectului „BG RO MOBILITY”, № 16.4.2.113, CODUL eMS : ROBG - 155, implementat în cadrul programului „Interreg V-A Romania - Bulgaria” și co-finanțat de Uniunea Europeană, prin intermediul Fondului european de dezvoltare regională.

Autoritatea contractantă: SNC Centrul European de sprijinire a afacerilor, ca principal beneficiar al proiectului.



www.interregrobg.eu

CUPRINS:

I. INTRODUCERE	4
2. Obiectivul și domeniul de aplicare al activității	4
3. Abrevieri utilizate	5
II. METODOLOGIA	5
III. ANALIZA SWOT A REGIUNII TRANSFRONTALIERE	7
1. ANALIZA SWOT A CELOR OPT REGIUNI DIN BULGARIA ȘI A CELOR ȘAPTE JUDEȚE DIN ROMÂNIA ÎN ZONA TRANSFRONTALIERĂ.....	7
Districtul Dobrich	10
Districtul Silistra	13
Districtul Ruse.....	18
Districtul Veliko Tarnovo	22
Districtul Pleven	27
Districtul Vratsa.....	31
Districtul Montana	36
Districtul Vidin:	39
Județul Constanța	43
Județul Călărași.....	48
Județul Giurgiu.....	52
Județul Teleorman	56
Județul Olt.....	60
Județul Dolj	64
Județul Mehedinți	68
2. PRINCIPALELE OBSTACOLE CARE LIMITEAZĂ MOBILITATEA TRANSFRONTALIERĂ PE PIAȚA MUNCII ÎN REGIUNILE DE GRANIȚĂ DINTRE ROMÂNIA ȘI BULGARIA.....	73
3. PROPUNERI ȘI RECOMANDĂRI	75
IV. ANALIZA LEGISLAȚIEI APLICABILE ÎN DOMENIUL PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ	76
1. CADRUL LEGISLATIV EUROPEAN ȘI NAȚIONAL ÎN DOMENIUL LIBEREI CIRCULAȚII A A FORȚEI DE MUNCĂ	76

2. ANALIZA LEGISLEȚIEI BUGARE ÎN DOMENIUL MUNCII CU PRIVIRE LA MOBILITATEA TRANSFRONTALIERĂ	94
3. ANALIZA LEGISLAȚIEI ROMÂNE ÎN DOMENIUL MUNCII PRIVIND MOBILITATEA TRANSFRONTALIERĂ	135
4. ANALIZA CONDIȚIILOR-CADRU ALE COOPERĂRII TRANSFRONTALIERE ÎN SFERA PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ DE AMBELE PĂRȚI ALE FRONTIEREI	150
V. ANALIZA COMPARATIVĂ ÎNTRE LEGISLAȚIA BULGARĂ ȘI CEA ROMÂNĂ ÎN DOMENIUL PIEȚEI MUNCII.....	156
VI. PROPUNERE PENTRU POLITICII PUBLICE CĂTRE GUVERNUL BULGARIEI	166
VII. PROPUNERE CU PRIVIRE LA POLITICII PUBLICE CĂTRE GUVERNUL ROMÂNIEI	176
VIII. SURSE DE INFORMAȚII.....	188

I. INTRODUCERE

1. Obiectivele proiectului

Această analiză a fost efectuată în cadrul „BG RO MOBILITY“, № 16.4.2.113, CODUL eMS : ROBG - 155, implementat în cadrul programului „Interreg V-A Romania - Bulgaria“, cu autoritatea contractantă SNC Centrul European de sprijinire a afacerilor, în calitate de beneficiar principal.

Proiectul își propune să promoveze dezvoltarea integrării transfrontaliere pe piața forței de muncă în regiunea transfrontalieră România-Bulgaria, **creând** condiții prealabile pentru cooperarea comună între business, forță de muncă, comunitățile locale și guvernământ, la nivel național, regional și local.

Prin implementarea acestui proiect, beneficiarul a stabilit intenția specifică de a promova mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă prin inițiative comune de ocupare a forței de muncă.

Rezultatele așteptate ale performanței sunt:

- facilitarea contactelor între afaceri și forța de muncă din regiunea transfrontalieră Bulgaria-România;
 - creșterea gradului de conștientizare a părților interesate cu privire la toate aspectele pieței muncii;
 - Importul de politici publice privind integrarea pe piața muncii transfrontalieră.
- Pentru a îndeplini sarcinile atribuite, sunt prevăzute mai multe activități, o parte din care este prezenta analiză a situației pieței forței de muncă.

2. Obiectivul și domeniul de aplicare al activității

Analiza situației pieței forței de muncă în regiunea transfrontalieră Bulgaria-România urmărește identificarea obstacolelor existente în calea mobilității transfrontaliere și să dea propuneri pentru promovarea acestora.

Elementele incluse în analiză sunt:

- Identificarea punctelor forte și punctele slabe, oportunitățile și amenințările legate de mobilitatea transfrontalieră pe piața forței de muncă, pe baza rezultatelor „Studiului afacerilor și a forței de muncă“;
- Studiu în domeniul legislației naționale a celor două țări Bulgaria și România privind legislația în domeniul muncii, și legislația socială și fiscală;
- Identificarea principalelor instituții și organizații implicate în mobilitatea transfrontalieră și asistarea părților interesate în implementarea acestora;
- Compararea regiunilor și județelor analizate din regiunea transfrontalieră Bulgaria-România cu privire la legislația legată de realizarea mobilității transfrontaliere;
- Elaborarea de propuneri de politici publice care să prezinte propuneri autorităților competente din ambele țări privind promovarea și îmbunătățirea integrării pe piața muncii transfrontalieră.

Această analiză va acoperi toate cele opt regiuni (Dobrich, Silistra, Ruse, Veliko Tarnovo, Pleven, Vratsa, Montana și Vidin) și șapte județe (Constanța, Călărași,

Giurgiu, Teleorman, Olt, Dolj si Mehedinti) din regiunea transfrontalieră România-Bulgaria. Atât legislația europeană, cât și legislația națională a celor două țări.

3. Abrevieri utilizate

PIB	Produsul intern brut
BDS	Valoarea adăugată brută
PTF	Punctul de trecere a frontierei
SEE	Spațiul Economic European
UE	Uniunea Europeană
RF	Rețeaua feroviară Rețeaua
LGPCSCIA	Legea de garantare pentru plata creanțelor salariale în caz de insolvență a angajatorului
TIC	Tehnologii informației și a comunicațiilor
IT	Tehnologia informației
CM	Codul Muncii
IMM	Întreprinderi mici și mijlocii
ACȘD	Activitatea de cercetare științifică și dezvoltare
ISD	Investiții străine directe
CM	Contract de muncă

II. METODOLOGIA

Scopul acestei metodologii este de a stabili un cadru pentru implementare a activităților în:

1. Analiza rezultatelor „Studiului business-ului și a forței de muncă” și identificarea punctelor forte și punctelor slabe, oportunitățile și amenințările în cele opt regiuni din Bulgaria (Dobrici, Silistra, Ruse, Veliko Tarnovo, Pleven, Vratsa, Montana și Vidin) și cele șapte județe din România (Constanța, Călărași, Giurgiu, Teleorman, Olt, Dolj și Mehedinți) a regiunii transfrontaliere. Efectuarea analizei rezultatelor trece prin următoarele etape:

- Identificarea principalelor caracteristici teritoriale, demografice, economice și sociale ale fiecăreia dintre aceste regiuni / județe. În implementarea acestei etape sunt utilizate surse oficiale și documente strategice naționale, regionale și municipale.
- Determinarea dependențelor pieței muncii specifice regiunii. Analiza se bazează pe rezultatele studiului business-ului și a forței de muncă în regiunea transfrontalieră Bulgaria - România.
- Efectuarea analizei SWOT , elaborată ținând cont de influențele pozitive și negative ale mediului extern și intern pentru fiecare regiune / județ separat pentru perioada 2011-2015. Generalizarea punctelor tari, punctelor slabe, oportunităților și amenințărilor în formă tabelară. Analiza SWOT include toți factorii care sunt premise sau împiedică integrarea transfrontalieră.

2. Identificarea și analiza cadrului european și național privind legislația muncii din Bulgaria și România. Analiza condițiilor cadru de cooperare transfrontalieră pe piața forței de muncă din cele două țări - Bulgaria și România.

Punerea în aplicare a activităților va include urmărirea particularităților în trei ipoteze, refractate prin prisma legislației în domeniul pieței forței de muncă, cerințelor fiscale și sociale. Sunt monitorizate condițiile de angajare. Vor fi identificate instituțiile cheie și părțile interesate. Se identifică posibile bariere legislative, fiscale sau sociale. Ipotezele studiate sunt:

- cetățean bulgar care dorește să lucreze în România;
- cetățean român care dorește să lucreze în Bulgaria;
- angajator bulgar care vrea să angajeze un lucrător român;
- angajator român care vrea să angajeze un lucrător bulgar

3. Identificarea diferențelor în actele normative dintre legislația din Bulgaria și cea din România. Realizarea de concluzii și formularea de recomandări.

Activitatea trece prin următoarele etape:

- Identificarea diferențelor în legislația națională privind securitatea socială, legile fiscale, nivelurile salariale și altele, care afectează integrarea transfrontalieră;
- Explorarea nivelului mobilității transfrontaliere a pieței forței de muncă în regiunile transfrontaliere analizate și principalele obstacole și bariere care o afectează;
- Comune, puncte forte și puncte slabe, oportunități și amenințări posibile legate de mobilitatea transfrontalieră pe piața forței de muncă în regiunile transfrontaliere analizate și formularea propunerilor și recomandări concrete.
- Identificarea lacunelor în legislația ambelor țări analizate prin prisma reglementărilor europene vor fi adresate guvernelor Bulgariei și României, sub forma unei propuneri de politici publice elaborate în etapa următoare.

4. Elaborarea unei propuneri individuale pentru politici publice, respectiv guvernului bulgar și a celui român și autorităților responsabile în domeniul integrării transfrontaliere pe piața muncii.

Sunt generalizate principalele probleme implicate în această analiză. Se vor lua în vedere considerațiile făcute, recomandările făcute și lacunele reglementărilor privind mobilitatea transfrontalieră. Scopul este de a formula soluții, prin alegerea unei metode adecvate de acțiune, între diferitele alternative, pentru a determina soluțiile prezente și viitoare. Politica este un plan, care acoperă obiectivele comune și include proceduri acceptabile adresate autorităților competente, pentru a aborda aspecte specifice și pentru a completa lacunele din baza legislativă. La elaborarea propunerii de o politică publică, vor fi respectate principiile, aplicabile la evaluarea eficacității politicilor publice:

- Coordonarea - obiectivul este acela de a asigura durabilitatea soluțiilor propuse, asigurarea armonizării în obiectivele, punctele de vedere și opiniile

autorităților de conducere la nivel local și central, ținând seama de interesele tuturor părților interesate;

- definirea parametrilor stării dorite și a obiectivelor acțiunilor planificate, orientate spre realizarea integrării transfrontaliere a forței de muncă;
- consecințele jocului teoretic al soluțiilor propuse vor fi evaluate în raport cu impactul lor social și economic asupra comunităților locale ca beneficiari principali ai soluțiilor propuse.

Politicile publice vor fi propuse guvernelor ambelor țări și organismelor responsabile , pentru discutare prin respectarea ordinii de propuneri pentru politici publice în ambele țări, respectiv:

- Bulgaria - vor fi respectate reglementările privind transmiterea propunerilor de soluționare a problemelor ce țin de competența organelor administrative care realizează funcții publice, prevăzute în capitolul VIII al Codului administrativ contencios și regulamentele interne ale autorităților administrative relevante , cărora este transmisă propunerea. Propunerea formulată de politică publică va fi trimisă ministrului Muncii și Politicii Sociale, cu o copie de uniformare către primul-ministru, Comisia de cooperare cu ONG-urile și plângerile cetățenilor la Adunarea Națională, Ombudsmanul Republicii Bulgaria;
- România - va fi respectată reglementarea națională privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central.

III. ANALIZA SWOT A REGIUNII TRANSFRONTALIERE

1. ANALIZA SWOT A CELOR OPT REGIUNI DIN BULGARIA ȘI A CELOR ȘAPTE JUDEȚE DIN ROMÂNIA ÎN ZONA TRANSFRONTALIERĂ

Studiile literaturii de specialitate realizate până în prezent, au indicat, fără echivoc, faptul că dezvoltarea este în mod inerent dezechilibrată, unele regiuni comportând un grad de dezvoltare mai rapid decât altele. Există o tendință accentuată în țările aflate în curs de dezvoltare, cazul Bulgariei și al României, ca populația activă și firmele să se concentreze în anumite orașe, care devin motoare economice. Acest model corespunde, *teoriei dezvoltării polarizate* a lui François Perroux, teoria polilor de creștere, unde doar unele unități economice joacă rolul de nuclee de dezvoltare¹. Astfel, se pleacă de la premisa, că o creștere susținută în zonele dezvoltate ale unei țări, se revarsă de obicei și în restul țării - mai întâi către împrejurimile imediate, apoi, treptat, și către celelalte.

Per a contrario, *teoria dezvoltării endogene* a lui John Friedman, pune accent pe așa-numita dezvoltare de la nivelurile structurale de bază, pe mobilizarea eforturilor de punere în valoare a potențialului local de dezvoltare. Cu toate acestea, există nenumărate dovezi de proiecte de remediere a dezechilibrelor dintre zonele dezvoltate și cele defavorizate care nu au avut rezultatele scontate.

¹ „Când îți dorești să câștigi o competiție, vei trimite cei mai buni alergători să concureze.” - „Raportul Dezvoltării Globale 2009: Remodelarea Geografiei Economice”, Banca Mondială, 2009.

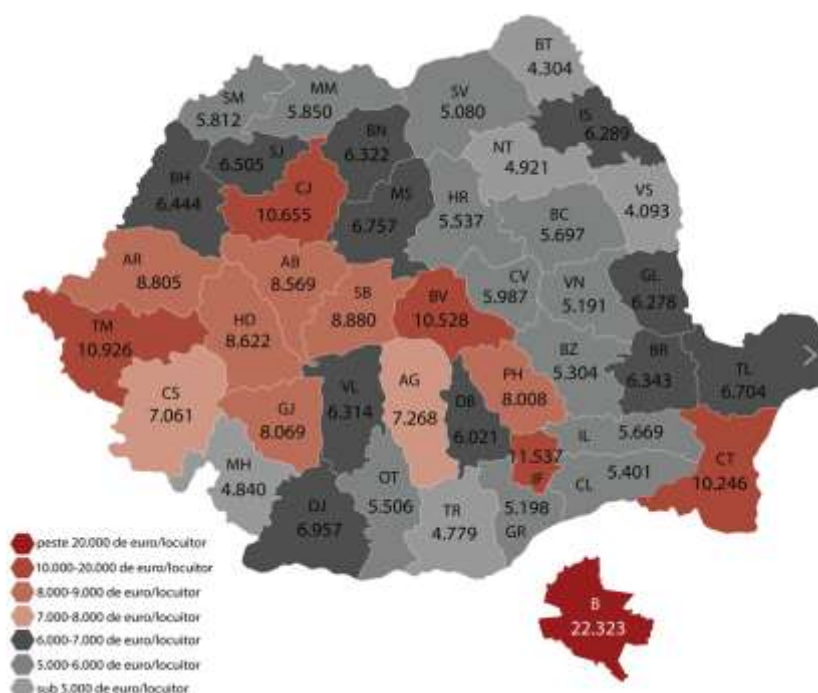
Așa cum se arată și în statisticile Eurostat de la nivelul anului 2015, economia românească este specializată pe sectoare de activitate cu valoare adăugată relativ scăzută, caracterizate printr-o productivitate redusă. Astfel, cu un procent de 64,3% la nivelul anului 2015², România se situează pe ultimul loc între statele membre în ceea ce privește productivitatea muncii, la polul opus, situându-se Spania și Cipru - cu niveluri de peste 200%.

Această situație plasează România pe penultimul loc (37,3%) între statele membre UE³, în fața Bulgariei (41,3%), în ceea ce privește riscul de sărăcie și excluziune socială.

De asemenea, nivelul salarial scăzut din România, o plasează pe penultima poziție între statele europene, cu o medie de 7.200 Euro per capita, în fața Bulgariei (5.700 Euro per capita), dar la o distanță considerabilă de liderii continentului bătrân⁴.

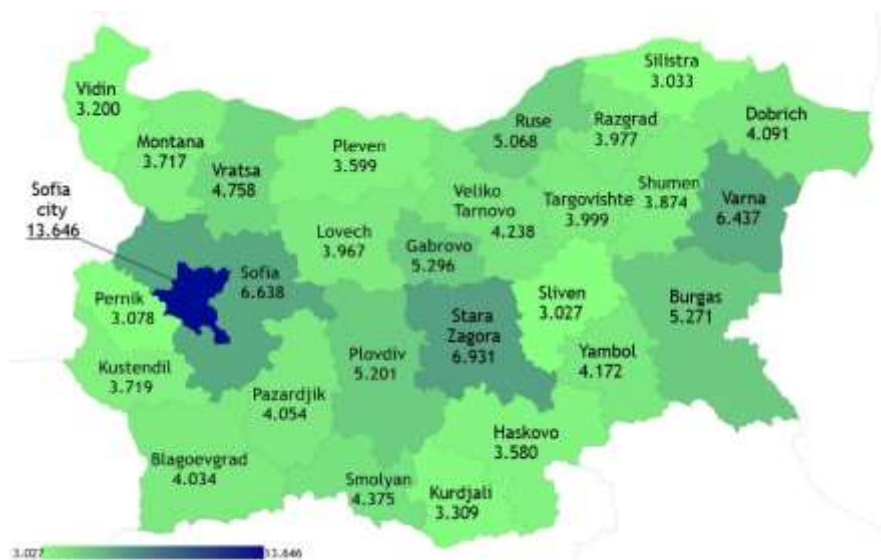
În ceea ce privește PIB/capita la nivelul județelor României, la nivelul anului 2017 (*a se vedea reprezentarea pe harta României, de mai jos*), se poate remarca că județul Teleorman, cu o valoare de 4.779 Euro, se situează pe ultimul loc între județele de de la granița cu Bulgaria, iar la nivel național se situează cu puțin peste județul Vaslui (4.093 Euro) și Botoșani (4.304 Euro). La polul opus, se află județul Constanța, cu o valoare de 10.246 Euro, acesta situându-se între primele județe performante ale țării și din acest punct de vedere.

Figura: PIB per capita la nivelul județelor României (2017) - Euro



care sunt cele mai sărace districte nu numai în Bulgaria, ci și în Regiunea Transfrontalieră, dar și la nivelul întregii UE. Pentru a face o comparație, PIB per capita în capitala - Sofia - oraș - depășește de patru ori PIB-ul din Vidin, Silistra și Sliven

Figura: PIB per capita la nivelul județelor Bulgaria (2015) - Euro



Sursa: Infostate și calcule proprii

Pentru punerea în practică a teoriei dezvoltării endogene în cazul celor 7 județe românești și 8 districtului din regiunea transfrontalieră, am pornit de la o analiză a principalelor caracteristici economice și sociale a acestor județe și districtului, a specificului pieței forței de muncă la nivel local, în vederea identificării principalelor obstacole care limitează mobilitatea transfrontalieră pe piața muncii la granița dintre România și Bulgaria.

Cele 7 județe analizate corespund unor 3 macroregiuni de dezvoltare, după cum urmează:

- Mehedinți, Dolj și Olt fac parte din Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia⁵;
- Teleorman, Giurgiu și Călărași fac parte din Regiunea de dezvoltare Sud Muntenia⁶;
- Constanța face parte din Regiunea de dezvoltare Sud-Est⁷.

Cele 8 districtului analizate corespund unor 3 macroregiuni de dezvoltare, după cum urmează:

- Vidin, Montana, Vratsa și Pleven fac parte din Severozapaden⁸ Regiunea de dezvoltare;

⁵ Din Regiunea de dezvoltare S-V Oltenia mai fac parte județele Gorj și Vâlcea.

⁶ Din Regiunea de dezvoltare S-Muntenia mai fac parte județele Argeș, Prahova, Dâmbovița și Ialomița.

⁷ Din Regiunea de dezvoltare S-E mai fac parte județele Brăila, Buzău, Galați, Tulcea și Vrancea.

⁸ Din Severozapaden Regiunea de dezvoltare mai fac parte districtul Lovech.

- **Veliko Tarnovo, Ruse și Silistra** fac parte din Severen tsentralen⁹ Regiunea de dezvoltare;
- **Dobrich** fac parte din Severoiztochen¹⁰ Regiunea de dezvoltare.

Districtul Dobrich

Districtul Dobrich este parte a regiunii Nord - Est a Bulgariei, situat fiind între Marea Neagră, județul român Constanța și districtele bulgare Varna și Silistra. Al treilea cel mai mare port maritim din Bulgaria operează pe teritoriul acestui district, iar portul Varna, aeroportul Varna și terminalul feroviar Silistra - Călărași se află în apropiere.

Zona este caracterizată printr-un relief preponderent plat, soluri fertile și condiții climatice favorabile. Caracterul carstic al masei solului este o condiție prealabilă pentru dezvoltarea multor procese de alunecare de teren care au un impact negativ asupra întregii infrastructuri.

Populația până în 2015 este de 180 601, distribuită inegal în zonă, cu o densitate medie semnificativ mai mică decât la nivel de țară. Creșterea populației - naturală și mecanică are valori negative datorită proceselor scăzute de naștere și migrație. Populația este concentrată în orașe, în ciuda urbanizării slabe. Cel mai mare centru economic este orașul Dobrich, care domină peste restul orașelor, concentrând o mare parte din potențialul economic și găzduind aproximativ jumătate din populația din zonă.

Zona este cunoscută sub denumirea de "Grâнарul Bulgariei". Producția de cereale și de culturi de cereale este cu tradiții stabilite în Dobrich, varietatea culturilor cultivate extinzându-se treptat. Turismul este, de asemenea, foarte popular datorită liniei de coastă extinse și patrimoniului bogat cultural și istoric.

Majoritatea populației este angajată în sectorul agricol, urmat de comerț, transport, industria hotelieră și de restaurante și în sectorul industrial. În ultimii ani, în conformitate cu progresul tehnologic la scară globală, se observă pătrunderea treptată a inovațiilor, dezvoltarea de soluții inovatoare, înlocuirea tot mai accentuată a muncii umane, prin munca mecanizată, în special în agricultură. Acești factori determină unele schimbări în aspectul economic al zonei și, conform rezultatelor documentului "Studiul privind mediul de afaceri și forța de muncă din regiunea transfrontalieră", se identifică următoarele sectoare de înaltă tehnologie și tehnologii moderne din districtul Dobrich, identificate cu potențial de dezvoltare, din punctul de vedere al ocupării forței de muncă:

- Activități în domeniul tehnologiilor informaționale;
- Fabricarea produselor din mase plastice;
- Fabricarea de produse din metal pentru construcții;
- Alte tipuri de prelucrări ale metalelor;
- Producția de mașini agricole și pentru silvicultură

⁹ Din Severen tsentralen Regiunea de dezvoltare mai fac parte districtului Razgrad și Gabrovo.

¹⁰ Din Severoiztochen Regiunea de dezvoltare mai fac parte districtului Varna, Targovishte și Shumen.

Puncte tari (S)	Slăbiciuni (W)
• Condiții favorabile climatice și naturale pentru dezvoltarea agriculturii; • Ieșire la Marea Neagră, zone turistice cu tradiții pe malul Mării Negre; • Patrimoniu natural și cultural bogat; • Existența rezervațiilor naturale și a numeroaselor situri naturale protejate; • Mediu ecologic sustenabil din cauza lipsei de poluanți industriali mari din zonă; • Graniță în întregime terestră cu județul Constanța din România; • Două puncte terestre de trecere a frontierei lângă satele Durankulak și Yovkovo, precum și un punct de trecere a frontierei în portul orașului Balchik; • Pe teritoriul districtului Dobrich este amplasat cel de-al treilea după mărime port din țară; • Legătură feroviară între Constanța și Varna; • Districtul Dobrich este conectat la rețeaua transeuropeană de transport TEN-T prin drumul nr. E-87; • Se înregistrează o creștere a volumului producției; • Se înregistrează o creștere a activității investiționale în regiunea Dobrich; • Tradiții în producția de energie din surse de energie regenerabile; • Creșterea stabilă în volumul producției fabricate; • Dezvoltarea activității de cercetare și dezvoltare în domeniul agriculturii; • Creșterea PIB pe cap de locuitor; • Dezvoltarea de activități inovatoare, predominant în domeniul turismului și al parcurilor eoliene; • Zona este prima din țară după suprafața agricolă utilizată, 88% din suprafața agricolă utilizată reprezentând terenuri arabile; • Cel mai mare producător de scoici din Marea Neagră pe teritoriul Bulgariei este poziționat în acest district; • Existența școlilor secundare profesionale care oferă educație în	• Existența numeroaselor alunecări de teren pe teritoriul districtului, incl. pe teritoriile mari urbanizate; • Tendința de reducere și îmbătrânire permanentă a populației; • Deteriorarea structurii educaționale a populației; • Cota populației în vârstă activă de muncă, sub cota medie la nivel de țară; • Reducerea activității economice în zonă; • Migrația forței de muncă spre districtul Varna; • Valoarea șomajului care este peste media la nivel de țară; • Ponderea absolvenților de studii universitare în vârstă activă de muncă este mai mică decât media la nivel de țară; • Lipsa cadrelor calificate cu calificare tehnică; • Populația peste vârsta activă de muncă este în continuă creștere; • Tendință de scădere a populației sub și în vârstă activă de muncă; • Districtul Dobrich nu este pe ruta coridoarelor principale de transport "Nord-Sud" și "Est-Vest"; • Singurul drum național din district trece prin periferia acestuia; • Infrastructură rutieră amortizată; • Densitatea rețelei rutiere este cea mai mică dintre toate zonele din regiunea de Nord-Est; • Rețeaua de canalizare și aprovizionare cu apă este foarte amortizată; • PIB mai mic pe cap de locuitor decât este media la nivel de țară; • Nivel slab de urbanizare datorită lipsei de centre economice dezvoltate; • Tendință continuă de scădere continuă în dezvoltarea sectorului "creșterea animalelor"; • Insuficiența cadrelor medicale cheie; • Bază insuficientă de rezerve în unitățile spitalicești; • Tendință de reducere a numărului

diferite domenii; • Existența instituțiilor de învățământ superior în districtul Dobrich; • Reducerea procentului populației care trăiește în deficit sau lipsa mijloacelor materiale destule; • Creșterea salariului mediu anual brut al angajaților; • Valoarea activității economice care este peste media la nivel de țară; • Reducerea șomajului; • Creșterea coeficientului de ocupare a forței de muncă; • Pe teritoriul districtului se află cea mai mare întreprindere din țară pentru fabricarea de produse din plastic; • Disponibil de locuințe cu o capacitate mare de cazare pe termen lung sau pe termen scurt; • Prezență bună a medicilor de familie; • Nivel relativ scăzut al criminalității; • Nivel scăzut al impozitelor și taxelor locale asupra proprietății intelectuale și a proprietăților nerezidențiale ale persoanelor juridice; • Rating ridicat al transparenței autoguvernării locale; • Randamentele medii pe unitate de teren agricol sunt mai mari decât media la nivel de țară; • Prețul terenurilor agricole este mai mare decât media la nivel de țară; • Institutul Agricol și târgul tradițional din Dobrich contribuie la transferul științific și tehnologic între districtul acesta și alte părți ale țării.	unităților educaționale datorită numărului redus de elevi și insuficiența de cadre didactice calificate; • Puțini în număr arendatori mari au dreptul de a exploata majoritatea terenurilor agricole din regiune; • Pondere relativ de scăzută a angajaților din sectorul industrial; • Potențial neexploatat pentru dezvoltarea serviciilor turistice; • Fonduri limitate pentru menținerea patrimoniului cultural și istoric.
Oportunități (O)	Amenințări (T)
• Potențial de prestare a serviciilor turistice în portul Balchik; • Îmbunătățirea infrastructurii de transport; • Dezvoltarea sectorului transport maritim și rutier/feroviar; • Îmbunătățirea infrastructurii energetice pentru sporirea eficienței resurselor și reducerea dependenței energetice; • Posibilitate de convergență economică între regiunea Dobrich și	• Caracterul sezonier al ocupării forței de muncă în turism și agricultură; • Dificultăți pentru arendatorii noi în a accesa sectorul agricol; • Influență economică și politică a asociațiilor informale ale arendatorilor mari; • Diferențe mari în dezvoltarea diferitelor din district; • Ritmuri lente ale creșterii economice; • Dificultăți în punerea în aplicare a

județul Constanța; • Asigurarea ocupării forței de muncă în domeniul turismului a personalului cu calificări specifice; • Dezvoltarea agriculturii ecologice și a domeniului "creșterea animalelor"; • Creșterea culturii agro-tehnice și a abilităților de piață; • Facilitarea mobilității transfrontaliere din cauza frontierelor terestre, a legăturilor feroviare și a mai câtorva puncte de trecere a frontierei; • Crearea de noi locuri de muncă ca urmare a creșterii ponderii producției în zonă; • Asigurarea de locuri de muncă pentru personalul de cercetare și dezvoltare în agricultură; • Oportunități de dezvoltare a producției de energie verde; • Dezvoltarea industriei alimentare; • Condiții pentru dezvoltarea clusterelor în domeniul agriculturii și a turismului; • Utilizarea noilor tehnologii și dezvoltarea de noi culturi în agricultură; • Creșterea nivelului de educație a populației, crearea de specialiști în domeniile prioritare; • Prezența universităților creează o oportunitate pentru atragerea tinerilor în zonă; • Atragerea investitorilor din cauza nivelurilor scăzute ale taxelor și impozitelor locale; • Asigurarea locurilor de muncă pe termen lung în producția de produse din cauciuc și plastic; • Asigurarea angajării pe termen lung a persoanelor cu educație medicală, veterinară și pedagogică; • Posibilități favorabile pentru lansarea propriilor afaceri în domeniul turismului, agriculturii și tehnologiei informaționale; • Creșterea competitivității în domeniu prin introducerea inovațiilor.	strategiei de combatere a proceselor de alunecare a terenurilor din cauza lipsei de fonduri; • Depopularea localităților mici; • Lipsa interesului investitorilor din cauza infrastructurii degradate; • Creșterea ratei șomajului; • Creșterea numărului populației dependente de ajutor social; • Închiderea spitalelor din cauza lipsei de specialiști; • Deteriorarea sănătății publice; • Închiderea facilităților de producție și abandonarea structurilor de producție.
--	---

Districul Silistra

Silistra este singurul district bulgăresc care are atât graniță terestră, cât și fluvială cu România. Există 5 orașe pe teritoriul districtului, cel mai mare dintre acestea este și

centru administrativ și de afaceri al districtului, anume orașul Silistra. Populația este concentrată predominant în mediul rural - 53.6%, Silistra numărându-se printre districtele cu cea mai mică cotă parte a populației urbane. În ultimii ani se înregistrează o tendință constantă de scădere a populației, caracteristică tuturor regiunilor bulgare din regiunea transfrontalieră, datorită proceselor de creștere naturală negativă și migrație. În consecință, vârsta medie este mai mare decât nivelul național. Populația este distribuită disproporționat pe teritoriul districtului Silistra, observându-se o tendință de depopulare permanentă a unor regiuni din district și a satelor. Tendințele demografice negative se accentuează.

Numărul scăzut al copiilor ca rezultat al mișcărilor demografice regresive are un impact negativ asupra infrastructurii educaționale, deoarece rezultă în închiderea grădinițelor și a școlilor, în special în zonele rurale. Elevii sunt concentrați în orașul Silistra și printre mulți dintre se observă fenomenul abandonului școlar, în principal din cauza integrării nereușite a copiilor din minoritățile etnice. Există două instituții de învățământ superior în district, respectiv filialele Universității Angel Kanchev din Ruse și Școala superioară de afaceri agroalimentare și dezvoltare a regiunilor din Plovdiv.

Sursa principală de venit pentru populația din regiune este cea a veniturilor din salarii. Salariul mediu anual este mai mic decât este media la nivel național, există o tendință de creștere, dar cu prea puțină intensitate, ceea ce are un impact puternic asupra nivelului de trai din Silistra. Activitatea economică din district nu este mare. Nivelul antreprenorial este semnificativ mai mic decât media la nivel de țară. Deși numărul start-up-urilor este în creștere, ele sunt în principal microîntreprinderi, fără angajați. Pondere și numărul microîntreprinderilor predomină (peste 91%), în timp ce numărul tuturor celorlalte categorii de societăți comerciale scade. Acest lucru împiedică dezvoltarea economică în regiune, deoarece microîntreprinderile nu aduc progrese tehnologice și inovații și au, de asemenea, o contribuție mai redusă la creșterea ocupării forței de muncă. În municipiile Kaynardzha și Sitovo toate companiile active sunt micro și mici, în celelalte municipalități există unități de întreprinderi mijlocii funcționale. Lipsește interes investițional față de district.

Cel mai dezvoltat sector este sectorul serviciilor, care creează 58,2% din valoarea adăugată brută, urmat de sectorul agrar și de cel industrial, cea mai mare pondere a populației ocupate fiind în sectorul agricol. Principalul motor al activității de cercetare și dezvoltare din district este Stația de încercare pentru caise și agricultură, care face parte dintr-un sistem de institute și stații experimentale de la Academia Națională de Agricultură. Districtul are tradiții în sectorul industrial, în ciuda tendinței negative din ultimii ani. Conform Studiului privind mediul de afaceri și forța de muncă desfășurat în regiunea transfrontalieră, următoarele activități economice se încadrează în sectoarele cu potențial de dezvoltare în district:

- Fabricarea produselor din cauciuc;
- Fabricarea de produse din metal pentru construcții;
- Fabricarea altor produse din metal;
- Fabricarea aparatelor radiante electromedicale și terapeutice;
- Producția de alte mașini cu dedicație generală.

Este impresionant faptul că, potrivit rezultatelor sondajului, numai în districtul Silistra din întreaga regiune transfrontalieră, toate sectoarele identificate cu potențial de dezvoltare se încadrează în sfera industriilor de medie-înaltă tehnologie, în timp ce sectorul de înaltă tehnologie nu este reprezentat de nici un sector.

Districtul este bogat în atracții naturale și cultural-istorice, care creează oportunități pentru dezvoltarea tuturor tipurilor de turism. Aproape 2/3 din teritoriul orașului Silistra este declarat Rezervație Națională arhitectural-arheologică "Durostorul-Drastar-Silistra", iar cea mai mare rezervație naturală din district este "Srebarna" care prin flora și fauna bogate este atractiv pentru cercetători și turiști din toată lumea, fiind declarat și obiect UNESCO. Cu toate acestea, turismul nu este în prezent din sectoarele economice relevante.

Puncte tari (S)	Slăbiciuni (W)
• Granița terestră și fluvială cu România; • Prezența a PTF rutier și portuar Silistra - Călărași; • Două porturi de importanță națională, la Silistra și la Tutrakan; • Legătură prin feribot Silistra-Călărași; • Poziție geografică bună, oportunități de realizare a proiectelor de infrastructură la scară largă; • Cinci din cele șapte municipalități din zonă sunt situate la graniță; • Biodiversitate bogată, 24% din teritoriul zonei sunt zone naturale protejate; • Prezența numeroaselor situri culturale și istorice de importanță națională; • Insule formate de-a lungul Dunării, parte a teritoriului zonei, potrivite pentru recreere și scopuri turistice; • Nu există poluanți agresivi în zonă, există o tendință de reducere a poluării; • Resurse bogate de apă, incl. de apă potabilă și de irigare; • Sectorul agricol bine dezvoltat; • Potențial de personal în domeniul agriculturii; • Tradiții în sectorul industrial;	• Cota redusă a teritoriilor urbanizate; • În unele localități, nivelul de amenajare a teritoriilor și al mediului fizic este extrem de scăzut; • Deficit bugetar permanent la nivel local pentru întreținerea și modernizarea infrastructurii existente; • Starea precară a infrastructurii de transport, acoperirea irațională a rețelei de transport; • Rețeaua pentru aprovizionarea cu apă este foarte amortizată, provocând pierderi mari; • Lipsa centrelor economice urbane mari; • Distribuția disproporționată a populației pe teritoriul districtului; • Prestarea cu caracter limitat a serviciilor publice; • Îmbătrânirea populației și reducerea progresivă a populației în vârstă activă de muncă; • Crește numărul populației cu educație primară și de bază; • Model învechit al sistemului de învățământ, lipsa unor specialiști pregătiți practic, cu educație pedagogică; • Acces insuficient la educație de

• Prezența filialelor a două dintre cele mai mari universități din țară; • Dezvoltarea activităților de cercetare-dezvoltare în domeniul agricol; • Ponderea relativ mare a terenurilor agricole în comparație cu alte zone din țară; • Teren agricol ușor accesibil, model reglementat de activitate agricolă privind principalele culturi; • Tendință de creștere a ponderii domeniilor: agricultură, comerț și reparații, construcții, managementul hotelurilor și restaurantelor.	calitate și la asistență medicală; • Tendința de creștere a numărului de persoane aflate în afara forței de muncă; • Cea mai mare rată a șomajului, din toate județele și districtele din regiunea transfrontalieră; • Cota relativ de mare a șomerilor "specialiști" cu vârsta de până la 29 de ani; • Peste 40% din populația regiunii este expusă riscului de sărăcie sau de excluziune socială; • Regiunea se situează pe ultimul loc din țară după indicii de PIB pe cap de locuitor; • Cota parte redusă a investițiilor străine; • Posibilități neutilizate pentru cooperarea economică transfrontalieră; • Activitate economică scăzută; • Număr predominant al microîntreprinderilor din district și lipsa întreprinderilor mari funcționale și a resurselor naturale semnificative; • Capital și capacitate limitată a IMM-urilor din district; • Lipsa interesului de investiții; • Infrastructură logistică nedezvoltată (lipsa zonelor industriale și a parcurilor industriale); • Grad ridicat de dependență de sectorul agrar; • Scădere înregistrată a numărului absolut de posturi vacante, fără a se ține seama de scăderea ratei șomajului; • Obiceiurile, evenimentele și produsele turistice locale nu se promovează în mod activ de primărie și de comunitățile locale; • Bază limitată de paturi, aproape toate fiind concentrate în municipiul Silistra și în alte municipii din nucleul teritorial;
---	--

	• Lipsa infrastructurii turistice necesare și a cadrelor instruite în acest domeniu; • Capacitate neutilizată pentru dezvoltarea unui pachet turistic pe tot parcursul anului; • Utilizarea inefficientă a bogăției surselor de apă pentru dezvoltarea agriculturii irigate.
Oportunitati (O)	Amenințări (T)
• Potențial de cooperare transfrontalieră cu municipalitățile din România de lângă graniță; • Construirea unui pod peste fluviul Dunăre care să conecteze Silistra și Călărași; • Dezvoltarea agriculturii ecologice și creșterea animalelor; • Crearea târgurilor agricole; • Crearea de metode pentru perfecționarea și calificarea personalului specializat în domeniul turismului, agriculturii, științelor pedagogice, serviciilor medicale; • Oportunități pentru elaborarea și dezvoltarea turismului durabil și profitabil; • Refacerea industriei și atragerea de investitori interni și străini; • Dezvoltarea rețelei de alimentare cu apă și utilizarea deplină a surselor naturale de apă din zonă; • Dezvoltarea industriei alimentare; • Evoluția în oferta serviciilor publice; • Dezvoltarea de rețele și de servicii legate de TIC; • Capacitatea de a se asigura angajarea pe termen lung a personalului calificat în domeniul turismului și al serviciilor medicale; • Capacitatea de a se asigura angajarea pe termen lung a personalului calificat în domeniul producțiilor de	• Caracterul sezonier al ocupării forței de muncă în agricultură și turism; • Aprofundarea problemelor demografice legate de creșterea naturală și mecanică a populației; • Perseverența stagnării economice, cu un efect de lungă durată asupra activității economice din regiune; • Oportunități limitate de finanțare pentru proiectele legate de construirea și întreținerea infrastructurii educaționale și sociale; • Creșterea progresivă a numărului de persoane în situație de abandon școlar din cauza incapacității de a integra copiii din minoritățile etnice; • Deteriorarea structurii educaționale a populației; • Unitățile teritoriale sunt în riscul de a rămâne fără școli din cauza reducerii numărului de elevi; • Aprofundarea problemelor legate de riscul de sărăcie și excluziune socială a anumitor grupurilor de populație; • Lipsa unor măsuri eficiente pentru dezvoltarea pieței forței de muncă; • Plecarea profesioniștilor tineri și calificați în alte domenii și în străinătate; • Presiunea competitivă din zonele învecinate pentru atragerea investițiilor publice și private.

tehnologii medii-înalte; • Majorarea bazei de paturi de cazare; • Crearea și dezvoltarea atracțiilor turistice; • Oportunități pentru crearea structurilor de tip cluster în agricultură.	
--	--

Districtul Ruse

Districtul este situat în partea estică a nordului Bulgariei, fluviul Dunăre o separă de județele române Giurgiu și Teleorman, iar datorită amplasării sale favorabile (Ruse se învecinează cu Silistra, Razgrad, Targovishte și Veliko Tarnovo), există numeroase oportunități pentru cooperare transfrontalieră și internă.

tendențele demografice care se aplică întregii regiuni transfrontaliere sunt identice și în districtul acesta: creșterea naturală și mecanică negativă, îmbătrânirea populației, disproportionalitatea în structura vârstei. Există o constantă concentrare a populației în orașe și depopularea satelor.

Printre principalele avantaje competitive ale zonei se află facilitățile de transport existente în această. Două dintre cele nouă coridoare de transport europene se intersectează pe teritoriul districtului - nr. 7 Calea magistralei acvatice - fluviul Dunăre și nr. 9 - Coridorul de transport terestru care leagă Marea Baltică și Marea Egee. În plus, liniile de cale ferată Ruse-Podkova și Ruse-Kaspichan traversează zona prin crearea unei conexiuni între Dunăre și Marea Neagră. Legătura dintre localitățile Ruse și Giurgiu este realizată prin intermediul primului pod bulgaro-românesc peste fluviul Dunăre - "Podul prieteniei" prin care trec transportul rutier și cel feroviar. Localitatea Ruse are o amplasare foarte strategică, fiind la numai 72 km distanță din capitala României - București. Relieful este relativ uniform, predominant de tip câmpie și deluros, ceea ce reprezintă o condiție prealabilă pentru dezvoltarea generală a infrastructurii tehnice și a agriculturii.

La nivel național, situația economică a regiunii este relativ de scăzută, dar în comparație cu alte zone din regiunea transfrontalieră, Ruse se remarcă cu un potențial mai bun. Cel mai dezvoltat, la nivel de district, este sectorul serviciilor, urmat de industrie, cu o cotă parte a sectorului agrar destul de scăzută. Cota parte a sectorului agrar, cu valoare adăugată pentru economia districtului Ruse este în scădere, în detrimentul sectorului industrial care crește în pondere și importanță. Pentru perioada 2011 - 2015 se raportează o creștere sustenabilă în producția fabricată în district. Cea mai mare este cota parte a angajaților în sectorul "Industrie" urmat de "Industrie prelucrătoare". Numărul angajaților din domeniul cercetare-dezvoltare a crescut aproape dublu în perioada analizată. Pe teritoriul districtului există mai multe zone industriale principale, concentrate în municipiul Ruse. În acest district activează câteva dintre cele mai mari întreprinderi la nivel de țară, cu toate că motorul principal al economiei rămân IMM-urile. Conform Studiului privind mediul de afaceri și forța de

muncă desfășurat în regiunea transfrontalieră, următoarele sectoare economice se încadrează în sectoarele cu potențial de dezvoltare în district:

- Activități în domeniul tehnologiilor informaționale;
- Fabricarea produselor din mase plastice;
- Fabricarea altor produse din metal;
- Producția de alte mașini cu dedicație generală.
- Producția de piese și accesorii auto.

Este important de menționat că pe teritoriul districtului Ruse operează una dintre cele mai mari întreprinderi cu mai mult de 1000 de angajați, fiind producător de articole dedicate domeniilor; aviație, artilerie, muniții tehnice și produse de protecție civilă. Prin urmare, în district sunt create condiții pentru asigurarea locurilor de muncă pentru specialiști, în domenii care necesită abilități și calificări specifice.

Puncte tari (S)	Slabiciuni (W)
• Localizare geografică și naturală favorabilă; • Condiții favorabile climatice pentru dezvoltarea agriculturii; • Facilități de transport bune, intersectarea a două coridoare europene de transport - 7 și 9; • Prezența de rețea rutieră și feroviară Ruse - Giurgiu; • Aeroportul la 17 km din orașul Ruse, în satul Shtraklevo; • Tradiții și practici bune stabilite în domeniul cooperării transfrontaliere; • Proximitate de capitala României - mun. București, acces la un aeroport internațional; • Cel mai mare port fluvial din Bulgaria; • Rețeaua de localități dezvoltată în mod echilibrat; • Structura educațională a populației este favorabilă, aproape de valorile medii la nivel de țară; • Existența a două instituții de învățământ superior în district; • Concentrarea resurselor și capacităților cu înaltă calificare pentru dezvoltarea activității de cercetare-dezvoltare; • Potențial de dezvoltare a	• Tendințe demografice nefavorabile - creșterea naturală și mecanică negativă, creșterea vârstei medii a populației, riscul de depopulare a așezărilor mici etc. • Lipsa de resurse pentru refacerea aeroportului din satul Shtraklevo; • Concentrare puternică a populației în orașe; • Sector agricol slab dezvoltat în comparație cu alte zone ale regiunii transfrontaliere; • Salariul mediu este sub media la nivel de țară; • Cota mică a sectorului industrial în economia districtului; • Lipsa de autostradă sau de un drum național de viteză mare pentru legătură cu rețeaua națională de drumuri de viteză mare; • Amortizarea rețelei de transport; • Tendința de excludere a populației în vârstă de pe piața forței de muncă din cauza slabei adaptabilități profesionale la caracteristicile actuale ale pieței muncii; • Infrastructură tehnică slab dezvoltată; • Capacitate limitată a bugetului municipal; • Activitate antreprenorială scăzută; • Posibilități neutilizate pentru

turismului pe tot parcursul anului; • Patrimoniu natural și cultural bogat; • Districtul ocupă primul loc după PIB pe cap de locuitor printre toate districtele bulgare din regiunea transfrontalieră; • Tendință de creștere durabilă a valorii brute adăugate în district; • Creșterea stabilă în volumul producției fabricate; • Quantum relativ de mare al investițiilor străine directe; • Disponibilitatea zonelor industriale separate; • Sector al serviciilor bine dezvoltat, cu o diversitate de activități economice; • Tradiții în producția industrială; • Mediu favorabil pentru atragerea de investiții datorită impozitării scăzute, costurilor scăzute cu forța de muncă, disponibilității resurselor umane calificate; • Existența unor întreprinderi mari de producție de înaltă tehnologie care oferă oportunități de lucru și dezvoltare a specialiștilor pe domenii; • Premise teritoriale pentru dezvoltarea economică diversă; • Parcuri industriale construite și funcționale; • Tendință de scădere a ratei șomajului total, a tinerilor șomeri și a șomerilor pe termen lung (peste 1 an); • Cota mare de locuri de muncă nou create, datorită atragerii de finanțare a proiectelor; • Mediu cultural bine dezvoltat, cu un calendar stabilit al evenimentelor culturale, în ciuda nivelului inferior de trai din zonă; • Creșterea numărului start-up-urilor în domeniul tehnologiilor informaționale.	dezvoltarea turismului cultural și alternativ; • Intervenție ineficientă și inadecvată între mediul de afaceri și instituțiile educaționale din district; • Finanțarea insuficientă de către stat a dezvoltării culturale în district; • Potențial neexploatat pentru dezvoltarea de parteneriate între întreprinderi și administrația publică locală.
Oportunitati (O)	Amenințari (T)

• Oportunități pentru dezvoltarea unui pachet unificat de turism; • Oportunități pentru dezvoltarea serviciilor turistice pe tot parcursul anului; • Oportunități de dezvoltare și activare a aeroportului din satul Shtraklevo; • Oportunități pentru asigurarea angajării pe termen lung în domeniul turismului; • Dezvoltarea agricolă, în special cu accent pe producția ecologică; • Oportunități pentru dezvoltarea serviciilor logistice; • Dezvoltarea unei game extinse de activități care utilizează potențialul fluviului Dunăre - servicii de transport, hidroenergetică, turism și cooperare transfrontalieră; • Dezvoltarea activităților de cercetare - dezvoltare în district cu orientare tematică diferită; • Stabilirea unei legături între întreprinderile din district și sistemul de învățământ pentru asigurarea continuității; • Oportunități pentru asigurarea de specialiști cu calificări specifice pentru sectoarele de înaltă tehnologie în district; • Creșterea ofertei internaționale de bunuri și servicii produse în district, datorită disponibilității infrastructurii de transport; • Potențial pentru atragerea investițiilor străine; • Condiții bune pentru dezvoltarea cooperării economice dintre Bulgaria și România prin crearea de IMM-urilor comune în regiune; • Dezvoltarea activităților în domeniul tehnologiilor informaționale; • Asigurarea capacității de angajare în întreprinderile de importanță	• Aprofundarea tendințelor demografice negative; • Depopularea localităților mai mici; • Reducerea continuă a ponderii sectorului industrial; • Devierea traficului prin Podul peste Dunăre 2; • Insuficiența economică în implementarea proiectelor sau proiectelor transfrontaliere finanțate din fonduri UE; • Reducerea interesului investitorilor; • Lipsa de locuri de muncă pentru tinerii cu calificări înalte; • Migrația tinerilor în alte zone sau în alte țări; • Ieșirea permanentă de pe piața muncii a populației incapabile să se adapteze la modificările în cererea de resurse de muncă.
---	--

economică națională; • Oportunități pentru dezvoltarea unor idei antreprenoriale cu accente diferite; • Potențial de dezvoltare a activităților legate de artă și cultură; • Dezvoltarea parteneriatelor public-private; • Potențial de dezvoltare a activităților din sectorul industrial datorită tradițiilor din district; • Asigurarea dezvoltării în carieră într-o varietate de activități economice.	
--	--

Districtul Veliko Tarnovo

Veliko Tarnovo are o poziție relativ centrală nu numai în regiunea transfrontalieră, ci și pe teritoriul Bulgariei. Se află la o distanță aproape egală de cele trei mari orașe bulgare - Sofia, Varna și Plovdiv. Din acest motiv, aproape toate companiile logistice care operează la nivel național au birouri centrale sau depozite pe teritoriul districtului.

Cele trei mari orașe din district - Veliko Tarnovo, Gorna Oryahovitsa și Svishtov sunt motoare ale dezvoltării economice, sociale și culturale. În ele este concentrat interesul investițional și forța de muncă calificată. Tipic așezărilor din district este existența unor localități "împrăștiate". Acestea sunt foste mahalale și comune, sate pescărești cu populație de sub 100 de persoane, câteodată chiar sub 50 de persoane, amplasate în regiunile montane, provocând greutate în aprovizionarea lor cu resurse.

Districtul este renumit pentru patrimoniul său cultural și istoric. Existența sa poate fi urmărită înapoi în timp, până la patru epoci. Centrul districtual - orașul Veliko Tarnovo are o importanță deosebită pentru identitatea națională bulgară și memoria istorică. A fost capitala celui de-al doilea Regat al Bulgariei și un simbol al restaurării și înființării Bulgariei post-eliberare. Districtul este cunoscut și pentru diversitatea mănăstirilor și bisericilor ce datează din diferite epoci. Conform conceptului coridoarelor culturale din sud-estul Europei, toate drumurile istorice din zonă se adună în orașul Veliko Tarnovo.

Districtul este un important centru educațional, pe teritoriul său funcționând trei instituții de învățământ superior fiind considerate unele dintre cele mai bune din țară - Universitatea Sf. Cyril și Methodius din Veliko Tarnovo, Universitatea Națională Militară "Vasil Levski" și Academia Economică "Dimitar Tsenov" din Svishtov. Veliko Tarnovo ocupă prima poziție printre districtele din regiunea transfrontalieră după structura educațională a populației.

Mulți tineri obțin aici studiile universitare, dar, din păcate, doar puțini dintre ei rămân în district pentru a trăi și lucra aici. Districtul este supus tendințelor demografice

negative care se aplică întregii regiuni transfrontaliere - creșterea naturală și mecanică negativă, depopularea localităților mici, creșterea vârstei medii.

Caracteristicile pieței muncii sunt determinate de situația demografică înrăutățită și de tendința de creștere a producției și a interesului de investiții în district. Coeficientul activității economice și ocuparea forței de muncă a persoanelor în vârstă activă de muncă este în continuă creștere, șomajul - în scădere, cu indicatori mai favorabili chiar decât cei de la nivel național. Salariul mediu crește în mod constant, dar rămâne sub media la nivel de țară.

Numărul celor angajați în sectorul agricol este predominant, urmat de comerț, transport, activitate în hoteluri și restaurante și în producția de prelucrare. Este important de menționat că, în ceea ce privește cercetarea și dezvoltarea, zona a înregistrat o creștere constantă a cheltuielilor și a personalului din domeniul de cercetare și dezvoltare.

Unele dintre cele mai mari companii bulgare activează în districtul Veliko Tarnovo, printre ele se numără companii din industria armamentelor și munițiilor, producția de articole din mase plastice, industria alimentară. Potrivit rezultatelor documentului "Studiu privind mediul de afaceri și forța de muncă din regiunea transfrontalieră", următoarele domenii de înaltă tehnologie și tehnologii medii-înalte au potențial de dezvoltare în district:

- Activități în domeniul tehnologiilor informaționale;
- Fabricarea produselor din mase plastice;
- Fabricarea de produse din metal pentru construcții;
- Alte tipuri de prelucrări ale metalelor;
- Producția de alte mașini cu dedicație generală.

Industria ușoară este și ea prezentă, în special în privința industriei alimentare, textilelor, producției de hârtie, băuturile alcoolice și altele. Varietatea activităților economice care creează oportunități de angajare în Veliko Tarnovo este mare.

Puncte tari (S)	Slăbiciuni (W)
• Localizare geografică și naturală favorabilă; • O calitate bună a mediului; • Prezență semnificativă a resurselor de apă - de suprafață, minerale, carstice și o pânză freatică bogată, favorizând dezvoltarea turismului și agriculturii; • Asigurare bună din punctul de vedere al transporturilor: două coridoare pan-european - 7 și 9; • Aeroport construit în Gorna Oryahovitsa; • Prezența gării feroviare Gorna Oryahovitsa, care leagă liniile de cale	• Tendințe demografice nefavorabile - creșterea vârstei medii; depopularea localităților mici; scăderea durabilă a populației din cauza ratelor negative de creștere naturală și mecanică; • Concentrarea alunecărilor de teren și a zonelor de alunecări din zonă; • Existența zonelor cu risc de inundații; • Amortizarea infrastructurii rutiere; • Lipsa autostrăzilor sau a drumurilor de mare viteză în zonă; • Infrastructura feroviară învechită și amortizată;

ferată nr. 4, nr. 2 și rutele internaționale Sofia-București-Moscova și Istanbul-București; • Port modernizat în Svishtov; • Existența mineralelor nemetalice; • Patrimoniu cultural și istoric extrem de bogat; • Căi istorice identificate, de la conceptul de coridoare culturale din sud-estul Europei; • Prezența mai multor centre economice în zonă care contribuie la dezvoltarea economică generală - Veliko Tarnovo, Gorna Oryahovitsa, Svishtov; • Structura educațională a populației este comparabilă cu cea la nivelul național și este cea mai favorabilă dintre toate districtele bulgărești din regiunea transfrontalieră; • Pe teritoriul districtului există trei instituții de învățământ superior cu orientare diferită, care se numără printre cele mai bune din țară și oferă o mare varietate de specialități; • Existența școlilor profesionale și profilate care pregătesc personalul în diferite sectoare ale sferei socio-economice; • Tendință de creștere durabilă a producției din district, în paralel cu volumul producției și cu valoarea brută adăugată; • Activitate investițională sporită și tendință pentru creșterea investițiilor străine; • Creșterea durabilă a ratei de activitate economică și a ocupării forței de muncă a persoanelor în vârstă activă de muncă; • Scăderea permanentă a șomajului, cu ritmuri mai favorabile decât cele la nivel național; • Creștere susținută a salariului mediu în district;	• Lipsa unei rețele de canalizare cu funcționare bună, pentru uz casnic și industrial; • Aproape 50% din așezările din zonă sunt de tip "cu puțină populație" (până la 200 de locuitori); • Salariul mediu este mai mic decât media pentru țară; • Lipsa resurselor financiare pentru explorarea patrimoniului cultural; Oportunități nefolosite în domeniul turismului; • Lipsa de inovație în prezentarea și furnizarea de produse turistice; • Lipsa de proiecte comune între diferitele municipalități din district, în ceea ce privește dezvoltarea turismului; • Interesul turistic este concentrat asupra destinațiilor cheie, pe când cele mai puțin cunoscute sunt neglijate; • Bază tehnică învechită în majoritatea siturilor turistice care există încă din perioada socialismului; • Cota parte scăzută a întreprinderilor mijlocii și mari din economia regiunii; • Concentrarea persoanelor slab educate și analfabete în localitățile mici.
--	--

• Creșterea numărului de angajați și a cheltuielilor pentru activitatea de cercetare-dezvoltare; • Dezvoltarea activității de cercetare-dezvoltare în domeniul securității naționale, al apărării și al activității militare; • Dezvoltarea activității de cercetare și dezvoltare în domeniul agriculturii; • Sectorul agricol bine dezvoltat, cu o predominanță în domeniu de creștere a plantelor; • Districtul se situează pe locul al doilea la nivel de țară (după capitala Sofia) după criteriul de concentrare a producției de tehnologie medie-înaltă și a serviciilor de piață; • Tradiții stabilite în domeniul agriculturii; • Tradiții îndelungate în domeniul turismului, un sector important al economiei din zonă, care nu are un caracter sezonier; • Turism de vânătoare bine dezvoltat în zonă; • O bază de cazare bine dezvoltată, aproape jumătate din toate locurile de cazare din regiunea central-nordică, sunt concentrate în zonă; • Prezența unui program de dezvoltare a turismului durabil în zonă; • Concentrarea diferitelor activități economice în Gorna Oryahovitsa, Veliko Tarnovo, Svishtov și Lyaskovets; • Industria alimentară și a băuturilor în creștere continuă; • Existența unei fabrici de arme în Lyaskovets; • Zone industriale separate în Veliko Tarnovo, Gorna Oryahovitsa, Svishtov, Lyaskovets și Strazhitsa.	
Oportunitati (O)	Amenințari (T)
• Construcția completă a autostrăzii	• Depopularea a unor întregi regiuni

"Hemus", care va face legătura între Sofia și Varna, prin Veliko Tarnovo; • Oportunități de producție de energie electrică din surse regenerabile - apă și soare; • Extinderea și repunerea în funcțiune a aeroportului din Gorna Oryahovitsa pentru a servi zboruri regulate de călători și cargo; • Combinarea traficului internațional datorită prezenței gării feroviare și a aeroportului din Gorna Oryahovitsa, precum și a portului Svishtov; • Oportunități de dezvoltare a agriculturii ecologice; • Potențial de creștere a cotei parte industriei de creștere a animalelor; • Oportunități de promovare a cooperării transfrontaliere în regiunea Svishtov datorită deschiderii către fluviul Dunăre; • Crearea unui produs turistic complet, reunind elemente individuale din zonă, grupate după două indicii: afilierea la un subiect și localizarea pe o cale comună; • Colaborarea între municipalități pentru gestionarea comună a patrimoniului cultural în zonă; • Promovarea resurselor istorice, culturale și naturale prin mijloace tehnice inovatoare; • Oferirea de locuri de muncă pe tot parcursul anului, în turism; • Asigurarea locurilor de muncă în industria ușoară; • Condiții bune pentru dezvoltarea propriei afaceri, în special în domeniul tehnologiei informaționale; • Oportunități pentru asigurarea locurilor de muncă într-o varietate de domenii economice; • Asigurarea locurilor de muncă în domeniul cercetării și dezvoltării;	din zonele montane; • Acumularea populației în orașele mari și în centrele economice din district; • Aprofundarea crizei demografice; • Riscuri de incidente neprevăzute în zonele rezidențiale din cauza particularităților terenului - inundații, alunecări de teren; • Întârzierea / abandonarea proiectului pentru construirea completă a autostrăzii "Hemus" din cauza lipsei fondurilor sau a altor motive legate de gestionarea proiectului; • Înăutățirea rețelei feroviare; • Incapacitatea de a se oferi locuri de muncă studenților care au primit educație în district, plecarea acestora către alte districte sau în alte țări; • Deteriorarea structurii educaționale a populației și calitatea educației oferite în zonă; • Plecarea studenților spre universități în marile orașe din țară - Plovdiv, Sofia, Varna; • Resurse financiare limitate pentru investiții în satele și municipiile mici; • Deteriorarea nivelului de trai din zonă; • Învechirea bazei de cazare; • Distrugerea și pierderea autenticității valorilor culturale din cauza lipsei de fonduri pentru întreținere; • Gestionarea ineficientă a patrimoniului cultural și a vieții culturale.
---	--

• Existența cadrelor cu diverse calificări în domeniu.	
--	--

Districtul Pleven

Districtul Pleven este situat în partea centrală a nordului Bulgariei și face parte din Regiunea de Planificare Nord-Vest. Se învecinează cu districtele bulgare Vratsa, Lovech și Veliko Tarnovo, iar fluviul Dunăre îl separă de județele române Olt și Teleorman. Prin district trec legături importante de transport. Dealungul fluviului sunt amplasate patru porturi fluviale mici, în orașul Nikopol există legătură prin feribot cu Turnu Măgurele, România. În orș. Dolna Mitropoliya există o bază cu aeroport care se folosește pentru formarea piloților de avion.

Relieful districtului Pleven este unul deluros, cu soluri fertile caracteristice Câmpiei Dunării și o mare parte a terenurilor agricole. Existența unor mari surse de apă contribuie la dezvoltarea sectorului agrar. Și datorită includerii zonei polilor muntelui Balkan în district, relieful plan al districtului este îmbogățit prin înălțimile platourilor Plevenului.

Districtul este renumit pentru reperele culturale și istorice care atrag mulți turiști. Cu toate acestea, zona nu este printre primele la nivel de țară după numărul de turiști, posibil datorită unei strategii specifice pentru promovarea anumitor situri turistice.

Populația districtului se ridică la 251.986 de locuitori care trăiesc predominant în orașe. Se observă o tendință permanentă de depopulare a localităților, deoarece în zona dunăreană problemele demografice sunt mai pronunțate comparativ cu partea sudică a acesteia.

În districtul Pleven sunt localizate și singurele instituții de învățământ superior din Regiunea Nord-Vest - Universitatea de Medicină - Pleven și Facultatea de Aviație de pe lângă Universitatea Națională Militară "Vasil Levski". Structura educațională a districtului include două colegii de stat și unul privat în care se înregistrează o creștere constantă a numărului de studenți.

Din punct de vedere economic cel mai dezvoltat este sectorul serviciilor, urmat de industrie și de sectorul agrar, respectiv după criteriul contribuție la Valoarea brută adăugată și numărul angajaților.

În sectorul secundar, industria de cusut și industria textilă sunt cel mai bine reprezentate. Această creează peste 4500 de locuri de muncă la nivel de district, doar în întreprinderi mijlocii și mari, dintre care cei mai mari angajatori fiind Mizia -96 AD și Dimitrov OOD, care asigură peste 1000 de locuri de muncă fiecare.

Întreprinderi mari se găsesc, de asemenea, în sectoarele construcții, producție de uleiuri vegetale și animale, în producția de tutun, producția de alte produse metalice, producția și comercializarea de mașini, dintre care se remarcă cele mai numeroase organizații precum Oliva AD, Bulgartabac EAD Pleven, Sarten Bulgaria OOD, Ilinden EOOD și Palfinger Productionstechnik Bulgaria EOOD.

În mod tradițional, în district sunt create locuri de muncă permanente în sectorul asistenței medicale, datorită studenților absolvenți ai Universității Medicale și ai Colegiului Medical din orașul Plevn și datorită numeroaselor unități medicale.

Districtul Plevn este singurul district din regiunea transfrontalieră în care sectorul de cercetare și dezvoltare este activ prezent, cu numeroase institute, microîntreprinderi și întreprinderi mici angajate în cercetare și dezvoltare în științele agricole. Cel mai mare angajator în domeniul cercetării și dezvoltării din district este Institutul Național de Metrologie și Hidrologie, cu peste două sute de angajați.

Potrivit rezultatelor de la studiul privind mediului de afaceri și forța de muncă, în districtul Plevn sectoarele cu potențial de dezvoltare sunt sectoarele de producție a articolelor din metal pentru construcții și articolele din mase plastice.

Puncte forte(S)	Puncte slabe(W)
• Amplasare favorabilă din punctul de vedere al transporturilor care permite legături cu toate regiunile țării și cu România • Densitate mare a rețelei de transporturi. • Un coridor de transport de importanță internațională - nr. 7 (Rin-Main-Dunăre) și un drum de primă clasă de importanță națională (Ruse - Sofia) trec prin teritoriul districtului; • În district există situri culturale și istorice importante, dintre care unele sunt incluse în cele o sută de situri turistice de interes național; • Condiții favorabile pentru dezvoltarea agriculturii și creșterea animalelor; • Biodiversitate și soluri fertile; • Degradare mecanică a solului la niveluri acceptabile; • Buna gestionare a infrastructurii sociale și punerea în aplicare a proiectelor de interes public; • Creșterea investițiilor în producția de cereale și în viticultură; • Existența instituțiilor de învățământ superior; • Prezența cadrelor medicale cu calități dovedite; • Bază medicală de amploare - ca și clădiri, și rezerve; • Locul întâi după numărul de organizații care oferă servicii în domeniul sănătății umane și al asistenței sociale;	• Tendință scădere permanentă a populației; • Îmbătrânirea populației; • Plecarea populației spre marile orașe din țară și în străinătate; • Procese accentuate de migrație a specialiștilor tineri și foarte calificați; • Standard scăzut de viață; • Lipsa interesului de investiții; • Declin al numărului studenților în anul 2015 față de anul 2014; • Numărul mare al tinerilor șomeri; • Instabilitatea pieței de muncă; • Existența problemelor de mediu în orașele mari din zonă; • Furnizarea insuficientă de apă potabilă pentru toate localitățile; • Calitate precară a apei în unele municipalități; • Gestiunea slabă a transportului de apă potabilă; • Lipsa rețelei de canalizare în unele localități; • Lipsa instalațiilor de tratare a apelor reziduale în unele localități de dimensiuni medii; • Gestionarea incorectă a deșeurilor - în unele localități nu există depozite construite de deșeuri; • Lipsa progresului tehnologic în unele sectoare ale economiei; • Reducerea competitivității întreprinderilor din district; • Pondere mare a persoanelor în situație de abandon școlar, în cea mai

• Disponibilitatea unui număr mare de întreprinderi mijlocii și mari în diferite domenii ale economiei; • Tradiții în industria de cusut și industria textilă; • Existența stațiilor de tratare a apelor reziduale în orașele mari; • Existența condițiilor pentru modernizarea agriculturii; • Procentaj mare al populației angajate în cercetare și dezvoltare; • Existența centrelor de cercetare științifică, care efectuează inovații și cercetări; • Existența unui aeroport în scopuri de învățare; • Existența complexului de feribot; • Existența unui fond de clădiri al formațiunilor militare închise; • Un număr mare de întreprinderi din sectorul "Agricultură, Silvicultură și Pescuit", regiunea se situează pe locul doi în regiunea transfrontalieră după districtul "Grânarul Bulgariei" - Dobrich; • Un număr mare de companii care operează în sectoarele transporturilor, depozitării și serviciilor poștale, dintre care unele oferă peste 100 de locuri de muncă; • Zona cea mai dezvoltată din regiunea de Nord-Vest; • O creștere constantă a produsului intern brut pe cap de locuitor; • Creșterea valorii adăugate brute; • Un procent relativ de mare a populație aflată sub vârsta activă de muncă, apropiat de cel la nivel de țară; • Cota relativ de mare a populației cu studii superioare, zona ocupând locul al doilea printre districtele transfrontaliere din Bulgaria; • Creșterea numărului de studenți care învață în colegii; • Creșterea ocupării forței de muncă în anul 2015 în comparație cu anul 2014; • Scăderea numărului de persoane aflate în afara forței de muncă; • Creșterea ratei de activitate economică; • Ponderea relativ de scăzută a persoanelor cu studii de bază promovate,	mare parte acestea fac parte din minorități; • Inexistența unei dezvoltări bune a creșterii animalelor; • Starea precară a infrastructurii de irigații; • Utilizarea insuficientă a resurselor naturale pentru producția de energie; • Instabilitatea structurilor din sectorul agrar; • Uniformitatea culturilor agricole cultivate. Există o puternică dominare a producției de cereale, urmată de cultivarea culturilor oleaginoase; • Managementul slab al activității turistice. Lipsa locurilor de cazare și lipsa serviciilor de informare în domeniul turismului în unele municipalități. • Calitate slabă a infrastructurii rutiere; • Lipsa politicilor care stimulează antreprenoriatul și creativitatea socială în rândul tinerilor; • PIB scăzut pe cap de locuitor comparativ cu cel la nivel de țară.
---	---

sau cu trepte educaționale mai mici; • Numărul scăzut al tinerilor șomeri; • Creșterea numărului locurilor de muncă declarate la Birourile de muncă; • Creșterea salariului mediu brut; • Un mediu favorabil, cu o puritate semnificativă a aerului și a apei.	
Oportunități (O)	Amenințări (T)
• Oportunități de finanțare a proiectelor de dezvoltare urbană prin programe operaționale; • Stimularea populației pentru sporirea creșterii naturale și reducerea migrației prin măsuri materiale, financiare și sociale; • Îmbunătățirea infrastructurii din district; • Dezvoltarea turismului, oferirea unui serviciu turistic unificat, popularizarea siturilor turistice, îmbunătățirea bazei turistice; • Dezvoltarea noilor servicii turistice - eco, aventură, croazieră, pescuit și alte tipuri de turism; • Stabilirea unei cooperări orientate cu România în domeniul managementului de mediu; • Dezvoltarea cooperării transfrontaliere cu România; • Utilizarea fondului de clădiri al formațiunilor militare închise, pentru alte scopuri, de exemplu construirea unui muzeu cu expoziții de luptă; • Dezvoltarea activității de pescuit; • Dezvoltarea agriculturii ecologice; • Diversificarea culturilor crescute; • Îmbunătățirea condițiilor pentru dezvoltarea creșterii animalelor; • Absorbția terenurilor scoase din circuitul arabil; • Atragerea investitorilor; • Îmbunătățirea infrastructurii tehnologice; • Absorbția fondurilor europene pentru îmbunătățirea competitivității întreprinderilor; • Crearea de structuri de tip cluster verticale în sectorul agrar și în industria agroalimentară; • Modernizarea și extinderea	• Identificarea permanentă a problemelor demografice, cum ar fi scăderea populației, îmbătrânirea acesteia, creșterea naturală scăzută și ratele de migrație negative; • Depopularea localităților mici; • Amplasarea populației minoritare în satele depopulate și slaba integrare a acesteia; • Acumularea populației în localitățile mai mari; • Risc de dezastre naturale; • Utilizarea inefficientă a fondurilor primite pentru finanțarea proiectelor din cadrul programelor operaționale; • Creșterea criminalității; • Lipsa fondurilor pentru îmbunătățirea infrastructurii; • Lipsa resurselor financiare pentru a răspunde standardelor europene încorporate în producție; • Creșterea ratei șomajului; • Creșterea numărului populației fără educație; • Dezvoltarea structurilor monopoliste în agricultură; • Managementul slab al monumentelor naturale și cultural-istorice; • Retragerea puținilor investitori străini; • Închiderea întreprinderilor care oferă numeroase locuri de muncă; • Lipsa de cadre pentru industria confecțiilor; • Închiderea școlilor în zonele depopulate; • Lipsa cercetătorilor și a altor membri ai personalului de cercetare și dezvoltare.

complexului feribot în orașul Nikopol; • Îmbunătățirea eficienței energetice a clădirilor rezidențiale și publice; • Atragerea sau construirea de universități în alte zone decât cele existente; • Atragerea tinerilor în curs de obținere a studiilor superioare; • Furnizarea de consultanță și asistență în domeniul antreprenoriatului; • Îmbunătățirea condițiilor pentru dezvoltarea cercetării și dezvoltării; • Stabilirea de impozite locale scăzute și stimulente pentru afaceri; • Construcția unei a doua centrale nucleare din Bulgaria pe insula Belene.	
--	--

Districtul Vratsa

Districtul Vratsa este situat în nord-vestul Bulgariei și face parte din Regiunea de Planificare Nord-Vest. Se află între districtele bulgare Montana, Sofia, Lovech, Pleven, enumerate din vest spre est, fluviul Dunăre desparte districtul bulgar de județele române Dolj și Olt. Trecerea deasupra fluviului se efectuează prin feribot care pleacă din complexul de feribot din orș. Oryahovo. Prin district trec coridoare internaționale importante de transport care trec prin districtele Vidin și Montana. În districtul Vratsa operează și singura centrală nucleară pe teritoriul Bulgariei - CN Kozloduy. Apropierea zonei de capitala Bulgariei are atât un impact pozitiv, cât și unul negativ acestea fiind discutate mai jos în analiza SWOT.

Relieful regiunii este variat, de-a lungul văii râului fiind situată câmpia, cu soluri fertile, spre nord această se transformă într-o zonă deluroasă și mai în sud - în zonă montană, inclusiv muntele Vratsa. Clima este moderat-continentală, cu vară caniculară și ierni reci.

Dezvoltarea teritorială a rețelei de localități nu este foarte urbanizată. Orașele sunt opt în număr, de mărime medie. Satele din district sunt 115. Orașele de importanță economică sunt Vratsa - fiind și centrul districtual, Mezdra, Kozloduy, Byala Slatina și Oryahovo.

Populația este de 172 007 de persoane, distribuită aproape uniform între orașe și sate, dar locul preferat de trai rămân orașele mai mari. Densitatea populației din zonă este semnificativ mai mare decât este media pentru regiunea Nord-Vest, dar este mai mică decât media la nivel de țară.

Interesul turistic către acest district este sporit și se datorează prezenței numeroaselor monumente naturale, culturale și istorice, șase din cele 100 de obiective turistice de interes național aflându-se în acest district. Relieful montan permite dezvoltarea turismului de aventură, alpinism și zborurile cu parapanta, precum și deltaplaningul, și paraglidingul.

Din punct de vedere economic, industria este cea mai dezvoltată, cu aproape jumătate din valoarea adăugată brută netă din regiune. Imediat după acesta se clasifică sectorul serviciilor, iar o cotă foarte mică se înregistrează în sectorul agrar. Datorită avantajelor competitive ale terenurilor agricole și ponderea ridicată a suprafeței agricole medii utilizabile, se pot realiza politici concrete pentru dezvoltarea agriculturii în district. În sectorul industrial, producția de mașini cu destinație specială este bine prezentată, două dintre cele mai mari întreprinderi din zonă creând aproape 300 de locuri de muncă. De o importanță economică deosebită este prezența singurei centrale nucleare din Bulgaria în orașul Kozloduy care oferă locuri de muncă pentru peste 3500 de angajați și produce peste 30% din energia țării. Mai multe întreprinderi medii și mari, precum Energoremont-Kozloduy EOOD și Interpiboservice OOD, au fost înființate pentru a menține centrala electrică nucleară creând locuri de muncă pentru aproape 350 de persoane.

În districtul Vratsa există tradiții în producția de echipamente de măsurare și testare, una dintre companiile care operează în acest domeniu, oferind peste 100 de locuri de muncă și fiind membra Clusterului de Mecatronică și Automatizare.

Începând din anul 1964 în orașul Mezdra a fost construită fabrica de bere "Ledenika" care a creat locuri de muncă pentru peste 100 de persoane.

Mai multe clustere funcționează pe teritoriul districtului și singura stație experimentală pentru sericicultură.

Celelalte sectoare cu potențial de dezvoltare ce se conturează în rezultatele anchetei privind mediul de afaceri și forța de muncă din regiunea transfrontalieră sunt "Activitățile în domeniul tehnologiei informaționale", "Producția de articole din mase plastice", "Producția de articole metalice pentru construcții" și "Alte activități de prelucrare a metalelor".

Puncte tari (S)	Slăbiciuni (W)
• Locație cheie; • Apropiere de capitala Bulgariei; • Existența unor legături de transport de importanță națională și internațională; • Posibilitatea de a se utiliza diferite moduri de transport pentru accesul spre alte țări - fluvial, rutier, feroviar; • Existența unor monumente cultural-istorice și naturale multiple și diverse; • Tradiții în furnizarea de servicii turistice; • Mediu favorabil; • Absorbția bună a fondurilor din programele operaționale; • Cota parte ridicată a suprafeței agricole utilizabile; • Cota mare a resurselor de apă;	• Tendința de scădere a populației; • Creștere naturală și mecanică negativă; • Tendința de creștere a șomajului; • Scădere durabilă a populației în orașe din cauza problemelor demografice; • Tendința de scădere a populației sub și în vârsta activă de lucru; • Scădere durabilă a ocupării forței de muncă și rata scăzută a ocupării forței de muncă în comparație cu alte districte din zona transfrontalieră; • Există tendința de scădere a numărului de angajați; • Migrația forței de muncă spre capitală; • Lipsa specialiștilor tehnici;

• Diversitatea biologică; • Existența singurei centrale nucleare din Bulgaria; • Producția de energie verde - hidrocentrale și centrale fotovoltaice construite; • Existența complexului de feribot în orș. Oryahovo; • Fond de clădiri și industrial mare • Ponderea mare a sectorului industrial în producția realizată în district; • Existența mineralelor nemetalice - calcar; • Tradiții în producția de materiale de construcție - ciment, agregate / piatră sfărâmată, pietriș, nisip și beton; • Industria textilă și de îmbrăcăminte dezvoltată; • Tradiții în producția de bere - Fabrica de bere "Ledenika". • Condiții adecvate pentru dezvoltarea produselor bio-agricole; • Singura stație experimentală la nivel de țară pentru sericicultură; • Creșterea cheltuielilor pentru cercetare; • Creșterea numărului de angajați în domeniul de cercetare și dezvoltare; • Implementarea unei politici de inovare în industria minieră și în cea de producție; • Creșterea salariului mediu brut anual, cele mai ridicate valori pentru regiunile bulgare din regiunea transfrontalieră, care se apropie de cele din țară; • Tendința de scădere a numărului tinerilor înregistrați șomeri la birourile de muncă; • Cele mai ridicate valori pentru costurile de achiziție a activelor imobilizate, comparativ cu districtele bulgare din regiunea transfrontalieră; • Prezența structurilor de tip cluster și calitatea de membru a companiilor din district la asemenea clustere - Cluster Textil "Silk"; "Cleantech Bulgaria", "Clusterul național al operatorilor prin cablu SIM NET" și "Clusterul Național în domeniul melcilor", "Cluster pentru	• Lista cadrelor medicale în localitățile mai mici; • Venituri scăzute ale populației comparativ cu veniturile la nivel de țară; • Nivel de trai scăzut; • Procentaj mare al populației care trăiește în sărăcie; • Puține întreprinderi mici și mijlocii din zonă comparativ cu media la nivel de țară; • Resurse insuficiente pentru implementarea cercetării și dezvoltării; • Bază tehnologică amortizată și învechită; • Incapacitatea de a face față presiunii concurențiale în sectorul de producție; • O dependență economică clară față de cea mai mare întreprindere din zonă - CN Kozloduy; • Investiții insuficiente în dezvoltarea infrastructurii turistice; • Lipsa asocierii fermierilor și lipsa unui târg agricol funcțional; • Infrastructură rutieră precară; • Rețea de canalizare insuficient dezvoltată; • Lipsa stațiilor de epurare în unele localități; • Organizarea slabă a transferului de apă potabilă; • Lipsa unei instituții de învățământ superior; • Existența unor diferențe mari între localități în ceea ce privește piața muncii, venituri, standarde și altele; • Lipsa de fonduri pentru construirea de locuri suplimentare pentru recreere și sport în localități și modernizarea celor existente; • Lipsa fondurilor pentru proiectele de dezvoltare urbană; • Acces slab la asistența ambulatorie pentru localitățile mici; • Lipsa și accesul dificil la școli din localitățile mici; • Lipsa accesului la internet în localitățile mici; • Surse contaminate de apă și albiese neîntreținute;
---	---

Parteneriat Public Privat"; "Mechatronica și Automatizare", "Grupul financiar SIS" și altele; • Registrul creat al celor mai importante 200 de companii dezvoltate din Bulgaria și România printr-un proiect cu partenerii Camerei de Comerț și Industrie Vratsa și Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia și posibilitatea de a efectua contacte de parteneriat; • Prezența numeroaselor întreprinderi mijlocii și mari care oferă un număr mare de locuri de muncă; • Creșterea numărului de locuri de muncă înregistrate la birourile de muncă; • Cost redus al activității antreprenoriale; • PIB ridicat pe cap de locuitor în comparație cu alte regiuni bulgare din regiunea transfrontalieră; • Furnizarea de îngrijiri spitalicești în facilități medicale; • Rețea educațională dezvoltată; • Asistență socială bine organizată și activități sociale; • Prezența filialelor unităților de educație superioară - Universitatea de la Veliko Tarnovo "Sf. Sf. Kiril i Metodiy" și Universitatea de Medicină - Sofia; • Tendința pentru creșterea numărului de studenți; • Existența unei singure instalații subterane de depozitare a gazului în Chiren; • Gazeificarea industrială a orașelor mari; • Existența diverselor cluburi sportive și facilități sportive dezvoltate;	• Poluarea terenurilor prin activitatea industriei miniere; • Reducerea investițiilor străine și lipsa de industriilor noi; • Creșterea nesustenabilă a indicatorilor, precum PIB, PIB pe cap de locuitor, Valoare adăugată brută, costuri de achiziție ale imobilizărilor corporale.
Oportunități (O)	Amenințări (T)
• Dezvoltarea turismului - tradițional, eco, aventură, vânătoare, pescuit și altele; • Oferirea de servicii turistice integrate unificate; • Modernizarea siturilor turistice și a infrastructurii adiacente; • Crearea unui brand în domeniul turismului; • Construirea unui pod începând din Oryahovo și până la malul român al	• Aprofundarea problemelor demografice; • Permanenta depopulare a localităților; • Imposibilitatea de creștere a producției de energie a centralei nucleare de la Kozloduy din cauza intereselor politice sau a interdicțiilor UE; • Oprirea de urgență a centralei nucleare de la Kozloduy; • Dezastru ecologic în cazul unui

Dunării; • Îmbunătățirea rețelei de canalizare; • Modernizarea și îmbunătățirea infrastructurii de transport; • Posibilitatea accesului la gazeificare din toate localitățile prin construirea unei rețele de gaze din depozitul de gaze către localitățile respective; • Atragerea investitorilor datorită bazei de clădiri de producție construite; • Modernizarea producției; • Utilizarea capacității cercetătorilor de a spori cercetarea și dezvoltarea în district; • Implicarea în proiecte de creștere a competitivității întreprinderilor; • Implementarea proiectelor de dezvoltare pentru toate așezările, inclusiv pentru cele mai mici; • Dezvoltarea agriculturii ecologice și implementarea politicilor de promovare a acesteia; • Deschiderea unei instituții de învățământ superior; • Integrarea populației minoritare; • Implementarea măsurilor pentru conservarea resurselor naturale și buna gestionare a zonelor protejate; • Managementul de mediu și popularizarea măsurilor de conservare în rândul populației și întreprinderilor; • Creșterea eficienței energetice a fondului imobiliar - clădiri rezidențiale și industriale; • Oportunități pentru dezvoltarea cooperării transfrontaliere cu România; • Extinderea centralei nucleare de la Kozloduy prin punerea în funcțiune a unităților energetice; • Investirea mijloacelor financiare pentru extinderea duratei de viață a energiei nucleare care operează; • Creșterea numărului de tineri, datorită filialelor instituțiilor de învățământ superior; • Creșterea numărului de specialiști cu studii superioare; • Stimularea prin mijloace financiare, materiale și alte mijloace pentru	eventual accident din CN Kozloduy; • Lipsa de interes din partea investitorilor străini; • Presiune politică asupra structurilor economice majore; • Creșterea continuă a șomajului; • Deteriorarea condițiilor climatice și frecvența mare a dezastrelor; • Costuri excepționale pentru acoperirea pagubelor produse de inundații; • Gestionarea precară a surselor de apă; • Lipsa fondurilor pentru îmbunătățirea infrastructurii; • Tendința migrației populației spre capitala țării; • Lipsa de angajați cu înaltă calificare; • Inovare tehnologică lentă și lipsa resurselor pentru inovare și cercetare; • Creșterea numărului populației minoritare și integrarea inefficientă a acesteia; • Creșterea criminalității prin creșterea populației care trăiește în sărăcie și a grupurilor minoritare; • Deteriorarea infrastructurii educaționale din cauza închiderii școlilor în zonele depopulate; • Scăderea numărului de turiști; • Risc de formare a structurilor monopoliste în agricultură și lipsa concurenței în acest sector; • Incendii intenționate; • Închiderea întreprinderilor din cauza lipsei de concurență; • Lipsa măsurilor de promovare a antreprenoriatului.
---	---

rezolvarea problemelor legate de dezvoltarea demografică; • Implementarea politicilor de dezvoltare a pieței muncii; • Crearea de clustere verticale în industria alimentară și în agricultură.	
---	--

Districtul Montana

Districtul Montana este situat în partea de vest a Bulgariei de Nord și face parte din regiunea Nord-Vest. Teritoriul acestui district este situat între districtele bulgare Vidin, Sofia și Vratsa, în sud-vest se învecinează, prin frontiera de stat, cu Serbia, iar la nord - cu România. Două dintre coridoarele transeuropene - coridorul nr. 4 și coridorul nr. 7 - trec prin teritoriul districtului, la fel ca și prin districtul Vidin. Legătura principală de transport care trece prin district, este cea care leagă portul Lom de portul Solun. Avantajul său este că este cea mai scurtă conexiune terestră între cele două porturi.

Districtul este caracterizat prin relief variat, cea mai mare parte din care este de tip câmpie. Spre sud și sud-vest, altitudinea crește și în cel mai înalt punct atinge 2 016 m. Deși resursele naturale nu prezintă o importanță economică deosebită, prezența lor este un potențial pentru dezvoltarea industriei miniere. Există mai multe cariere pentru industria construcțiilor - calcar, nisip, balast, minerale industriale, granit, diabază, depozite de cărbune feros, neferos și lignit, precum și depozite de argilă și marl.

Marea majoritate a teritoriului este ocupată de terenuri agricole, cu o mică parte ocupând și păduri. Terenurile forestiere sunt în cea mai mare parte împădurite cu specii foioase - carpen, stejar, fag și altele, iar în zona Berkovitsa există castane naturale.

Zona atrage mulți turiști datorită atracțiilor naturale, printre care se numără zone naturale protejate, inclusiv o rezervație, numeroase baraje, precum și izvoare minerale, cascade și Peștera de marmură. Zonele forestiere și bazinele de apă din regiunea Montana sunt premise pentru dezvoltarea de vânătoare și pescuit.

Populația din districtul Montana este de 137188 locuitori în anul 2015, distribuită aproape în mod egal între orașe și sate, cu predominanța populației urbane. Rețeaua de localități este distribuită inegal, având 8 orașe și 122 de sate.

Situația economică a districtului Montana nu este la un nivel satisfăcător. Există un interes scăzut din partea investitorilor, activitate economică scăzută și lipsa antreprenoriatului. În ultimii ani se înregistrează o creștere a indicatorilor economici cheie, însă acest lucru nu este suficient pentru ca districtul acesta să ajungă la stadiul de dezvoltare a restului districtelor din Bulgaria și în general în regiunea transfrontalieră.

În ciuda faptului că industria este principalul sector ce determină structura economică a zonei, cea mai mare ocupare a forței de muncă este în sectorul "Agricultură,

Silvicultură și Pescuit". În ceea ce privește indicatorul articolelor produse, industria prelucrătoare este lider, cea mai mare parte fiind producția de echipamente electrice, urmată de industria alimentară și a băuturilor, fabricarea metalelor și a produselor din metal. Producția de vehicule este de asemenea bine stabilită în zonă, fiind reprezentantă de companiile Cross-OOD și Sprinter OOD, producători de biciclete și piese pentru acestea care operează pe teritoriul districtului. În orașul Lom se află și una dintre fabricile de bere din Bulgaria, creând locuri de muncă pentru peste 150 de persoane. Conform rezultatelor studiului realizat al mediului de afaceri și al forței de muncă în regiunea transfrontalieră, alte sectoare cu potențial de dezvoltare în acest district sunt "Activități în domeniul tehnologiei informației", "Fabricarea materialelor plastice" și "Alte tipuri de prelucrare a metalelor".

Puncte tari (S)	Slăbiciuni (W)
• Amplasare favorabilă cu acces la fl. Dunăre; • Apropiere de capitala țării; • Prin teritoriul districtului trec legături importante de transport la nivel european. • Cea mai scurtă legătură rutieră între porturile mari din Lom și Solun; • Prezența celui de-al doilea mare port fluvial din Bulgaria; • Prezența resurselor naturale - calcar, nisip, balast, materii prime industriale minerale, granit, diabază, metale feroase și neferoase, argilă, lignit și marmură; • Existența siturilor turistice și a reperelor naturale; • Existența izvoarelor minerale; • Hidrocentrale construite; • Ore de soare efectiv și radiație solară pentru producția de energie solară; • Rata de creștere mecanică este mai mică decât media la nivel de țară; • Accesul la internet este garantat de toate structurile municipale din zonă; • Mediu favorabil; • Creșterea valorii brute adăugate; • Creșterea relativ de constantă a producției • Creșterea costului de achiziționare a imobilizărilor corporale cu mai mult de 50% în 2015 în comparație cu anul 2014. • Doi dintre cei mai mari producători de biciclete din Bulgaria operează pe teritoriul acestui district, creând un total de aproape 500 de locuri de muncă;	• Tendința de scădere a numărului populației; • Coeficient negativ al creșterii naturale și mecanice; • Cota redusă a populației în vârstă de muncă; • Îmbătrânirea populației; • Cotă mare a populației minoritare, care nu este bine integrată; • Cotă scăzută a populației cu studii superioare comparativ cu cea din țară; • Șomaj mare; • Reducerea activității economice în vârstă activă de muncă a populației; • Cea mai mică valoare a coeficientului de activitate economică în rândul districtelor bulgare din regiunea transfrontalieră; • Nivel de trai scăzut, procent ridicat al populației care trăiește în sărăcie; • Salariul brut mediu anual este mult sub media la nivel de țară; • PIB pe cap de locuitor este aproape la jumătate scăzut, comparativ cu media la nivel de țară; • Infrastructură rutieră precară; • Lipsa drumurilor clasa întâi; • Închiderea multor întreprinderi industriale; • Lipsa structurilor de tip cluster în agricultură și în industria agroalimentară; • Ofertă slabă a produselor turistice; • Lipsa unei instituții de învățământ superior; • Indicatori înrăutățiți ai mediului economic - resurse tehnologice depășite,

• Prezența întreprinderilor în sectorul „Industria de extracție“; • Existența întreprinderilor mijlocii și mari în domeniul prelucrării metalelor și producerea altor produse metalice, creând locuri de muncă pentru mai mult de 500 de persoane; • Tradiții în producția de bere - Lomsko Pivo; • Populație relativ de tânără în vârstă activă de muncă - între 35-44 de ani; • Creșterea numărului locurilor de muncă disponibile, declarate la Birourile de muncă; • Creșterea salariului mediu anual brut brut; • Niveluri scăzute ale taxelor și impozitelor locale comparativ cu cele din țară; • Bază mare cu rezerve în unitățile spitalicești.	imposibilitatea de a răspunde competiției; • Dezvoltare urbană nesatisfăcătoare în localități; • Lipsa de urbanizare; • Distribuția neechilibrată a structurii teritoriale a economiei; • Lipsa structurilor de cercetare și cheltuielilor reduse pentru activitatea de cercetare - dezvoltare; • Număr mic de întreprinderi, în cea mai mare parte mici și mijlocii; • Sectorul este clasat pe penultimul loc, după Vidin, după numărul de întreprinderi din sectorul "Agricultură, silvicultură și pescuit", comparativ cu alte zone din regiunea transfrontalieră; • Reducerea valorii investițiilor străine directe în zonă; • Lipsa specialiștilor medicali; • Niveluri ridicate de morbiditate a populației; • Nivel ridicat al mortalității infantile;
Oportunități (O)	Amenințări (T)
• Oportunități de finanțare, prin programe europene, a proiectelor de îmbunătățire a calității serviciilor publice, infrastructurii, turismului, agriculturii și altele importante pentru dezvoltarea zonei; • Atragerea investitorilor în toate sectoarele economiei; • Elaborarea și implementarea politicilor pentru dezvoltarea pieței muncii și includerea populației minoritare pe aceasta; • Îmbunătățirea infrastructurii rutiere; • Construirea unui pod ce leagă orașul Lom de România; • Îmbunătățirea relațiilor transfrontaliere cu România; • Îmbunătățirea stării și disponibilității rețelei de canalizare; • Crearea de clustere în agricultură și în industria agroalimentară; • Implementarea campaniilor publicitare pentru a promova Montana ca destinație turistică;	• Consolidarea proceselor de migrare și agravarea problemelor demografice; • Lipsa de conștientizare și implicarea scăzută în proiectele finanțate prin programele operaționale; • Creșterea ratei șomajului; • Înărutățirea infrastructurii rutiere; • Poluarea solului și a apei din cauza lipsei unui sistem de canalizare în multe localități; • Ratele lente de creștere a salariilor medii anuale brute; • Retragerea investițiilor străine; • Lipsa fondurilor pentru realizarea proiectelor de infrastructură; • Creșterea morbidității populației; • Creșterea stagnării; • Creșterea populației care trăiește în sărăcie; • Creșterea populației minoritare și lipsa integrării bune; • Creșterea ratei criminalității; • Dificultăți în atragerea forței de muncă din România din cauza nivelului scăzut al salarizării;

• Dezvoltarea activităților de vânătoare și pescuit; Organizarea de evenimente care atrag grupuri de vânătoare și pescari; • Creșterea peștilor scumpi pentru vânzare și extracție de caviar; • Construcția și modernizarea traseelor ecologice; • Atragerea instituțiilor de învățământ superior pentru a înființa filiale în districtul Montana; • Implementarea de politici pentru încurajarea antreprenoriatului și dezvoltarea activității de cercetare-dezvoltare științifică; • Încurajarea dezvoltării industriei de extracție; • Promovarea izvoarelor minerale din district și dezvoltarea turismului balneologic și de reabilitare; • Dezvoltarea agriculturii ecologice; • Construirea parcurilor solare mari; • Dezvoltarea producției de energie din surse regenerabile; • Potențial pentru dezvoltarea sectoarelor de tehnologii înalte și medii-înalte.	• Deteriorarea infrastructurii datorită inundațiilor cauzate de precara mentenanță a barajelor artificiale; • Depopularea localităților mici; • Oprirea activității întreprinderilor mari; • Încetarea dezvoltării noilor tehnologii și a activității de cercetare-dezvoltare; • Lipsa de acțiuni specifice pentru dezvoltarea sectoarelor de tehnologii înalte și medii-înalte; • Defrișarea pădurilor și reducerea atractivității zonei; • Oprirea activității centralelor hidroelectrice și fotovoltaice; • Lipsa politicii de atragere a turiștilor și de dezvoltare a turismului; • Migrația tinerilor din cauza lipsei unei instituții de învățământ superior; • Utilizarea ineficientă a terenurilor agricole; • Migrația forței de muncă spre capitală; • Deteriorarea structurii educaționale.
---	--

Districtul Vidin:

Districtul Vidin face parte din regiunea Nord-vest a Bulgariei. În vest se învecinează cu Serbia, în est cu districtul bulgar Montana, iar fluviul Dunăre îl desparte de județele române Mehedinți și Dolj. Două coridoare transeuropene - nr. 4 Craiova - trec prin district/ România - Vidin - Sofia - Kulata/ și nr. 7 Rin - Main - Dunăre. Există trei puncte de trecere a frontierei cu Serbia - Bregovo, Vrashka Chuka și Salash și unul cu România - Vidin, datorită Podului "Europa Nouă" nou construit. În orș. Vidin este amplasat și un centru portuar cu un terminal pentru navele de pasageri și de marfă.

Districtul se caracterizează printr-o relief variat, cu o creștere treptată a altitudinii de la nord-est la nord-vest. Cea mai mare parte a teritoriului este ocupată de terenuri arabile. Datorită solurilor fertile caracteristice câmpiei Dunării și avalurilor Archar-Orsoy, cele mai multe dintre ele sunt terenuri arabile, apoi pajiști și pășuni care favorizează dezvoltarea zootehniei. Pe partea inegală a teritoriului există numeroase monumente naturale, inclusiv zone protejate și o rezervație.

Populația în anul 2015 a fost de 91 235 de persoane, acoperind o suprafață de 3 025 km², situându-se pe ultimul loc după densitate în regiunea transfrontalieră și în Bulgaria. În decursul proceselor demografice există tendințe persistente de deteriorare, districtul fiind caracterizat de o creștere naturală și mecanică negativă, cu valori cu mult sub media la nivel de țară. Populația trăiește în principal în orașe, deși sunt

puține în număr. Aproape jumătate din populația care locuiește în zonă este în orașul Vidin, care este centrul districtual și comercial.

Districtul este o destinație turistică căutată, datorită numeroaselor sale atracții, cum ar fi peșterile "Magurata", "Venets", Levi și Desni Pech; cascadele Borov Kamak, Petkov Tserak și Byalata Voda. Cea mai vizitata destinație turistică și clasată pe locul șaptezeci și șapte din clasamentul pentru selecția celor șapte minuni ale lumii - "Rocii de la Belogradchik" este situată pe teritoriul districtului Vidin, în apropiere de orașul Belogradchik. Atrage anual numeroși turiști, anual crește numărul acestora.

Populația locală, în mod tradițional pentru regiunea transfrontalieră, se ocupă în principal de agricultură, urmată de sectoarele guvernare locală, educație, sănătate umană și asistență socială. În ciuda trecutului său glorios, cu prezența unor mari fabrici industriale pentru producția de fibre de poliamidă, pompe, anvelope, precum și producția avansată de lapte, industria confecțiilor și altele, în momentul de față în district industria prelucrătoare ocupă locul cinci în domeniile în care este ocupată forța de muncă. Încă mai este bine prezentată producția de articole din cauciuc și potrivit rezultatelor "Studiului mediului de afaceri și forța de muncă din regiunea transfrontalieră" este unul dintre sectoarele cu potențial de dezvoltare. Ceilalți menționați sunt "Activitățile din domeniul IT", "Fabricarea produselor din plastic", "Fabricarea produselor din metal pentru construcții" și "Fabricarea mașinilor cu destinație generală".

Puncte tari (S)	Slăbiciuni (W)
• Amplasare geografică - cheie; • Posibilitatea de conexiuni directe cu toate țările din bazinul Dunării; • Artera de intrare și de ieșire din țară pentru Europa; • Existența a două coridoare transeuropene - nr. 4 Craiova (România - Vidin - Sofia - Kulata) și nr. 7 (Rin - Main - Dunăre); • Existența a trei puncte de trecere a frontierei cu Serbia și unul cu România; • Existența unei legături rutiere cu România, prin podul "Europa Nouă"; • Existența unei rețele portuare cu terminal pentru navele de pasageri și marfă; • Existența unei baze aeroportuare cu o pistă și cinci clădiri învecinate; • Prezența a numeroaselor monumente naturale, inclusiv al obiectivului nominalizat pentru cel de-al șaptelea miracol al lumii "Belogradchik Rocks"; • Prezența resurselor naturale - gips,	• Infrastructură rutieră înrăutățită. • Cotă redusă a autostrăzilor și a drumurilor principale; • Cotă redusă de urbanizare; • Tendință permanentă pentru reducerea numărului populației; • Valori negative ale creșterii naturale și mecanice; • Procent scăzut al populației cu studii superioare, comparativ cu media la nivel de țară; • Investiții străine scăzute în comparație cu cele la nivelul țării; • Cel mai mic PIB din regiunea transfrontalieră; • Cea mai mică valoare a producției de articole din regiunea transfrontalieră; • Cele mai mici valori ale veniturilor nete din vânzări din regiunea transfrontalieră; • Cele mai mici valori ale imobilizărilor corporale din regiunea transfrontalieră, la nivel de țară; • Nivel de trai scăzut;

marmură, calcar, lut; • Cariere existente și nedezvoltate pentru extracția resurselor naturale; • Existența izvoarelor minerale; • Dezvoltarea activității de turism; • Prezența solurilor fertile care sunt o condiție prealabilă pentru dezvoltarea unei zone agricole; • Valori ale PIB în creștere; • Valori ale Valorii adăugate brute în creștere; • Creșterea investițiilor străine; • Majorarea nivelurilor salariului mediu anual brut; • Tendința de creștere a activității economice; • Scăderea numărului de persoane, în vârstă activă de muncă, aflate în afara forței de muncă ; • Fond liber de clădiri pentru industrie; • Existența a două întreprinderi mari de producție a articolelor din cauciuc - Vidahim AD și Ris Rubber Bulgaria AD; • Creșterea ponderii comerțului, transportului, turismului, educației, comunicațiilor; • Niveluri reduse ale taxelor și impozitelor locale; • Cea mai mică valoare medie a brevetului pentru comerțul cu amănuntul; • Prezența unei instituții de învățământ superior, sucursală a Universității din Ruse; • Creșterea numărului de absolvenți de studii universitare, în vârstă activă de muncă; • Cea mai mare pondere relativă a persoanelor încadrate în muncă, cu studii superioare, din districtele bulgărești din regiunea transfrontalieră; • Prezența specialiștilor pedagogici; • Prezența specialiștilor medicali; • Evaluare ecologică sporită.	• Cote înalte ale populației care trăiește cu lipsuri materiale și în sărăcie; • Cel mai scăzut salariu mediu anual brut la nivel de țară; • Cel mai mic număr de întreprinderi din regiunea transfrontalieră; • Economie precară din cauza lipsei de întreprinderi mari și politica de exporturi insuficient de dezvoltată; • Niveluri mari ale șomajului; • Cele mai mici valori ale ratei ocupării forței de muncă din regiunea transfrontalieră, la nivel de țară; • Scade numărul locurilor de muncă disponibile, declarate la Birourile de muncă; • Popularitate insuficientă a evenimentelor culturale organizate; • Lipsa cadrelor medicale cheie; • Bază insuficientă de rezerve în unitățile spitalicești; • Creșterea ponderii populației minoritare și lipsa integrării bune; • Lipsa stației de epurare a apelor reziduale; • Infrastructură precară de transport al apei și de canalizare; • Imposibilitate ca baza materială să acopere creșterea numărului de turiști și cererile acestora; • Lipsa marilor ferme agricole; • Terenuri arabile scoase din circuitul arabil; • Lipsa structurilor de cercetare; • Scăderea numărului personalului din întreprinderea Vidachim AD.
Oportunități (O)	Amenințări (T)
• Dezvoltarea diverselor tipuri de turism - etno, cultural, istoric, rural, ecologic, balneologic, aventură și altele; • Promovarea croazierelor fluviale;	• Creșterea problemelor ocazionate de schimbările climatice extreme; • Degradarea irevocabilă a problemelor demografice - îmbătrânirea

• Prestarea unui număr mai mare de servicii în complexul portuar; • Reabilitarea și modernizarea aeroportului Inovo în vederea punerii în funcțiune și a serviciului de transport de călători; • Crearea centrelor de reabilitare prin utilizarea de curățenie ecologică și izvoarele minerale disponibile; • Posibilitatea de promovare a evenimentelor semnificative; • Posibilitatea de modernizare și creștere a bazei de cazare; • Furnizarea de formare adecvată în domeniul serviciilor turistice; • Atragerea tinerilor în district datorită filialei Universității din Ruse; • Deschiderea unui punct de trecere al frontierei suplimentar către Serbia Salash - Novo Korito; • Dezvoltarea serviciilor de transport și logistică datorită coridoarelor transeuropene disponibile; • Dezvoltarea industriei utilizând destinația de plasare cheie și fondul de clădiri vacant; • Dezvoltarea industriei miniere, datorită disponibilității resurselor naturale - gips, marmură, calcar, argilă și altele și cariere disponibile în zonă; • Utilizarea eficientă a surselor naturale de apă din zonă; • Oportunități pentru dezvoltarea agriculturii ecologice; • Atragerea investitorilor străini, datorită taxelor și impozitelor locale scăzute; • Posibilitate pentru crearea unei cooperări transfrontaliere durabile cu Serbia și România; • Crearea structurilor de tip cluster în agricultură și industria alimentară; • Utilizarea profesioniștilor independenți pentru dezvoltarea industriei chimice și producția de produse din cauciuc; • Înființarea de centre de cercetare; • Dezvoltarea industriei lactate; • Potențial de dezvoltare în sectoarele: "Activități în domeniul tehnologiei informației", "Producția	populației și depopularea. • Accentuarea proceselor de migrație; • Incapacitatea de a îmbunătăți nivelul șomajului; • Creșterea prețurilor purtătorilor de energie; • Lipsa de fonduri pentru îmbunătățirea infrastructurii rutiere; • Lipsa fondurilor pentru proiectele municipale și lucrările publice din zonă; • Lipsa interesului investitorilor din cauza sistemului administrativ greoi și birocratic; • Scăderea investițiilor străine din cauza infrastructurii slabe; • Politica slabă pentru a încuraja spiritul antreprenorial în district; • Lipsa ajutorului de stat pentru a ajuta zonele rămase în urmă; • Interferențe politice incorecte în gestionarea unor structuri industriale importante; • Pierderea interesului turistic; • Industria de extracție nedezvoltată; • Epuizarea resurselor naturale; • Managementul precar al monumentelor naturale; • Pierderea monumentelor naturale din cauza dezastrelor naturale; • Competitivitate mare; • Incapacitatea de finanțare a proiectelor publice și de co-finanțare a proiectelor în cadrul programelor operaționale; • Deteriorarea sănătății populației din cauza lipsei profesioniștilor din domeniul sănătății și a unui număr scăzut de rezerve de spital; • Creșterea ratei criminalității din cauza nivelurilor mari de sărăcie; • Depopularea satelor și popularea lor cu indivizi dubioși și elemente infracționale; • Lipsa de acțiune pentru a realiza potențialul sectoarelor de înaltă și mijlocii; • Lipsa interesului forței de muncă din România de a lucra în district din cauza nivelului scăzut al salariilor.
---	---

articolelor din materiale plastice", "Producția articolelor metalice pentru construcții" și "Producția mașinilor cu destinație generală"; • Dezvoltarea pescuitului și recoltării de icre; • Dezvoltarea viticulturii și producției de vin; • Oportunitate de producție a energiei verde.	
--	--

Județul Constanța

Județul Constanța situat în extremitatea sud-estică a României. La Nord este despărțit de județul Tulcea, printr-o linie convențională, ce șerpuiește între Dunăre și Marea Neagră străbătând Podișul Casimcei și complexul limanelor Razim, Zmeica și Sinoe). La Sud este mărginit de frontiera de stat româno-bulgară ce traversează Podișul Dobrogei de Sud între Ostrov (la vest) și Vama Veche (la est). La Vest, fluviul Dunărea desparte județul Constanța de județele Călărași, Ialomița și Brăila. La Est, între Gura Portiței și localitatea Vama Veche, podișul dobrogean, este scăldat de apele Mării Negre. De la linia țărmului spre larg, 12 mile marine, se întinde zona apelor teritoriale românești stabilite conform convențiilor internaționale.

Conform clasificării generale a unităților teritoriale în scopuri statistice (NUTS), județul Constanța face parte din **Regiunea Sud-Est** (NUTS II), include trei municipii - Constanța, Medgidia și Mangalia, nouă orașe, 58 de comune și 189 de sate. Regiunea Sud-Est, a doua regiune a țării, ca mărime, mai include județele: Brăila, Buzău, Galați, Tulcea și Vrancea.

Legăturile fluvio-maritime ale județului Constanța sunt următoarele:

- prin intermediul Dunării (porturile Cernavodă și Hârșova)
- prin intermediul Canalului Dunăre-Marea Neagră (porturile Medgidia, Murfatlar, Ovidiu și Agigea);
- prin intermediul Mării Negre (porturile Constanța, Agigea, Mangalia și Midia)

Cu o suprafață de 7071,29 kilometri pătrați, județul Constanța deține 2,97% din suprafața României și se află pe locul 8, după suprafață, și pe locul 5, după populație, între județele României.

În ceea ce privește numărul și structura populației avem un total de aproximativ 684.000 locuitori dintre care peste 60% locuiesc în mediul urban. Constanța ocupă locul nr 6 la nivelul României și primul loc în regiunea transfrontalieră.

Din perspectiva educației, județul Constanța ocupă, de asemenea, primul loc după numărul de unități de învățământ superior din regiunea transfrontalieră.

Specificul Regiunii Sud-Est îl reprezintă disparitățile dintre nodurile de concentrare a activităților industriale și terțiare (Brăila - Galați; Constanța - Năvodari), centrele industriale complexe izolate (Buzău, Focșani), arealele cu specific turistic (litoralul și

Delta Dunării) și zonele vaste cu suprafețe de culturi agricole și viticole. Astfel, județele Brăila și Constanța sunt caracterizate de o rată mai mare a populației ocupate în industrie și construcții, Buzău și Vrancea, cu procente mai mari de populație ocupate în agricultură, Constanța și Galați, în servicii.

Regiunea dispune de o industrie diversificată: industria petrochimică, metalurgică, constructoare de mașini, industria materialelor de construcții, industria alimentară și textilă. În această regiune se găsesc importante centre industriale: combinate (siderurgic, petrochimic), șantierelor navale cu tradiție (din Brăila, Galați, Tulcea, Constanța și Mangalia), fabrici de celuloză și hârtie, combinat petrochimic de la Năvodari, centrala nucleară de la Cernavodă. Un alt sector important pentru regiune, cu un număr semnificativ de angajați, este cel naval.

În Municipiul Constanța este amplasat cel mai mare port din Marea Neagră, portul respectiv fiind și unul dintre cele mai mari din Europa, ceea ce îl face un centru extrem de important din punct de vedere geopolitic și strategic, dar și economic.

Pentru o prezentare economică pe scurt a județului Constanța, trebuie să remarcăm faptul că în comparație cu restul județelor din regiunea transfrontalieră, județul Constanța ocupă locul al doilea, după număr de locuitori cu vârsta activă de muncă și primul loc după nivelul de ocupare a forței de muncă, ultimul loc privind indicele - nivel al șomajului.

Potrivit indicelui "ocuparea forței de muncă", la nivelul județului, sectorul "Agricultură, silvicultură, piscicultură" ocupă primul loc, reprezentând 18,5% din numărul total al persoanelor ocupate în toate sectoarele economice. Al doilea loc îl ocupă sectorul industrial cu 17,9% din numărul total al persoanelor ocupate, apoi sectorul "Industria" se deosebește industria de prelucrare în aceasta fiind ocupate 13,97 % din numărul total al persoanelor ocupate. Un alt sector care asigură grad mare de ocupare a forței de muncă este sectorul "Comerț cu ridicata și cu amănuntul, reparația și întreținerea autovehiculelor și motocicletelor" cu 16,87 % din numărul total al persoanelor ocupate

Pentru un tablou de ansamblu, comparativ, la nivelul regiunii, predominantă a fost ponderea populației ocupate din servicii este (44.5%), urmând mai apoi industria și construcțiile cu 30.4% și agricultura cu 25.1%.¹¹

În tabelul de mai jos, regăsim o listă a celor mai căutate 10 profesii, la nivelul anului 2017, atât la nivel regional, cât și la nivelul județului Constanța. Astfel, putem observa că deși **județul Constanța** poate fi considerat **motorul de dezvoltare a regiunii transfrontaliere**, atât din punct de vedere economic cât și din punct de vedere educațional, cele mai căutate profesii sunt cele care nu implică necesitatea pregătirii universitare, ci tot cele corespunzătoare profesiilor aflate în sfera forței de muncă necalificate și mediu calificate.

Putem remarca, din acest punct de vedere, o sinergie între întreaga regiune de Sud-Est și județul Constanța care vizează profesii precum constructori și montatori de structuri

¹¹ Conform Balanței Forței de Muncă, la 01.01.2017

metalice, sudori și debitori autogeni, instalatori și montatori țevi, profesii generate de prezența santierelor navale din acest județ.

Regiunea/ Județul	Cele mai căutate 10 profesii
Regiunea Sud-Est	1. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare 2. Comercianți 3. Constructori și montatori de structuri metalice 4. Manipulatori de marfă 5. Sudori și debitori autogeni 6. Asistenți vânzare în magazin 7. Paznici 8. Șoferi de autoturisme și camionete 9. Muncitori necalificați în construcții de locuințe 10. Agenți de vânzări
Județul Constanța	1. Constructori și montatori de structuri metalice 2. Sudori și debitori autogeni 3. Instalatori și montatori de țevi 4. Paznici 5. Zidari și asimilați 6. Muncitori necalificați în construcții de locuințe 7. Muncitori constructori în lucrări de beton și asimilați 8. Brutari, patiseri și cofetari 9. Zugravi, vopsitori și asimilați 10. Bucătari

Sursa datelor: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Pe teritoriul județului Constanța sunt realizate zone industriale în toate marile orașe/municipii/, un parc tehnologic în Mangalia, De asemenea, există 13 centre de cercetare-dezvoltare, în diferite domenii, o parte dintre care fiind: natura și agricultura, geologia maritimă și geo-ecologia, navigație și management maritim, tehnică militară și tehnologii, radioactivitate, monitorizare și calitatea mediului, farmacie, medicină, biologie moleculară și biologie celulară, transport feroviar.

Amplasarea geografică a județului Constanța este, pe de o parte, determinantă pentru sectoarele cu potențial de dezvoltare în județ.

Așa cum am menționat, în Constanța se află unul dintre cele mai mari porturi la nivel european, ceea ce determină unul dintre sectoarele cu potențial de dezvoltare crescut din județ - șantierele navale pentru diferite feluri de ambarcațiuni și nave maritime.

Printre marii agenți economici din sector se numără Daewoo Mangalia Heavy Industries SA, Santierul Naval Constanta SA, Argentinia SRL, Marman Comtrans SRL și Strong Systems Brothers SRL.

Printre sectoarele cu potențial de dezvoltare este sectorul de fabricare a produselor din metal pentru construcții și produse din mase plastice. Numărul întreprinderilor mici care activează în fabricarea de produse din mase plastice este determinant pentru

dimensiunea sectorului, cea mai mare întreprindere fiind Sterk Plast SRL. Similară este și situația cu fabricarea de produse din metal, cu toate că în sector operează nouă companii de dimensiuni medii.

Un alt sector cu potențial de dezvoltare sunt telecomunicațiile, în particular activitatea prin rețele fixe. Numărul întreprinderilor este de 46, 41 fiind micro și mici, 4 fiind medii și una - mare.

Sectorul cu cel mai mare potențial de dezvoltare din județ este în domeniul tehnologiilor informaționale, un total de 225 întreprinderi micro și mici dezvoltă activitate pe teritoriul județului Constanța.

Sectoarele cu potențial de dezvoltare în județul Constanța se încadrează în următoarele coduri de activitate economică: 620 „Activități în domeniul tehnologiilor informaționale”; 611 „Activitate de telecomunicații prin rețele fixe”; 301 „Construcții în șantiere navale”; 251 „Fabricarea de produse din metal pentru construcții”; 222 „Fabricarea produselor din mase plastice”.

Pentru **identificarea oportunităților de dezvoltare social-economică la nivelul județului Constanța**, care vor fi strâns corelate cu **promovarea de politici publice necesare**, s-a realizat **analiza SWOT**, care relevă următoarele aspecte definitorii:

Puncte forte	Puncte vulnerabile
• Deschiderea la Marea Neagră și Dunăre îi conferă un mare potențial de transport fluvio-maritim; • Existența a 4 porturi maritime de semnificație industrială Constanța, Agigea, Midia și Mangalia; • Existența a 2 porturi fluviale: Cernavodă și Hârșova • Granița terestră cu Bulgaria; • Legătură direct de transport rutier cu capitala București (autostrada A2) • Localizare geografică favorabilă, oportunități de realizare a unor proiecte de infrastructură majore; • Potențial energetic uriaș dat de centrala nucleară de la Cernavodă și de proiectele de energie eoliană din podișul Dobrogei; • Biodiversitate uriașă terestră și maritimă; • Prezența multor situri arheologice de importanță națională ce completează potențialul turistic al județului; • Zona litoralului românesc cuprinsă pe	• Un deficit persistent de fonduri la nivel local pentru menținerea și dezvoltarea infrastructurii existente; • Infrastructura de transport rutier insuficient dezvoltată la nivelul județului; • Lipsa autostrăzii Constanța - Mangalia - Vama Veche care ar face legatura cu culoarul European de transport către Bulgaria; • Îmbătrânirea populației și reducerea progresivă a numărului populației active; • Oportunități neexploatate de cooperare transfrontalieră; • Număr predominant de microîntreprinderi în special în domeniul tehnologiilor informaționale; • Lipsa infrastructurii turistice de nivel ridicat în unele zone din sudul litoralului precum și lipsa de personal calificat în turism determinat de sezonalitatea specific turismului estival. • Turismul local insuficient promovat de municipalitățile din afara orașului Constanța;

linia de țărm a județului reprezintă destinația preferată a turiștilor în sezonul estival; • Potențial agricol ridicat, determinat în principal de viticultură; • Sector industrial de tradiție, dat în special de șantierele navale Constanța și Agigea și de industria prelucrătoare de țiței - rafinăria Petromidia; • Din perspectiva educației, județul Constanța ocupă, de asemenea, primul loc după numărul de unități de învățământ superior din regiunea transfrontalieră.	
Oportunități	Amenințări
• Potențial pentru cooperarea transfrontalieră între municipalitățile române și cele bulgare din apropierea graniței (accesul la programele de cooperare transfrontalieră); • Planul de Dezvoltare Regională (PDR) 2014-2020 al Regiunii Sud-Est¹²; • Dezvoltarea culturilor agricole organice și a creșterii animalelor; • Dezvoltarea piețelor agricole; • Crearea programelor de formare și pregătire a personalului specializat din domeniul turismului și serviciilor aferente, industriei navale, agriculturii, serviciilor medicale; • Dezvoltarea de noi unități de turism cu capacitate integrată; • Dezvoltarea capacităților industriale în special în domeniul maritim și atragerea investitorilor locali și străini; • Dezvoltarea agriculturii și industriei	• Caracterul sezonier al ocupării forței de muncă în agricultură și turism; • Adâncirea problemelor demografice legate de sporul natural și mecanic negativ; • Stagnarea economică, cu efect de lungă durată asupra activității economice din regiune; • Posibilități limitate de finanțare pentru proiectele legate de construirea și întreținerea infrastructurii educaționale și sociale; • Creșterea progresivă a numărului de persoane care abandonează școala din cauza incapacității de a integra copiii din minoritățile etnice; • Deteriorarea structurii educaționale a populației; • Lipsa unor măsuri coerente pentru dezvoltarea pieței muncii; • Migrația forței de muncă, în special a

¹² *Planul de Dezvoltare Regională (PDR)* - instrument care susține includerea în strategiile naționale a obiectivelor de investiții ce vor contribui la dezvoltarea socio-economică a regiunii, fundamentează domeniile de intervenție și necesarul de finanțare din fonduri europene în perioada de programare 2014-2020 și cuprinde un portofoliu de proiecte strategice cu impact regional și local. Elaborarea PDR a reprezentat un proces bazat pe parteneriat și consultare publică cu reprezentanți ai autorităților publice locale, ai serviciilor deconcentrate, instituțiilor publice, patronatelor și alți actori relevanți. PDR reprezintă instrumentul prin care regiunile, plecând de la analiza socio-economică regională și având drept cadru obiectivele tematice, prioritățile de investiții și acțiunile cheie prevăzute de regulamentele privind fondurile europene, își promovează prioritățile și interesele în domeniul economic, social etc., reprezentând în același timp contribuția fiecărei regiuni la elaborarea Strategiei Naționale de Dezvoltare 2014-2020 a României.

alimentare la nivelul județului • Dezvoltarea industriei de tehnologia informației • Capacitatea de a asigura angajarea pe termen lung în special în domeniul turismului și cel medical pentru a asigura specializarea și continuitatea • Crearea și dezvoltarea de noi atracții turistice; • Crearea și dezvoltarea de mari producători agricoli regionali.	tinerilor specialiști, către alte regiuni, fiind remarcat inclusiv fenomenul de "brain drain". • Presiunea concurențială din zonele învecinate pentru atragerea investițiilor publice și private.
--	--

Județul Călărași

Județul Călărași se află în Sud-Estul regiunii Muntenia din România. La Est este delimitat de fluviul Dunărea de județul Constanța; La Nord se învecinează cu Județul Ialomița; La Vest regăsim 2 județe astfel în partea de Nord-Vest Ilfov, iar în partea de Sud-Vest județul Giurgiu. La Sud este delimitat de fluviul Dunărea de districtele bulgare Silistra și Ruse.

Conform clasificării generale a unităților teritoriale în scopuri statistice (NUTS), județul Călărași este localizat în **Regiunea Sud Muntenia**, care mai include alte 6 județe: Argeș, Dâmbovița, Giurgiu, Ialomița, Prahova și Teleorman, și are în componență două municipii de rang II - Călărași și Oltenița, trei orașe de rang III, 50 de comune și 60 de sate.

Suprafața totală a județului Călărași, de 5,088 km², plasându-l pe locul 28 după mărime în România și pe 6 din regiunea transfrontalieră.

Județul face parte din partea de sud a câmpiei Bărăganului ceea ce îl face extrem de important pentru agricultură, 84% din suprafața județului fiind reprezentată de terenuri agricole.

Din punct de vedere al caracteristicilor demografice, populația municipiului Călărași este egală cu 1,5 % din totalul populației României, ocupând după acest indice locul 34 din țară, iar în cadrul regiunii transfrontaliere județul ocupă locul 5. Cu toate că se observă o tendință de reducere a numărului populației care trăiește în mediul rural în anul 2015, aceasta este cu aproape 30% peste cea care trăiește în mediul urban. După acest indice județul Călărași ocupă locul 3 în regiunea transfrontalieră.

Din punct de vedere educațional, în județul Călărași funcționează 2 filiale ale unor instituții de învățământ superior, județul nefiind din acest punct de vedere un vârf de lance al regiunii transfrontaliere.

Analizând ocuparea forței de muncă, după sectoare, se observă că predomină persoanele ocupate în sectorul "Agricultură, silvicultură, piscicultură" - 44,6% din numărul total al persoanelor ocupate. Pe locul 2 se situează sectorul industrial, ca pondere a populației ocupate - 17,5%, dintre care 15% în industria de prelucrare. Un

alt sector care se deosebește printr-un grad destul de mare de ocupare a forței de muncă este "Comerțul cu ridicata și cu amănuntul, reparația și întreținerea autovehiculelor și motocicletelor" în care activează cca. 10% din populația activă ocupată.

În ultimii ani, în pofida numărului mare al persoanelor ocupate în sectorul "agricultură, silvicultură, piscicultură", se observă o tendință de scădere a numărului acestora, simultan cu o creștere a numărului de persoane ocupate în sectorul industrial. Această tendință se poate observa și în statistica privind "cele mai căutate 10 profesii" (*a se vedea tabelul de mai jos*). Putem remarca și în acest caz că cele mai căutate profesii sunt cele care nu implică necesitatea pregătirii universitare, ci tot cele corespunzătoare profesiilor aflate în sfera forței de muncă necalificate și mediu calificate.

Regiunea/Județul	Cele mai căutate 10 profesii
Regiunea Sud-Muntenia	1. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare, neclasificați în grupele de bază anterioare 2. Comercianți 3. Șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj 4. Asistenți vânzare în magazin 5. Constructori și montatori de structuri metalice 6. Muncitori necalificați în construcții de locuințe 7. Șoferi de autoturisme și camionete 8. Paznici 9. Manipulatori de marfă 10. Directori generali, directori și asimilați
Județul Călărași	1. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare, neclasificați în grupele de bază anterioare 2. Operatori la mașini și utilaje pentru industria confecțiilor 3. Directori financiari 4. Asistenți vânzare în magazin 5. Îngrijitori clădiri 6. Constructori și montatori de structuri metalice 7. Șoferi de autobuze și tramvaie 8. Specialiști în contabilitate auxiliari 9. Mecanici și reparatori de autovehicule 10. Șoferi de autoturisme și camionete

Sursa datelor: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Principalele ramuri industriale din județ sunt: producția de gaze rare și bio-combustibili (Călărași și Lehliu Gară), prefabricate (Călărași), industria alimentară (Călărași), industria confecțiilor (Călărași, Budești și Oltenița). În industria călărășeană predomină: industria metalurgică (26,9%), industria alimentară și a băuturilor (26,5%), industria prelucrării produselor din minerale nemetalice (14,1%), fabricarea substanțelor și produselor chimice (12,7%) și fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (9,2%).

Cu toate acestea, în județ nu există parcuri tehnologice active. Zonele industriale sunt puține la număr, iar cele mai mari sunt amplasate în municipiul reședință de județ - Călărași.

În județul Călărași, activitatea de cercetare-dezvoltare se efectuează prin două institute naționale și de o organizație privată și este legată de culturile agricole precum și de cercetări științifice în domeniul resurselor bio, tehnologiilor bio, produselor agrochimice, tehnologiilor chimice, petroliere.

În Călărași, se deosebesc sectoarele de tehnologii înalte din domeniul tehnologiilor informaționale și telecomunicațiilor. Un total de 33 de microîntreprinderi își dezvoltă activitatea legată de tehnologiile informaționale, din care 24 oferă servicii de telecomunicații, prin rețele fixe, una dintre ele fiind un jucător important la nivel regional - Expertnet SRL.

Printre sectoarele de producție cu potențial de dezvoltare se numără producția de mașini cu dedicație generală, fabricarea de produse din metal pentru construcții și fabricarea de produse din mase plastice. Cel mai mare producător de mașini cu dedicație generală din Călărași este Turbonn Romania SRL, cu peste 600 de angajați în anul 2015.

Producătorii de fabricate din mase plastice sunt întreprinderi mici și micro, iar în producția de fabricate din metal pentru construcții activează un total de 29 de companii, 2 dintre care având personal între 50 și 249 de persoane, restul fiind întreprinderi micro și mici.

Sectoarele clasificate ca fiind unele cu potențial de dezvoltare sunt sectoare cu cod al activității economice (CAEN): 222 „Fabricarea produselor din mase plastice”; 251 „Fabricarea de produse din metal pentru construcții”; 282 „Producția de alte mașini cu dedicație generală”; 611 „Activitate de telecomunicații prin rețele fixe”; 620 „Activități în domeniul tehnologiilor informaționale”.

Pentru identificarea oportunităților de dezvoltare social-economică la nivelul județului Călărași, care vor fi strâns corelate cu promovarea de politici publice necesare, s-a realizat analiza SWOT, care relevă următoarele aspecte definitorii:

Puncte forte	Puncte vulnerabile
• Deschiderea la Dunăre îi conferă un mare potențial de transport fluvial; • Existența portului Silistra-Călărași • Legătură direct de transport rutier cu Bulgaria dar și parțial cu capitala București (autostrada A2) • Localizare geografică favorabilă, oportunități de realizare a unor proiecte de infrastructură majore; • Potențial agricol ridicat determinat în	• Un deficit persistent de fonduri la nivel local pentru menținerea și dezvoltarea infrastructurii existente; • Infrastructura de transport rutier insuficient dezvoltată la nivelul județului; • Îmbătrânirea populației și reducerea progresivă a numărului populației active; • Oportunități neexploatate de cooperare transfrontalieră; • Număr predominant de

principal de așezarea geografică a județului (84% din suprafața județului este ocupată de terenuri agricole) și dublat de faptul că peste 40% din populația ocupată activează în agricultură; • Conexiune cu ferryboat Silistra-Calarasi; • Localizare geografică favorabilă, oportunități de realizare a unor proiecte de infrastructură majore; • Județ cu tradiție în agricultură, cu personal calificat și cu experiență în domeniu. • Județ cu potential ridicat de cercetare-dezvoltare în agricultură.	microîntreprinderi în general în toate ramurile industriale; • Lipsa infrastructurii turistice și neexploatarea potențialului turistic în special din zona Dunării precum și lipsa de personal calificat în turism • Turismul local insuficient promovat; • Procent scăzut de teritorii urbane comparative cu cele rurale; • Lipsa unor centre economice puternice urbane; • Acces insuficient la educație și sănătate • Procent scăzut de investiții străine; • Activitate industrial scăzută la nivelul județului; • Număr predominant de microîntreprinderi și lipsa unor agenți economici catalizatori care să contribuie la dezvoltarea economică subsecventă la nivel local; • Lipsa de interes a investitorilor; • Lipsa parcurilor și zonelor industriale; • Grad mare de dependență de sectorul agricol; • Lipsa instituțiilor de învățământ superior.
Oportunități	Amenințări
• Potențial pentru cooperarea transfrontalieră între municipalitățile române și cele bulgare din apropierea graniței (accesul la programele de cooperare transfrontalieră); • Planul de Dezvoltare Regională (PDR) 2014-2020 al Regiunii Sud Muntenia; • Dezvoltarea culturilor agricole organice și a creșterii animalelor; • Dezvoltarea piețelor agricole; • Crearea programelor de formare și pregătire a personalului specializat din agriculturii, serviciilor medicale; • Dezvoltarea de noi unități agricole cu capacitate integrată; • Dezvoltarea capacităților industriale în special în domeniul tehnologiei informaționale și atragerea investitorilor locali și străini;	• Caracterul sezonier al ocupării forței de muncă în agricultură și turism; • Adâncirea problemelor demografice legate de sporul natural și mecanic negativ; • Stagnarea economică, cu efect de lungă durată asupra activității economice din regiune; • Posibilități limitate de finanțare pentru proiectele legate de construirea și întreținerea infrastructurii educaționale și sociale; • Creșterea progresivă a numărului de persoane care abandonează școala din cauza incapacității de a integra copiii din minoritățile etnice; • Deteriorarea structurii educaționale a populației; • Lipsa unor măsuri coerente pentru

• Crearea și dezvoltarea de mari producători agricoli regionali. • Construirea unui pod peste Dunăre pentru a conecta rutier Silistra și Călărași.	dezvoltarea pieței muncii; • Migrația forței de muncă în special a tinerilor specialiști către alte regiuni, inclusive fenomenul de "brain drain". • Presiunea concurențială din zonele învecinate pentru atragerea investițiilor publice și private.
---	--

Județul Giurgiu

Județul Giurgiu se află în sud estul României, la granița cu Bulgaria, la o distanță de 65 km la sud de capitala București. Este situat în lunca Dunării, pe malul stâng al fluviului Dunărea. Se învecinează la Est cu județul Călărași, la Vest cu județul Teleorman, la Nord-Est cu municipiul București (prin Județul Ilfov), la Nord cu județul Dâmbovița, la Nord-Vest cu județul Argeș, iar la Sud, pe o lungime de 72 km, fluviul Dunărea îl desparte de districtele bulgare Ruse și Silistra.

Din punct de vedere al clasificării generale a unităților teritoriale în scopuri statistice - NUTS, județul Giurgiu cuprinde municipiul Giurgiu, 2 orașe și 51 de comune cu 166 sate. El face parte din cele 7 județe care alcătuiesc Regiunea Sud Muntenia.

Având o suprafață de 3.526 km², județul Giurgiu ocupă locul 40 după mărime în România și locul 12 în regiunea transfrontalieră Bulgaria-România.

Pe teritoriul județului sunt amplasate trasee importante de comunicare - prin fluviul Dunăre se face legătura cu Marea Neagră și prin Podul peste Dunăre cu Bulgaria, Peninsula Balcanică și cu Orientul Mijlociu. Podul peste Dunăre este unul dintre cele două poduri deasupra fluviului Dunăre care leagă România și Bulgaria.

Din punct de vedere demografic, la nivelul anului 2015, populația județului ocupa locul 36 - la nivel de țară și locul 6 - la nivel de regiune transfrontalieră. Giurgiu este un județ predominant rural și acest fapt reiese și din numărul mare al populației care locuiește în sate (mediul rural). Ca și relație procentuală între populația rurală și cea urbană, județul Giurgiu ocupă locul întâi din regiunea transfrontalieră cu peste 40%.

Din nefericire în județul Giurgiu nu există nicio unitate de învățământ superior, cele mai apropiate fiind universitățile din Capitală.

Județul Giurgiu ocupă locul 6 din punct de vedere al populației cu vârsta activă de muncă din regiunea transfrontalieră.

Nivelul de ocupare al forței de muncă este 50,7 %. Județul ocupă astfel ultimul loc după acest indice în regiunea transfrontalieră și locul al doilea, după indicele "nivelul șomajului".

Comparativ, conform Balanței Forței de Muncă, la 01.01.2017, la nivelul Regiunii Sud Muntenia, populația ocupată reprezenta 58.2%, iar rata șomajului înregistrat la data de 31 august 2017 a fost de 5.5%.

În județul Giurgiu cel mai mare număr de persoane ocupate este în sectorul "Agricultură, silvicultură, culturi acvatice" Al doilea loc îl ocupă sectorul "Industria" cu 10,2 % dintre care 7,2 % revin persoanelor ocupate în întreprinderile din producție. Al treilea sector în care activează un număr mare din populație în vârstă activă de muncă, este sectorul "Construcții" cu 9,2 %.

Nici în cazul județului Giurgiu nu putem vorbi de o diferență semnificativă față de restul regiunii în ceea ce privește tipul celor mai căutate profesii. Astfel, în tabelul de mai jos, putem remarca că cele mai căutate profesii la nivelul județului sunt cele care nu implică necesitatea pregătirii universitare, ci tot cele corespunzătoare profesiilor aflate în sfera forței de muncă necalificate și mediu calificate, cum ar fi muncitori necalificați în industria prelucrătoare, paznici și șoferi de autocamioane.

Regiunea/Județul	Cele mai căutate 10 profesii
Regiunea Sud-Muntenia	1. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare, neclasificați în grupele de bază anterioare 2. Comercianți 3. Șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj 4. Asistenți vânzare în magazin 5. Constructori și montatori de structuri metalice 6. Muncitori necalificați în construcții de locuințe 7. Șoferi de autoturisme și camioane 8. Paznici 9. Manipulatori de marfă 10. Directori generali, directori și asimilați
Județul Giurgiu	1. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare, neclasificați în grupele de bază anterioare 2. Paznici 3. Șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj 4. Mecanici și reparatori de mașini agricole și industriale 5. Asistenți vânzare în magazin 6. Șoferi de autoturisme și camioane 7. Montatori și reparatori de tehnologii de informație și comunicații 8. Asamblori neclasificați în grupele de bază anterioare 9. Sudori și debitori autogeni 10. Muncitori constructori în lucrări de beton și asimilați

Sursa datelor: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Pe teritoriul județului există două parcuri industriale și cel mai important complex portuar Giurgiu. De asemenea, în Giurgiu activează 4 organizații cu obiect principal de activitate în domeniul cercetare-dezvoltare.

Principalul atu de dezvoltare a județului este portul fluvial principal de pe partea română a fluviului Dunărea. În plus, apropierea municipiului Giurgiu de București asigură acces rapid la principalul aeroport al țării - Otopeni.

Județul român este legat de districtul bulgar învecinat - Ruse prin Podul peste Dunăre, renumitul Pod al Prieteniei, acest fapt făcând ca orașele Ruse-Giurgiu să poată stabili o legătură specifică și să formeze o regiune specifică din regiunea transfrontalieră.

Transportul naval dezvoltat din județ determină necesitatea dezvoltării șantierelor navale. Acesta este și unul dintre sectoarele de înalte tehnologii cu potențial de dezvoltare, în care operează 5 companii, cea mai mare dintre ele fiind SHIPYARD ATG GIURGIU SRL. În mod tradițional, restul sectoarelor cu potențial sunt în domeniul producției de tehnologii medii-înalte - fabricarea de produse din metal în construcții, fabricarea de produse din mase plastice, domenii în care activitatea dezvoltă predominant întreprinderi mici și mijlocii.

Totodată, potențial de dezvoltare au și activitățile din domeniul tehnologiilor informaționale, urmărind tendința generală din regiunea transfrontalieră.

Producția de înalte tehnologii - elementele electronice și plăcilor digitale, reprezentat de două companii mari și de două medii, cel mai mare producător de plăci digitale din Giurgiu fiind compania Reos Production SRL.

Sectoarele cu potențial de dezvoltare în județul Giurgiu, după codul de activitate economică, sunt: 620 „Activități în domeniul tehnologiilor informaționale”; 301 „Construcții în șantiere navale”; 261 „Producția de elemente electronice și de plăci digitale”; 251 „Fabricarea de produse din metal pentru construcții”; 222 „Fabricarea produselor din mase plastice”.

Pentru **identificarea oportunităților de dezvoltare social-economică la nivelul județului Giurgiu**, care vor fi strâns corelate cu **promovarea de politici publice necesare**, s-a realizat **analiza SWOT**, care relevă următoarele aspecte definitorii:

Puncte forte	Puncte vulnerabile
• Deschiderea la Dunăre îi conferă un mare potențial de transport fluvial; • Granița terestră cu Bulgaria; podul Giurgiu - Ruse parte a coridorului European de transport rutier care face legătura cu sudul Europei • Localizare geografică favorabilă, oportunități de realizare a unor proiecte de infrastructură majore; • Potențial agricol ridicat determinat în principal de zona de sud a județului; • Potențial imobiliar ridicat determinat în principal de zona de nord a județului aflată în imediata vecinătate a capitalei; • Sector industrial de tradiție în special dat de șantierul naval Giurgiu • Singurul județ din regiunea	• Un deficit persistent de fonduri la nivel local pentru menținerea și dezvoltarea infrastructurii existente; • Infrastructura de transport rutier insuficient dezvoltată la nivelul județului; • Îmbătrânirea populației și reducerea progresivă a numărului populației active; • Oportunități neexploatate de cooperare transfrontalieră; • Număr predominant de microîntreprinderi în general în toate ramurile industriale; • Lipsa infrastructurii turistice și neexploatarea potențialului turistic în special din zona Dunării precum și lipsa de personal calificat în turism • Turismul local insuficient promovat;

transfrontalieră cu spor populațional mecanic pozitiv	• Procent scăzut de teritorii urbane comparative cu cele rurale; • Lipsa unor centre economice puternice urbane; • Acces insuficient la educație și sănătate • Procent scăzut de investiții străine; • Activitate industrială scăzută la nivelul județului; • Număr predominant de microîntreprinderi și lipsa unor agenți economici catalizatori care să zcontribuie la dezvoltarea economică subsecventă la nivel local; • Lipsa de interes a investitorilor; • Grad mare de dependență de sectorul agricol; • Nivelul de ocupare al forței de muncă scăzut. Județul ocupă astfel ultimul loc după acest indice în regiunea transfrontalieră și locul al doilea după indicele "nivelul șomajului". • Lipsa instituțiilor de învățământ superior.
Oportunități	Amenințări
• Potențial pentru cooperarea transfrontalieră între municipalitățile române și cele bulgare din apropierea graniței (accesul la programele de cooperare transfrontalieră); • Planul de Dezvoltare Regională (PDR) 2014-2020 al Regiunii Sud Muntenia; • Dezvoltarea culturilor agricole organice și a creșterii animalelor; • Dezvoltarea piețelor agricole; • Crearea programelor de formare și pregătire a personalului specializat din domeniul turismului și serviciilor aferente, industriei navale, agriculturii, serviciilor medicale; • Dezvoltarea de noi unități de turism cu capacitate integrată; • Dezvoltarea capacităților industriale în special în domeniul transportului fluvial și atragerea investitorilor locali și straini; • Dezvoltarea agriculturii și industriei	• Caracterul sezonier al ocupării forței de muncă în agricultură și turism; • Stagnarea economică, cu efect de lungă durată asupra activității economice din regiune; • Posibilități limitate de finanțare pentru proiectele legate de construirea și întreținerea infrastructurii educaționale și sociale; • Creșterea progresivă a numărului de persoane care abandonează școala din cauza incapacității de a integra copiii din minoritățile etnice; • Deteriorarea structurii educaționale a populației; • Lipsa unor măsuri coerente pentru dezvoltarea pieței muncii; • Migrația forței de muncă în special a tinerilor specialiști către alte regiuni, inclusive fenomenul de "brain drain". • Presiunea concurențială din zonele

alimentare la nivelul județului • Dezvoltarea industriei de tehnologia informației • Capacitatea de a asigura angajarea pe termen lung în special în domeniul turismului și cel medical pentru a asigura specializarea și continuitatea • Crearea și dezvoltarea de noi atracții turistice; • Crearea și dezvoltarea de mari producători agricoli regionali.	învecinate pentru atragerea investițiilor publice și private.
--	--

Județul Teleorman

Teleorman este un județ în regiunea Muntenia, în sudul României, care se învecinează la est cu Giurgiu, la nord-est cu județul Dâmbovița, la nord cu județul Argeș, la vest cu județul Olt, la sud fluviul Dunăre îl leagă de districtele bulgare Ruse, Veliko Tarnovo și Pleven.

Având o suprafață de 5.789,8 km², județul Giurgiu ocupă locul 40 după mărime în România și locul 3 în regiunea transfrontalieră Bulgaria - România.

Potrivit Clasificării generale a unităților teritoriale în scopuri statistice (NUTS II), județul Teleorman este localizat în regiunea Sud Muntenia, include trei municipii de rang II - Alexandria, Turnu Măgurele și Roșiorii de Vede, două orașe de rang III , 92 de comune și 231 sate.

Județul Teleorman ocupă locul 26 după numărul populației în România și locul 4 în regiunea transfrontalieră.

Spre deosebire de alte județe sau regiuni în care populația urbană scade iar cea în mediul rural crește, aici populația în mediul rural scade mai mult decât în mediul urban. Cu toate acestea, în privința populației rurale și urbane, județul Teleorman ocupă locul 2 după județul Giurgiu.

Din punct de vedere al unităților superioare de învățământ, în municipiul Alexandria își desfășoară activitatea câteva facultăți, oferind din acest punct de vedere șanse ridicate de acces la mediul universitar.

În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, populația activă înregistrează un trend descendent. Cu toate acestea, nivelul ocupării forței de muncă indică o cotă relativă a persoanelor ocupate în rândul populației cu aceeași vârstă, peste nivelul altor regiuni.

Nivelul șomajului urmărește o tendință ascendentă, înregistrând o creștere de 3% în anul 2016 raportat la nivelul anului 2010. Cu o valoare a indicelui de 11,6 %, județul ocupă locul 5 din regiune după nivelul ridicat al șomajului.

Similar celorlalte județe transfrontaliere românești, și în județul Teleorman există cel mai mare număr de persoane ocupate în sectorul "Agricultură, silvicultură și

acvaculturi", urmat de sectorul "Industrie" urmat ca și rezultat de sectorul "Comerț cu ridicata și cu amănuntul, reparații și întreținerea autovehiculelor și motocicletelor".

În anul 2015, în comparație cu anul 2014, numărul persoanelor ocupate în sectorul "Agricultură, silvicultură și acvaculturi" a scăzut cu aproape 14%, dar în restul sectoarelor analizate se observă o creștere a gradului de ocupare, respectiv în sectorul "Industrie" (creștere cu cca. 1,3%), în sectorul "Comerț și ridicata și cu amănuntul, reparații și întreținerea autovehiculelor și motocicletelor" (creștere de aproape 1%).

În cazul județului Teleorman distingem faptul că primele două poziții, în topul celor mai căutate profesii, sunt cele din domeniul vânzărilor, aspect diferit de restul regiunii. Însă, se pare că trăsătura distinctivă începe să se contureze în poziționarea, indiferent de tipul profesiei, tot a acelora aflate tot în sfera forței de muncă necalificate și mediu calificate, chiar dacă în acest caz vorbim de asistenți de vânzare în magazin sau agenți de vânzări.

Regiunea/Județul	Cele mai căutate 10 profesii
Regiunea Sud Muntenia	1. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare, neclasificați în grupele de bază anterioare 2. Comercianți 3. Șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj 4. Asistenți vânzare în magazin 5. Constructori și montatori de structuri metalice 6. Muncitori necalificați în construcții de locuințe 7. Șoferi de autoturisme și camionete 8. Paznici 9. Manipulatori de marfă 10. Directori generali, directori și asimilați
Județul Teleorman	1. Asistenți vânzare în magazin 2. Agenți de vânzări 3. Paznici 4. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare, neclasificați în grupele de bază anterioare 5. Șoferi de autoturisme și camionete 6. Bucătari 7. Instalatori și montatori de țevi 8. Manipulatori de marfă 9. Comercianți 10. Șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj

Sursa datelor: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Așa cum am arătat anterior, populația județului Teleorman este ocupată predominant în sectorul agriculturii, însă în ultimii doi ani se observă o retragere a forței de muncă din sectorul agricol și redirecționarea acesteia către sectorul de producție. Nu este surprinzător faptul că sectoarele cu potențial de dezvoltare intră exact în grupul sectoarelor de înalte tehnologii și de tehnologii medii-înalte, excepția o fac numai activitățile legate de tehnologiile informaționale.

În județ este prezentă producția de substanțe chimice, reprezentată de câteva companii mici.

Alte sectoare cu potențial de specializare sunt fabricarea altor produse din metal și producția de mașini cu dedicație generală. Un element atractiv îl reprezintă producția de motoare electrice, de generatoare și de alte echipamente pentru distribuirea energiei electrice care nu este foarte des întâlnită în regiunea transfrontalieră, însă în Teleorman este prezentată de câteva micro-întreprinderi și de o companie mare - Electrotel SA în care lucrează aproape 500 de salariați.

Pe teritoriul județului nu există parcuri tehnologice și industriale, iar activitatea de cercetare-dezvoltare este foarte slab reprezentată.

Sectoarele cu potențial de dezvoltare în județul Teleorman se încadrează în următoarele coduri de activitate economică: 201 „Producția de substanțe chimice de bază”; 259 „Fabricarea altor produse din metal”; 271 „Producția de motoare electrice, de generatoare și de transformatoare și de aparate pentru gestionarea și distribuirea energiei electrice”; 281 „Producția de mașini cu dedicație generală”; 620 „Activități în domeniul tehnologiilor informaționale”.

Pentru **identificarea oportunităților de dezvoltare social-economică la nivelul județului Teleorman**, care vor fi strâns corelate cu **promovarea de politici publice necesare**, s-a realizat **analiza SWOT**, care relevă următoarele aspecte definitorii:

Puncte forte	Puncte vulnerabile
• Deschiderea la Dunăre îi conferă un mare potențial de transport fluvial; • Localizare geografică favorabilă, oportunități de realizare a unor proiecte de infrastructură majore; • Potențial agricol ridicat determinat în principal de așezarea geografică a județului și dublat de faptul că peste o mare parte din populația ocupată activează în agricultură; • Localizare geografică favorabilă, oportunități de realizare a unor proiecte de infrastructură majore; • Județ cu tradiție în agricultură, cu personal calificat și cu experiență în domeniu. • Potențial imobiliar ridicat determinat în principal de zona de nord a județului aflată în imediata vecinătate a capitalei.	• Un deficit persistent de fonduri la nivel local pentru menținerea și dezvoltarea infrastructurii existente; • Infrastructura de transport rutier insuficient dezvoltată la nivelul județului; • Îmbătrânirea populației și reducerea progresivă a numărului populației active; • Oportunități neexploatare de cooperare transfrontalieră; • Număr predominant de microîntreprinderi în general în toate ramurile industriale; • Lipsa infrastructurii turistice și neexploatarea potențialului turistic în special din zona Dunării precum și lipsa de personal calificat în turism • Turismul local insuficient promovat; • Procent scăzut de teritorii urbane comparative cu cele rurale; • Lipsa unor centre economice puternice urbane; • Acces insuficient la educație și sănătate

	• Procent scăzut de investiții străine; • Activitate industrială scăzută la nivelul județului; • Număr predominant de microîntreprinderi și lipsa unor agenți economici catalizatori care să contribuie la dezvoltarea economică subsecventă la nivel local; • Lipsa de interes a investitorilor; • Grad mare de dependență de sectorul agricol; • Nivelul de ocupare al forței de muncă scăzut
Oportunități	Amenințări
• Potențial pentru cooperarea transfrontalieră între municipalitățile române și cele bulgare din apropierea graniței (accesul la programele de cooperare transfrontalieră); • Planul de Dezvoltare Regională (PDR) 2014-2020 al Regiunii Sud Muntenia; • Dezvoltarea culturilor agricole organice și a creșterii animalelor; • Dezvoltarea piețelor agricole; • Realizarea unei conexiuni rutiere rapide între municipiul Alexandria și capitala București • Crearea programelor de formare și pregătire a personalului specializat din domeniul turismului și serviciilor aferente, agriculturii, serviciilor medicale; • Dezvoltarea de noi unități de turism cu capacitate integrată; • Dezvoltarea capacităților industriale în special în domeniul transportului fluvial și atragerea investitorilor locali și străini; • Dezvoltarea agriculturii și industriei alimentare la nivelul județului • Dezvoltarea industriei de tehnologia informației • Capacitatea de a asigura angajarea pe termen lung în special în domeniul turismului și cel medical pentru a asigura specializarea și continuitatea	• Caracterul sezonier al ocupării forței de muncă în agricultură și turism; • Adâncirea problemelor demografice legate de sporul natural și mecanic negativ; • Stagnarea economică, cu efect de lungă durată asupra activității economice din regiune; • Posibilități limitate de finanțare pentru proiectele legate de construirea și întreținerea infrastructurii educaționale și sociale; • Creșterea progresivă a numărului de persoane care abandonează școala din cauza incapacității de a integra copiii din minoritățile etnice; • Deteriorarea structurii educaționale a populației; • Lipsa unor măsuri coerente pentru dezvoltarea pieței muncii; • Migrația forței de muncă în special a tinerilor specialiști către alte regiuni, inclusive fenomenul de "brain drain". • Presiunea concurențială din zonele învecinate pentru atragerea investițiilor publice și private.

• Crearea și dezvoltarea de noi atracții turistice; • Crearea și dezvoltarea de mari producători agricoli regionali.	
---	--

Județul Olt

Județul Olt este un județ în regiunile Oltenia (partea situată de la vest de râul Olt, și Muntenia (partea situată la est de râul Olt), în sud-vestul României. Este situat în partea de sud a țării, pe cursul inferior al râului care i-a dat numele și care reprezintă o resursă economică majoră și face parte din categoria județelor riverane fluviului Dunărea. Prin portul dunărean Corabia are ieșire la Marea Neagră. În nord se învecinează cu jud. Vâlcea, în est - cu Argeș și Teleorman, în vest cu Dolj, în sud are o graniță de 47 km prin țărmul Dunării și prin fluviul în sine, cu districtele bulgare Vratsa și Pleven.

Suprafața totală a județului Olt este de 5498 km² sau 2,3% din teritoriul țării, fapt pentru care ocupă locul 22 printre județele din România și locul 4 în regiunea transfrontalieră bulgaro-română.

Potrivit Clasificării generale a unităților teritoriale în scopuri statistice (NUTS II), Județul Olt este o parte din **Regiunea Sud-vest Oltenia**, având centrul administrativ principal în municipiul Slatina. Municipiile din județ sunt 6 la număr. Cu o importanță mare datorită prezenței portului fluvial la Dunăre, este Corabia - localitate cu statut de oraș, 104 comune și 377 sate.

Din punct de vedere al populației, în anul 2015 populația din județ se ridică la 418.463 persoane, 61% trăiesc în mediul rural, 39% în mediul urban. Densitatea medie este de 76,12 locuitori/km², ceea ce înseamnă că acest județ ocupă locul al cincilea în întreaga regiune transfrontalieră.

În județul Olt nu există instituții superioare de învățământ, cea mai apropiată fiind Universitatea din Craiova.

Din punct de vedere al gradului de ocupare al forței de muncă, numărul populației active (15-64 ani) în județul Olt este de 254.600 persoane. Județul Olt ocupă locul 8 după nivelul ratei de ocupare în regiunea transfrontalieră.

În anul 2015, cel mai mare număr de persoane ocupate s-a înregistrat în sectorul "Agricultură, silvicultură, piscicultură" - 64.800 persoane. Al doilea loc l-a ocupat "Industria", angajații din sectorul industrial fiind în număr de 32.100 persoane, 91% dintre aceștia fiind ocupați în producție. Următorul sector, după numărul de locuri de muncă din județ a fost "Comerțul cu ridicata și cu amănuntul, reparația și întreținerea autovehiculelor și motocicletelor", numărul celor ocupați ridicându-se la 15.300 persoane (cca. 10%).

Comparativ, la nivel regional, din punct de vedere al participării la principalele activități economice, ponderea populației ocupate în agricultură, silvicultură și pescuit

reprezintă 30.5% în timp ce în servicii este predominantă (39.6%) și 29.9% în industrie și construcții.

În tabelul de mai jos regăsim o listă a celor mai căutate 10 profesii, la nivelul anului 2017, atât la nivel regional, cât și la nivel de județ. Astfel, putem remarca că deși nici în cazul Județului Olt nu putem vorbi de o diferență semnificativă față de restul regiunii din care face parte, în ceea ce privește tipul celor mai căutate profesii, totuși corespunzător cu procentul ridicat de forță de muncă implicată în domeniul industriei și construcțiilor, cele mai căutate profesii sunt cele ale profesiilor aflate în sfera forței de muncă necalificate, cum ar fi muncitori necalificați în industria prelucrătoare și în construcții.

Regiunea/Județul	Cele mai căutate 10 profesii
Regiunea Sud-Vest Oltenia	1. Funcționari evidența stocurilor 2. Manipulatori de marfă 3. Asistenți vânzare în magazin 4. Paznici 5. Constructori și montatori de structuri metalice 6. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare, neclasificați în grupele de bază anterioare 7. Comercianți 8. Sudori și debitori autogeni 9. Agenți de vânzări 10. Muncitori necalificați în construcții de locuințe
Județul Olt	1. Muncitori necalificați în construcții de locuințe 2. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare, neclasificați în grupele de bază anterioare 3. Comercianți 4. Instalatori și montatori de țevi 5. Sudori și debitori autogeni 6. Șoferi de autoturisme și camionete 7. Agenți de vânzări 8. Constructori și montatori de structuri metalice 9. Funcționari evidența stocurilor 10. Șoferi de autocamioane și mașini de mare tonaj

Sursa datelor: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

În municipiul Slatina este amplasat singurul parc industrial din județ, iar activitatea de cercetare-dezvoltare a început odată cu acordul de parteneriat dintre Agenția Sud-Vest De Dezvoltare Regională Oltenia, Universitatea din Craiova - Facultatea de Mecanică, Compania "Ford" - România și Primăria Craiova pentru crearea unui Centru de cercetare-dezvoltare științifică "Centrul auto Oltenia de sud-vest". Unul dintre cele mai bine dezvoltate sectoare economice din județul Olt este metalurgia, în special prelucrarea de aluminiu. În centrul administrativ al județului - orașul Slatina, sunt înființate trei zone industriale distinse, una dintre acestea găzduind predominant întreprinderile din industria aluminiului. În cele două sectoare există întreprinderi micro și mici specializate, însă reprezentativi sunt marii producători precum Bekaert

Slatina SRL (peste 560 de angajați), Prolyte Products Ro SRL (150 de angajați), M.T.D. Simплу Construct SRL (aproape 100 de angajați).

În județul Olt se observă un potențial de dezvoltare semnificativ în domeniul producției de piese și de accesorii pentru autovehicule. În domeniu activează două dintre cele mai mari întreprinderi din județ - Altur SA care asigură locuri de muncă pentru peste 600 de angajați, precum și International automotive components group SRL cu peste 300 de angajați. Un alt sector cu potențial de dezvoltare, însă de această dată predominant din cauza numărului mare de întreprinderi mici, este producția de mase plastice în care operează 49 de companii. Sectoarele cu potențial de dezvoltare în județul Olt, se încadrează în următoarele coduri de activitate economică: 222 „Fabricarea produselor din mase plastice”; 251 „Fabricarea de produse din metal pentru construcții”; 259 „Fabricarea altor produse din metal”; 293 „Producția de piese și accesorii auto”; 620 „Activități în domeniul tehnologiilor informaționale”.

Pentru **identificarea oportunităților de dezvoltare social-economică la nivelul județului Olt**, care vor fi strâns corelate cu **promovarea de politici publice necesare**, s-a realizat **analiza SWOT**, care relevă următoarele aspecte definitorii:

Puncte forte	Puncte vulnerabile
• Deschiderea la Dunăre prin portul Corabia îi conferă un mare potențial de transport fluvial; • Localizare geografică favorabilă, oportunități de realizare a unor proiecte de infrastructură majore; • Potențial hidroenergetic uriaș dat de salba de hidrocentrale de pe râul Olt • Sector industrial de tradiție în special în industria metalurgiei (producția de aluminiu de la Slatina)	• Un deficit persistent de fonduri la nivel local pentru menținerea și dezvoltarea infrastructurii existente; • Infrastructura de transport rutier insuficient dezvoltată la nivelul județului; • Îmbătrânirea populației și reducerea progresivă a numărului populației active; • Oportunități neexploatare de cooperare transfrontalieră; • Număr predominant de microîntreprinderi în general în toate ramurile industriale; • Lipsa infrastructurii turistice și neexploatarea potențialului turistic în special din zona Dunării precum și lipsa de personal calificat în turism • Turismul local insuficient promovat; • Procent scăzut de teritorii urbane comparative cu cele rurale; • Lipsa unor centre economice puternice urbane; • Acces insuficient la educație și sănătate; • Procent scăzut de investiții străine; • Activitate industrială scăzută la nivelul județului; • Număr predominant de

	microîntreprinderi și lipsa unor agenți economici catalizatori care să contribuie la dezvoltarea economică subsecventă la nivel local; • Lipsa de interes a investitorilor; • Nivelul de ocupare al forței de muncă scăzut. • Lipsa instituțiilor de învățământ superior.
Oportunități	Amenințări
• Potențial pentru cooperarea transfrontalieră între municipalitățile române și cele bulgare din apropierea graniței (accesul la programele de cooperare transfrontalieră); • Planul de Dezvoltare Regională (PDR) 2014-2020 al Regiunii Sud-Vest Oltenia; • Realizarea unei conexiuni rutiere rapide între județul Olt și capital București; • Crearea programelor de formare și pregătire a personalului specializat din domeniul turismului și serviciilor aferente, agriculturii, serviciilor medicale; • Dezvoltarea de noi unități de turism cu capacitate integrate și exploatarea potențialului turistic de pe valea Oltului; • Dezvoltarea capacităților industriale în special în domeniul transportului fluvial și atragerea investitorilor locali și straini; • Dezvoltarea agriculturii și industriei alimentare la nivelul județului • Dezvoltarea industriei de tehnologia informației • Capacitatea de a asigura angajarea pe termen lung în special în domeniul turismului și cel medical pentru a asigura specializarea și continuitatea • Crearea și dezvoltarea de noi atracții turistice; • Crearea și dezvoltarea de mari producători industriali regionali. • Potențial de dezvoltare în domeniul producției de piese și de accesorii pentru autovehicule	• Adâncirea problemelor demografice legate de sporul natural și mecanic negativ; • Stagnarea economică, cu efect de lungă durată asupra activității economice din regiune; • Posibilități limitate de finanțare pentru proiectele legate de construirea și întreținerea infrastructurii educaționale și sociale; • Creșterea progresivă a numărului de persoane care abandonează școala din cauza incapacității de a integra copiii din minoritățile etnice; • Deteriorarea structurii educaționale a populației; • Lipsa unor măsuri coerente pentru dezvoltarea pieței muncii; • Migrația forței de muncă în special a tinerilor specialiști către alte regiuni, inclusive fenomenul de "brain drain". • Presiunea concurențială din zonele învecinate pentru atragerea investițiilor publice și private.

Județul Dolj

Județul Dolj este un situat în sud-vestul regiunii istorice. Privit în ansamblul teritorial al României, Doljul are o poziție sudică-sud-vestică, axată pe cursul inferior al râului Jiu de la care își trage numele (Jiul de Jos sau Dol-Jiu).

Doljul este învecinat cu județele: Mehedinți - la vest, Gorj și Vâlcea - la nord, Olt - la est și fluviul Dunărea - la sud, pe o lungime de circa 150 km, distanță ce constituie o parte din granița naturală a României cu Bulgaria, care-l desparte de districtele bulgare Vidin, Montana și Vratsa.

Suprafața totală este de 7.414 kmp și reprezintă 3,1% din suprafața țării. Din acest punct de vedere Doljul se situează pe locul 7 între unitățile administrativ-teritoriale ale României. De asemenea, este județul cu cea mai mare suprafață din regiunea transfrontalieră.

Potrivit Clasificării generale a unităților teritoriale în scopuri statistice (NUTS II), Județul Dolj este o parte din regiunea Oltenia de Sud-vest având centrul administrativ principal în mun. Craiova având o importanță economică și social extrem de mare pentru întreaga regiune Oltenia. În județul Dolj mai sunt încă 2 municipii, 4 orașe, 104 comune și 378 sate.

Din punct de vedere demografic, Județul Dolj are cel mai pronunțat trend de scădere a populației, în comparație cu restul județelor românești - cu aproape 100.000 persoane în ultimii 25 ani. Scăderea numărului populației se datorează valorilor negative ale sporului natural și ale celui mecanic. Singurele localități în care se înregistrează o creștere a populației în ultimii ani sunt municipiul Craiova și regiunile rurale în care predomină populația de etnie rromă.

Structura etnică este în general omogenă, însă partea populației de etnie rromă crește cu ritmuri constante. Aproape 47% din populație trăiește în regiunile rurale, însă se observă o tendință de depopulare a satelor mai mici din județ.

Populația cu studii superioare este concentrată în mediul urban, iar la nivelul municipiului Craiova sunt 3 universități.

Populația activă în muncă a fost de 406.700 în anul 2015, în perioada 2011-2015 observându-se o scădere cu peste 10%. Acest potențial este doar unul aparent deoarece numărul persoanelor active la nivelul județului este de doar 275.000 din cauza procentului mare al celor care lucrează în străinătate, a muncitorilor sezonieri și cu program redus, precum și pensionarilor. Coeficientul activității economice este de 67.

În mod tradițional, în județ, numărul cel mai mare al persoanelor ocupate este în sectorul Agrar - 88.200 de persoane, aproximativ 36%. Statistica indică faptul că în doar 1 an de zile (2014-2015) numărul persoanelor ocupate în acest sector a scăzut cu peste 14.000 de persoane. Al doilea loc în ceea ce privește ocuparea forței de muncă la nivelul anului 2015 îl ocupă sectorul "Industrie". Sectorul Comerț și reparații autovehicule și motociclete asigură locuri de muncă pentru 35.700 de persoane,

numărul acesta asigurând locul al treilea în clasamentul sectoarelor economice care asigură locuri de muncă în județul Dolj.

În cazul județului Dolj, în ceea ce privește lista celor mai căutate profesii, identificăm tendințele caracteristice pentru întreaga regiune transfrontalieră. Astfel, deși municipiul Craiova reprezintă un centru universitar bine dezvoltat, acest potențial nu este valorificat pe deplin deoarece și în acest caz cele mai căutate profesii sunt cele care nu implică necesitatea pregătirii universitare, ci tot cele corespunzătoare profesiilor aflate în sfera forței de muncă necalificate și mediu calificate. Putem remarca din acest punct de vedere rolul important al parcurilor industriale din Craiova care angrenează în sfera industrială profesii ca montatori de izolații termice și acustice, instalatori și montatori de țevi.

Regiunea/Județul	Cele mai căutate 10 profesii
Regiunea Sud-Vest Oltenia	1. Funcționari evidența stocurilor 2. Manipulatori de marfă 3. Asistenți vânzare în magazin 4. Paznici 5. Constructori și montatori de structuri metalice 6. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare, neclasificați în grupele de bază anterioare 7. Comercianți 8. Sudori și debitoratori autogeni 9. Agenți de vânzări 10. Muncitori necalificați în construcții de locuințe
Județul Dolj	1. Montatori de izolații termice și acustice 2. Asistenți vânzare în magazin 3. Manipulatori de marfă 4. Parchetari, linoliști, mozaicari și faianțari 5. Paznici 6. Ingineri constructori 7. Casieri și vânzători de bilete 8. Femei de serviciu în birouri, hoteluri și alte instituții 9. Instalatori și montatori de țevi 10. Agenți de vânzări

Sursa datelor: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

În centrul administrativ Craiova se află 2 parcuri industriale mari, Craiova 1 și High Tech Parc Craiova, iar din punct de vedere al activității de cercetare-dezvoltare, pe lângă Universitatea din Craiova și Universitatea de Medicină și farmacie funcționează două centre mari de cercetare-dezvoltare științifică. Încă patru organizații mari dezvoltă activități de cercetare-dezvoltare științifică în municipiu - în domeniul medicinei, științelor politice, agriculturii și electro-ingineriei.

Printre sectoarele cu potențial de dezvoltare se numără activitățile din domeniul sectoarelor de înalte tehnologii și producțiilor de tehnologii medii-înalte. Astfel,

sectorul activităților în domeniul tehnologiilor informaționale se deosebește ca având cel mai mare potențial de dezvoltare - în acest sector operează peste 200 de întreprinderi micro și mici și 4 companii cu peste 100 de angajați: IT SIX GLOBAL SERVICES SRL, SINTEC MEDIA SRL, NETROM SOFTWARE SRL și CS ROMANIA SA, toate acestea fiind localizate în centrul administrativ al județului - Craiova.

Împreună cu serviciile IT, potențial de dezvoltare există și în domeniul serviciilor de hosting, în prelucrarea datelor și portalelor web, din nou mărimea sectorului fiind determinată de întreprinderile micro care sunt 51 la număr, cel mai mare angajator din domeniu fiind compania COMDATA SERVICE SRL, companie în care lucrează peste 2000 de angajați și care de la momentul înființării sale (2008) și până în 2017, și-a mărit numărul personalului de peste 57 de ori.

În domeniul producțiilor de tehnologii medii-înalte, cu potențial de dezvoltare, se deosebesc fabricarea de produse din mase plastice, cel mai mare angajator fiind CASA NOASTRA SA (cu personal de peste 1000 de persoane), fabricarea de produse din metal pentru construcții (cu zeci de întreprinderi micro și mici, șase medii și una mare).

De asemenea, sectorul producțiilor de tehnologii înalte este foarte bine reprezentat la nivelul județului, printr-un număr de 25 de companii (printer care CUMMINS GENERATOR TECHNOLOGIES ROMANIA SA și ELECTROPUTERE SA), prin producția de motoare electrice, generatoare și aparate de gestionare și de distribuire a energiei electrice.

Cu toate că nu intră în sectoarele cu potențial de dezvoltare, trebuie să menționăm că în județul Dolj, mai exact în Craiova, este prezentă producția de autoturisme - acolo activează compania FORD ROMANIA SA, care asigură locuri de muncă pentru peste 2600 de persoane.

Sectoarele cu potențial de dezvoltare stabilite prin prezenta metodologie, în județul Dolj, se încadrează în următoarele coduri de activitate economică: 620 „Activități în domeniul tehnologiilor informaționale”; 631 „Prelucrarea de date, hosting și altele asemănătoare; portale web”; 222 „Fabricarea produselor din mase plastice”; 251 „Fabricarea de produse din metal pentru construcții”; 271 „Producția de motoare electrice, de generatoare și de transformatoare și de aparate pentru gestionarea și distribuirea energiei electrice”.

Pentru **identificarea oportunităților de dezvoltare social-economică la nivelul județului Dolj**, care vor fi strâns corelate cu **promovarea de politici publice necesare**, s-a realizat **analiza SWOT**, care relevă următoarele aspecte definitorii:

Puncte forte	Puncte vulnerabile
• Deschiderea la Dunăre îi conferă un mare potențial de transport fluvial; • Localizare geografică favorabilă, oportunități de realizare a unor proiecte de infrastructură majore; • Sector industrial de tradiție în special	• Un deficit persistent de fonduri la nivel local pentru menținerea și dezvoltarea infrastructurii existente; • Infrastructura de transport rutier insuficient dezvoltată la nivelul județului; • Îmbătrânirea populației și reducerea

în industria automobilelor (uzinele Ford de la Craiova) care funcționează drept un catalizator pentru alți investitori direct interconectați cu industria auto • Județul cu cea mai mare suprafață din regiunea transfrontalieră; • Sector agricol cu tradiție bine reprezentat; • Existența a 3 universități la nivelul municipiului Craiova	progresivă a numărului populației active; • Cel mai pronunțat trend de scădere a populației din toată regiunea transfrontalieră; • Oportunități neexploatate de cooperare transfrontalieră; • Număr predominant de microîntreprinderi în general în toate ramurile industriale; • Lipsa infrastructurii turistice și neexploatarea potențialului touristic în special din zona Dunării precum și lipsa de personal calificat în turism • Turismul local insuficient promovat; • Procent scăzut de teritorii urbane comparative cu cele rurale; • Lipsa unor centre economice puternice urbane în afara municipiului Craiova; • Acces insuficient la educație și sănătate • Spor natural pozitiv în cazul populației de etnie rromă cu dificultățile de integrare social specific.
Oportunități	Amenințări
• Potențial pentru cooperarea transfrontalieră între municipalitățile române și cele bulgare din apropierea graniței (accesul la programele de cooperare transfrontalieră); • Planul de Dezvoltare Regională 2014-2020 al Regiunii Sud-Vest Oltenia; • Potențial de dezvoltare în domeniul producției de piese și de accesorii pentru autovehicule • Realizarea unei conexiuni rutiere rapide între județul Dolj și capitala București • Crearea programelor de formare și pregătire a personalului specializat din domeniul industriei auto, turismului și serviciilor aferente, agriculturii, serviciilor medicale; • Dezvoltarea capacităților industriale în special în domeniul transportului fluvial și atragerea investitorilor locali și straini;	• Adâncirea problemelor demografice legate de sporul natural și mecanic negativ; • Stagnarea economică, cu efect de lungă durată asupra activității economice din regiune; • Posibilități limitate de finanțare pentru proiectele legate de construirea și întreținerea infrastructurii educaționale și sociale; • Creșterea progresivă a numărului de persoane care abandonează școala din cauza incapacității de a integra copiii din minoritățile etnice; • Deteriorarea structurii educaționale a populației; • Lipsa unor măsuri coerente pentru dezvoltarea pieței muncii; • Migrația forței de muncă în special a tinerilor specialiști către alte regiuni, inclusive fenomenul de "brain drain". • Presiunea concurențială din zonele

• Dezvoltarea agriculturii și industriei alimentare la nivelul județului • Dezvoltarea industriei de tehnologia informației • Capacitatea de a asigura angajarea pe termen lung în special în domeniul turismului și cel medical pentru a asigura specializarea și continuitatea • Crearea și dezvoltarea de noi atracții turistice; • Crearea și dezvoltarea de mari producători industriali regionali. • Potențial de dezvoltare în domeniul producției de piese și de accesorii pentru autovehicule.	învecinate pentru atragerea investițiilor publice și private.
--	---

Județul Mehedinți

Județul Mehedinți este localizat în partea de sud-vest a României, având o graniță naturală de 192 km reprezentată de Fluviul Dunărea. Ocupă o suprafață de 4.933 km², însemnând 2,1% din teritoriul țării și se învecinează cu județele Caraș-Severin în vest, Gorj în nord, Dolj în sud-est, în sud - cu Bulgaria (districtul Vidin) și cu Serbia. Județul ocupă locul 6 din regiunea transfrontalieră ca și suprafață și este unul dintre cele mai mici județe din Romania.

Potrivit Clasificării generale a unităților teritoriale în scopuri statistice (NUTS II), în județul Mehedinți există 2 localități cu statut de municipiu, Drobeta-Turnu Severin reprezentând și centrul administrative al județului și Orșova, 3 alte orașe, 61 de comune și 344 de sate.

Din punct de vedere demografic, populația județului este de 256.011 de persoane, predominând populația în mediul rural în comparație cu mediul urban - 54% față de 46%. Densitatea medie este de 51.90 locuitori/km², ceea ce înseamnă că acest județ ocupă locul 10 în întreaga regiune transfrontalieră.

Din punct de vedere al instituțiilor superioare de învățământ în municipiul Drobeta-Turnu Severin își desfășoară activitatea 2 facultăți ale Universității din Craiova.

În ceea ce privește gradul de ocupare al forței de muncă, populația activă în anul 2015 a fost de 157.500 de persoane. Județul Mehedinți ocupă primul loc în ceea ce privește rata șomajului în rândul județelor românești din regiunea transfrontalieră (ex: în perioada iulie-octombrie 2015, s-au înregistrat peste 13.000 de șomeri). Acestea sunt cele mai mari valori ale șomajului, raportate în perioada 2011-2015. Una dintre problemele principale din județ este lipsa locurilor de muncă în mediul rural. Municipiile la nivel local nu reușesc să creeze condiții de ocupare a forței de muncă, iar regiunea nu este destul de atrăgătoare pentru investitori din cauza problemelor demografice și a infrastructurii precare.

O situație specială, înregistrată în Județul Mehedinți a fost reprezentată de cele 7 întreprinderi mari din Drobeta Turnu - Severin care au efectuat disponibilizări colective (un total de 1.935 de persoane disponibilizate în 2015). Din aceste motive, șomajul din Mehedinți în anul 2015 a atins valori record la nivel de țară.

Tipic județelor din Oltenia de Sud-vest, cele mai multe persoane ocupate sunt în sectorul Agrar - 40% din populația activă, al doilea loc îl ocupă Industria cu 17% și Comerțul și reparațiile auto și de motociclete - cu 11.5% ocupați în sector.

Cu toate că în cazul județului Mehedinți vorbim de un nivel ridicat al șomajului (cel mai ridicat de la nivelul regiunii transfrontaliere, de partea română), nu putem vorbi de o diferență semnificativă față de restul regiunii în ceea ce privește tipul celor mai căutate profesii. Era de așteptat ca în acest caz programele de reconversie profesională să își facă, oarecum, simțită prezența și să găsim în topul celor mai căutate profesii unele noi, ca rezultat al acestor programe.

Din păcate însă, și în acest caz, cele mai căutate profesii sunt cele care nu implică necesitatea pregătirii universitare, ci tot cele corespunzătoare profesiilor aflate în sfera forței de muncă necalificate și mediu calificate, cum ar fi constructori și montatori de structuri metalice, muncitori necalificați în construcții locuințe. Abia pe un al treilea loc apare o profesie din domeniul serviciilor, cea de chelner, care poate fi rezultatul reconversiei profesionale în anumite cazuri, dar care nu este neapărat subsecventă unor programe de dezvoltare regională socio-economică.

Regiunea/Județul	Cele mai căutate 10 profesii
Regiunea Sud-Vest Oltenia	1. Funcționari evidența stocurilor 1. Manipulatori de marfă 2. Asistenți vânzare în magazin 3. Paznici 4. Constructori și montatori de structuri metalice 5. Muncitori necalificați în industria prelucrătoare, neclasificați în grupele de bază anterioare 6. Comercianți 7. Sudori și debitori autogeni 8. Agenți de vânzări 9. Muncitori necalificați în construcții de locuințe
Județul Mehedinți	1. Constructori și montatori de structuri metalice 2. Muncitori necalificați în construcții de locuințe 3. Chelneri 4. Sudori și debitori autogeni 5. Montatori și reparatori de linii electrice 6. Șoferi de autoturisme și camionete 7. Parchetari, linoliști, mozaicari și faianțari 8. Ingineri în industrie și producție 9. Îngrijitor la domiciliu 10. Funcționari evidența stocurilor

Sursa datelor: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Mehedinți este unul dintre cele opt județe la nivel de România care nu au parcuri industriale pe teritoriul lor, iar din punct de vedere al activității de cercetare-dezvoltare centrele mari dedicate acestei activități lipsesc.

Din cauza dezvoltării economice mai slabe a județului, se observă faptul că numărul total al unităților economice care operează într-un sector anume, este destul de mic.

Mehedinți este unul dintre puținele județe din regiunea transfrontalieră în care sectorul tehnologiilor informaționale nu se numără printre sectoarele de tehnologii înalte cu potențial de dezvoltare. Aici predomină producțiile cu tehnologiile înalte și medii-înalte.

La fel ca Teleormanul, Mehedinți se numără printre sectoarele cu potențial de dezvoltare în domeniul producției de substanțe chimice de bază, fiind reprezentate de o întreprindere medie și de una mare.

Printre producțiile de tehnologii înalte cu potențial de dezvoltare în acest județ se deosebește producția de piese și de accesorii pentru autoturisme, producția de nave fluviale precum și producția de locomotive, automotive și vagoane. Aceste trei sectoare sunt prezentate de întreprinderi mari cu personal de peste 250 de persoane. În domeniul șantierelor navale se deosebesc SEVERNAV SA, SANTIERUL NAVAL ORSOVA SA - cea mai mare întreprindere din Orșova (peste 330 de angajați).

Sectoarele identificate cu potențial de dezvoltare în județul Mehedinți sunt: 201 „Producția de substanțe chimice de bază”; 251 „Fabricarea de produse din metal pentru construcții”; 293 „Producția de piese și accesorii auto”; 301 „Construcții în șantiere navale”; 302 „Producție locomotive, automotive și vagoane”.

Pentru **identificarea oportunităților de dezvoltare social-economică la nivelul județului Mehedinți**, care vor fi strâns corelate cu **promovarea de politici publice** necesare, s-a realizat **analiza SWOT**, care relevă următoarele aspecte definitorii:

Puncte forte	Puncte vulnerabile
• Localizarea geografică este favorabilă, cu oportunități de realizare a unor proiecte de infrastructură majore; • Deschiderea la Dunăre (existența a 2 porturi fluviale pe teritoriul județului), îi conferă județului un mare potențial de transport fluvial; • Sector industrial de tradiție, în special, dat de șantierul naval Orșova; • Prezența a două drumuri europene ce traversează județul; • Potențial agricol ridicat (culturi agricole, legumicultură, pomicultură) și mediu propice de creștere a animalelor (bovine, ovine, caprine, porcine, cabaline).	• Oportunități neexploatate de cooperare transfrontalieră; • Îmbătrânirea populației și reducerea progresivă a numărului populației active; • Nivelul calității vieții în județ este unul modest; • Infrastructură de sănătate insuficientă (ex: numărul de spitale din județ este cel mai mic, raportat la situația din regiune); • Calitatea locuințelor este scăzută, comparativ cu nivelul național (ex: rețeaua de alimentare cu gaze naturale a gospodăriilor este precară - o singură localitate conectată); • Un deficit persistent de fonduri la nivel

	local pentru menținerea și dezvoltarea infrastructurii existente; • Infrastructura de transport rutier insuficient dezvoltată la nivelul județului; • Lipsa infrastructurii turistice și neexploatarea potențialului turistic în special din zona Dunării precum și lipsa de personal calificat în turism; • Turismul local insuficient promovat; • Procent scăzut de teritorii urbane comparative cu cele rurale; • Lipsa unor centre economice puternice urbane; • Acces insuficient la educație și sănătate • Procent scăzut de investiții străine; • Activitate industrială scăzută la nivelul județului; • Număr predominant de microîntreprinderi și lipsa unor agenți economici catalizatori care să contribuie la dezvoltarea economică subsecventă la nivel local; • Slabă reprezentare a parteneriatelor în domeniul agriculturii; • Productivitate redusă a muncii și volum redus de investiții din partea IMM-urilor din județ; • Activitatea de cercetare-dezvoltare-inovare (CDI) este deficitară la nivelul întreprinderilor; • Nivel scăzut de ocupare a forței de muncă¹³; • Lipsa parcurilor și zonelor industriale; • Densitatea drumurilor publice se află sub media regională, raportat la suprafața județului. • Accesul dinspre drumurile naționale spre centrul localităților, municipiilor și orașelor din județ, este necorespunzător.
Oportunități	Amenințări
• Potențial pentru cooperarea transfrontalieră între municipalitățile române și cele bulgare din apropierea	• Continuarea restructurării sectoarelor economice cu valoare adăugată redusă, ceea ce va genera disponibilizări

¹³ Județul Mehedinți ocupă primul loc după nivelul șomajului în regiunea transfrontalieră.

graniței (accesul la programele de cooperare transfrontalieră); • Planul de Dezvoltare Regională 2014-2020 al Regiunii Sud-Vest Oltenia; • Disponibilitatea fondurilor europene dedicate extinderii și modernizării IMM-urilor, internaționalizării acestora, creșterii productivității și asigurării standardizării, creării de noi locuri de muncă; • Capacitatea de a asigura angajarea pe termen lung, în special în domeniul turismului și cel medical, în scopul asigurării specializării și continuității; • Dezvoltarea piețelor agricole (existența Asociațiilor de Dezvoltare Comunitară pentru accesarea în comun a proiectelor de dezvoltare comunitară); • Dezvoltarea culturilor agricole organice și a creșterii animalelor; • Crearea programelor de formare și pregătire a personalului specializat din domeniul turismului și serviciilor aferente, industriei navale, agriculturii, serviciilor medicale; • Implementarea mai multor proiecte de infrastructură pentru sectorul românesc al Dunării, în cadrul Strategiei Dunării (Strategia UE pentru regiunea Dunării)¹⁴; • Dezvoltarea capacităților industriale în special în domeniul transportului fluvial și atragerea investitorilor locali și străini; • Preocuparea pentru creșterea suprafeței fondului forestier, prin împăduriri, în scopul creșterii calității mediului; • Dezvoltarea de noi unități de turism cu capacitate integrată; • Crearea și dezvoltarea de noi atracții turistice.	semnificative de personal; • Integrarea dificilă a categoriilor socio-profesionale care au fost disponibilizate; • Creșterea ponderii persoanelor asistate social și, implicit, a efortului bugetar pentru susținerea acestora; • Caracterul sezonier al ocupării forței de muncă în agricultură și turism; • Migrația forței de muncă calificate și, în special, a celor cu studii superioare (fenomenul <i>"brain drain"</i>) către alte regiuni sau către alte state membre UE, unde câștigurile salariale și nivelul de trai sunt net superioare; • Lipsa unor măsuri coerente pentru dezvoltarea pieței muncii; • Stagnarea economică, cu efect de lungă durată asupra activității economice din regiune; • Creșterea progresivă a numărului de persoane care abandonează școala din cauza incapacității de a integra copiii din minoritățile etnice; • Posibilități limitate de finanțare pentru proiectele legate de construirea și întreținerea infrastructurii educaționale și sociale; • Deteriorarea structurii educaționale a populației; • Presiunea concurențială din zonele învecinate pentru atragerea investițiilor publice și private.
---	--

¹⁴ http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/panorama/pdf/mag37/mag37_ro.pdf

2. PRINCIPALELE OBSTACOLE CARE LIMITEAZĂ MOBILITATEA TRANSFRONTALIERĂ PE PIAȚA MUNCII ÎN REGIUNILE DE GRANIȚĂ DINTRE ROMÂNIA ȘI BULGARIA

Obstacolele în calea mobilității transfrontaliere a forței de muncă se regăsesc atât la nivel instituțional - legislativ, cât și individual, factorii generatori fiind atât de natură endogenă, cât și exogenă.

Dintre acestea, cel mai des întâlnite sunt lipsa surselor coerente de informare în ceea ce privește calitatea de lucrător transfrontalier/transparența insuficientă a principiilor care guvernează piața muncii (ex: diferențele în ceea ce privește sistemele fiscale și de asigurări de sănătate, recunoașterea calificărilor), ceea ce dă naștere unor temeri legate de rezultate potențial nefavorabile ale muncii în străinătate, apoi barierele lingvistice (necunoașterea/cunoașterea inadecvată a limbii bulgare/române), culturale, cele ce țin de costurile vieții (costuri de transport, acomodare) etc.

Plecând de la aceste aspecte, în ceea ce privește obstacolele existente în calea mobilității transfrontaliere pe piața forței de muncă în regiunile de graniță dintre România și Bulgaria, s-a realizat analiza SWOT a mobilității forței de muncă, care a reliefat următoarele caracteristici principale, comune:

Caracteristica generală principală o reprezintă **nivelul foarte scăzut al mobilității transfrontaliere a forței de muncă în regiunea de graniță dintre România și Bulgaria.**

Puncte forte	Puncte vulnerabile
▪ Existența unor inițiative locale, la nivel de județ (România) și district (corespondentul bulgar), în derulare sau în fază de proiect, care vin în sprijinul promovării mobilității transfrontaliere a forței de muncă¹⁵; ▪ Fluviul Dunărea, o resursă importantă pentru industrie și turism, și implicit, pentru crearea de noi oportunități în ceea ce privește angrenarea forței de muncă în activități conexe; ▪ Centrele universitare care pot genera parteneriate și diverse alte forme de cooperare academică (ex: Universitatea din Craiova - unul din cele mai importante centre universitare din țară, Universitatea din Ruse - important centru universitar bulgar); ▪ Potențial turistic și cultural	▪ Probleme structurale pe piața muncii; ▪ Nivel salarial redus în ambele state, comparativ cu alte state europene; ▪ Șomaj ridicat în rândul tinerilor; ▪ Rețele precare/slab dezvoltate de transport local transfrontalier; ▪ Lipsa informațiilor în ceea ce privește nivelul de integrare al piețelor forței de muncă de la nivel regional, din cele două state (nu se cunoaște dacă ceea ce lipsește din punct de vedere al forței de muncă și al calificărilor într-o regiune din Bulgaria, de exemplu, este solicitat în cealaltă regiune din Bulgaria) ▪ Mobilitatea scăzută a forței de muncă între activitățile sectoriale; ▪ Nivel scăzut de consiliere pentru angajații mobili (în ceea ce privește

¹⁵

diversificat: arii protejate, parcuri naturale, peșteri, zone rurale nepoluate, ape minerale și stațiuni balneare, pescuit, atracții culturale, mănăstiri amplasate în zone pitorești;	informațiile necesare luării deciziei de a presta o activitate transfrontalieră remunerată); ▪ Dificultăți lingvistice de ambele părți; ▪ Capacitate scăzută de atragere a investițiilor străine directe;
Oportunități	Amenințări
▪ Consolidarea cooperării transfrontaliere în ceea ce privește sprijinirea creșterii economice și a antreprenoriatului; ▪ Instituirea unei rețele de informare la nivelul fiecărui județ românesc, respectiv district bulgăresc, coordonate la nivel central de autoritățile naționale ale ambelor state, în vederea standardizării informațiilor puse la dispoziția celor interesați (potențiali lucrători transfrontalieri, angajatori) și a evitării interpretării discreționare a cadrului normativ aplicabil, în special în ceea ce privește sistemele fiscale și de asigurări de sănătate în ambele state sau recunoașterea calificărilor; ▪ Monitorizarea, în comun, a nivelului de integrare a piețelor muncii din regiunile de graniță- ale ambelor state; ▪ Potențial crescut pentru turismul montan, rural, balnear, Dunărean, religios etc; ▪ Formarea unor clustere industriale și educaționale în zonele de graniță; ▪ Fonduri UE substanțiale alocate prin programele operaționale; ▪ Utilizarea celor mai bune practici în domeniu, pe modelul altor zone de graniță dintre două state membre UE care au promovat proiecte în ceea ce privește mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă.	▪ Îmbătrânirea demografică și presiunea tot mai crescută asupra sistemelor de pensii; ▪ Emigrarea tinerilor către polii interni de dezvoltare economică (ex: în cazul României, avem orașe precum București, Cluj, Sibiu; în cazul Bulgariei, avem Sofia, Varna, Plovdiv) sau către alte state europene, unde salariile și calitatea vieții sunt net superioare, ceea ce poate rezulta într-o piață a muncii epuizată; ▪ Cooperarea transfrontalieră insuficient dezvoltată în sfera pieței muncii; ▪ Pregătirea mai slabă a forței de muncă locale și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în comparație cu concurența internațională; ▪ Corelare slabă între piața muncii și sistemul de învățământ (Decalaj între pregătirea oferită de școală și cerințele pieței muncii);

Nu de puține ori, autoritățile publice naționale și cele la nivel local cu atribuții în domeniu, nu manifestă o preocupare adecvată cu privire la situația lucrătorilor

transfrontalieri încât să includă această chestiune în rândul priorităților aflate pe agenda politică.

Această situație "se explică" și prin prisma numărului foarte redus de angajați transfrontalieri de ambele părți ale graniței dintre România și Bulgaria. Iar această situație reprezintă un cerc vicios, deoarece așa cum am arătat, în vederea promovării mobilității transfrontaliere a forței de muncă este nevoie de o implicare activă a autorităților publice ale ambelor state.

În vederea remedierii acestei situații, este nevoie de cooperare consolidată între factorii de decizie în domeniul și societatea civilă care are rolul său bine definit în ceea ce privește formularea de opinii și recomandări menite să îmbunătățească situația existentă. Iar aceste propuneri, nu de puține ori, au fost transpuse în propuneri de politici publice.

3. PROPUNERI ȘI RECOMANDĂRI

- Creșterea dimensiunii de cooperare între organizațiile sociale, actorii locali și autoritățile publice din ambele state, în scopul identificării unor soluții inovatoare și a furnizării unor servicii publice mai eficiente, adaptabile și personalizate, în regiunea transfrontalieră;
- Luarea în considerare a experiențelor altor state europene, care pot avea o influență benefică asupra situației la nivel local, iar în acest sens, identificarea potențialilor furnizori de bune practici (organizații sociale, actori locali și autorități publice din alte state membre UE) în domeniul integrării zonelor transfrontaliere în materie de ocupare și mobilitate a forței de muncă și încheierea de parteneriate în vederea realizării unui transfer de modele și soluții de bune practici în acest sens (ex: extinderea specializării în domeniul dezvoltării și implementării unor măsuri de mobilitate transfrontalieră);
- dezvoltarea de activități transfrontaliere ale IMM (încurajarea antreprenoriatului transfrontalier)
- identificarea principalelor ramuri ce pot activa mobilitatea forței de muncă și dezvoltarea de strategii și planuri comune în consecință
- stabilirea de parteneriate cu instituțiile de învățământ și cele de formare profesională din ambele state;
- dezvoltarea transportului transfrontalier pentru a facilita mobilitatea lucrătorilor transfrontalieri
- îmbunătățirea accesului la informații pentru grupul țintă (oferirea de informații complete și oficiale cu privire la asigurările sociale, legislația muncii și aspecte fiscale din regiunile de graniță din România și Bulgaria, prin sesiuni de instruire periodică și cursuri despre reglementările legale relevante în vederea reducerii incertitudinilor unităților administrative și angajatorilor în ceea ce privește modul de interpretare și aplicare a reglementărilor specifice)

- promovarea instruirii în tehnici de căutare a unui loc de muncă (Job club)¹⁶
- Realizarea unei baze de date comune în vederea furnizării de servicii de mediere/plasare (corelare/potrivire între cererea și oferta de forță de muncă)
- crearea și dezvoltarea incubatoarelor de afaceri transfrontaliere și a incubatoarelor virtuale pentru promovarea angajării personalului de ambele părți ale frontierei (companii bazate cu nevoi de servicii locale în domeniul turismului - cultural, acvatic, ecologic)
- promovarea unor măsuri de sprijinire a persoanelor ce aparțin grupurilor defavorizate (minorități etnice, persoane cu dizabilități etc.), precum și a celor dispuse spre o reconversie profesională și a celor inactive care se întorc în câmpul muncii în vederea prestării unei activități transfrontaliere remunerate.

IV. ANALIZA LEGISLAȚIEI APLICABILE ÎN DOMENIUL PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ

Mai mult de o treime din populația UE trăiește în zonele transfrontaliere, unde trecerea frontierei în scop lucrative, turistic-recreațional sau pentru a participa la a un eveniment cultural, face parte din viața de zi cu zi.

Conform datelor furnizate de Comisia Europeană, majoritatea fluxurilor de transport se regăsește în zona de nord-vest a Europei, dar și în unele zone de frontieră de-a lungul frontierelor interne, dintre veteranii UE-15 și noile state membre UE (frontierele dintre Austria și Ungaria, Italia și Slovenia, Finlanda și Estonia), pe fondul unei mobilități transfrontaliere crescute a forței de muncă.

Potrivit statisticilor EURES, peste 600.000 de persoane lucrează într-o țară europeană diferită de cea în care trăiesc.

Nivelul mobilității transfrontaliere a forței de muncă depinde de diferiți factori, endogeni și exogeni, care vor fi amintiți în continuare, în capitolele ce urmează. Dintre aceștia, diferențele de remunerare și oportunitățile atractive de muncă reprezintă factori stimulenți semnificativi.

1. CADRUL LEGISLATIV EUROPEAN ȘI NAȚIONAL ÎN DOMENIUL LIBEREI CIRCULAȚII A A FORȚEI DE MUNCĂ

Contextul european al liberei circulații a forței de muncă

Principiul liberei circulații a persoanelor, una dintre cele 4 libertăți fundamentale, piatră de temelie a funcționării Pieței Unice¹⁷, se aplică atât în Uniunea Europeană cât și în Spațiul Economic European (SEE) și semnifică faptul că cetățeanul european are dreptul să se mute într-un alt stat membru să lucreze sau să-și caute un loc de muncă, beneficiind de avantaje net superioare față de alți lucrători proveniți din state terțe.

¹⁶ Job Club-ul este un grup formal sau informal creat pentru persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă. Scopul unui Job Club este de a oferi asistență, suport și consiliere celor aflați în căutarea unui loc de muncă. Un Job Club formal poate fi moderat de un consilier de carieră sau de un alt expert în carieră. Job Club-ul informal este creat de/din cei care se află în căutarea unui loc de muncă, unde membrii se ajută reciproc în vederea găsirii unui loc de muncă.

¹⁷ Drept fundamental garantat de articolul 15, alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

Aceasta se bazează pe principiul european al nediscriminării pe bază de naționalitate, prin care un lucrător imigrant/transfrontalier trebuie tratat în același mod ca și resortisanții în ceea ce privește accesul pe piața forței de muncă, condițiile de muncă și ocuparea unui loc de muncă, remunerația, precum și beneficiile sociale și fiscale.

Cu toate acestea, lucrătorii transfrontalieri se confruntă cu un cadru legislativ complex, având în vedere că legislațiile naționale în materie ale statelor membre nu sunt armonizate, astfel că legislația și reglementările la nivelul Uniunii Europene sunt, în ciuda dimensiunilor lor impresionante, relativ modeste în intenții și rezultate (în special în ceea ce privește regimul taxării), axându-se mai degrabă pe stabilirea drepturilor fundamentale de care beneficiază aceștia și coordonarea cadrelor legislative pe anumite domenii.

Așadar, drepturile și obligațiile lucrătorilor transfrontalieri ai unui stat membru nu sunt reglementate numai de legislația și reglementările la nivelul UE, ci și de cadrul normativ la nivel național, al statului de reședință și/sau al statului unde își desfășoară activitatea remunerată, precum și acordurile/convențiile stabilite la nivel bilateral în cele două părți (spre exemplu, tratatele bilaterale în domeniul prevenirii dublei impunerii).

Baza legală a liberei circulații a lucrătorilor o reprezintă articolul 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE).

În cazul lucrătorilor transfrontalieri și imigranți, cele mai importante dispoziții prevăzute în Tratat sunt:

- Articolul 18 TFUE care stipulează că „orice discriminare pe motiv de cetățenie este interzisă”;
- Articolul 20 TFUE care face referiri la calitatea de cetățean al unui stat membru UE, cu drepturile și obligațiile conferite de aceasta și prevăzute în Tratat printre care și „dreptul de a se deplasa și de a locui în mod liber pe teritoriul statelor membre”;
- Articolul 21 TFUE vine în completarea art. 20 și stipulează că cetățeanul UE poate beneficia de acest drept, sub rezerva limitărilor și condițiilor prevăzute în tratate și a măsurilor de punere în aplicare;
- Articolul 45 TFUE stipulează foarte clar că această libertate de circulație implică „eliminarea oricărei discriminări bazate pe naționalitate între lucrătorii statelor membre în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerația și alte condiții de muncă și de încadrare în muncă”. În continuare, acesta mai prevede drepturile de care beneficiază lucrătorii statelor membre, sub rezerva limitărilor justificate din motive de ordine publică, de securitate publică sau de sănătate publică: acceptarea ofertelor de muncă primite; circulația liberă pe teritoriul statelor membre în acest scop; șederea într-un stat membru în scopul angajării, în conformitate cu dispozițiile care reglementează angajarea resortisanților respectivului stat, stabilite prin legislația națională; șederea pe teritoriul unui stat membru ulterior angajării;
- Articolul 46 TFUE prevede ca Parlamentul European și Consiliul să adopte directive și/sau regulamente care stabilesc măsurile necesare asigurării liberei circulații a lucrătorilor, prin:
 - asigurarea unei cooperări consolidate între serviciile naționale de ocupare a forței de muncă;
 - eliminarea procedurilor și practicilor administrative și a perioadelor de calificare în ceea ce privește eligibilitatea pentru un loc de muncă

disponibil, și care poate constitui un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor;

- crearea unor mecanisme adecvate de interconectare a ofertei de locuri de muncă cu cererea de forță de muncă și pentru a facilita realizarea unui echilibru între cerere și ofertă pe piața forței de muncă, astfel încât să se evite amenințările la adresa nivelului de trai și a nivelului de ocupare a forței de muncă din diferite regiuni și/sau ramuri de activitate.

În articolul 293 din Tratatul CE era prevăzut ca în măsura în care este necesar, statele membre să inițieze negocieri între ele în vederea asigurării, în beneficiul resortisanților lor, a eliminării dublei impunerii în cadrul Comunității. Acest articol nu a fost preluat nici în TUE și nici în TFUE. Cu toate acestea, dispoziția de la articolul 4 alineatul (3) din TUE conține o dispoziție generală conform căreia statele membre facilitează îndeplinirea misiunii Uniunii și se abțin de la orice măsură care ar putea pune în pericol atingerea obiectivelor Uniunii.

Drepturile conferite lucrătorilor imigranți și transfrontalieri, prevăzute în cele două tratate, sunt abordate pe larg în legislația secundară (regulamente și directive), în principal:

- Regulamentul 1612/68 al Consiliului privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității - se bazează pe interzicerea discriminării pe motiv de cetățenie în temeiul articolului 18 și 20 din TFUE. Ca o condiție pentru aplicarea Regulamentului 1612/68, lucrătorul trebuie să fie cetățean al unuia dintre statele membre ale Spațiului Economic European (SEE = statele membre ale Uniunii Europene plus Liechtenstein, Norvegia și Islanda). Regulamentul 1612/68 garantează egalitatea de tratament a lucrătorilor SEE în statele membre în ceea ce privește: • inițierea unei activități de salariat (articolul 1); • negocierea și încheierea contractelor de muncă (articolul 2); • accesul pe piața forței de muncă (articolul 3), inclusiv orice restricții cantitative (articolul 4); • accesul la serviciile birourilor de ocupare a forței de muncă (articolul 5); • condițiile de angajare și recrutare (articolul 6). Totodată, articolul 7 din Regulamentul 1612/68 are o importanță deosebită. Acest articol reglementează nediscriminarea referitoare la: • condițiile de muncă și condițiile de angajare; • beneficii sociale și fiscale; • dreptul la instruire, reabilitare și reconversie; • prevederile contractelor colective și individuale de muncă. Prin intermediul art. 7, migranților și lucrătorilor transfrontalieri li se conferă dreptul la aceleași avantaje sociale și fiscale ca lucrătorii naționali. Avantajele sociale și fiscale includ, în special: finanțarea studiilor pentru copii, plăți la concediere, continuarea necontributivă a pensiilor de întreținere în caz de șomaj, credite, indemnizație de maternitate¹⁸/indemnizația de naștere¹⁹, recunoașterea vechimii în

¹⁸ O familie de români trăiește în Germania. Tatăl își desfășoară activitatea în Austria. La nașterea unui copil, familia are dreptul la indemnizații de maternitate austriece, iar Austria nu poate refuza plată pe motiv că familia locuiește în Germania. Însă, în cazul în care tatăl este lucrător independent în Austria, dreptul la indemnizațiile de maternitate nu este eligibil, deoarece articolul 7 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1612/68 se aplică numai salariaților și nu lucrătorilor independenți.

¹⁹ O familie de români se mută în Belgia, ambii soți desfășurându-și activitatea remunerată în această țară. La nașterea copilului, aceștia solicită indemnizația de maternitate belgiană (indemnizația de naștere). Aceasta nu poate fi refuzată pe motiv de cetățenie non-belgiană. Indemnizațiile de maternitate reprezintă un "avantaj social".

muncă²⁰, accesul la asigurări colective private de sănătate etc. Coordonarea securității sociale legale este reglementată de Regulamentul 1408/71.

- Regulamentul nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială - stabilește în ce stat membru beneficiază lucrătorii imigranți/transfrontalieri de asigurări sociale. Aceste norme stabilesc legislația în domeniul securității sociale ce se aplică într-o anumită cauză, împiedicând astfel ca o persoană mobilă din Europa (lucrător, pensionar, student, persoană care desfășoară o activitate independentă) să nu fie supusă vreunui sistem de securitate socială sau ca două sisteme juridice să fie aplicate simultan. Articolul 11 alineatul (1) litera (a) prevede că o persoană poate fi acoperită de sistemul de securitate socială într-un singur stat membru. Acesta este cunoscut sub numele de principiul exclusivității. Apoi, principiul locului de muncă stabilește legislația privind securitatea socială.

- În funcție de natura activității prestate, avem mai multe tipuri de lucrători, fiecărui tip fiindu-i aplicabilă o anumită prevedere care stabilește și statul competent, astfel:

- Lucrător transfrontalier cu statut de salariat sau independent - intră sub incidența articolului 11, alineatul (3), litera (a) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, ceea ce înseamnă ca statul competent este statul în care acesta își desfășoară activitatea profesională;

① *Un cetățean portughez cu reședința în Portugalia lucrează în Spania, dar se întoarce în Portugalia cel puțin o dată pe săptămână. Acest angajat este un lucrător transfrontalier. El este supus sistemului de securitate socială din țara în care lucrează, respectiv Spania.*

1) Lucrător în administrația publică - intră sub incidența articolului 11, alineatul (3), litera (b) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, ceea ce înseamnă ca statul competent este statul care beneficiază de serviciile prestate de acesta (statul angajator);

2) Personalul angajat pe nave - intră sub incidența articolului 11, alineatul (4) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, iar statul competent este statul care deține pavilionul respectiv sau statul angajatorului, dacă aceasta are reședința în statul respectiv;

3) Personalul detașat - intră sub incidența articolului 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, în acest caz statul competent fiind statul membru de origine a detașării, cu condiția ca durata anticipată a unei astfel de activități să nu depășească 24 de luni și ca salariatul să nu fie trimis să înlocuiască o altă persoană;

① *O companie spaniolă își detașează managerul de produs în Portugalia timp de douăsprezece luni. De la momentul începerii perioadei de detașare, angajatul detașat cade sub incidența securității sociale spaniole.*

²⁰ Ex: Hotărârea *Schöning-Kougebetopoulou C-15/96* - Un medic grec merge să lucreze în Germania, după ce a lucrat pe o funcție similar în Grecia. Conform contractului colectiv de muncă german, angajații, inclusiv medicii, au dreptul la promovarea la o scară salarială mai mare după o perioadă de mai mulți ani de serviciu în spitalele germane. Curtea de Justiție a constatat că anii de muncă (comparabili) în Grecia trebuie să fie numărați și tratați în mod egal cu vechimea în Germania.

4) Persoana angajată în scop lucrativ în două sau mai multe state, desfășurând două sau mai multe activități în regim part-time - intră sub incidența articolului 13 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, caz în care avem următoarele situații:

- statul competent este statul de reședință dacă lucrătorul își desfășoară o parte substanțială a activității sale în acest stat membru;
- statul competent este statul de reședință dacă lucrătorul este angajat de diverse întreprinderi sau de diverși angajatori al căror sediu social sau punct de lucru se află în state membre diferite;
- statul competent este statul în care se află sediul social sau punctul de lucru al întreprinderii sau angajatorului care îl angajează, în cazul în care acesta nu desfășoară o parte substanțială a activităților sale în statul membru de reședință. Un procent mai mic de 25% din activitățile totale reprezintă un indiciu că acestea nu reprezintă o activitate substanțială²¹.

① *Un rezident din Italia lucrează pentru o companie franceză atât în Franța (50%) cât și în Italia (50%). Este supus securității sociale a unui singur stat membru, în acest caz Italia, unde trăiește și lucrează. În consecință, angajatorul francez trebuie să plătească contribuții la asigurațiile sociale în Italia.*

5) Persoana care desfășoară activități independente în două sau mai multe state membre - intră sub incidența articolului 13 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, astfel că statul competent este statul de reședință dacă desfășoară o parte substanțială a activității sale în statul membru respectiv sau statul în care se află centrul de interese al activității sale;

① *Un rezident din Austria lucrează ca mecanic de întreținere pentru o companie germană, dar lucrează și în Italia și Elveția. Angajatul este supus legislației de securitate socială a unui singur stat membru, în acest caz Germania, unde se află angajatorul său.*

6) Persoana care desfășoară o activitate remunerată și mai desfășoară, în paralel, și alte activități independente, în mai multe state membre - intră sub incidența articolului 13 alineatul (3) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004: statul competent este cel în care își desfășoară activitatea în calitate de salariat.

① *Un rezident al Franței este lucrător independent în Franța și, paralel, are un loc de muncă cu fracțiune de normă în Germania. Acesta este asigurat în statul angajatorului, adică în Germania, ca salariat, dar și pentru activitatea sa independentă.*

- Regulamentul 987/2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială
- Regulamentul 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea dispozițiilor sociale sisteme de securitate pentru lucrătorii salariați și familiile acestora care se deplasează în cadrul UE și directivele privind dreptul de ședere.

Legislația secundară definește anumite reguli și principii care vin să garanteze că aplicarea diferitelor sisteme naționale nu dăunează persoanelor care își exercită dreptul la liberă circulație.

²¹ Pragul de 25% este prevăzut în articolul 14 alineatul (8), Regulamentul (CE) nr. 987/2009.

Așa cum spuneam și mai sus, legislația UE nu vizează armonizarea diferitelor sisteme naționale, ci doar coordonarea legislațiilor naționale. Aceasta semnifică faptul că drepturile și obligațiile sale sunt garantate în principal prin intermediul legislației UE, dar reglementate prin legislația națională astatului/statelor unde își desfășoară activitatea remunerată și/sau își are reședința.

Cadrul european al legislației muncii

Legislația muncii reprezintă un cadrul legislativ care definește drepturile și obligațiile angajatorilor și angajaților la locul de muncă.

O mare parte din legislația națională a muncii este influențată de reglementările de la nivelul Uniunii Europene. Legislația europeană a muncii este desemnată în cadrul Titlului 10 din TFUE drept "politică socială" și este compusă dintr-un număr generos de documente care definesc cerințele minime din Uniunea Europeană în ceea ce privește:

- condițiile de muncă, care cuprind timpul de lucru, munca pe fracțiuni de normă, angajarea pe durată determinată și detașarea lucrătorilor;
- Informarea și consultarea lucrătorilor, în special în cazul concedierilor colective și preluărilor de întreprinderi.

Legislația europeană a muncii este reglementată prin legislația secundară, respectiv regulamente și directive²².

Cele mai importante prevederi ale legislației muncii la nivelul UE sunt:

- Regulamentul (CE) nr. 44/2001 ("Bruxelles I") privind competența, recunoașterea și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială
- Regulamentul (CE) nr. 593/2008 ("Roma I") privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale Directiva 96/71 / CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.

Regulamentul (CE) nr. 44/2001 "stabilește reglementările UE privind competența și recunoașterea deciziilor în materie civilă și comercială. Prezentul regulament se aplică și lucrătorilor europeni transfrontalieri.

În ceea ce privește contractele individuale de muncă, articolul 19 "Competența privind contractele individuale de muncă" din Regulamentul (CE) nr. 44/2001, stipulează: Un angajator cu domiciliul într-un stat membru poate fi chemat în judecată:

- (1) în fața instanțelor din statul membru în care își are domiciliul; sau
 - (2) într-un alt stat membru;
- a) în instanțele de la locul în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau în instanțele de judecată pentru ultimul loc de muncă; sau

²² Spre deosebire de regulamente, care se aplică în mod direct, directivele trebuie transpuse în legislația națională a statelor membre, care au un anumit spațiu de manevră în acest sens, și pot stabili norme mai favorabile pentru lucrători decât cele prevăzute de directivă. Autoritățile naționale, inclusiv instanțele judecătorești, au în vedere aplicarea măsurilor naționale de transpunere. Decizii importante ale Curții Europene de Justiție privind dreptul muncii includ: Viking, Laval, Rüffert și Comisia vs. Luxemburg.

b) în cazul în care angajatul nu își desfășoară în mod obișnuit activitatea într-o singură țară, în instanțele de la locul în care este localizat angajatorul.

① *Un cetățean din Franța lucrează ca lucrător transfrontalier în Germania. Într-o zi, el observă nereguli legate de salariul său. Instanța competentă se află în Germania, deoarece acest lucrător transfrontalier a lucrat exclusiv în Germania.*

① *Un reprezentant de vânzări care locuiește în Italia este angajat de un angajator francez pentru a-l reprezenta în fața unor clienți în Italia. Există o dispută privind remunerația. Angajatul poate sesiza instanța italiană pentru că își desfășoară activitatea în Italia.*

În continuare, articolul 20 al aceluiași act normativ statuează: "angajatorul poate introduce o acțiune numai în fața instanțelor din statul membru în care își are domiciliul angajatul".

① *Un cetățean din Belgia lucrează ca lucrător transfrontalier în Olanda. În această țară, un angajat poate fi concediat numai dacă o instanță olandeză acordă autorizația de concediere. În conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 44/2001, art. 20 alin. (1), angajatorul poate iniția o procedură de autorizare numai într-o instanță belgiană, prin care instanța belgiană menționată trebuie să aplice legea olandeză.*

① *Un cetățean din Belgia lucrează ca lucrător transfrontalier în Olanda. În această țară, un angajat poate fi concediat numai dacă o instanță olandeză acordă autorizația de concediere. În conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 44/2001, art. 20 alin. (1), însă, angajatorul nu poate introduce o acțiune în acest sens decât în instanța belgiană. În conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 44/2011, articolul 21, instanța olandeză poate fi declarată competentă după apariția litigiului.*

Regulamentul (CE) nr. 593/2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) se aplică obligațiilor contractuale în materie civilă și comercială care au legătură cu legislația a două sau mai multe state. Acest regulament transformă Convenția de la Roma din 1980 într-un instrument juridic al Uniunii.

Întrebarea privind aplicabilitatea cărei legislații în domeniul muncii apare, în mod special, în situația în care un lucrător este detașat temporar sau transferat permanent în altă țară de către angajatorul său. Dacă, însă, o persoană caută să presteze o activitate transfrontalieră "în mod voluntar", atunci se aplică cel mai des legislația muncii din statul respectiv. Cu toate acestea, multe companii (în special companiile multinaționale) optează pentru aplicarea articolului 3, alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 care prevede alegerea legislației aplicabile: "Un contract este reglementat de legea aleasă de părți. Alegerea se face în mod expres sau clar în termenii contractului sau în circumstanțele cauzei. Prin alegerea lor, părțile pot alege legea aplicabilă întregului contract sau numai a unei părți a acestuia".

① *Un reprezentant de vânzări care locuiește în Austria este preluat de un angajator francez pentru a reprezenta clienți în Italia. Există posibilitatea de a alege între legislația muncii austriacă, franceză și italiană. Cu toate acestea, legea muncii din Lituania poate fi de asemenea convenită.*

Legea aplicabilă în absența alegerii, diferă în funcție de situație, astfel:

- contractul este reglementat de legea țării în care partea solicitată pentru efectuarea performanței caracteristice din contract are reședința obișnuită.
- În cazul în care din toate circumstanțele cauzei rezultă clar că contractul este în mod evident mai strâns legat de o altă țară decât cea menționată la alineatele (1) sau (2), se aplică legea acelei alte țări.
- În cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată în temeiul alineatelor (1) sau (2), contractul este reglementat de legea țării cu care aceasta este cea mai apropiată.

În ceea ce privește contractele individuale de muncă, articolul 8 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 prevede:

(1) Un contract individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3. O astfel de alegere de drept nu poate, totuși, ca rezultat să îl priveze pe salariat de protecția acordată acestuia prin dispoziții, nu poate fi derogat de la un acord în temeiul legii care, în absența alegerii, ar fi fost aplicabil în conformitate cu alineatele (2), (3) și (4) din prezentul articol.

(2) În măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării în care lucrătorul își desfășoară în mod obișnuit activitatea de executare a contractului. Țara în care se desfășoară în mod obișnuit munca nu se consideră a fi schimbată dacă este angajat temporar într-o altă țară.

(3) În cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată în temeiul alineatului (2), contractul este reglementat de legea țării în care se află sediul angajatorului

(4) În cazul în care, din împrejurările în ansamblu, contractul este mai strâns legat de o altă țară decât cea menționată la alineatele (2) sau (3), se aplică legea celeilalte țări.

Alături de Regulamentul (CE) nr. 44/2001 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială (Bruxelles I) și Regulamentul (CE) nr. 864/2007 privind legea aplicabilă obligațiilor necontractuale (Roma II), Regulamentul (CE) nr. 593/2008 instituie un set de norme obligatorii pentru dreptul internațional privat cu privire la obligațiile contractuale și necontractuale în materie civilă și comercială.

LUCRĂTORII TRANSFRONTALIERI

Reglementarea statutului lucrătorilor transfrontalieri la nivelul UE

Pornind de la definiția simplă a lucrătorilor transfrontalieri, un angajat care lucrează într-unul dintre Statele Membre (statul angajatorului) dar își are reședința în alt stat (Statul de reședință) trebuie subliniat faptul că este obligatoriu ca domiciliul angajatului să fie în afara granițelor statului unde acesta lucrează. Altfel, dacă

angajatul își schimbă domiciliul în statul unde și lucrează, acesta se transformă din lucrător transfrontalier în migrant.

Sub incidența aceleiași definiții regăsim și situația în care un rezident se mută într-un stat vecin, dar continuă să lucreze în statul în care avea inițial locul de muncă.

Lucrătorul transfrontalier este o persoană angajată într-un stat membru, dar care locuiește în altul, în care revine cel puțin o dată pe săptămână.

❶ *Un rezident din Timișoara lucrează ca și tehnician auto la o fabrică de subansamble auto din Ungaria, și în ciuda faptului că îi este asigurată cazarea la fabrică pe parcursul săptămânii decide să nu se mute în statul vecin. În acest sens, legislația UE vine în sprijinul deciziei sale și pe de o parte îi garantează accesul liber la piața de muncă din Ungaria, iar pe de altă parte îi garantează păstrarea drepturilor sociale pe care le-a dobândit anterior în România.*

Obținerea statutului de lucrător transfrontalier asigură drepturile și obligațiile ce derivă din legislația în vigoare. Trebuie menționat de asemenea că definiția lucrătorilor transfrontalieri furnizată în Regulamentele UE în ceea ce privește asigurările sociale este mai extinsă comparativ cu cea menționată în tratatul dublei taxări, lucru care poate lăsa loc confuziei și concluziilor greșite. De aceea este foarte important să distingem clar între aspectele sociale și cele fiscale.

Securitatea socială

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 prevede anumite norme speciale pentru lucrătorii transfrontalieri, în special în ceea ce privește locul în care un astfel de lucrător ar trebui să fie tratat în caz de boală sau să primească prestații în caz de șomaj cu normă întreagă. Regulamentul (CE) nr. 883/2004 Articolul 1 alineatul (f) prevede cine trebuie considerat lucrător transfrontalier, adică acela care în principiu, se întoarce în statul sa de reședință, în fiecare zi și cel puțin o dată pe săptămână.

Articolul 1 alineatul (f) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 "lucrător transfrontalier" înseamnă orice persoană care desfășoară o activitate salariată sau independentă într-un stat membru și care își are reședința într-un alt stat membru la care se întoarce, de regulă, zilnic sau cel puțin o dată pe săptămână; în cazul în care locuiesc în principal în statul unde își desfășoară activitatea și se întorc în statul lor de origine mai puțin frecvent decât o dată pe săptămână, atunci nu sunt considerați lucrători transfrontalieri. Spre deosebire de lucrătorii transfrontalieri, aceștia nu au dreptul să aleagă de unde să solicite beneficiile legate de asigurările de sănătate. Pot însă alege de unde doresc să obțină ajutorul de șomaj. În cazul unei întoarceri imediate în statul de origine un astfel de lucrător non-transfrontalier trebuie să se înregistreze la Oficiul de Șomaj și va beneficia aici de sprijinul financiar aferent (ajutorul de șomaj), care va fi calculat în acord cu regulile aplicabile în statul de reședință. (Regulamentul (EC) nr. 883/2004, Articolu 65, paragraful 5, litera a).

În cealaltă situație în care lucrătorul non-transfrontalier nu se întoarce în țara de origine, presupune ca acesta să meargă la Oficiul de Șomaj al respectivului Stat Membru a cărui legislație se aplică și pe baza căruia i se va calcula ajutorul de șomaj aferent.

Mai există și situația în care lucrătorul non-transfrontalier se întoarce în statul de reședință după ce s-a înregistrat la Oficiul de Șomaj din statul unde a lucrat, caz în

care se aplică Articolul 64 al Regulamentului (EC) nr. 883/2004 (exportul ajutorului de șomaj pe o perioadă de 3 luni).

Accesul pe piața muncii

Articolele 1 - 6 din Regulamentul (EEC) nr. 1612/68 garantează libera circulație a forței de muncă în cadrul Pieței Unice. Astfel, orice cetățean al UE poate lucra în alt stat membru fără permis de muncă cu toate că există anumite restricții care se aplică forței de muncă din Bulgaria și România.

Regulamentul (EEC) nr. 1612/68 menționează faptul că cetățenii UE care sunt angajați într-un alt Stat Membru beneficiază de aceleași drepturi ca și cetățenii statului respectiv, indiferent de naționalitatea lor câtă vreme sunt cetățeni ai UE. Regulamentul "liberei circulații a forței de muncă" (EEC) nr. 1612/68 se aplică de asemenea și lucrătorilor transfrontalieri. Trebuie menționat că forța de muncă din țări non-UE nu beneficiază de această liberă circulație.

❗ *Un angajat care locuiește în Ungaria cu naționalitate maghiară poate lucra în Austria fără permis de muncă chiar dacă nu este rezident în Austria. În acest caz vorbim de lucrători migranți. Acest drept nu se aplică însă și soției de naționalitate ucrainiană dacă nu și-a luat cetățenia maghiară și/sau familia ei nu este reședintă în Ungaria. În cazul mutării familiei, dreptul soției la muncă este garantat de Articolul 23 al Directivei 2004/38/EC.*

Asistență socială

Aplicarea legilor asistenței sociale

În ceea ce privește asistența socială lucrătorul transfrontalier este protejat de către Regulamentul (EC) nr. 883/2004 Articolul 11, paragraful 3, litera a. În cazul în care și-a plătit contribuțiile pentru asistența socială într-un stat Membru cum ar fi cel de origine, atunci acesta va trece de la un sistem social la altul păstrându-și reședința în statul de origine

Având în vedere faptul că lucrătorul transfrontalier păstrază strânse legături personale cu statul de reședință, mergând periodic la familie poate opta ca perioadele de concediu medical și/sau șomaj să le petreacă în statul de reședință. Iar acest lucru nu este valabil doar pentru lucrătorii transfrontalieri. Legislația europeană trebuia să prevadă și astfel de situații pentru că altfel nu s-ar mai fi putut vorbi de libera circulație a forței de muncă.

Regulamentul (EC) nr. 883/2004 este cel responsabil de reglementarea unor astfel de cazuri.

Concediul medical și de maternitate

Beneficiile medicale

În general lucrătorii transfrontalieri vor apela la serviciile medicale din statul unde își plătesc contribuțiile, și anume statul angajatorului. Dar cum lucrătorul transfrontalier are legături puternice cu statul de reședință trebuie să poată primi asistență medicală și aici. Mai mult, membrii asigurați ai familiei pot alege unde să își plătească contribuția la asigurările medicale fie în statul de reședință fie în statul angajatorului.

În cazul îmbolnăvirilor statul de reședință va decide cine este recunoscut ca și membru al familiei.

Potrivit articolului 17 din Regulamentul (EC) nr. 883/2004, *"o persoană asigurată sau membrii familiei acesteia, care își au reședința într-un alt stat membru decât statul membru competent, primește în statul membru de reședință prestațiile în natură furnizate, în numele instituției competente, de către instituția de la locul de reședință, în conformitate cu dispozițiile legislației pe care o aplică, ca și cum ar fi fost asigurate în temeiul legislației respective."*

În completarea celor de mai sus vine și articolul 18 paragraful 2 care reglementează aceleași drepturi atât în statul de origine cât și în statul membru competent pe parcursul șederii. Astfel, în cazul în care statul membru este parte din statele enumerate în Anexa III din Regulamentul (EC) nr. 883/2004, membrii familiei lucrătorilor transfrontalieri pot beneficia de toate serviciile medicale de care au nevoie pe parcursul șederii lor în statul angajatorului.

❶ *Un lucrător transfrontalier locuiește în Germania și lucrează în Danemarca (stat competent). Membrii familiei lucrătorului transfrontalier sunt "înregistrați la sistemul de asigurări sociale daneze". Aceștia au dreptul la beneficii în natură în statul de reședință Germania, dar nu au la niciun fel de beneficii în natură daneze, deoarece Danemarca este menționată în anexa II la Regulamentul (CE) nr. 883/2004.*

❷ *Un lucrător transfrontalier locuiește în Danemarca și lucrează în Germania (stat membru competent). Membrii familiei lucrătorului transfrontalier sunt "înregistrați la asigurările sociale germane". Acestea au dreptul la beneficii în natură daneze și germane, deoarece Germania nu este inclusă în anexa II la Regulamentul (CE) nr. 883/2004.*

Fondul asigurărilor de sănătate din statul angajatorului (statul membru competent) va trimite un formular S1 către angajat în fiecare an (o declarație privind drepturile sale legate de beneficiile pe timpul concediului medical și de maternitate) pe care va trebuie să o trimită casei de asigurări medicale din statul de domiciliu.

Dreptul de a alege conform Regulamentului (EC) nr. 883/2004, nu se mai aplică în cazul în care lucrătorul transfrontalier a încetat activitatea în statul angajatorului tocmai pentru că a primit statutul de șomer. Noul Regulament (EC) nr. 883/04 subliniază faptul că lucrătorul transfrontalier are dreptul de a alege doar într-un număr limitat de situații.

Conform articolului 27 din Regulamentul (EC) nr. 883/2004, un lucrător transfrontalier care se pensionează și primește pensie doar din statul membru competent (statul angajatorului) are dreptul și la beneficii în natură în acest stat dacă optează pentru aceasta și statul respectiv se gasește în anexa IV din document.

❶ Un pensionar, având o pensie germană, locuiește în Spania. El plătește contribuția pentru asigurările de sănătate și asistență medicală în Germania. Acest pensionar are dreptul la beneficii în natură în Spania și la beneficii în numerar spaniole (indemnizație de îngrijire). În timpul șederii în statul membru competent (Germania), are dreptul la toate beneficiile în natură în Germania, deoarece Germania este menționată în anexa IV.

❶ Un pensionar având o pensie daneză locuiește în Franța. El nu plătește contribuții pentru asigurarea de sănătate în Danemarca, deoarece sistemul danez de securitate socială este finanțat prin impozite. Acest pensionar are dreptul la beneficii în natură în statul francez. El nu plătește contribuții la asigurările de sănătate în Franța, dar poate dobândi o asigurare suplimentară de sănătate pe bază de voluntariat. Danemarca rambursează costurile pentru beneficiile în natură primite în Franța. În timpul șederii sale în statul competent (Danemarca), el nu are dreptul la beneficii în natură daneze fără autorizația prealabilă a fondului danez de asigurări de sănătate, deoarece Danemarca nu este inclusă în lista din anexa IV [art. 19 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004].

Articolul 28 din Regulamentul (EC) no. 883/2004 stabilește reguli speciale pentru lucrătorii transfrontalieri pensionați, după cum urmează:

(1) Un lucrător transfrontalier care se pensionează are dreptul, în caz de boală, de a continua să primească prestații în natură în statul membru în care și-a desfășurat ultima activitate în calitate de salariat sau lucrător care desfășoară o activitate independentă, în măsura în care aceasta este o continuare a tratamentului început respectivul stat membru. Termenul "continuarea tratamentului" înseamnă continuarea investigării, diagnosticării și tratării unei boli.

(2) Un pensionar care, în cei cinci ani care preced data efectivă a unei pensii pentru limită de vârstă sau de invaliditate, desfășoară o activitate salariată sau independentă timp de cel puțin doi ani în calitate de lucrător transfrontalier, are dreptul la beneficii în statul membru în care a desfășurat o astfel de activitate ca lucrător transfrontalier, în cazul în care acest stat membru și statul membru în care instituția competentă responsabilă de costurile beneficiilor în natură acordate pensionarului în statul său membru de reședință au optat pentru aceasta și ambele sunt enumerate în anexa V.

❶ Un lucrător transfrontalier locuiește în Franța și a lucrat în Germania timp de 10 ani. El devine inapt să mai muncească și are dreptul la o pensie de invaliditate germană și franceză (pro-rata). El are, de asemenea, dreptul la beneficii în natură legate de sănătate în Franța, deoarece atât Franța, cât și Germania sunt enumerate în anexa V.

❶ Un lucrător transfrontalier își are reședința în Olanda și a lucrat în Germania timp de 10 ani. El devine incapabil să muncească și are dreptul la o pensie pentru limită de vârstă (pro-rata) germană și olandeză. El nu are dreptul la beneficii de asistență medicală din Germania, deoarece Țările de Jos și Germania nu sunt enumerate în anexa V.

Remunerarea pe durata concediului medical

Lucrătorul transfrontalier este îndreptăţit să primească remunerarea concediului medical în Statul Membru unde a contribui la plata asigurărilor sociale şi anume în statul angajatorului. Anumite State Membre pot avea o anumită perioadă de graţie până când vor trece la plata remuneraţiilor în caz de concediu medical. Este cazul unor ţări precum Belgia, Danemarca, Finlanda, Franţa, Irlanda, Norvegia, Austria, etc. În acest sens, articolul 6 din Regulamentul (EC) nr. 883/2004 protejează lucrătorul transfrontalier de aceste pauze în plata remuneraţiei. De aceea este foarte important ca documentul S1 să fie transmis în timp.

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 nu prevede dreptul de a alege între statul de reşedinţă şi statul angajatorului în ceea ce priveşte dreptul la remuneraţiile legate de concediul medical. În conformitate cu articolul 21 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, plăţile în numerar şi salariile vor fi în continuare plătite în alt stat membru (statul angajatorului). Aceasta înseamnă că lucrătorul transfrontalier poate rămâne fără probleme pe teritoriul ţării sale de reşedinţă, în timp ce primeşte remuneraţia din statul de angajatorului. În funcţie de acordurile încheiate între cele două state remuneraţiile pot fi plătite fie direct de către fondul de asigurări de sănătate din statul angajatorului, fie indirect de către fondul de asigurări de sănătate din statul de reşedinţă.

Referitor la aceasta, articolul 21 din Regulamentul (EC) nr. 883/2004, stipulează că *"persoana asigurată şi membrii de familie care îşi au reşedinţa sau se află într-un Stat Membru, altul decât Statul Membru competent, au dreptul la remuneraţie în numerar furnizată de instituţia competentă în conformitate cu legislaţia în vigoare. Prin acord între instituţia competentă şi instituţia din statul de reşedinţă, aceste remuneraţii pot fi totuşi furnizate de instituţia din statul de reşedinţă pe cheltuiala instituţiei competente, în conformitate cu legislaţia autorităţii competente din Statul Membru respectiv"*.

Procedurile de aplicare ale acestui articol, în special în ceea ce priveşte examinarea medicală, sunt prevăzute în Regulamentul de punere în aplicare (CE) nr. 987/2009, la articolele 27 şi 87. Articolul 27 "Remuneraţia legată de incapacitatea de muncă în caz de reşedinţă într-un alt stat membru decât statul membru competent" (statul angajatorului) stabileşte procedurile pentru afiliaţi, instituţiile din statul membru de reşedinţă şi instituţia competentă.

Bolile profesionale

În cazul unui accident sau al apariţiei unei boli profesionale, lucrătorii transfrontalieri sunt trataţi în statul în care sunt asiguraţi. Remuneraţia este plătită de asiguratorul din statul de angajare, în conformitate cu normele în vigoare din respectivul stat.

Lucrătorii transfrontalieri pot, totuşi, beneficia de tratament în statul de reşedinţă, în caz de accident de muncă sau de boală. Furnizorul de servicii medicale din statul de reşedinţă (medic, spital etc.) facturează către departamentul specializat din cadrul Casei Naţionale de Asigurări de Sănătate, care are costurile de tratament compensate din fondul de asigurări de sănătate din statul de angajare (asistenţă pentru servicii în natură fără bani).

Pentru a beneficia de un tratament medical pentru un accident de muncă, dovada este, în mod normal, acceptată de o schemă de asigurări de sănătate existente (de exemplu, Cardul european de asigurări sociale de sănătate - EHIC).

Documentul DA1 (anterior E 123) din asigurarea de accidente referitoare la serviciile medicale fără numerar se eliberează, în principiu, după o investigație a accidentului și este, apoi trimis la departamentul specializat din statul de reședință.

❗ În cazul în care primiți o factură de la un furnizor de servicii medicale pentru tratarea consecințelor unui accident, trebuie să o transmiteți instituției de asigurare din statul de angajare sau departamentului psecializat din statul de reședință. Acestea vor verifica dacă costurile pot fi acoperite de asigurarea de accidente și dacă suma facturată corespunde ratelor în vigoare. Recomandarea este să nu procesați singur factura, deoarece în caz de suprataxare, nu puteți solicita sumele plătite în plus de la furnizorii de servicii medical.

Șomajul și ajutorul de șomaj

În general, un lucrător transfrontalier ar putea solicita ajutorul de șomaj în statul membru în care este obligat să plătească contribuțiile, adică statul angajatorului. Însă acest lucru nu se aplică lucrătorilor transfrontalieri. Statul de reședință trebuie, de asemenea, să înregistreze imediat șomerul în sistemul local de asigurări sociale. Ceilalți lucrători transfrontalieri, adică lucrătorii care se întorc în statul de reședință mai rar de o dată pe săptămână, au dreptul de a alege.

Desigur că apar și o serie de diferențe între sistemele de asigurări sociale din diferite țări. Se pot înregistra diferite situații care determină perioade de așteptare de la plata parțială în statul de reședință până la cazul în care nu s-au pățit niciodată asigurările sociale în statul de reședință. Regulamentul (CE) nr. 883/2004, articolul 61 stabilește, în consecință, norme speciale privind cumularea perioadelor de asigurare, de activități independente sau alte situații similare.

La stabilirea dreptului privind ajutorul de șomaj, precum și la determinarea cuantumului și a duratei acestuia, statul membru competent (statul de reședință) trebuie să ia întotdeauna în considerare perioadele de asigurare din alte state membre, pentru a se asigura că lucrătorul nu-și pierde niciunul dintre drepturile sale. Formularul U1 (anterior E301) este solicitat ca dovadă a faptului că lucrătorul a fost înregistrat anterior cu asigurări sociale într-un alt stat membru. Formularul U1, care se obține de la autoritatea competentă din statul de reședință este o "declarație cu privire la perioadele care trebuie luate în considerare pentru acordarea indemnizației de șomaj".

Ajutorul de șomaj este calculat în baza articolului 62 din Regulamentul (EC) nr. 883/2004, pe baza remunerației anterior primite la ultimul loc de muncă. Doar în cazul unui șomaj total trebuie făcută distincția dintre lucrătorii transfrontalieri și cei non-transfrontalieri. În alte cazuri de șomaj parțial, reducerea timpului de lucru de exemplu, această distincție nu se face.

Șomajul parțial sau intermitent în cazul lucrătorilor transfrontalieri

Potrivit articolului 65 din Regulamentul (EC) nr. 883/2004, *"persoana care este șomeră parțial sau intermitent și care, în timpul ultimei sale activități de salariat sau lucrător care desfășoară o activitate independentă, a avut reședința într-un alt stat membru decât statul membru competent se pune la dispoziția angajatorului sau a serviciilor de ocupare a forței de muncă statul membru competent. El primește remunerații în conformitate cu legislația statului membru competent ca și cum ar fi avut reședința în statul membru respectiv. Aceste remunerații sunt acordate de instituția din statul membru competent"*.

❶ Un lucrător transfrontalier care locuiește în Portugalia și este angajat în Spania (stat membru competent) are dreptul la o indemnizație de șomaj din partea statului spaniol în caz de șomaj temporar. Fondul spaniol de ajutor de șomaj trebuie, de asemenea, să ia în considerare perioadele de asigurare realizate în alte state membre (de exemplu, Portugalia).

❶ Un lucrător transfrontalier, care locuiește în Portugalia și lucrează în Belgia (stat membru competent), are dreptul la o indemnizație de șomaj în Belgia în caz de șomaj temporar. Fondul belgian de ajutor de șomaj trebuie, de asemenea, să ia în considerare perioadele de asigurare realizate în alte state membre (de exemplu, Portugalia).

Șomajul total sau definitiv în cazul lucrătorilor transfrontalieri

În cazul întreruperii totale a relațiilor de muncă (șomaj total), lucrătorul transfrontalier trebuie să contacteze oficiul de șomaj din statul de reședință (Regulamentul (EC) nr. 883/2004, articolul 65, paragraful 2).

Așadar, potrivit articolului 65, paragraful 2, secțiunea 1 și 2 din Regulamentul (EC) nr. 883/2004, *"o persoană care este în șomaj total și care, în timpul ultimei sale activități de salariat sau lucrător care desfășoară o activitate independentă, a avut reședința într-un alt stat membru decât statul membru competent și care continuă să locuiască în acel stat membru sau care se întoarce în statul membru trebuie să se adreseze serviciilor de ocupare a forței de muncă din statul membru de reședință. Fără a aduce atingere articolului 64, o persoană în întregime șomeră se poate pune la dispoziția serviciilor de ocupare a forței de muncă din statul membru în care și-a desfășurat ultima activitate în calitate de lucrător salariat sau independent"*.

În conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 883/2004, articolul 11, paragraful 1c, este supus legislației statului de reședință, adică indemnizația de șomaj se calculează în conformitate cu reglementările aplicabile în statul de reședință (Regulamentul (CE) nr. 883/2004, articolul 65 alineatul (5) litera (a)).

Conform articolul 65 alineatul (5) litera (a) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, șomerul menționat la alineatul (2) paragraful 1 și 2 beneficiază de indemnizație în conformitate cu legislația statului membru de reședință ca și cum ar fi fost supus acelei legislații în timpul ultimei sale activități de salariat sau lucrător care desfășoară o activitate independentă. Aceste indemnizații sunt acordate de instituția specializată din statul de reședință. În acest caz, precizăm că este luată în considerare remunerația primită la ultimul loc de muncă dintr-un alt stat membru (articolul 65 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004).

De asemenea, șomerul se va înregistra ca persoană care caută de lucru, în domeniile competente de ocupare a forței de muncă din statul membru în care își are reședința, face obiectul procedurii de control organizate acolo și respectă condițiile stabilite în conformitate cu legislația respectivului stat membru. În cazul în care alege să se înregistreze ca persoană care caută o activitate în statul membru în care și-a desfășurat ultima activitate în calitate de salariat sau lucrător care desfășoară o activitate independentă, acesta respectă obligațiile aplicabile în statul respectiv (a se vedea articolul 65 alineatul (3) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004).

① *Un lucrător transfrontalier, care locuiește în Franța și lucrează în Luxemburg, are dreptul la o indemnizație de șomaj de la statul francez în caz de șomaj permanent și definitiv. Acest lucru se aplică și în cazul în care acesta nu a fost niciodată înregistrat în sistemul de securitate socială în Franța și / sau are cetățenie luxemburgheză. Indemnizația de șomaj se calculează pe baza remunerației obținute în Luxemburg.*

În plus, lucrătorul transfrontalier se poate înregistra ca solicitant de locuri de muncă în statul în care a fost angajat pentru ultima oară (Regulamentul (CE) nr. 883/2004, articolul 65 alineatul (2) secțiunea 2). Înregistrarea în statul de reședință are totuși prioritate [Regulamentul (CE) nr. 987/2009, articolul 56 alineatul (2)].

Articolul 65 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 diferențiază clar, în sensul că în situația în care un șomer, altul decât un lucrător transfrontalier, nu se întoarce în statul său membru de reședință, acesta se pune la dispoziția serviciilor de ocupare a forței de muncă din statul membru al ultimului loc de muncă.

În plus, în cazul în care legislația aplicabilă în statele membre în cauză impune îndeplinirea anumitor obligații și/sau activități de căutare de locuri de muncă de către șomer, prioritățile trebuie să fie obligațiile și / sau activitățile de căutare a locurilor de muncă de către șomer în statul membru de reședință.

① *Lucrătorii nontransfrontalieri sunt aceia care locuiesc în principal în statul de muncă și care se întorc în statul lor de origine mai puțin frecvent decât o dată pe săptămână. Aceștia au dreptul de a alege între prestațiile de șomaj din statul de reședință sau statul de angajare.*

În cazul întoarcerii imediate în statul sa de reședință, un lucrător care nu este transfrontalier trebuie să se înregistreze ca solicitant de loc de muncă la oficiul local de ocupare a forței de muncă (fondul de indemnizație de șomaj).

Lucrătorul nontransfrontalier are dreptul la indemnizație de șomaj în conformitate cu reglementările aplicabile în statul de reședință. Această indemnizație de șomaj se calculează în conformitate cu normele aplicabile în statul de reședință [Regulamentul (CE) nr. 883/2004, articolul 65 alineatul (5) litera a).

Reglementări fiscale

Reguli privind taxele și impozitele lucrătorilor transfrontalieri

Normele privind impozitarea pot fi găsite în "Tratatul bilateral de prevenire a dublei impuneri" aplicabile, în sensul că statul în care trăiește lucrătorul transfrontalier a încheiat cu statul angajatorului convenții pe această temă. Modelul de convenție al

OCDE adoptă principiul statului angajator ca regulă generală (articolul 15 alineatul (1) din OCDE). Dacă lucrătorul transfrontalier desfășoară, de asemenea, activități în statul angajator, nu există scutirea de la acest principiu în cadrul regulii de 183 de zile (articolul 15 alineatul (2) al OCDE), iar veniturile sale sunt impozitate în statul angajator.

Pentru un număr de angajați transfrontalieri, modelul convenției OCDE stabilește norme specifice. Acest lucru se aplică, printre altele, profesorilor, angajaților din sectorul public, personalului maritim sau de zbor, în sectorul transportului internațional etc.

Deși nu există nicio prevedere în modelul convenției OCDE, statele vecine, uneori, dar nu întotdeauna, decid să introducă în tratatele lor de evitare a dublei impunerii, norme speciale pentru "lucrătorii transfrontalieri". În acest caz, venitul lucrătorilor transfrontalieri nu este impozitat în statul de angajare, ci în statul de reședință.

Nu orice lucrător transfrontalier primește acest statut. Convențiile privind dubla impunere adesea conțin criterii stricte, mai stricte decât cele aplicabile legislației privind securitatea socială [articolul 1 litera (b) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004]. Pe lângă revenirea regulată în statul său de reședință, lucrătorul trebuie să locuiască și să lucreze într-o zonă de frontieră bine definită. Tratatul de evitare a dublei impunerii face clar ce trebuie înțeles în zona fiscală de frontieră. De asemenea, există reglementări în cazul în care un angajat este impozitat dacă locuiește și lucrează în zona de frontieră, dar desfășoară, de asemenea, activități în afara zonei pentru angajatorul sau (de exemplu, când este detașat în altă parte).

Cu toate că în cazul modelului OECD nu este nimic specific menționat care să vizeze lucrătorii transfrontalieri, tratatele bilaterale încheiate între Statele Membre privind dubla taxare pot prevedea astfel de situații, caz în care o definiție mai strictă se va aplica comparativ cu ce folosită pentru asigurările sociale (articolul 1 paragraful f al Regulamentului (EC) no. 883/2004). Pe lângă criteriile obișnuite o astfel de definiție include anumite condiții geografice care delimitează în mod clar aria transfrontalieră. Statutul acestui grup specific de lucrători transfrontalieri include drepturi și obligații care diferă de principiile generale aplicate în statul angajatorului. Astfel, ei vor fi taxați în statul de reședință asupra venitului câștigat în statul vecin.

Exemple de impozitare pentru lucrătorii transfrontalieri

Tratatul dublei impunerii între Franța și Germania

Regimul de impunere al lucrătorilor transfrontalieri este definit în tratatul de evitare a dublei impunerii încheiat între Franța și Germania în iulie 1959, modificat pentru ultima dată la 21 decembrie 2001. Acest tratat prevede că lucrătorii transfrontalieri sunt impozitați în general în statul lor de reședință

Din punct de vedere fiscal, definiția din acest tratat este aceea că lucrătorul transfrontalier trebuie să locuiască și să lucreze într-o zonă de frontieră desemnată și trebuie, în principiu, să se întoarcă zilnic la domiciliul său. El își pierde statutul de lucrător transfrontalier dacă lucrează în zona delimitată de frontieră pe parcursul întregului an, dar nu se reîntoarce la domiciliul său oficial timp de 45 de zile sau dacă lucrează în afara zonei delimitate de frontieră mai mult de 45 de zile pe an.

Lucrătorii transfrontalieri din serviciul public, în general, își plătesc impozitele în statul de angajatorului.

Tratatul dublei impunerii dintre Elveția și Germania

În tratatul de evitare a dublei impunerii între Germania și Elveția nu sunt delimitate în mod clar zonele de frontieră. Prin urmare, jurisprudența relevantă presupune că o persoană nu este un lucrător transfrontalier din Germania care este supus impozitului în Elveția, dacă

- există o obligație legală pentru lucrător de a locui în Elveția;
- distanța dintre locul de reședință și locul de muncă este mai mare de 110 kilometri;
- naveta zilnică durează mai mult de o oră și jumătate în fiecare direcție;
- angajatorul își asumă costurile de cazare în Elveția.

Lucrătorii transfrontalieri din Germania în Elveția care, din motive profesionale, nu se mai întorc la locul lor de reședință mai mult de 60 de zile într-un an calendaristic (numărul de zile este redus pentru munca cu fracțiuni de normă) sunt impozitați în Elveția.

Avantajele impozitării în cazul lucrătorilor transfrontalieri

Dacă un lucrător transfrontalier este impozitat ca nerezident în statul de angajare, întrebarea este dacă statul de angajare ar trebui să îi acorde aceleași avantaje fiscale (indemnizații scutite de taxe, deduceri pentru partenerul și copiii aflați în întreținere, cheltuieli profesionale etc.) ca cele acordate unui angajat național. Curtea de Justiție a pronunțat o hotărâre pertinentă în cauza Schumacker (C-279/93). Statul de angajare trebuie să facă acest lucru numai dacă lucrătorul transfrontalier are venituri insuficiente (reziduale) în statul său de reședință.

Pentru coordonarea sistemelor de asigurări sociale în cazul lucrătorilor transfrontalieri, se aplică Regulamentul (CE) nr. 883/2004. Dacă, în același timp, este în vigoare un tratat de evitare a dublei impunerii cu clauza unui lucrător transfrontalier, acesta se poate confrunta cu reguli diferite de impozitare (statul de reședință) și plata contribuțiilor la asigurările sociale (statul angajatorului).

În situația unei lipse de coordonare, aplicarea diferitelor definiții poate duce însă la anumite situații în care angajatul este acoperit de asigurările sociale în statul angajatorului și își plătește taxele în statul de reședință, lucru care prezintă deopotrivă beneficii și neajunsuri.

Recomandarea Comisiei din 1993 privind lucrătorii nerezidenți

La 21 decembrie 1993, Comisia a emis o Recomandare (94/079/CE) privind impozitarea anumitor elemente de venit primite de nerezidenți într-un alt stat membru decât cel în care au reședința. Recomandarea propune statelor membre un sistem comunitar de impozitare a veniturilor lucrătorilor nerezidenți. Principala caracteristică este că persoanele nerezidente ar trebui să beneficieze de același tratament fiscal ca și rezidenții, dacă obțin o parte importantă din venitul lor total într-un stat membru. În astfel de situații, statul membru de reședință ar putea să reducă în mod corespunzător avantajele fiscale personale, pentru a evita ca veniturile să fie impozitate de două ori. (Jurisprudența Curții de Justiție referitoare la lucrătorii transfrontalieri)

Principiile recomandării au fost în mare măsură confirmate de Curtea de Justiție în hotărârea din 14 februarie 1995 în cauza Schumacker (C-279/93). Acestea au fost

soluționate ulterior în hotărâri ulterioare, precum Gschwind C-391/97, Hotărârea Zurstrassen C-87/99, Hotărârea Gerritse C-234/01, Hotărârea Wallentin C-169/03 și Hotărârea Meindl C-329/05. Cazul Gschwind sugerează că persoanele nerezidente care obțin 90% sau mai mult din venitul total al acestora în statul de angajare ar trebui în mod normal să aibă dreptul la același tratament fiscal ca și rezidenții.

2. ANALIZA LEGISLEȚIEI BUGARE ÎN DOMENIUL MUNCII CU PRIVIRE LA MOBILITATEA TRANSFRONTALIERĂ

Mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră este o prioritate națională atât pentru România, cât și pentru Bulgaria, necesitând o atenție politică deosebită și o coordonare eficientă a politicilor în acest domeniu.

Cooperarea transfrontalieră pe bază zilnică în zona de frontieră dintre Bulgaria și România în domeniul muncii se caracterizează printr-o serie de dificultăți care creează bariere în calea cooperării și împiedică mobilitatea transfrontalieră a forței de muncă. Informațiile existente sunt, în majoritatea cazurilor, limitate în ceea ce privește conținutul, domeniul de aplicare, disponibilitatea diferitelor limbi etc.

Principiul liberei circulații a persoanelor se aplică în granițele Uniunii Europene (UE) și în Spațiul Economic European (SEE). Pentru angajații bulgari și români, precum și pentru fiecare angajat european, aceasta înseamnă că are dreptul să se mute într-o altă țară pentru a lucra sau a căuta un loc de muncă.

Un lucrător transfrontalier (cross-border worker) este o persoană care lucrează într-un stat membru (țara de angajare) și locuiește într-un alt stat (țara de reședință). Acest lucru este important deoarece își păstrează locul de reședință în afara țării de muncă. Dacă un lucrător transfrontalier se mută în țara de angajare, el devine un lucrător migrant. Un rezident care se mută într-o țară vecină, dar continuă să lucreze în țara sa inițială de angajare (migranți rezidenți) este, de asemenea, un lucrător transfrontalier sau frontalier. Termenul de "loc normal de reședință" nu exclude posibilitatea ca acest angajat transfrontalier să aibă plasament temporar în țara de angajare. Noțiunea de angajat transfrontalier îi cuprinde și pe cei care lucrează într-o țară alta decât cea de reședință familiei, însă pentru o perioadă scurtă de timp /până la 1 an de zile/ sau lucrează într-un alt stat, dar se întorc în țara de reședință într-o perioadă anume de timp.

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

În scopul acestui studiu, se va face o analiză comparativă a cererii / ofertei lucrătorilor / angajaților și angajatorilor bulgari și români pentru mobilitatea pe piața muncii transfrontalieră.

Temeiul juridic al liberei circulații a lucrătorilor este Art. 45 din Tratatul privind funcționarea UE (TFUE). Libera circulație este un drept fundamental garantat de art. 15, §2 din Harta Drepturilor Fundamentale a UE. Aceasta se bazează pe principiul comunitar al nediscriminării pe motiv de naționalitate. Acest fapt înseamnă că lucrătorii migranți au drepturi egale cu cetățenii țării respective în care aceștia sunt rezidenți, inclusiv în ceea ce privește accesul la locuri de muncă, condițiile de muncă și ocuparea forței de muncă, beneficiile sociale și fiscale. În Directivele din legislația europeană care reglementează libertatea de circulație sunt consacrate reguli și principii care garantează că legislațiile naționale nu încalcă drepturile persoanelor care își exercită dreptul la liberă circulație.

De aceea, legislația UE nu încearcă să armonizeze sau să unifice legile naționale, ci doar să le coordoneze. Efectul practic pentru angajații transfrontalieri bulgari și români constă în faptul că drepturile și obligațiile lor sunt garantate predominant de legislația UE, dar sunt în continuare determinate de legislația națională a țării sau țării în care aceștia lucrează sau își au reședința.

CETĂȚENII BULGARI CARE CAUTĂ LOC DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA

Căutarea locului de muncă

Cetățenii bulgari pot intra și pot rămâne în România cu o carte de identitate sau un pașaport valabil timp de până la 3 luni.

Cetățenii bulgari au acces liber la piața muncii din România și sunt recrutați în aceleași condiții ca și cetățenii români, cu excepția funcționarilor publici cărora li se cere cetățenia română.

O posibilitate pentru găsirea unui loc de muncă este utilizarea rețelei EURES, care acționează ca o rețea de cooperare între Comisia Europeană, Serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPO) din țările SEE și Confederația Elvețiană.

Solicitanții de locuri de muncă pot contacta un consilier EURES în Bulgaria sau România. Coordonatele acestora sunt publicate pe site-ul celor două agenții de ocupare a forței de muncă. Consilierii EURES cu privire la condițiile de viață și de muncă din România lucrează la Direcția "Biroul de Muncă" din Svishtov, Ruse și Montana, iar la Direcția "Serviciul Regional de Ocupare a Forței de Muncă" din Lovech activează un asistent EURES.

Proiectul "Prima ta activitate EURES" este un program de mobilitate profesională al Uniunii Europene conceput pentru a-i ajuta pe tinerii europeni să găsească oportunități de muncă sau de formare într-un alt stat membru al UE, Norvegia sau Islanda. Tinerii cu vârste între 18 și 35 de ani au dreptul să primească ajutor prin acest proiect.

Pachetul de mobilitate include diferite măsuri pentru a-i ajuta pe tineri, cum ar fi asistența suplimentară pentru relocarea într-o altă țară, sprijin pentru stagii și sprijin pentru recunoașterea calificărilor.

Sectoarele prioritare sunt:

- Sănătate (medici, asistente medicale, asistenți medicali);
- Ingineri (mecanici și ingineri auto, mecatronici, ingineri electrici și ingineri energetici, ingineri de prelucrare a metalelor și sudură, ingineri civili, oameni de știință, consultanți în aplicații IT, programatori și dezvoltători de software);
- Sectorul turistic și serviciile turistice (include industria hotelieră și catering-ul);
- Comerțul cu ridicata, serviciile acordate clienților;
- Logistica.

Inițiativa este finanțată de Comisia Europeană, iar serviciile oferite sunt complet gratuite.

Sprijinul financiar acordat prin "Primul tău loc de muncă EURES" acoperă o parte din costurile participanților legate de activitățile de ocupare a forței de muncă mobile:

1. Călătorie în scopurile interviurilor în alte țări din SEE
2. Cheltuieli ocazionate de mutarea într-o altă țară
3. Cursuri lingvistice
4. Recunoașterea calificării
5. Ajutor suplimentar pentru mutare
6. Cursuri prealabile

În plus față de sprijinul financiar descris mai sus, se oferă cursuri lingvistice sau un alt curs de formare de bază pentru a creșterea competențelor generale și adaptabilitatea solicitanților pentru utilizarea viitoare la locul de muncă.

Informații detaliate privind toate locurile de muncă promovate de toți angajatorii (cerința legală) pe teritoriul României pot fi găsite pe site-ul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă / secțiunea „Locuri de muncă“.

O altă modalitate de a găsi un loc de muncă este prin intermediul agențiilor intermediare private, atât pentru solicitanții de locuri de muncă, cât și pentru angajatori; site-uri de internet specializate, presa. Pe site-urile birourilor regionale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă se găsesc informații despre intermediarii privați care lucrează pe piața muncii din România. Acolo se poate identifica locul de muncă vacant afișat de angajator și se poate publica o autobiografie /CV/.

CETĂȚEAN ROMÂN CARE CAUTĂ UN LOC DE MUNCĂ ÎN BULGARIA

Identificarea unui loc de muncă în Bulgaria

Cunoașterea legislației muncii și a cadrului legal din Bulgaria, care reglementează aspectele legate de mobilitatea forței de muncă, este o condiție prealabilă pentru găsirea unui loc de muncă în Bulgaria de către un străin. Legislația bulgară în acest domeniu include:

Legea privind migrația și mobilitatea de muncă

Legea privind migrația și mobilitatea de muncă (LMMM) - publicat în MO, vol. 33 din 26.04.2016 - introduce în legislația națională prevederile a trei noi directive UE: DIRECTIVA 2014/54/UE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI. din 16 aprilie 2014, privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor; DIRECTIVA 2014/36/UE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI. din 26 februarie 2014. privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri; și DIRECTIVA 2014/66/UE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI. din 15 mai 2014. privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii. În plus, prin LMMM se realizează codificarea cadrului legal în vigoare care este neunificat, fiind împrăștiat în acte normative cu caracter diferit. În prevederile generale LMMM este definit explicit domeniul său de aplicare, este exclusă posibilitatea aplicării tuturor formelor de discriminare recunoscute constituțional. Au fost definite condițiile de formulare a politicii naționale în domeniul liberei circulații a lucrătorilor în UE și cele privind accesul străinilor pe piața bulgară a muncii, inclusiv activitățile independente pe teritoriul Republicii Bulgaria.

Legea pentru încurajarea ocupării în muncă

Legea pentru încurajarea ocupării în muncă este direct legat de reglementarea și promovarea mobilității forței de muncă în Bulgaria. Acesta guvernează relațiile publice în:

1. promovarea și menținerea locurilor de muncă;
2. orientarea profesională și învățarea pentru adulți;
3. intermedierea în informarea și recrutarea în Republica Bulgaria și în alte țări a:
 - cetățenilor bulgari;
 - cetățenilor UE;
 - cetățenilor țărilor care sunt părți la Acordul privind Spațiul Economic European și Confederația Elvețiană;
 - intermedierea în informarea și angajarea străinilor în Republica Bulgaria și reglementarea accesului acestora pe piața muncii.

Codul muncii.

Codul muncii reglementează relațiile de muncă dintre forța de muncă și angajator, străduindu-se să "asigure libertatea și protecția muncii, condiții de muncă corecte și decente precum și să conducă dialogul social între stat, muncitori, angajați, angajatori și organizațiile lor pentru stabilirea relațiilor de muncă și relațiilor legate direct de acestea". (Art. 1 CM).

În acest sens, Codul Muncii are un impact direct și este un instrument de influențare a mobilității forței de muncă.

Codul muncii reglementează relațiile de muncă dintre angajatorii bulgari și cetățenii bulgari care sunt resortisanți ai statelor membre ale Uniunii Europene, țările care sunt părți la Acordul privind Spațiul Economic European sau Confederația Elvețiană, precum și între cetățenii străini din țări terțe, inclusiv în cazurile de muncă în afara Bulgariei.

Legea privind cetățenii străini în Republica Bulgaria

Legea privind cetățenii străini în Republica Bulgaria are o legătură directă cu mobilitatea unei forțe de muncă străină pe piața națională de muncă.

Legea privind cetățenii străini în Republica Bulgaria stabilește termenii și condițiile în care străinii pot intra, locui și părăsi Republica Bulgaria, precum și drepturile și obligațiile acestora. (Art. 1-LCSRB).

Legea definește conceptul de străin acceptând că orice persoană care nu este cetățean bulgar este străin și că străinii din Republica Bulgaria au toate drepturile și obligațiile prevăzute de legile bulgare și de tratatele internaționale ratificate, la care Republica Bulgaria este parte, cu excepția acestor , pentru care este necesară cetățenia bulgară.

Legea privind inspectarea muncii

Această lege are drept scop crearea condițiilor pentru controlul eficient și eficace al respectării condițiilor de muncă prin îmbunătățirea coordonării și interacțiunii organelor cu funcții de control și de semnalizare, în domeniul relațiilor de muncă și de securitate socială.

Inspekția muncii include controlul conformității cu legislația muncii și a securității sociale și controlul specializat în conformitate cu Legea privind promovarea forței de muncă și Legea privind sănătatea și securitatea la locul de muncă.

Legea privind educația și formarea profesională

Legea reglementează organizarea, instituțiile, managementul și finanțarea sistemului de învățământ și formare profesională.

În Republica Bulgaria, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (AOFM) este agenția executivă de pe lângă Ministrul Muncii și Politicii Sociale pentru implementarea politicii de stat privind promovarea ocupării forței de muncă prin îndeplinirea funcțiilor legate de protecția pieței forței de muncă, orientare profesională, educație pentru adulți și servicii de mediere pentru ocuparea forței de muncă .

Pentru a lucra în Bulgaria, cetățenii români nu au nevoie de permis de muncă. Ei pot căuta locuri de muncă vacante pe portalul EURES; pe site-ul Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă, în secțiunea "e-Bursă de muncă" și pe microsite-ul bulgar EURES pe site-ul web al Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și în orice departament al Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă. Aceste adrese de e-mail pot fi găsite și pe târgurile de muncă iminente.

După ce vin în Bulgaria, cetățenii români, care caută în mod activ un loc de muncă și care au împlinit vârsta de 16 ani, se pot înregistra și pot căuta un loc de muncă prin intermediul birourilor de muncă. Dreptul la înregistrare la Direcțiile Biroului Muncii (DBM) îl au și membrii familiilor acestora care nu sunt cetățeni ai UE / SEE / Elveția. Următoarele documente trebuie depuse pentru înregistrare la Biroul de muncă: document de identitate: buletin sau pașaport; document pentru înregistrare adresă:

un certificat de înregistrare de domiciliu sau document de reședință îndelungată sau permanentă; documente de experiență generală și / sau profesională și / sau vechime în muncă; un certificat de competență (dacă este disponibil). Ultimele trei documente trebuie să fie legalizate în țara de origine.

Fiecare persoană înscrisă la Biroul de muncă va primi informații, consultații și mediere pentru muncă. Informații privind societățile intermediare înregistrate și întreprinderile care oferă locuri de muncă temporare sunt publicate în rubrica "Intermediatori privați", dar numai în limba bulgară. Prin intermediul consilierilor bulgari EURES, aceleași informații pot fi obținute în engleză, germană sau franceză. Conform legislației bulgare, activitatea de intermediere pentru găsirea locurilor de muncă este gratuită pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

O altă alternativă pentru căutarea unui loc de muncă este prin intermediul presei sau prin intermediul agențiilor private care efectuează servicii de mediere.

Recunoașterea calificărilor și diplomelor

Recunoașterea diplomelor și a calificărilor profesionale reprezintă un factor important care facilitează mobilitatea persoanelor pe piața muncii. Există două tipuri de recunoaștere: în scopuri academice și în scopuri profesionale. Esența recunoașterii în "scopuri profesionale" este de a se oferi acces la exercitarea unei profesii (adică recunoașterea capacității juridice). Titularii de calificări profesionale străine în profesii nereglementate în Bulgaria au acces direct pe piața muncii. Recunoașterea acestor calificări profesionale este responsabilitatea angajatorilor. Pentru exercitarea profesiilor reglementate în Bulgaria, se aplică dispozițiile Directivei 2005/36 /CE. Recunoașterea acestor calificări profesionale este în atribuțiile autorităților competente în domeniul profesiei reglementate respectivă. O listă a profesiilor reglementate în Republica Bulgaria, precum și alte informații utile se găsesc la adresele Centrului Național de Informare și Documentare (CNID).

Începerea activității de muncă

Relațiile de muncă-legislație dintre muncitor și angajator în Bulgaria sunt reglementate obligatoriu prin încheierea unui contract de muncă în scris, înainte de începerea activității de către angajat, adică înainte de începerea efectivă a activităților.

Ordonanța nr. 4 pentru documentele necesare încheierii unui contract de muncă, indică documentele respective:

1. un document de identitate care se va înapoia imediat;
2. document de studii finalizate, specializare, calificare, diplomă științifică sau diplomă științifică dobândită, atunci când este necesar pentru funcția sau locul de muncă pentru care se aplică;
3. o dovadă a experienței de muncă în specialitate, în situația în care postul sau munca la care aplică persoana în cauză, necesită obligatoriu o astfel de experiență;
4. document medical de examinare la angajare și după încetarea raporturilor de muncă, pentru o perioadă de peste 3 luni;

5. certificat de cazier judiciar, în situația în care prin lege sau printr-un act normativ se solicită certificarea cazierului judiciar;

6. aviz emis de către Inspectoratul Muncii dacă persoana nu are 16 ani împliniți sau are vârsta între 16 și 18 ani.

În anumite situații angajatorul poate solicita prezentarea unor documente suplimentare, în funcție de postul ocupat, cum ar fi un card de sănătate pentru persoană asigurată, pentru muncă într-o unitate de catering sau o copie a permisului de conducere, în cazul în care locul de muncă este ca șofer.

Codul muncii în art. 66 alin. 1 reglementează conținutul obligatoriu al contractului de muncă:

1) locul de muncă;

2) denumirea postului și caracterul muncii;

3) data încheierii contractului și data de începere a muncii;

4) durata contractului de muncă;

5) durata concediului anual plătit principal și celui prelungit; durata concediilor anuale plătite suplimentare;

6) termenul egal al preavizului pentru ambele părți, la rezilierea contractului de muncă;

7) salariul de bază și indemnizațiile suplimentare, cu caracter permanent, de asemenea și periodicitatea plății acestora;

8) durata zilei lucrătoare sau a săptămânii lucrătoare

În termen de 3 zile de la încheierea contractului, angajatorul este obligat să trimită o notificare privind înregistrarea contractului de muncă la divizia teritorială a Agenției Naționale de Venituri /ANV/. Datele cuprinse în notificare și ordinea de expediere sunt specificate în Ordonanța nr. 5 din 29.12.2002.

Înainte de începerea muncii de către angajat/salariat, împreună cu un exemplar din contractul de muncă semnat de către cele două părți, va fi înmănată și fișa postului, se va pune la dispoziție o copie din înștiințarea în atenția ANV, se va face și instructajul inițial. Angajatorul nu are dreptul să admită un lucrător / angajat la muncă înainte să-i înmâneze aceste documente.

Începutul îndeplinirii contractului de muncă este începerii îndeplinirii efective a drepturilor și obligațiilor care decurg din raportul de muncă - momentul în care angajatul se prezintă la muncă. Legea impune ca prezentarea la muncă să fie certificată în scris. Termenul de prezentare la muncă este determinat de lege sau este convenit de părți la încheierea contractului de muncă. Termenul legal pentru prezentarea la muncă este de o săptămână și începe să curgă din ziua următoare datei la care muncitorului / angajatului s-au înmănat copia contractului de muncă și copia notificării certificate. În acest interval de timp, angajatul / lucrătorul se poate prezenta la muncă în orice moment. În cazul în care părțile convin asupra unei perioade de angajare, legea nu prevede nici o restricție privind acest termen și această perioadă poate fi mai scurtă sau mai lungă decât perioada legală de 7 zile.

Contractele de muncă reglementează diferitele locuri de producție și regimurile de producție ale forței de muncă la angajare în întreprindere:

1. regim normal de muncă;
2. munca la domiciliu (art. 107b-107g CM);
3. muncă la distanță (art. 107g- 107n);
4. muncă suplimentară la un alt angajator (art. 111) CM;
5. printr-o întreprindere care asigură angajare temporară (art. 107r-107w).

Felurile de contracte de muncă

Contractele de muncă sunt împărțite în două tipuri principale, în funcție de durata acestora: nedeterminate și pe o perioadă determinată. Art. 67, alin. 1, p. 1 CM tratează a.z. „contract de muncă pe perioadă nedeterminată“, care este cunoscut în practică ca un contract fără termen de limitare. Cu excepția cazului în care părțile au convenit în mod expres altfel, se consideră că contractul de muncă este pe perioadă nedeterminată. Potrivit art. 67, alin. (3) CM, Contractul de muncă pe durată nedeterminată nu poate fi transformat într-un contract pe perioadă determinată, cu excepția dorinței exprese exprimate în scris a angajatului.

În practică, se folosesc mai multe tipuri de contracte pe durată determinată, reglementate de art. 68 și următoarele din Codul Muncii:

1. pentru o perioadă fixă, care nu poate depăși 3 ani; Clauza "termen" reprezintă un element esențial al conținutului acestui contract. În prevederile art. 68, alin. 3 și 4 din Codul muncii trebuie să conțină condițiile în care încheierea unui contract pe durată determinată este admisibilă.

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

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

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

În § 1 pct. 8 din prevederile adiționale ale Codului muncii se prevede că "excepție" în sensul art. 68, alin. 4 există din motive economice, tehnologice, financiare, de piață și de altă natură, de natură similară, existente în momentul încheierii contractului de muncă specificat în acesta și condiționate de durata acestuia.

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

Un contract de muncă încheiat pe o perioadă determinată, devine contract pe durată nedeterminată dacă angajatul continuă să lucreze și după termenul convenit sau pentru mai multe zile lucrătoare fără protest în formă scrisă din partea angajatorului și în situația în care locul de muncă este vacant. (art. 69 CM).

2. până la finalizarea unei anumite sarcini

Contract pe perioadă determinată, până la finalizarea anumitor sarcini, conform art. 68, alin. 1, pct. 2, Codul Muncii este cel mai adesea încheiat în domeniul construcțiilor și al serviciilor. Acesta este un tip special de contract pe durată determinată, în cazul căruia termenul "perioadă" se referă la timpul necesar pentru efectuarea / finalizarea sarcinii încredințate (în funcție de tip, volum, calitate, etc.). Prin urmare, durata contractului conform punctului 2 poate continua mai mult de 3 ani.

3. pentru înlocuirea unui angajat sau a unui muncitor care este absent de la locul de muncă (art. 68, alin. 1, p. 3/. În cazul unui contract de muncă pentru substituire, pe durată determinată, clauza privind termenul contractului se referă la timpul necesar desfășurării activității unui angajat absent, indiferent de motivul și durata absenței. Prin urmare, durata contractului conform punctului 3 poate continua mai mult de 3 ani.

4. pentru munca într-un loc de muncă urmat a fi ocupat prin concurs - pentru perioada în care postul este vacant, până la ocuparea sa în baza unui concurs.

Contractul de muncă pe o perioadă determinată conform art. 68, alin. 1, pct. 4 Codul Muncii se poate încheia pentru un loc de muncă într-o poziție ce poate fi ocupată prin concurs - pentru perioada în care postul este vacant, până la ocuparea sa în baza unui concurs. Pozițiile care urmează a fi ocupate pe baza unui concurs se stabilesc prin lege, printr-un act al Consiliului de Miniștri, de către un ministru sau de către șeful unei alte instituții sau de către angajator.

Posturile definite ca posturi care pot fi ocupate prin concurs, vor fi ocupate numai pe baza unui concurs. Până la desfășurarea concursului, postul poate fi ocupat printr-un contract de muncă pe durată determinată pentru perioada de timp necesară pentru ocuparea sa pe bază de concurs (articolul 90 alin. (3) din Codul Muncii).

Durata contractului de muncă pe durată determinată începe din data încheierii acestuia până la data la care persoana care a câștigat concursul intră în activitate.

5. pentru un anumit mandat, în cazul în care este stabilit pentru respectiva autoritate /art. 68, alin. 1, p. 5/. - Pe această bază se vor încheia contractele de muncă pentru posturi ale căror atribuții sunt exercitate pentru un anumit mandat.

Angajații și muncitorii cu contracte pe perioadă determinată au aceleași drepturi și obligații ca și cei care au contracte pe durată nedeterminată. Codul muncii prevede că un contract de muncă încheiat pe o perioadă determinată, devine contract pe durată nedeterminată dacă angajatul continuă să lucreze și după termenul convenit sau pentru mai multe zile lucrătoare fără protest în formă scrisă din partea angajatorului și în situația în care locul de muncă este vacant. Pentru ca această ipoteză să fie prezentă, este necesar ca persoana respectivă să fi lucrat efectiv în aceste 5 zile, să nu fi fost în concediu sau să nu fi fost absentă pe orice alt motiv.

Contract de muncă cu perioadă de încercare

Cadrul legal pentru încheierea și încetarea contractului de muncă cu perioadă de încercare este prevăzut de art. 70 și art. 71 CM.

Contractul se încheie atunci când lucrarea necesită verificarea pregătirii angajatului pentru efectuarea acesteia, precum și pentru a se permite lucrătorului / angajatului să evalueze dacă lucrarea este adecvată pentru el / ea. Acest tip de contract se încheie atunci când angajatul începe inițial să lucreze cu angajatorul în cauză. Contractul cu o perioadă de probă are caracterul unui ante-contract. La încheierea sa, trebuie precizat care este contractul final încheiat - pe perioadă determinată sau nedeterminată. În contract se va preciza în beneficiul cui este stabilită perioada de probă și, dacă nu este convenit, se va accepta că termenul este convenit în favoarea ambelor părți.

Durata perioadei de încercare este de până la 6 luni și include numai timpul real lucrat. De aceea cu perioada de timp în care lucrătorul / angajatul este în concediu statutar, concediu medical sau lipsește din alte motive, se va prelungi perioada de încercare. Pe perioada de încercare, părțile au toate drepturile și obligațiile, precum și în cazul unui contract de muncă încheiat definitiv. Pentru una și aceeași lucrare cu același lucrător / angajat în aceeași întreprindere, contract de muncă cu perioadă de încercare poate fi încheiat o singură dată.

Partea în favoarea căreia se stabilește perioada de probă, are dreptul ca până la expirarea acestui termen, în orice moment să rezilieze contractul, fără preaviz. Se consideră că un contract de muncă este încheiat definitiv, în cazul în care nu se reziliază până la expirarea perioadei de încercare.

Contract de muncă pentru anumite zile ale lunii

În art. 114 CM este stipulată posibilitatea încheierii unui contract de muncă pentru depunerea muncii în anumite zile ale lunii. Nu este posibilă încheierea unui contract de muncă în temeiul art. 114 din Codul muncii pentru toate zilele lucrătoare ale lunii.

Timpul în care persoana lucrează în baza unui contract de muncă în temeiul art. 114 va fi considerat experiență profesională.

Din cauza faptului că munca depusă în cadrul unui asemenea contract se recunoaște ca vechime în muncă (experiență profesională), angajații au toate drepturile conform Codului Muncii, inclusiv dreptul la concediu, remunerația suplimentară de muncă și experiența profesională și așa mai departe.

Contract de muncă pentru munca agricolă sezonieră pe termen scurt

În art. 114a din Codul Muncii se prevede posibilitatea încheierii unui contract de muncă în vederea prestării de muncă agricolă sezonieră pe termen scurt. Părți contractuale în acest contract sunt muncitorul și angajatorul - stăpân agricol înregistrat. Înregistrarea stăpânilor agricoli se efectuează conform procedurii prevăzută de Ordonanța nr. 3 din 29.01.1999 pentru înființarea și ținerea registrului stăpânilor agricoli.

Contractul de muncă prevăzut de art. 114 CM se va încheia cu o durată de o singură zi. Timpul de lucru în cadrul acestui contract de muncă nu este recunoscut ca vechime în muncă. Cu un angajat pot fi încheiate contracte pentru cel mult 90 de zile pe an calendaristic.

Angajatorul plătește personal salariul angajatului în schimbul unei chitanțe la sfârșitul zilei de lucru.

Modificarea relațiilor contractuale de muncă

În art. 118, alin. 1 CM se stabilește o interdicție principală pentru schimbările unilaterale ale relației contractuale de muncă. Esența acestui principiu constă în inadmisibilitatea nici uneia dintre părțile din raportul juridic de a modifica, unilateral, fără consimțământul celeilalte părți, vreun element al conținutului relației juridice.

Excepții în care modificarea unilaterală este admisă sunt prevăzute în lege - art. 120 CM. Angajatorul poate, în anumite condiții, să modifice unilateral locul și natura lucrării. În cazul în care trebuința o va cere în vederea producției, precum și în timpul unei șederi, acesta poate atribui salariatului, fără consimțământul acestuia, să efectueze temporar o altă muncă în aceeași unitate, sau într-o altă unitate, dar în aceeași localitate, timp de până la 45 de zile calendaristice dintr-un an și în caz de ședere - pe durata șederii. Cealaltă activitate atribuită de angajator trebuie să corespundă calificărilor și stării de sănătate a lucrătorului sau angajatului.

În cazul în care modificarea este necesară din motive imperioase, angajatorul poate să-i atribui angajatului, fără consimțământul acestuia, o activitate de altă natură, cu toată că această poate nu este conformă cu calificările sale.

O excepție, în cazul căreia modificarea făcută de angajator nu este considerată o modificare a relației de muncă din cauza nesemnificativității modificării este atunci când angajatul este transferat la un alt loc de muncă în aceeași unitate. Angajatorul modifică locul de muncă (încăperea de muncă, clădirea etc.), dar locul de muncă definit în contractul de muncă, poziția și valoarea salariului de bază al angajatului nu se modifică.

În art. 66, alin. 5 din Codul muncii se stabilește obligația angajatorului de a notifica angajatul în cazul unei schimbări a relațiilor contractuale de muncă. La fiecare modificare a relațiilor contractuale de muncă, angajatorul este obligat să furnizeze angajatului informații scrise. Termenul limită pentru îndeplinirea obligației angajatorului este: cât mai curând posibil sau cel târziu până la o lună de zile de la intrarea în vigoare a modificării relațiilor contractuale de muncă. Informațiile trebuie să conțină detalii despre modificările aduse, adică circumstanțele și motivele modificării.

Detașarea angajaților sau muncitorilor

Detașarea angajaților sau muncitorilor este o modificare unilaterală a locului de muncă a angajatului sau muncitorului, fără modificarea caracterului muncii. Detașarea este o

modificare admisibilă a raportului de muncă de către angajator, stabilită prin lege (art. 121 alin. 1 și 2 din Codul Muncii). Legislația subordonată este cuprinsă în Ordonanța privind detașările în țară și în Ordonanța privind călătoriile în scopuri de afaceri și specializările din străinătate. Pe baza regulamentelor menționate mai sus, angajatorul emite un ordin pentru detașare în țară sau în străinătate.

Detașarea angajatului poate fi efectuată de către angajator atunci când nevoile întreprinderii impun exercitarea atribuțiilor în afara locului de muncă permanent al angajatului. Angajatorul poate să-l detașeze pe angajat într-un număr nelimitat de ori pe parcursul unui an calendaristic. Angajatorul este obligat să solicite consimțământul scris al angajatului atunci când acesta este detașat pentru o perioadă mai mare de 30 de zile calendaristice fără întrerupere. Este necesar consimțământul scris al angajatului/muncitorului pentru deplasări, indiferent de perioada de deplasare, în situația în care persoana detașată este o femeie gravidă, o angajată sau muncitoare în perioadă înaintată a tratamentului in-vitro sau a unei mame cu copil în vârstă de până la 3 ani de zile (art. 310 CM).

Detașare și trimitere în detașare în cadrul prestării serviciilor

Condițiile de detașare și trimitere în detașare în cadrul activității de prestare de servicii sunt reglementate în art. 121a din Codul muncii și Ordonanța privind condițiile și procedura de detașare și trimitere a salariaților în cadrul prestării serviciilor.

Detașarea angajaților în cadrul prestării de servicii este prezentă atunci când:

1. Angajatorul bulgar detașează un angajat/lucrător pe teritoriul unui alt stat membru UE / SEE / Elveția:

a) pe propria cheltuială și sub îndrumarea sa, pe baza unui contract încheiat între angajator și utilizatorul serviciilor;

b) într-o întreprindere din același grup de întreprinderi;

2. un angajator înregistrat conform legislației unei alte țări din UE / SEE / Elveția sau țară terță, detașează un angajat pe teritoriul Republicii Bulgaria:

a) pe propria cheltuială și sub îndrumarea sa, pe baza unui contract încheiat între angajator și utilizatorul serviciilor;

b) într-o întreprindere din același grup de întreprinderi;

Modificare de acord comun

Prevederile art. Articolul 119 din Codul Muncii stipulează că o modificare a raportului de muncă este permisă prin acord scris între părți, pentru o perioadă fixă sau nedeterminată.

Printr-un acord scris suplimentar în baza art. 119 CM părțile pot modifica unul sau mai multe dintre elementele conținutului unui contract de muncă existent între acestea

(locul de muncă, poziția, durata contractului de muncă, valoarea salariului, cuantumul concediului anual plătit, durata zilei de lucru sau săptămânii etc.)

În cazul în care contractul de muncă este încheiat pe durată nedeterminată (fără termen), există o regulă aparte conform căreia un asemenea contract de muncă nu poate fi transformat într-un contract pe o perioadă determinată, cu excepția dorinței expres exprimate în scris de angajat.

Menținerea relației de muncă la schimbarea angajatorului

Cazurile sau motivele care pot duce la schimbarea angajatorului sunt reglementate de lege în art. 123 CM și acestea sunt: fuziunea întreprinderilor; comasarea unei întreprinderi cu alta; împărțirea activității unei întreprinderi între două sau mai multe întreprinderi; trecerea unei părți distincte de la o întreprindere la alta; schimbarea formei juridice a întreprinderii; înlocuirea proprietarului întreprinderii sau a unei părți separate a acesteia; cesiunea sau transferul de întreprinderi de la o întreprindere la alta, inclusiv transferul de active corporale.

Responsabilitatea pentru obligațiile angajaților care apar înainte de modificare, o poartă angajatorul-succesor în drepturi în situația în care modificarea este rezultatul unei fuziuni sau comasare a societăților și o modificare în forma juridico-organizatorică. În celelalte cazuri de modificare, angajatorul și angajatorul-cesionar sunt răspunzători în mod solidar.

Responsabilitatea pentru obligațiile angajatului înainte de schimbare este suportată de ambii angajatori. Responsabilitatea față de angajat sau salariat este solidară.

Rezilierea relației de muncă

Potrivit art. 128a, alin. 3 CM la încetarea raportului de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de disponibilizare sau un alt document, care să ateste încetarea acestuia.

Angajatorul este obligat să înregistreze datele privind încetarea contractului de muncă, în carnetul de muncă, și să-l predea imediat salariatului.

Angajatorul este obligat să depună o notificare la Direcția teritorială respectivă a Agenției Naționale de Venituri, în termen de șapte zile de la rezilierea contractului de muncă.

Rezilierea relațiilor de muncă se poate face în baza a 3 teme:

1. motive generale de reziliere
2. reziliere inițiată de către angajat sau salariat
3. reziliere inițiată de către angajator

Motivele generale de reziliere sunt cuprinse în art. 325, alin. 1 CM:

1. prin acordul comun al părților, contractul de muncă va fi reziliat fără ca o parte să fie avizată în prealabil, atunci când acestea au ajuns la un acord mutual exprimat în scris. Partea la care se face o propunere de reziliere a contractului de muncă trebuie să-și exprime punctul de vedere în această problemă și s-o notifice pe cealaltă parte

dacă o acceptă sau nu în termen de 7 zile de la primirea ei. În caz contrar, se consideră că propunerea nu a fost acceptată;

2. Recunoașterea concedierii unei persoane ca fiind ilegală - Fiecare dintre părți poate rezilia contractul de muncă din acest motiv, fără a anunța în momentul în care concedierea salariatului este recunoscută ca fiind ilegală sau dacă angajatul este reintegrat de către instanța de judecată la locul său de muncă anterioară și acesta (angajatul) nu se prezintă la muncă, pentru a o accepta, în termenul legal.

Potrivit art. 345, alin. (1) din Codul muncii, în situația în care angajatul este reintegrat la munca anterioară de către angajator sau de către instanța de judecată, acesta poate ocupa locul de muncă respectiv dacă, în termen de două săptămâni de la primirea anunțului de reintegrare, se prezintă la muncă, cu excepția cazului în care această perioadă nu este respectată din motive întemeiate. Decizia de restituire nu-l obligă pe angajat să se întoarcă și să-și asume locul de muncă anterior. Acesta poate, dar nu este obligat să facă acest lucru. În situația în care acesta nu se prezintă, în termenul prevăzut de 2 săptămâni, pentru a prelua locul de muncă la care a fost reintegrat, raportul de muncă se încheie;

3. prin expirarea termenului stabilit;

4. prin finalizarea unei anumite sarcini

5. prin întoarcerea persoanei titulare a postului;

6. unde postul este destinat pentru a fi ocupat de către o femeie gravidă sau de către o persoană cu dizabilități, și se prezintă un solicitant care are dreptul să ocupe acest loc de muncă;

7. cu intrarea în funcțiune a angajatului care a fost selectat sau a câștigat concursul;

8. în cazul în care angajatul sau muncitorul nu este în măsură să îndeplinească funcția care îi este atribuită din cauza unei boli care i-a afectat capacitatea de muncă permanent sau în cazul contraindicațiilor pentru sănătatea sa constatate în baza încheierii unei comisii medicale de experți în muncă;

9. prin decesul persoanei cu care angajatul sau muncitorul a încheiat contractul de muncă, cu privire la personalitatea sa;

10. prin decesul angajatului sau muncitorului;

11. din cauza definirii postului ca fiind unul ce trebuie ocupat de către un funcționar public;

12. cu încetarea misiunii pe termen lung în temeiul Legii serviciului diplomatic.

Terminarea contractului de muncă de către angajat / muncitor poate fi făcută cu preaviz și fără preaviz.

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

Acesta este dreptul subiectiv al angajatului de a rezilia unilateral contractul, iar exercitarea acestui drept de-al său depinde numai de voința sa. Motivele pentru care acesta dorește rezilierea contractului, sunt fără semnificație juridică. Angajatul sau muncitorul nu este obligat să-și motiveze voința de reziliere a contractului. Orice contract de muncă poate fi reziliat, indiferent dacă este încheiat ca un contract pe durată nedeterminată sau pe durată determinată.

Încetarea contractului pe acest motiv nu necesită consimțământul angajatorului.

Angajatul sau salariatul își exercită dreptul la reziliere prin notificarea în scris a angajatorului. Termenul de notificare (preaviz) pentru rezilierea unui contract de muncă pe durată nedeterminată este de 30 de zile, atâta timp cât părțile nu au convenit un termen mai lung, dar nu mai mult de 3 luni.

Încetarea de către angajat fără notificare - Art. 327 CM

Angajatul sau muncitorul își poate exercita dreptul de reziliere numai în cazurile enumerate în mod exhaustiv în alin. 1 (p. 1 - p. 12). Din aceste motive poate fi reziliat atât un contract de muncă pe durată nedeterminată, cât și un contract de muncă pe durată determinată. Dreptul angajatului sau muncitorului este exercitat printr-o declarație unilaterală de intenție, făcută în scris.

Deoarece rezilierea este fără notificare, momentul rezilierii contractului coincide cu momentul în care angajatorul primește declarația scrisă a angajatului sau a muncitorului (art. 335, alin. 2, p. 3 CM).

Motivele pentru acest tip de reziliere sunt:

1. incapacitatea de a-și îndeplini sarcinile atribuite datorită bolii și neîndeplinirea de către angajator a unei alte activități adecvate conform prescripțiilor autorităților sanitare;
2. întârziere în plata salariilor sau a compensațiilor în temeiul CM sau a Codului privind Asigurările Sociale;
3. modificarea locului sau a naturii muncii sau a remunerației convenite, cu excepția cazurilor în care angajatorul este îndreptățit să facă astfel de modificări, precum și atunci când nu îndeplinește alte obligații convenite prin contractul de muncă sau prin contractul colectiv de muncă sau stabilite printr-un act normativ;
4. ca urmare a schimbărilor efectuate în temeiul art. 123, alin. 1 și art. 123a, alin. 1 CM, se agravează în mod semnificativ condițiile de muncă ale noului angajator;
5. trecerea la loc de muncă plătit, ocupat prin vot, sau încadrarea într-un loc de muncă științific pe bază de concurs;
6. formarea continuă într-o instituție de învățământ cu normă întreagă sau admiterea la un doctorat regulat;
7. în cazul în care de la contract de muncă pe perioadă determinată se trece la contract de muncă pentru un alt loc de muncă, pe perioadă nedeterminată;
8. în situația în care se lucrează în baza unui contract de muncă cu o întreprindere care oferă o activitate temporară și se încheie un contract de muncă cu un alt angajator care nu este o întreprindere care oferă o muncă temporară;
9. în situația reintegrării în muncă ordinea corespunzătoare din cauza recunoașterii concedierii ca fiind ilegală, pentru a prelua locul de muncă la care a fost reintegrat;

10. la ocuparea unui loc de muncă, ca funcționar;
11. la încetarea activității angajatorului;
12. în cazul în care angajatorul oferă concediu fără plată salariatului sau muncitorului fără consimțământul acestuia;
13. în cazul în care angajatul sau muncitorul a dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă și vechime în muncă. Angajatul sau muncitorul are acest drept, indiferent de felul contractului de muncă - pe perioadă determinată sau nedeterminată și indiferent de temeiul juridic specific pe care se încheie contractul de muncă. Angajatul sau muncitorul are dreptul ca, fără preaviz, să rezilieze contractul în orice moment în timpul desfășurării raportului de muncă și indiferent de momentul în care dreptul la pensie pentru limită de vârstă este dobândit - înainte sau în timpul contractului.

Rezilierea contractului de muncă de către angajator

Angajatorul poate, de asemenea, să rezilieze contractul de muncă cu preaviz sau fără notificare.

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

Dreptul angajatorului de a rezilia contractul de muncă prin notificare înseamnă că acesta este obligat să trimită preaviz angajatului. Durata perioadei preavizului depinde de tipul contractului de muncă (pe perioadă determinată sau nedeterminată). Perioada de preaviz începe să curgă din ziua următoare primirii. Momentul rezilierii variază în funcție de faptul dacă angajatul sau muncitorul va lucra pe întreaga perioadă a preavizului, sau doar o parte din aceasta.

Există cazuri în care angajatorul nu poate notifica salariatul sau angajatul - în timpul folosirii concediului, indiferent de tipul de concediu (plătit anual, fără plată, din cauza incapacității temporare de muncă etc.) sau în alte cazuri, în funcție de statutul angajatului sau muncitorului (mama unui copil cu vârsta până la 3 ani, persoană cu dizabilități etc.) fără permisiunea prealabilă a inspectoratului de muncă. În aceste cazuri se aplică protecția la concediere, prevăzută de art. 333 CM.

Angajatorul are dreptul să rezilieze contractul de muncă și înainte de expirarea termenului avizului înmănat, situație în care acesta îi datorează despăgubiri angajatului, în cuantumul salariului brut, pentru perioada nerespectată a preavizului (art. 220, alin. 1CM). Dreptul angajatorului de a nu respecta termenul de notificare nu este legat de consimțământul angajatului sau muncitorului, ci de obligația sa de a plăti indemnizația corespunzătoare pentru preavizul nerespectat.

Eventualele ipoteze pentru rezilierea contractului de către angajator, cu preaviz, sunt:

1. la închiderea întreprinderii - adică încetarea întregii sale activități de producție și de servicii. Închiderea întreprinderii se face prin decizie, în ordinea și de către organul sau persoana a înființat întreprinderea și proprietatea cărei persoane este întreprinderea în cauză.

La terminarea contractului de muncă pe această bază, protecția la concediere, în temeiul art. 333 CM nu se aplică.

2. închiderea parțială a întreprinderii sau eliminarea postului;
3. la reducerea volumului de muncă;
4. în situația în care munca nu se desfășoară pentru o perioadă de peste 15 zile;
5. în situația în care există lipsa calităților angajatului/muncitorului pentru îndeplinirea eficace a muncii;
6. în situația în care angajatul sau muncitorul nu are educația necesară sau calificările profesionale necesare pentru munca efectuată;
7. în cazul în care un lucrător sau un angajat refuză să urmeze întreprinderea sau sucursala în care muncește, atunci când aceasta se mută într-o altă localitate;
8. în cazul în care funcția ocupată de salariat sau angajat, trebuie să fie eliberată pentru reintegrarea unui salariat care a fost eliberat în mod ilegal, care anterior deținea același post;
9. la dobândirea dreptului la pensie în baza vechimii în muncă și vârstei împlinite de 65 de ani pentru profesori universitari, profesori asociați și doctori ai științelor, cu excepția cazurilor prevăzute de § 11 din Dispozițiile tranzitorii și finale ale Legii învățământului superior;
10. în situația în care salariatul sau muncitorul primește pensie pentru vechime în muncă și vârstă, în limita sumei inițiale, în temeiul art. 68a din Codul asigurărilor sociale (CAS);
11. conform art. 328, alin. 1, p. 10b CM - în cazul în care raportul de muncă a survenit după ce angajatul a dobândit și și-a exercitat dreptul la pensie pentru vârstă împlinită și vechime în muncă;
12. conform art. 328, alin. 1, p. 10c CM - în cazul în care raportul de muncă a survenit cu un angajat sau salariat, după ce acesta a primit drept la pensie pentru vechime în muncă și vârstă, în quantum redus, potrivit art. 68a din Codul asigurărilor sociale;
13. dacă cerințele privind performanța poziției se modifică și dacă angajatul nu răspunde la ele;
14. în caz de imposibilitate obiectivă de a îndeplini contractul de muncă. Motivele imposibilității obiective se pot datora atât angajatului sau salariatului, cât și angajatorului. Aceste motive nu depind de voința părților din raportul de muncă.
15. ca urmare a încheierii unui contract de administrare a întreprinderii.

Încetarea de către angajator fără notificare prealabilă

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

Motive /Temei/:

1. în cazul în care angajatul este arestat în vederea ispășirii unei pedepse;
2. în cazul în care angajatul este privat, în virtutea unei sentințe sau pe cale administrativă, de dreptul său de a exercita o profesie sau de a ocupa postul în care este angajat;
3. în cazul în care salariatul sau angajatul este decăzut din gradul său științific, dacă încheierea contractului de muncă a avut loc în baza gradului său de studii;
4. în cazul în care angajatul este radiat din registrele organizațiilor profesionale în baza Legii cu privire la organizațiile profesionale ale medicilor și dentiștilor, din registrul organizării profesionale a Maiștrilor Farmaciști conform Legii pentru Organizarea Profesională a Maiștrilor Farmaciști sau din Registrul Asociației Bulgare a Profesioniștilor de Sănătate, în baza Legii pentru organizațiile profesionale ale asistentelor medicale, moașelor și specialiștilor medicali din profesii conexe;
5. în situația în care angajatul - persoană cu dizabilități, refuză să ocupe locul de muncă adecvat oferit pentru reangajarea sa;
6. în situația în care angajatul sau salariatul este concediat disciplinar;
7. în situația în care angajatul sau salariatul nu respectă obligația de notificare privind incompatibilitatea sa cu activitatea desfășurată de funcționarii publici;
8. în ordinea prevăzută de art. 330, alin. 2, litera 9 CM - în virtutea unui act intrat în vigoare a fost stabilit un conflict de interese în baza Legii privind prevenirea și dezvoltarea conflictelor de interese.

Rezilierea la inițiativa angajatorului cu plata despăgubirilor convenite - art. 331 din CM

Inițiativa de a rezilia contractul de muncă aparține angajatorului. Angajatul au muncitorul căruia i se propune rezilierea contractului de muncă, trebuie să înainteze un răspuns scris în termen de 7 zile, la această propunere. În caz contrar, se consideră că propunerea nu a fost acceptată; Dacă angajatul sau salariatul acceptă propunerea, angajatorul îi va plăti o compensație egală cu, cel puțin, patru ori cuantumul ultimei remunerații brute lunare primite, cu excepția cazului în care părțile au convenit o sumă mai mare de compensare.

Angajatorul are dreptul să înainteze o propunere de reziliere a contractului de muncă pe durată nedeterminată și a contractului de muncă pe durată determinată.

Indemnizația prevăzută de art. 331 din Codul Muncii este supusă impozitării.

Program de lucru

Cadrul juridic este prevăzut de articolele 136 - 139a din Codul muncii și în Regulamentul privind timpul de lucru, odihna și concediul.

Sunt definite diferite tipuri de program de lucru: în funcție de durata zilei de lucru / program normal de muncă, program redus de muncă, part-time, program prelungit, program de muncă în limite variabile /; în funcție de timpul zilei / program de muncă ziua, munca de noapte, munca în schimburi /; conform orelor de lucru maxime stabilite prin Codul muncii / ore de lucru normale, ore suplimentare /; în funcție de specificul de calculare a programului de muncă / calculul zilnic al timpului de lucru, calcularea timpului de lucru în program de muncă sumarizat/.

Săptămâna de lucru este de cinci zile, cu program de muncă săptămânal normal de până la 40 de ore. Durata normală a programului de muncă este de până la 8 ore.

Din motive de producție, angajatorul poate, prin ordin scris, să prelungească timpul programului de lucru pe parcursul a câtorva zile lucrătoare și să compenseze prin reducerea programului de muncă, în mod corespunzător, în alte zile, după consultarea prealabilă cu reprezentanții sindicatelor și reprezentanții angajaților. Durata zilei de muncă cu program prelungit nu poate depăși 10 ore, iar pentru muncătorii cu program de muncă redus - până la o oră peste durata orelor reduse de lucru.

Pentru prelungirea programului de lucru, angajatorul este obligat să notifice Inspectoratul Muncii. Angajatorul este obligat să păstreze o condictă specială pentru înregistrarea orelor suplimentare, respectiv pentru înregistrarea plăților făcute pentru aceste ore suplimentare.

Se stabilesc ore reduse pentru lucrătorii și salariații care lucrează în condiții specifice, iar riscurile pentru viața și sănătatea lor nu pot fi eliminate sau reduse indiferent de măsurile luate, dar reducerea timpului de lucru conduce la o reducere a riscurilor pentru sănătatea lor.

Concedii

Codul muncii reglementează dreptul angajatului la diferite tipuri de concedii - concediul anual de bază și suplimentar cu plată, concediul fără plată, concediul în vederea nevoilor educaționale, sarcină, naștere și maternitate, incapacitate temporară de muncă etc. Potrivit art. 155, alin. 1 CM, fiecare angajat / salariat are dreptul la un concediu anual plătit de 20 de zile lucrătoare. Anumite categorii de salariați, în funcție de natura specifică a muncii, au dreptul la concediu anual plătit prelungit, care include concediul anual prevăzut la alin. 4. Categoriile de salariați și durata minimă a acestui concediu sunt stabilite printr-o ordonanță a Consiliului de Miniștri. O durată mai mare poate fi negociată suplimentar între angajat / angajator. Dacă salariatul /

angajatul ocupă pentru prima oară locul de muncă respectiv, acesta poate folosi concediul anual plătit, după ce a dobândit cel puțin 8 luni de experiență profesională. Indiferent dacă această vechime în muncă este cu unul sau cu mai mulți angajatori. Odată dobândit, dreptul la concediul anual plătit este menținut până la sfârșitul activității de muncă a angajatului sau salariatului. Concediu anual plătit poate fi folosit numai cu acordul scris al angajatorului. Muncitorii sau salariații cu vârsta sub 18 ani și mamele cu copii cu vârsta de până la 7 ani, vor putea beneficia de concediul lor anual plătit în timpul verii, la cererea lor se poate lua concediul în alte perioade ale anului. De asemenea, lucrătorul / angajatul are dreptul la concediu neplătit, indiferent dacă a luat concediul plătit convenit și indiferent de durata acestuia sau de vechimea sa în muncă.

Lucrătorul / salariatul are dreptul la concediu medical din cauza unei boli generale sau profesionale, a unui accident la locul de muncă, precum și pentru tratamente în sanatoriu, în cazul în care are nevoie de examinare sau analiză medicală urgentă, carantină, îngrijirea unui membru de familie bolnav. Acest concediu este autorizat de către autoritățile sanitare. Pentru perioada de concediu din cauza incapacității temporare de muncă salariatul / angajatul va primi despăgubire.

Angajata/salariața are dreptul la concediu de maternitate - prenatal, naștere, postnatal și adopție în durata de 410 zile pentru fiecare copil, din care 45 de zile sunt obligatoriu a fi luate înainte de naștere. În situația în care mama și tatăl sunt căsătoriți sau trăiesc într-o gospodărie, tatăl are dreptul la concediu paternal pentru o perioadă de 15 zile de la data nașterii copilului și externarea copilului de la unitatea medicală. Cu consimțământul mamei / mamei adoptive, după ce copilul împlinește vârsta de 6 ani, tatăl / tatăl adoptiv poate beneficia de concediu pentru restul perioadei de 410 zile. După beneficierea de concediul de maternitate - prenatal, naștere și postnatal, mama are dreptul la concediu suplimentar

Dreptul la concediul anual plătit este un drept de muncă fundamental pentru angajată sau salariată, iar scopul său este de a recupera forța de muncă depusă. Prin urmare, regula principală este că concediul anual plătit este utilizat în cursul anului calendaristic pentru care este datorat.

Despăgubiri/Indemnizații

Acordarea și plata indemnizațiilor pentru concediile pe termen scurt și indemnizațiile de la asigurările sociale de stat sunt reglementate în capitolul patru din Codul asigurărilor sociale, precum și în legislația secundară pentru implementarea acestuia.

Indemnizațiile bănești pentru concediile pe termen scurt înlocuiesc pierderea veniturilor obținute pentru o anumită perioadă de timp în care au intervenit riscurile de "Incapacitate temporară de muncă", "capacitate de muncă redusă temporar", "Maternitate" și "Șomaj". Acestea sunt plătite de Institutul Național de Asigurări Sociale în conturi bancare personale declarate de persoanele fizice.

Dreptul persoanelor la aceste indemnizații este determinat de domeniul lor de aplicare și de participarea la asigurările sociale obligatorii pentru perioadele anterioare producerii unui anumit risc.

Din fondurile asigurărilor publice de stat se plătesc:

- Indemnizații bănești pentru incapacitate temporară de muncă;
- Indemnizații bănești pentru persoanele cu dizabilități;
- Indemnizații bănești pentru maternitate;
- Indemnizații bănești pentru șomaj, conform Codului asigurărilor sociale;
- Indemnizații bănești pentru șomaj, conform Legislației pentru apărarea și forțele armate ale Republicii Bulgaria;
- Ajutor bănesc de la asigurările publice de stat (APS).

Institutul Național de Asigurări Sociale desfășoară, de asemenea, activitatea încredințată pentru acordarea și rambursarea creanțelor garantate în baza Legii creanțelor garantate ale angajaților și salariaților în cazul insolabilității angajatorului.

Controlul privind respectarea actelor normative privind asigurările publice sociale de stat și acordarea și rambursarea creanțelor garantate, se efectuează de către organele de control ale Institutului Național de Asigurări Sociale.

Institutul național de asigurări este instituția bulgară competentă și autoritate de legătură pentru aplicarea prevederilor Regulamentului (CE) nr. 883/2004, Regulamentului (CE) nr. 987/2009, Regulamentului (CEE) nr. 1408/71, Regulament (CEE) nr. 574/72 și pentru aplicarea tratatelor internaționale din domeniul asigurărilor sociale și siguranței sociale în privința: Indemnizații bănești pentru boală, maternitate alocații deces; Indemnizații bănești șomaj; Pensii de vârstă, invaliditate și pensii moștenitori.

Indemnizații în sensul Codului de asigurări sociale

Indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă (articolul 40 CAS) Dreptul la indemnizații bănești în caz de incapacitate temporară de muncă se plătește persoanelor care sunt angajate și asigurate pentru boală generală și maternitate și pentru accidente de muncă și boli profesionale cu contribuții la Fondul "Boală generală și maternitate" precum și pentru Fondul "Accident la locul de muncă și boală profesională" al asigurării publice de stat

a) Persoanele asigurate pentru boli generale și maternitate au dreptul de a beneficia de indemnizație bănească, ce va înlocui salarizarea pentru perioada de concediu din cauza incapacității temporare de muncă și în cazul transferului la un nou loc de muncă în condiții specifice, dacă au cel puțin 6 luni de vechime în muncă, cu asigurări pentru riscurile respective. Cerința privind cele 6 luni de vechime în muncă cu asigurări nu privește persoanele ce nu au împlinit 18 ani.

b) Persoanele asigurate pentru accidente de muncă sau boli profesionale au drept la indemnizații bănești pentru accidente de muncă sau boli profesionale, precum și la

indemnizații bănești în situațiile în care este necesară schimbarea locului de muncă din cauze de sănătate, indiferent de durata vechimii în muncă, cu asigurare.

Nu contează momentul în care s-a acumulat vechimea în muncă asigurată de 6 luni de zile - imediat înainte de folosirea indemnizației sau mai devreme, nici nu contează dacă stagiul a fost întrerupt sau dacă s-a acumulat la unul și același sau la mai mulți angajatori.

Dreptul la indemnizație bănească pentru durata concediului pentru incapacitate temporară de muncă va fi dobândit în următoarele condiții:

- din ziua incapacității temporare de muncă, persoana trebuie să fie asigurată pentru boală generală și maternitate, adică să fie angajată în activitate de muncă care constituie baza asigurării și a contribuțiilor plătite sau plătibile pentru remunerația de muncă plătită, acumulată sau neremunerată;
- persoana trebuie să aibă cel puțin 6 luni lucrate la loc de muncă, cu asigurările la zi plătite pentru cazuri de boală generală și maternitate. Această cerință nu se aplică persoanelor care nu au împlinit vârsta de 18 ani și pentru dobândirea dreptului la despăgubiri bănești pentru accident de muncă și o boală profesională. Vechimea în muncă de șase luni de zile poate fi întreruptă sau neîntreruptă, poate fi dobândită la diferiți angajatori, nefiind obligatorie dobândirea sa exact înainte de ieșirea persoanei în concediu medical;
- să fie permis concediul medical, adică să fie emisă fișă medicală de către organele cu expertiză medicală. (art. 40, alin. 1 și alin. 2 din CAS, art. 162 din CM)

Salariile în baza cărora se stabilește indemnizația pentru incapacitatea temporară de muncă (art. 41 CAS)

Indemnizația bănească zilnică pentru incapacitatea temporară de muncă din cauza unei boli generale se va calcula în quantum de 80%, pentru incapacitatea temporară din cauza accidentelor de muncă sau bolilor profesionale - în quantum de 90% din salariul mediu brut per zi sau din venitul mediu per zi impozabil, asupra cărora se calculează și se plătesc contribuțiile de asigurare, iar pentru persoanele cu activități independente - contribuțiile de asigurare achitate, pentru boli generale și maternitate pentru o perioadă de 18 luni calendaristice, anterioare lunii în care intervine incapacitatea temporară. Indemnizația bănească zilnică pentru incapacitate temporară cauzată de boală generală nu poate depăși salariul mediu net per zi pentru perioada de calcul a prestației.

Indemnizații bănești în cazul persoanelor cu dizabilități, încadrate în muncă (art. 47 CAS)

În cazul schimbării temporare a poziției de muncă din cauze de sănătate, în situații de incapacitate de muncă redusă în urma unei boli generale, accident de muncă sau boală profesională, persoanei asigurate se va achita o prestație în numerar pentru cazurile în care noua poziție de muncă presupune reducerea salarială.

Plata în numerar pentru o zi este în valoarea diferenței între salariul mediu brut per zi pentru ultimele 18 luni calendaristice, anterioare lunii schimbării temporare a

poziției, dar nu va depăși valoarea medie per zi a venitului lunar de asigurare, și salariul mediu brut per zi primit în urma schimbării poziției de muncă.

Plata în numerar se va achita pentru acea perioadă de schimbare a poziției de muncă, dar nu mai mult de 6 luni.

Indemnizații pentru sarcină și maternitate (art. 48a, 49 și 50 CAS)

Persoanele asigurate pentru boli generale și maternitate au dreptul de a beneficia de indemnizații bănești pentru sarcină și naștere, ce vor înlocui salarizarea, dacă au 6 luni de vechime în muncă, cu asigurări pentru riscurile respective. Indemnizația bănească pentru sarcină și maternitate se va plăti pentru o durată de 410 zile calendaristice, dintre care 45 de zile înainte de naștere.

Prestația în numerar per zi pentru sarcină și naștere se va stabili în volum de 90% din salariul mediu brut per zi sau din venitul mediu per zi impozabil, asupra căroră s-au calculat și s-au depus contribuțiile de asigurare, iar pentru persoanele cu activități independente - contribuții de asigurare achitate, pentru boli generale și maternitate pentru o perioadă de 18 luni calendaristice, anterioare lunii în care intervine incapacitatea temporară din cauza sarcinii și nașterii. Prestația zilnică în numerar nu poate depăși prestația netă medie per zi pentru perioada în baza căreia s-a calculat remunerația și nu poate fi mai puțină de salariul minim per zi pe economie.

Tatăl (tatăl adoptiv) asigurat pentru caz de boală generală și paternitate are dreptul la indemnizație bănească la naștere (adopecție) a unui copil, în cuantumul stabilit prin ordinea art. 49, pentru 15 zile calendaristice, în timpul concediului prevăzut de art. 163, alin. 8 și 9 din Codul muncii, în situația în care îndeplinește condițiile prevăzute de art. 48a.

Indemnizație bănească pentru șomaj (art. 54a CAS)

La o asemenea indemnizație bănească pentru șomaj sunt intitulate persoanele pentru care sunt plătite contribuțiile de asigurare în fondul "Șomaj" pentru o perioadă de cel puțin 9 luni din ultimele 15 luni înainte de oprirea asigurărilor, și care:

1. sunt înregistrate la Agenția de ocupare a forței de muncă, în calitate de șomeri;
2. nu au dobândit dreptul la pensie pentru vechime în muncă și vârstă, în Republica Bulgaria sau pensie pentru vârstă într-o altă țară, sau nu primesc pensie pentru vechime în muncă și vârstă, în cuantum redus, conform art. 68a, sau pensie profesională conform art. 168;
3. nu exercită activitate de muncă pentru care urmează a fi supuși asigurărilor obligatorii prevăzute în codul respectiv, cu excepția persoanelor prevăzute de art. 114a, alin. 1 din Codul Muncii, sau de legislația unei alte țări.

Pentru dobândirea dreptului la indemnizație bănească, se ia în calcul și timpul:

1. concediului plătit și neplătit pentru creștere copil;

2. concediilor plătite și neplătite pentru incapacitate temporară de muncă și pentru sarcină și maternitate, și naștere, precum și concediul pentru adopție copil cu vârsta între 2 și 5 ani;

3. concediului neplătit de până la 30 de zile lucrătoare într-un an calendaristic;

4. timpul recunoscut a fi vechime în muncă conform legislației unui alt stat, în temeiul unui tratat internațional în care Republica Bulgaria este parte contractuală.

Indemnizații și despăgubiri în sensul Codului muncii

Despăgubire pentru nepermiterea accesului la locul de muncă - art. 213 CM

Angajatorul datorează angajatului sau salariatului despăgubire pentru nepermiterea accesului la locul de muncă, în cuantumul salariului brut, pentru postul de muncă, de la ziua prezentării angajatului sau salariatului pentru a ocupa locul de muncă, și până la permiterea efectivă a accesului său la locul de muncă.

Despăgubiri pentru suspendare temporară din muncă - art. 214 CM

Despăgubirea este datorată în situațiile în care suspendarea a avut loc nelegal, adică fără ca angajatorul să aibă temei legal.

Indemnizații pentru deplasări - art. 215 CM

În cazul detașării în interes de serviciu (deplasări) angajatul sau salariatul are dreptul de a primi, înafara salariului brut, și diurnă, și alocație pentru cazare în condițiile și în cuantumul stabilite în Ordonanța privind deplasările în interes de serviciu în țară, și în Ordonanța privind deplasările și specializările în străinătate.

Despăgubiri în cazul integrării la loc de muncă a persoanelor cu dizabilități - art. 217 CM

Integrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități se efectuează conform indicațiilor organelor medicale. În termen de 7 zile din data primirii indicațiilor, angajatorul este obligat să transfere angajatul la un loc de muncă potrivit. În cazul în care aceasta obligație a angajatului nu va fi îndeplinită, acesta datorează angajatului sau salariatului indemnizație prevăzută de art. 217 CM.

Despăgubiri pentru rezilierea relației de muncă

Partea care are dreptul să rezilieze un raport de muncă printr-o notificare poate, de asemenea, să o rezilieze înainte de expirarea perioadei de preaviz, fapt prin care îi datorează celeilalte părți despăgubiri în cuantumul salariului brut al angajatului sau salariatului pentru perioada de notificare nerespectată.

Partea care este înștiințată privind rezilierea unui raport de muncă printr-o notificare poate, de asemenea, să o rezilieze înainte de expirarea perioadei de preaviz, fapt prin care îi datorează celeilalte părți despăgubiri în cuantumul salariului brut al angajatului sau salariatului pentru perioada de notificare nerespectată.

Angajatul sau salariatul datorează angajatorului despăgubiri în cazul rezilierii raportului de muncă fără preaviz, fără concediere și în cazul concedierii disciplinare ca urmare a unei condamnări pentru o infracțiune care constituie, de asemenea, o încălcare a obligațiilor de muncă.

În cazul rezilierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată, despăgubirea este egală cu remunerația brută a angajatului sau salariatului pentru perioada de preaviz și la încetarea raportului de muncă pe bază de contract de muncă pe perioadă determinată - despăgubirea se va ridica la valoarea daunelor reale (salariul brut al angajatului sau salariatului pentru timpul în care angajatorul a rămas fără angajat sau salariat pentru același post de muncă, dar pentru cel mult până la restul perioadei relației de muncă - art. 221, alin. 4, p. 2 CM).

Aceste despăgubiri sunt impozabile.

Despăgubire pentru rămânerea fără un loc de muncă - art. 222, alin. 1 CM

Despăgubirea este plătită ca urmare a încetării contractului de muncă de către angajator în temeiurile legale menționate în dispoziție, cu un angajat sau salariat care a rămas fără serviciu sau care a început munca după concediere cu un salariu mai mic.

Despăgubirea este în suma remunerației brute de muncă a salariatului pentru perioada în care acesta a rămas fără serviciu, dar nu mai mult de o lună. Aceasta despăgubire este impozabilă.

Despăgubire pentru rezilierea contractului de muncă pe motiv de boală - art. 222, alin. 2 CM

Despăgubirea este datorată de angajator atunci când raportul de muncă este reziliat pe motiv de boală a angajatului sau salariatului și în condiția ca acesta să aibă cel puțin 5 ani de serviciu și să nu fi primit despăgubiri din același motiv în ultimii 5 ani. Compensația este egală cu salariul brut al angajatului sau salariatului pentru o perioadă de 2 luni.

Despăgubire pentru încetarea raportului de muncă după dobândirea dreptului la pensie pentru limită de vârstă și vechime în muncă - art. 222, alin. 3 CM

La încetarea raportului de muncă, după ce angajatul sau salariatul a dobândit dreptul la pensie pentru limita de vârstă, indiferent de motivul rezilierii, acesta are dreptul la o despăgubire de către angajator în cuantumul salariului său brut pe o perioadă de 2 luni și dacă a lucrat la unul și același angajator în ultimii 10 ani din experiența profesională - o compensație în cuantumul salariului său brut pe o perioadă de 6 luni. Această despăgubire se poate plăti doar o singură dată.

Despăgubire pentru concediere ilegală - art. 225, alin. 1 și 2 CM

În caz de concediere ilegală, salariatul sau angajatul are dreptul la despăgubiri de către angajator în cuantumul salariului său brut pentru perioada în care a fost șomer datorită acestei concedieri, dar nu mai mult de 6 luni. Dacă în timpul perioadei

specificate angajatul sau salariatul a lucrat la un loc de muncă cu salariu mai puțin, are dreptul la diferența de salariu.

Angajatul sau salariatul are dreptul de a contesta legalitatea concedierii în fața angajatorului sau a instanței și să solicite:

- a) recunoașterea concedierii ca fiind ilegală și revocarea acesteia;
- b) restaurarea la postul ocupat anterior;
- c) despăgubiri pentru perioada în care a rămas șomer din cauza concedierii.

Angajatorul datorează o despăgubire în suma specificată în hotărârea judecătorească intrată în vigoare.

În cadrul unui contract colectiv de muncă sau al unui contract individual de muncă, compensația poate fi acordată pentru o perioadă mai mare de șase luni.

Protecție specială

Protecția la concedierea lucrătorilor și angajaților care lucrează în cadrul unui raport contractual de muncă este reglementată de art. 333 din Codul Muncii (CM).

Scopul acesteia este ca angajatorul să solicite și să obțină permisiunea din partea inspectoratului de muncă sau consimțământul unui organ sindical, înainte de a rezilia raportul de muncă, în baza motivelor expres prevăzute în dispoziție. În cazul în care este necesar consimțământul prealabil al Inspectoratului de muncă sau al unui organ sindical și acest consimțământ nu a fost obținut sau nu a fost acordat înainte de concediere, instanța anulează decizia de concediere ca fiind ilegală numai din acest motiv, fără a dezbate litigiul de muncă pe fond. Potrivit art. 358, alin. 1, p. 2 și alin. 2 p. 1 CM, cererile de chemare în judecată privind litigii de muncă și privind rezilierea relațiilor de muncă, se pot depune până la 2 luni de zile de la data încetării contractului.

Motivele în baza cărora, la încetarea raportului de muncă, salariatul sau angajatul este sub protecție în cazul disponibilizării, sunt: la închiderea unei părți a întreprinderii sau la reducerea statului; la reducerea volumului de muncă; în caz de lipsă a calităților angajatului pentru îndeplinirea efectivă a muncii; la modificarea cerințelor pentru aducerea la îndeplinire a postului, dacă angajatul sau salariatul nu răspunde la acestea și în cazul concedierii disciplinare. Pentru celelalte motive de concediere, protecția în cazul disponibilizării nu se aplică.

Protecția în cazul disponibilizării se aplică anumitor categorii de salariați. Angajatorul poate disponibiliza numai cu acordul prealabil al inspectoratului de muncă, pentru fiecare caz în parte:

1. angajata sau salariața care este mama a unui copil cu vârsta de până la 3 ani de zile;
2. angajat sau salariat cu dizabilități pe loc special de muncă;

3. angajat sau salariat care suferă de o boală definită printr-o ordonanță a ministrului sănătății (Ordonanța nr. 5 din data de 20.02.1987 pentru bolile în cazul cărora muncitorii care suferă de ele, beneficiază de protecție specială potrivit art. 333, alin. 1 din CM);

4. angajat sau salariat care a intrat în concediu;

5. angajatul sau salariatul care a fost ales drept reprezentant al angajaților sau muncitorilor în ordinea art. 7, alin. 2 și art. 7a din CM, pe perioada în care deține aceasta calitate;

6. angajatul sau salariatul care a fost ales reprezentant al muncitorilor în comitetul sau grupul de siguranță și sănătate în muncă, de către adunarea generală sau de către adunarea mandatarilor, pe perioada în care deține aceasta calitate;

7. angajatul sau salariatul care este membrul unui organ special de negocieri, al unui consiliu european al muncitorilor sau al unui organ de reprezentare într-o societate europeană comercială sau cooperativă, pentru perioada în care-și îndeplinește funcțiile.

În art. 1, alin. 1 din Ordonanța nr. 5 din data de 20.12.1987, pentru bolile în cazul cărora angajații care suferă de ele, beneficiază de protecție specială conform art. 333, alin. 1 CM se prevede că de protecție de concediere beneficiază muncitorii sau angajații care suferă de una din următoarele boli:

1. boală ischemică, cardiacă;
2. formă activă de tuberculoză;
3. boală oncologică;
4. boală profesională;
5. boală psihică;
6. diabet.

Pentru angajatele și salariatele gravide se asigură protecție împotriva concedierii.

Potrivit art. 333, alin. 6 din Codul muncii, angajata sau muncitoarea care are dreptul la concediu pentru sarcină, naștere și adopție poate fi disponibilizată numai la închiderea întreprinderii.

Protecția conform art. 333 CM privește numai momentul de înmânare a ordinului de disponibilizare.

Condițiile de muncă

Obligațiile de bază ale angajatorului cu privire la asigurarea unor condiții sigure și sănătoase de muncă, sunt reglementate în Codul Muncii (capitolul XIII) și în Legea privind condițiile sigure și sănătoase de muncă (LCSSM) (capitolul III).

Angajatorul este obligat: să asigure condiții sănătoase și sigure de muncă, în care se va desfășura munca, încă din perioada proiectării, construcției (modernizare, reconstruire) și punerea în funcțiune; să ofere angajaților săi asistență medicală prestată de un Serviciu de Medicină a Muncii; să ofere fiecărui angajat o pregătire adecvată privind sănătatea și siguranța la locul de muncă; de a evalua riscurile pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor și a angajaților;

Persoanele care lucrează în nume propriu sau în asociere cu alte persoane trebuie, de asemenea, să evalueze riscul pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor și să ia măsurile necesare pentru prevenirea sau reducerea riscului.

Angajatorul trebuie să țină cont de pericolele specifice pentru lucrători care au nevoie de protecție specială, inclusiv de cei cu capacitate redusă de muncă, și să le asigure acestor persoanelor facilități la locul de muncă, pentru îndeplinirea atribuțiilor lor; să stabilească, să investigheze, să înregistreze și să înregistreze, în mod obligatoriu, orice producere a unui accident de muncă și a unei boli profesionale;

Fiecare angajator trebuie să analizeze cauzele accidentelor de muncă pentru a preveni astfel de accidente.

Angajatorul este obligat să asigure angajații pentru riscul de "accidente de muncă" în caz de pericol pentru viața și sănătatea lor;

Pe lângă obligațiile reglementate de Codul muncii și Legea privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, angajatorul are obligații specifice reglementate de alte legi și regulamente.

Pensii

Legislația în domeniul pensiilor include: Codul asigurărilor sociale; Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2018; Ordonanța privind elementele remunerației și veniturile pe baza cărora care se efectuează contribuțiile; Ordonanța privind securitatea socială a persoanelor care desfășoară activități independente, cetățenii bulgari care lucrează în străinătate și navigatorii; Ordonanța privind fondurile asigurărilor sociale; Ordonanța privind acordarea și plata despăgubirilor de șomaj în numerar; Ordonanța privind despăgubirile bănești și beneficiile asigurărilor publice de stat; Ordonanța privind pensiile și serviciul de securitate socială; Ordonanța privind procedura de selectare a asigurării, plății și distribuirii contribuțiilor obligatorii la sistemul de asigurări sociale, contribuțiile pentru Fondul "Creanțe garantate ale angajaților și muncitorilor" și pentru schimbul de informații; Ordonanța privind procedura de depunere la Institutul Național de Asigurări Sociale a datelor din fișele de concediu medical eliberate și hotărârile privind recursurile acestora, Ordonanțele Consiliului de Miniștri.

Legislația bulgară în materie de asigurări sociale continuă să se perfecționeze pentru a răspunde provocărilor cu care se confruntă țara noastră și încearcă să găsească soluții echilibrate și durabile cu privire la o gamă largă de aspecte, pentru a crește veniturile în sistemul de securitate socială (fapt care va garanta adecvarea și durabilitatea

acestui) și limitarea costurilor. O sarcină importantă este conformitatea sistemului de pensii cu caracteristicile demografice și socio-economice ale țării, precum și creșterea sustenabilă a veniturilor din pensii în conformitate cu ratele de creștere economică.

Fără îndoială, cunoașterea legislației privind securitatea socială îi ajută pe indivizi să-și apere mai eficient drepturile.

Institutul național de asigurări (INA) este o instituție publică, ce se ocupă de gestionarea asigurării publice de stat în Republica Bulgaria. INA administrează asigurarea obligatorie pentru bolile generale, maternitate, șomaj, accident de muncă și boli profesionale, invaliditate, bătrânețe și deces. Institutul Național de Asigurări este instituția bulgară competentă pentru punerea în aplicare a normelor de coordonare a schemelor de securitate socială și a tratatelor internaționale de securitate socială în ceea ce privește indemnizațiile și despăgubirile de boală, maternitate și deces; despăgubiri bănești de șomaj; pensii pentru limită de vârstă, invaliditate și pensii de moștenitor.

Începând din 1 ianuarie 2018, procentul pentru fiecare an de vechime în muncă asigurată, formula de pensii crește de la 1,126 la 1,169, adică cu 3,8 %. Începând din data de 01.07.2018, pensiile pentru vechime în muncă alocate până la sfârșitul lui 2017, vor fi recalculate cu noul procent pentru fiecare an de vechime în muncă, crescând astfel cu 3,8%. De la aceeași dată cuantumul minim al pensiei pentru vechime în muncă și vârstă va crește până la 207,60 leva, iar pensia socială de bătrânețe va deveni 125,58 leva. Cuantumul maxim pentru obținerea a unei sau mai multe pensii, se va menține în cuantum de 35% din venitul maxim asigurat - 910 leva. Cuantumul mediu al pensiei unui pensionar în anul 2018 va atinge 362,97 leva, aproape cu 20 leva (5,5 %) peste media pe anul 2017. Începând din 01.01.2018, cuantumul contribuțiilor de asigurare la fondul de "Pensii" va crește cu un punct procentual și va deveni 19,8% pentru persoanele născute înainte de 01.01.1960. Dintre acestea 11.02% sunt suportate de angajator și 8,78 de angajat. Pentru persoanele născute după 31.12.1959, se prevede cuantumul asigurărilor pentru fondul de pensii să ajungă 14,8%.

Pensiile pentru activitățile de muncă sunt:

Pensii pentru stagiul de asigurare și vârstă;

Pensii de invaliditate, din cauza accidentelor de muncă și bolilor profesionale;

Pensii pentru stagiul de asigurare și vârstă.

Dreptul la pensie pentru stagiul de asigurare și vârstă potrivit art. 68 alin. 1 din Codul privind Asigurările Sociale (CAS) se dobândește prin împlinirea vârstei de 61 ani și 2 luni, vechime în muncă de 35 ani și 6 luni pentru femei și împlinirea vârstei de 64 ani și 1 lună și vechime în muncă de 38 ani și 6 luni pentru bărbați.

În cazul în care persoanele nu au dreptul la pensie conform condițiilor mai sus, începând din 01.01.2018, evaluarea dreptului de pensie se efectuează în condițiile precizate în tabelul de mai jos.

Dreptul la pensie nu se prescrie. Persoanele care în anul precedent au îndeplinit condițiile pentru a beneficia de pensie pentru limita de vârstă și vechime în muncă, vor putea să se pensioneze în orice moment ulterior, în condițiile îndeplinite, și în următorii ani, indiferent dacă există modificări ale condițiilor de pensionare. Luarea de pensie se prescrie după expirarea a unui termen de 3 ani de zile, începând din data de 1 ianuarie a anului următor anului la care se referă.

Creșterea treptată preconizată și egalarea treptată a vârstei de pensionare conform art. 68, alin. 1 din Codul asigurărilor sociale (CAS) pentru femei și bărbați ar trebui să se încheie la împlinirea vârstei de 65 de ani pentru ambele sexe, în anul 2037. Ulterior, vârsta prevăzută la art. 68, alin. 1 din CAS va fi legată de creșterea preconizării duratei vieții medii, în conformitate cu art. 68, alin. 4 din CAS.

Perioada de asigurare obligatorie de pensie prevăzută la art. 68, alin. 2 din CAS pentru lucrătorii din categoria a treia crește, de asemenea, cu două luni pe an pentru femei și bărbați până în anul 2027, atingând 37 de ani pentru femei și 40 de ani pentru bărbați.

CAS stabilește, de asemenea, ca vârsta necesară pentru a crește treptat, crescând cu două luni pe an, până la ajungerea la 67 de ani pentru femei și bărbați în 2023.

Pensia de invaliditate din cauza accidentelor de muncă sau bolilor profesionale

Persoanele asigurate care și-au pierdut 50% sau mai mult din capacitatea de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, au dreptul la o pensie de invaliditate din cauza unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, indiferent de durata perioadei de asigurare (vechimea în muncă).

Cuantumul pensiei de invaliditate din cauza unui accident de muncă sau a unei boli profesionale nu poate fi mai mic, în funcție de gradul de reducere permanentă a capacității de muncă / tipul și gradul de invaliditate, după cum urmează:

- peste 90 % - 125% din cuantumul minim al pensiei pentru vechime în muncă și vârstă - începând din 01.01.2018 - 250,00 leva, din 01.07.2018 - 259,50 leva.

- între 71% și 90% - 115% din cuantumul minim al pensiei pentru vechime în muncă și vârstă - începând din 01.01.2018 - 230,00 leva, din 01.07.2018 - 238,74 leva.

- între 50% și 70,99% - 100% din cuantumul minim al pensiei pentru vechime în muncă și vârstă - începând din 01.01.2018 - 200,00 leva, din 01.07.2018 - 207,60 leva.

Cuantumul pensiei de invaliditate datorat unui accident de muncă și unei boli profesionale nu poate fi mai mic decât suma calculată ca pensie de invaliditate ca urmare a unei boli generale.

Alocarea pensiei este o procedură de pensie, care reprezintă un set de acțiuni juridice consecutive care vizează alocarea, modificarea, recalcularea, suspendarea, încetarea, reluarea și rambursarea pensiei.

Plata pensiei se poate face în două moduri - prin poștă sau prin bancă. Nu se permite ca o parte din pensie să fie plătită prin intermediul unui oficiu poștal, iar o altă parte să fie transferată într-un cont bancar.

În esență, lucrătorii europeni mobili pot solicita o pensie din toate statele membre în care sunt înregistrați pentru asigurări sociale. Pensiile respective sunt proporționale cu perioadele de asigurare acumulate în timpul cărora lucrătorul este efectiv asigurat (parțial sau proporțional).

Beneficierea de pensie este reglementată în art. 45 din normele de aplicare ale Regulamentului (CE) nr. 987/2009: solicitantul înaintează o cerere de pensie către instituția statului membru de reședință sau către instituția statului membru al cărui legislație a fost aplicabilă. Procedura este stabilită în art. 46 - art. 48 din Regulamentul (CE) nr. 98/2009.

Din cauza lipsei de aliniere europeană, sistemele de pensii naționale diferă semnificativ una de cealaltă.

Persoane cu dizabilități

Politica națională de integrare a persoanelor cu dizabilități, pune în aplicare o abordare orientată personal, bazată pe drepturile omului, care vizează asigurarea integrării și a participării depline a persoanelor cu handicap la viața publică. Acest lucru este posibil prin crearea de condiții și garanții pentru egalitate, integrare socială și exercitarea drepturilor, sprijin pentru persoanele cu handicap și familiile acestora și integrarea acestora în mediul de lucru. Toate eforturile depuse în această direcție sunt îndreptate spre necesitatea ca persoanele cu dizabilități să beneficieze pe deplin de toate drepturile și libertățile fundamentale ale omului, fără nici o discriminare.

Legislația în acest domeniu include Legea privind integrarea persoanelor cu handicap (LIPH) și normele de aplicare a acesteia; Metodologia pentru efectuarea evaluării sociale în vederea determinării nevoilor individuale ale persoanelor cu dizabilități, conform art. 12, par. 1 din LIPH; Regulamentul privind structura și activitatea Consiliului Național pentru Integrarea Persoanelor cu Dizabilități și criteriile de reprezentativitate a organizațiilor persoanelor cu dizabilități; alte legi și acte normative.

Agenția pentru persoanele cu handicap a fost înființată de pe lângă Ministrul muncii și politicii sociale.

Documentele strategice esențiale elaborate în domeniul integrării persoanelor cu handicap sunt Strategia Națională pentru Persoane cu Dizabilități și Planul de Acțiuni pentru perioada 2016-2018 pentru implementarea Strategiei Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități 2016-2020. Consiliul Național pentru Incluziune Socială a adoptat Planul de implementare a Strategiei naționale de îngrijire pe termen lung pentru perioada 2018-2021. Acesta va fi dezbătut în perioada imediat următoare în Consiliul de Miniștri.

În 2012, Bulgaria a ratificat Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități și a adoptat Planul de acțiune al Republicii Bulgaria pentru implementarea Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități (2015-2020). Persoanele cu dizabilități rămân printre grupurile-țintă cu cel mai mare risc de pe piața de muncă, în ciuda măsurilor anti-discriminare și de stimulare reglementate de legislația bulgară pentru alocarea locurilor de muncă și angajarea persoanelor cu capacitate redusă de muncă.

ANGAJATOR BULGARE CARE CAUTĂ/ANGAJEAZĂ SALARIAȚI ROMÂNI

Legislație, organe de stat și instituții

Legea privind migrația forței de muncă și mobilitatea forței de muncă (LMMM) introduce în legislația națională prevederile a trei noi directive UE: DIRECTIVA 2014/54/UE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI, din 16 aprilie 2014, privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor; DIRECTIVA 2014/36/UE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI, din 26 februarie 2014, privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri; și DIRECTIVA 2014/66/UE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI, din 15 mai 2014, privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii. În plus, prin LMMM se realizează codificarea cadrului legal în vigoare care este neunificat, fiind împrăștiat în acte normative cu caracter diferit.

Potrivit art. 3 din lege, politica privind libera circulație a lucrătorilor, migrația forței de muncă și integrarea străinilor se realizează în cooperare și după consultarea cu organizațiile reprezentative la nivel național ale angajatorilor și ale angajaților și cu reprezentanții altor persoane juridice fără scop lucrativ, înregistrate în conformitate cu procedura prevăzută în Capitolul 3 al Legii privind entitățile juridice fără scop lucrativ.

Această cooperare și consultările sunt realizate de Consiliul Național pentru Migrația forței de Muncă și Mobilitatea Muncii (CNMMM). Acest consiliu este înființat de pe lângă ministrul muncii și politiciii sociale. CNMMM este format dintr-un număr egal de reprezentanți ai organizațiilor reprezentative ale angajatorilor și angajaților la nivel național, reprezentanți ai ministerelor, agențiilor, comisiilor și autorităților locale. Reprezentanții organizațiilor internaționale și entităților juridice fără scop lucrativ care desfășoară activități în domeniul migrației forței de muncă, mobilității forței de muncă și integrării străinilor pot fi, de asemenea, invitați să participe la consiliu. Președintele CNMMM este Ministrul muncii și politiciii sociale.

Publicare

Fiecare angajator bulgar poate publica locuri de muncă libere, care pot fi ocupate de cetățeni români. Acesta trebuie să-i contacteze pe intermediarii forței de muncă din cadrul Direcției "Biroul de Muncă" pe raza căreia este sediul companiei sau direct prin consilierul EURES din țară, pe care-l va informa despre locul de muncă vacant.

consilierii EURES vor prezenta angajatorilor un formular de cerere în limba engleză.

La declararea locurilor de muncă, angajatorii nu au dreptul de a stabili condiții după

sex, vârstă, naționalitate, apartenență etnică și stare de sănătate. Excepțiile sunt permise numai în ceea ce privește sexul, vârsta și capacitatea de muncă redusă, în situațiile în care, datorită naturii locului de muncă, sexul sau respectiv vârsta sau starea de sănătate, este un element esențial din caracteristica locului de muncă respectiv.

În cazul în care angajatorul dorește ca cererea să fie distribuită și către Direcțiile de Muncă din toată țara, este necesar să declare locul vacant la Direcția "Biroul de Muncă" pe raza căreia este sediul companiei sale și să indice că dorește ca cererea să fie diseminată prin intermediul rețelei EURES

Fiecare angajator bulgar poate publica o cerere de locuri de muncă pe site-ul Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă. Cererea va fi disponibilă persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, după verificarea conformității cu legislația bulgară în ceea ce privește condițiile de muncă și de salarizare, și după traducerea acesteia în limba bulgară.

Proiectul "Prima ta muncă EURES 5.0" (YfEj 5.0) este o schemă de mobilitate profesională pentru Uniunea Europeană, care vizează, de asemenea, angajatorii care oferă contracte de muncă lucrătorilor / angajaților români cu o durată de cel puțin 6 luni (3 luni de ucenicie), cu condiția ca salariul și condițiile să fie în conformitate cu legislația națională în domeniul muncii.

"Prima ta muncă EURES" își propune să-i ajute pe angajatorii europeni să găsească tineri lucrători din Uniunea Europeană. Inițiativa privește și contractele de ucenicie. Pe lângă serviciile de ocupare a forței de muncă, proiectul oferă, de asemenea, informații și sprijin financiar întreprinderilor mici și mijlocii. Un angajator bulgar poate căuta tineri lucrători români (cu vârste cuprinse între 18 și 35 de ani) dacă acesta este o întreprindere mică sau mijlocie, dacă oferă locuri de muncă, de ucenicie, cu durata de 6 luni sau mai mult, part-time sau full-time (dar nu mai puțin de 50% din norma întreagă) în conformitate cu legislația națională privind munca și securitatea socială și oferind protecție adecvată și stimulente financiare.

Întreprinderile mici și mijlocii care angajează salariați mobili, la locuri de muncă sau de ucenicie, pot beneficia de asistență financiară, care este o sumă fixă pentru acoperirea unei părți din costurile programului de integrare pentru lucrătorii tineri nou angajați. Suma fixă are la bază țara și natura formării oferite.

Salariul minim

Salariul minim lunar garantat de la 1 ianuarie 2018 este de 510,00 BGN /EUR 408/. Hotărârea Consiliului de Miniștri nr. 316 / 20.12.2017 stabilește salariul minim pe oră pentru anul 2018 - 3,07 leva. Salariul minim net după deducerea impozitelor și contribuțiilor pentru asigurările sociale este de 395,75 BGN /203.34 EUR/.

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

Cuantumul salariului brut de bază în contractul de muncă poate fi stabilit pe bază lunară, zilnică sau orară. Cuantumul lunar sau zilnic al salariului brut de bază este stabilit prin raportarea zilnică a programului de lucru.

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

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

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

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

Ordonanța privind clasificarea pensiilor reglementează trei categorii de muncă. Instrucțiunea nr. 13 din 31 octombrie 2000 pentru aplicarea acestei ordonanțe definește domeniul de aplicare și cerințele pentru clasificarea muncii lucrătorilor în activități, producție, locuri de muncă și profesii.

Cuantumul contribuției de asigurări de sănătate este stabilită anual prin Legea bugetului CNAS - Casa Națională de Asigurări de Sănătate. Pentru anul 2018 cuantumul acestei contribuții este de 8% și este în raport de 60:40.

Procente de distribuire a ratelor de asigurare:

Persoană născută înainte de 01.01.1960, categoria de muncă nr. III

<i>Felul de asigurare /contribuție/</i>	<i>%</i>	<i>Plătite angajator (60)</i>	<i>Plătite de angajat (40)</i>
Fondul "Pensii"	19.80%	11.02%	8.78%
Fondul "Boală generală și maternitate"	3.50%	2.10%	1.40%
Fondul "Șomaj"	1.00%	0.60%	0.40%

Fondul "Asigurările suplimentare obligatorii de pensii" (ASOP)	nu există	nu există	nu există
Fondul "Asigurări de sănătate"	8.00%	4.80%	3.20%
Fondul Accident de muncă și boală profesională	Potrivit activității, dar nu mai mult de 1.1%	Da	Nu este datorat de angajat/muncitor

Persoană născută după 31.12.1959, categoria de muncă nr. III

<i>Felul de asigurare /contribuție/</i>	<i>%</i>	<i>Plătite angajator (60)</i>	<i>de Plătite de angajat (40)</i>
Fondul "Pensii"	1480%	8.22%	6.58%
Fondul "Boală generală și maternitate"	3.50%	2.10%	1.40%
Fondul "Șomaj"	1.00%	0.60%	0.40%
Fondul "Asigurările suplimentare obligatorii de pensii" (ASOP)	5.00%	2.80%	2.20%
Fondul "Asigurări de sănătate"	8.00%	4.80%	3.20%
Fondul Accident de muncă și boală profesională	Potrivit activității, dar nu mai mult de 1.1%	Da	Nu este datorat de angajat/muncitor

Cuantumul minim lunar al venitului de asigurare pentru persoanele care desfășoară activități independente, în anul 2018, este de 510 leva.

Cuantumul minim lunar al venitului de asigurare, pentru producătorii agricoli înregistrați și pentru producătorii de tutun este de 350 leva.

Contribuția de asigurare pentru "Fondul accident de muncă și boli profesionale" este stabilită la 0,4-1,1%, în Anexa 2 la Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2018, în funcție de activitatea economică a asiguratului și este în întregime suportată de acesta, cu excepția navigatorilor, pentru care contribuția este exclusiv pe cheltuiala lor.

Contribuțiile pentru fondul "Creanțe garantate ale angajaților și salariaților" pentru anul 2018, nu vor fi vărsate.

Angajatorul este obligat să plătească din numele angajatului sau salariatului toate contribuțiile datorate sociale și de sănătate

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

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

Nivelul maxim de asigurare pentru anul 2018 este în cuantum de 2600 leva. Acest lucru înseamnă că, chiar și în cazul în care se stabilește un salariu brut mai mare, asigurările și contribuțiile vor fi plătite numai pe cuantumul de 2600 leva, pentru tot ce depășește suma respectivă va fi datorat numai 10% Impozit pe venit.

Pentru a avea dreptul la prestații sociale, lucrătorii și angajatorii plătesc, conform unui plan special, sume în cele patru fonduri principale de securitate socială:

1. Pensii;
2. Boală și maternitate;
3. Accident de muncă și boală profesională
4. Șomaj

Actul normativ care reglementează activitățile Institutului Național de Securitate Socială este Codul de asigurări sociale (CAS).

Din grupul de documente care intră în competența Institutului Național de Asigurări fac parte și regulamentele la nivel de Uniune Europeană. Unele dintre ele sunt direct aplicabile în domeniul securității sociale în cadrul Uniunii, creând împreună cu legislația națională sincronizată a Republicii Bulgaria drepturi și obligații pentru toate subiectele.

Salariații și angajații în muncă pentru o perioadă ce depășește cinci zile lucrătoare sau 40 de ore într-o lună calendaristică, trebuie să fie asigurați pentru toate cazurile de asigurare.

Persoanele care lucrează până la 40 de ore pe parcursul lunii calendaristice, sunt asigurate în mod obligatoriu numai pentru caz de invaliditate, vârstă și deces, accident profesional și boală profesională.

Coordonarea sistemelor de asigurări sociale /în Bulgaria și România/ se bazează pe Regulamentul (CE) nr. 883/2004 (regulamentul principal), și pe un regulament nou - regulamentul pentru aplicarea acestuia - Regulamentul (CE) nr. 987/2009 cele două regulamente fiind în vigoare pentru statele membre UE începând din 01.05.2010. Regulamentele în vigoare abrogă Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 și nr. 574/72 după intrarea în vigoare a noului regulament.

Regulamentele (CE) nr. 883/2004 și nr. 987/2009 nu înlocuiesc legislația națională, însă coordonează sistemele diferite ale protecției naționale sociale în așa fel încât persoanele care doresc să beneficieze de dreptul lor de liberă circulație, să nu fie sancționate în comparație cu persoanele care au fost mereu resortisanți unui și același stat. Prevederile acestor regulamente de coordonare sunt îndreptate spre îndepărtarea posibilelor diferențe ale asigurărilor sociale în diferite bresle, pentru persoanele mobile din Europa (muncitori, pensionari, studenți, persoane cu ocupație independentă etc.)

Efectul practic pentru muncitorii mobili este că drepturile și obligațiile lor sunt garantate datorită dreptului UE, însă sunt în continuare stabilite de legislația națională în domeniul ocupării și/sau șederii a statelor lor natale, membre UE.

Cele mai importante principii de coordonare ale Regulamentului nr. 883/2004 sunt:

1. determinarea uneia și aceeași legislație de asigurare aplicabilă;
2. sumarizarea obligatorie a perioadelor de asigurare, în diferite state membre, sub aspectul ajutoarelor pentru familii, despăgubirile pentru cazuri de boală, invaliditate, asigurări de pensii și deces;
3. exportul de asigurări sociale;
4. coordonarea metodelor de calculare, pentru serviciile sociale.

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 nu include sistemele voluntare de asigurări sociale (pensii prin firmă, asigurări de sănătate private, asigurări private suplimentare de sănătate și asigurări de invaliditate etc.)

Regulile pentru determinarea legislației aplicabile de asigurare

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 pune bazele unei legi pentru asigurările sociale ce produce efecte asupra circulației libere a salariaților în cadrul Spațiului Economic European (SEE) și Elveției. Aceste prevederi determină în care stat-membru muncitorii europeni mobili intră în, și sunt acoperiți de asigurările sociale. Art. 11, paragraful 1, secțiunea 1, stipulează că o persoană poate fi încadrată în asigurările sociale ale numai unui stat-membru. Acesta este principiul exclusivității.

Apoi, se pune întrebarea care legislație de securitate socială se aplică unui caz dat, adică - care stat membru este considerat stat membru competent. De obicei, se aplică principiul țării de angajare (lex loci laboris).

Aceasta regulă generală se derogă într-un număr limitat de cazuri, spre exemplu în cazurile în care un anumit angajat este trimis de către angajatorul său într-un stat membru pentru o perioadă scurtă de timp (Regulamentul (CE) nr. 883/2004, art. 12, sau Regulamentul (SEE) nr. 1408/71, art. 14) sau, dacă muncitorul este activ în câteva

state-membre deodată (Regulamentul (CE) nr. 883/2004, art. 13 sau Regulamentul (SEE) nr. 1408/71, art. 14(a)). Potrivit art. 11, paragraf 3 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, pensionarii sunt asigurați în statul lor de ședere.

Impozite și impozitare

Condițiile și regulile de plată a impozitelor de către persoanele fizice și impozitarea forței de muncă sunt prevăzute în Legea privind impozitul pe venitul persoanelor fizice. Aspectele legate de impozitarea fiscală, sunt responsabilitatea Agenției Naționale a Veniturilor. Agenția Națională a Veniturilor este un organ de stat specializat de pe lângă ministrul finanțelor. Sarcina principală ANV este administrarea impozitelor și ratelor de asigurare, precum și perceperea altor creanțe publice și private ale statului.

Obiectul impozitării în ordinea acestei legi, sunt veniturile persoanelor fizice locale și străine. O persoană fizică locală, indiferent de cetățenie, este persoana/persoanele care domiciliază în Bulgaria sau sunt rezidenți pe teritoriul Bulgariei pentru o perioadă de peste 183 de zile, în fiecare perioadă fiscală de 12 luni de zile, sau persoanele în centrul vital de interese al cărora este Bulgaria, sau dacă persoana în cauză este trimisă în străinătate de către statul bulgar, organele statului bulgar și/sau organizațiile statului, de către întreprinderi bulgare, incluzând și membrii familiei persoanei respective /și persoanele fizice străine.

Persoanele fizice locale sunt contribuabili, având obligația de a plăti impozite și taxe pe veniturile realizate în Bulgaria și în străinătate, iar persoanele fizice străine sunt impozabile și pentru veniturile dobândite din surse în Republica Bulgaria. Veniturile obținute din munca efectuată pe teritoriul Bulgariei sau dintr-un serviciu prestat în Bulgaria sunt impozitate ca achiziționate dintr-o sursă din Bulgaria.

Începând din anul 2008, persoanele fizice în Republica Bulgaria sunt impozitate cu a.z. rată "plată" (unică) în cuantum de 10%. Aceasta rată este valabilă nu numai pentru salariile plătite în virtutea contractelor de muncă, ci și pentru onorarii plătite în virtutea contractelor de drept civil, veniturile profesiilor libere, producătorilor agricoli, artiștilor și interpreților.

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

Impozitul pe venit / venituri din muncă / este dedus din salariul lunar și este plătit de către angajator. Angajații în virtutea unui contract de muncă, nu trebuie să prezinte Agenției Naționale de Venituri, nici un document. În cazul în care persoanele fizice au venituri din alte surse decât cele în cadrul unei relații de muncă, acestea prezintă Agenției Naționale de Venituri o declarație fiscală anuală. Nu există un minim neimpozabil, dar există costuri de reglementare care sunt deduse la stabilirea bazei de impozitare.

Venitul din activitatea comercială a persoanelor fizice autorizate (PFA) este impozitat cu o rată anuală de 15%, cu deducerea impozitului dedus în avans și / sau plătit în cursul anului fiscal pentru impozitul respectiv.

Impozitării corporative în cadrul Legii impozitului pe profit al persoanelor juridice, sunt supuse: profiturile entităților juridice locale; profiturile persoanelor juridice locale non-comercianți, inclusiv organizațiile religioase și profiturile din închirierea de bunuri mobile și imobile; profiturile persoanelor juridice străine de la un sediu permanent în Republica Bulgaria. Persoanele care desfășoară activități comerciale în sensul Codului comercial, inclusiv persoanele fizice autorizate, declară, prin declarația anuală fiscală, impozitele datorate și plătite pe cheltuieli conform procedurii prevăzute de Legea privind impozitul pe profit. Împreună cu declarație, acestea vor depune și o declarație financiară cu un certificat de audit.

Cota impozitului pe profitul persoanelor juridice este de 10%.

Taxa pe valoare adăugată în Bulgaria are cota standard de 20%. Cu o cotă a taxei redusă - de 7% - se impozitează cazarea furnizată de un hotelier atunci când aceasta face parte dintr-o călătorie organizată, cota taxei de 0% se aplică numai livrărilor menționate în mod explicit în lege (de exemplu, livrare pentru prelucrare bunuri, livrare în legătură cu traficul internațional de bunuri etc.).

Avantaje fiscale pentru muncitorii din apropierea frontierei

În cazul în care un muncitor transfrontalier este impozitat ca o persoană străină în țara de angajare, se pune problema dacă principiul de ocupare trebuie să-i ofere anumite avantaje fiscale (fără taxe de cote, deduceri pentru pensii alimentare - partener și copii, cheltuieli profesionale etc.). Curtea de Justiție a prezentat o hotărâre relevantă judecătorească în dosarul Schumacker (C-279/93). Statul în care se exercită angajarea trebuie să facă acest lucru numai în cazul în care muncitorul transfrontalier are venituri insuficiente (reziduale) în statul membru de reședință.

Pentru coordonarea asigurărilor sociale (Regulamentul (CE) nr. 883/2004) este valabil principiul stării de muncă. Nu există excepții pentru muncitorii transfrontalier și din apropierea frontierei. Simultan, este valabilă clauza pentru impozitarea unui muncitor din apropierea frontierei, acesta se poate confrunta cu diferite reguli de impozitare fiscală (în diferitele state membre de rezidență) și de plată a contribuțiilor sociale (statul de ocupare). În funcție de direcția geografică în care acesta lucrează, acest lucru poate fi un avantaj sau un dezavantaj.

Spre diferență de asigurările sociale, există regulamente transnaționale, la nivel de UE sau SEE cu privire la legislația fiscală. Coroborarea impozitării fiscale este tratată de câteva sute de acorduri bilaterale pentru evitarea dublei impuneri, între statele membre.

Articolul nr. 293 din Tratatul privind Comunitatea Europeană prevede că statele membre încep tratative cu orice alte state în vederea înlăturării dublei impuneri, în cadrul Comunității. Cu toate acestea, prevederile generale ale art. 4, paragraful 3 din

TUE prevăd că statele membre vor înlesni atingerea obiectivelor Uniunii și se vor abține de orice măsuri care ar putea periclita atingerea obiectivelor Uniunii.

Convențiile internaționale dedicate prevenirii dublei impunerii, într-o manieră eficace, trebuie să aplice cele 4 principii de bază ale impunerii fiscale, adică principiile statului de reședință, statului-sursă, teritorialitatea și veniturile pe plan global.

1. Dacă se aplică principiul țării de reședință într-o țară, în scopuri fiscale, atunci toate persoanele - fizice sau juridice, sunt într-adevăr responsabile pentru impozitul respectiv în statul în care-și au reședința sau pe care l-au ales drept stat de reședință permanentă.

2. Principiul - sursă - se duce într-o altă direcție: potrivit acestui principiu, persoanele fizice și cele juridice sunt răspunzătoare pentru impozitul din țara din care-și primesc veniturile. Dacă veniturile lor sunt realizate și vin din diferite state, contribuabilii sunt responsabili, respectiv, pentru impozitele în diferitele state.

3. Un alt principiu care, cu toate că nu este răspândit pe scară largă, este cel al impozitării teritoriale, în cazul căruia fiecare contribuabil este responsabil numai pentru veniturile pe care le-a câștigat pe teritoriul statului respectiv.

4. În peste 100 de țări pe plan global, actualmente, se aplică principiul impozitării venitului global, potrivit căruia principiu, impozitarea se efectuează la locul de reședință, dar nu numai a veniturilor obținute în acest stat, ci a tuturor veniturilor persoanelor fizice sau juridice realizate pe plan global, potrivit concepției de "venit global".

Pe data de 08.10.2015 a fost ratificată, prin lege, Convenția între Republica Bulgaria și România pentru evitarea dublei impunerii și pentru prevenirea evaziunii impozitării veniturilor.

În privința legislației bulgare, Convenția se aplică veniturilor persoanelor fizice și celor juridice.

Sunt considerate impozite pe venit toate impozitele stabilite pe venitul total ori pe elementele de venit, inclusiv impozitele pe câștigurile provenite din înstrăinarea proprietății mobiliare ori imobiliare, precum și impozitele asupra creșterii capitalului.

Convenția se va aplica oricăror impozite identice sau în esență similare, care sunt stabilite după data semnării acesteia, în plus sau în locul impozitelor existente. Organele competente ale statelor semnatare se înștiințează reciproc privind toate modificările semnificative efectuate în legislația fiscală aferentă.

În cazul în care o persoană fizică este o persoană locală în ambele state semnatare, situația persoanei va fi stabilită după cum urmează:

a) se va considera persoană locală numai a statului în care dispune de o locuință permanentă; în cazul în care dispune de o locuință permanentă în cele două state, se

consideră ca fiind o persoană locală a statului cu care are legături personale și economice mai strânse (centrul intereselor vitale);

b) dacă statul în care se află centrul intereselor sale vitale nu poate fi determinat, sau dacă persoana în cauză nu are o locuință permanentă în nici unul dintre state, se consideră a fi o persoană locală numai a statului în care își are reședința obișnuită;

c) dacă persoana în cauză are reședința obișnuită în cele două state sau în nici unul dintre ele, se consideră a fi persoană locală numai a statului, cetățeanul cărui stat este;

d) dacă persoana în cauză este cetățean al ambelor state, sau a nici unuia dintre aceștia, statele semnatare vor decide problema printr-un acord comun.

În Bulgaria dubla impunere se evită prin:

a) în cazul în care o persoană locală din Bulgaria primește venituri care pot fi, potrivit prevederilor Convenției, impozitate în România, Bulgaria va permite prin deducerea din impozitul pe veniturile persoanei fizice a unei sume egală cu impozitul pe venit plătit în România; însă o asemenea deducere nu va depăși acea parte a impozitului pe venituri calculat înainte de deducere care poate fi adăugat veniturilor care pot fi impozitate în România;

b) în situația în care, prin oricare prevedere a Convenției, veniturile obținute de persoane locale din Bulgaria, sunt scutite de impozitare în Bulgaria, Bulgaria poate, indiferent de asta, lua în vedere veniturile scutite pentru calcularea cuantumului impozitului pe restul venitului acestei persoane locale.

În situația în care o persoană consideră că activitățile unuia sau activitățile celor două state semnatare rezultă în, sau vor rezulta în impozitare care nu corespunde prevederilor Convenției, indiferent de pârghiile de protecție prevăzute în legislațiile celor două state, această persoană poate prezenta cazul ei în fața organelor competente ale statului semnatar în care este persoană locală.

Cunoașterea cadrului legal în domeniul mobilității transfrontaliere bulgaro-române pe piața de muncă este o condiție prealabilă importantă pentru dezvoltarea sa viitoare. Mobilitatea este o caracteristică cheie a comunităților contemporane. Ea este necesară atât pentru economia globală, cât și pentru structura ei, pentru oamenii care muncesc, din întreaga lume, și pentru regiunea transfrontalieră bulgaro-română. Din punctul de vedere al managementului resurselor umane, mobilitatea contribuie la creșterea adaptabilității forței de muncă; la aplicarea pe scară largă a formelor de angajare flexibilă; la convergența condițiilor de muncă și de salarizare, a modelelor de asigurare și a planurilor de pensii în fiecare țară. Mobilitatea contribuie, de asemenea, la accelerarea însușirii unor obiceiuri pentru abordarea diferențelor interculturale, dobândirea de noi cunoștințe și abilități, îmbunătățirea atitudinii față de învățarea pe tot parcursul vieții, creșterea toleranței.

3. ANALIZA LEGISLAȚIEI ROMÂNE ÎN DOMENIUL MUNCII PRIVIND MOBILITATEA TRANSFRONTALIERĂ

SITUAȚIA UNUI CETĂȚEAN BULGAR CARE DOREȘTE SĂ LUCREZE PE TERITORIUL ROMÂNIEI

Condițiile de angajare a cetățenilor străini în România

În conformitate cu Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și a cetățenilor Confederației Elveteiene, cu completările și modificările ulterioare, cetățeanul Uniunii Europene este orice persoană care are cetățenia unuia dintre statele membre ale Uniunii Europene, altul decât România.

În acest context este important de clarificat și termenul de "străin". Așadar, potrivit legislației românești, în vigoare, prin termenul de "străin" se înțelege persoana care nu are cetățenia română, cetățenia unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European (SEE) ori cetățenia Confederației Elvețiene (CE).

În cele ce urmează vom trata situația cetățenilor UE, SEE sau CE.

Spre deosebire de cetățeanul străin, cetățeanul unuia din statele membre UE, SEE sau CE, nu are obligația obținerii unei autorizații de muncă, având acces liber pe piața forței de muncă din România.

Cetățenii Uniunii Europene care intră pe teritoriul României beneficiază de drept de rezidență pentru o perioadă de până la trei luni de la data intrării în țară, fără îndeplinirea vreunei condiții suplimentare. Prin excepție, cetățenii Uniunii Europene care intră pe teritoriul României și sunt în căutarea unui loc de muncă beneficiază de drept de rezidență pentru o perioadă de până la șase luni de la data intrării, fără îndeplinirea vreunei condiții suplimentare.

În schimb, cetățenii europeni care au statutul de lucrător, au un drept de rezidență mai mare de trei luni, sub condiția înregistrării la organele competente din România.

Formalități de îndeplinit anterior sosirii în România

În cazul încheierii contractelor individuale de muncă pe durată determinată, respectiv atunci când cetățeanul din statele membre vine în România pentru o perioadă limitată de timp, este indicat ca acesta să obțină de la organele competente din statul de origine (statul unde are domiciliul fiscal) certificatul A1, în baza căruia, pe perioada șederii în țară, să continue să își plătească contribuțiile sociale în statul de origine. Certificatele A1 sunt certificate care se eliberează pe o perioadă limitată de timp (maximum doi ani), dar pot fi prelungite pe perioade de câte un an.

Formalități ulterior sosirii în România

Documentele necesare întocmirii dosarului pentru obținerea **Certificatului de înregistrare**, în funcție de statutul activității prestate de angajatul expat, sunt următoarele:

1). În situația angajării:

- Cerere tip;
- Carte de identitate/pașaport (original și copie);

- Contract de muncă (original și copie) sau adeverință eliberată de angajator (original);
- "Print Screen" din REVISAL, secțiunea unde se regăsesc datele referitoare la contractul de muncă, ștampilat și semnat de către angajator pentru confirmarea veridicității documentului;
- Dovada achitării taxelor.

2). În situația detașării:

- Cerere tip;
- Carte de identitate sau pașaport (original și copie);
- Contractul de detașare și adresa de detașare, traduse și legalizate în condițiile legii și adresa din partea filialei/societății din România, prin care se confirmă faptul că este detașat pe perioada stipulată în contractul de detașare;
- Dovada achitării taxelor.

Angajatul expat are obligația de a solicita angajatorului o adeverință necesară înscrierii în evidențele unui medic de familie din România, având în vedere că una din informațiile solicitate la declararea taxei de CASS este cea legată de Casa de Sănătate la care este înscris angajatul.

Ca urmare a depunerii documentelor enumerate mai sus, în cazul cetățenilor UE, SEE și CE, angajați pe teritoriul României, Inspectoratul General pentru Imigrări emite un *Certificat de înregistrare*, valabil între 1 și 5 ani, și atribuie un cod numeric personal (CNP)²³ pentru fiecare angajat expat, cetățean UE, SEE și CE, în baza căruia acesta va fi fi inserat, de către angajator, în Declarația 112²⁴, fiind astfel înregistrat în sistemul de asigurări sociale din România.

i *Certificatul de înregistrare atestă doar rezidența în România. Pașaportul sau cartea de identitate valabilă emisă în statul de origine va rămâne documentul în baza căruia cetățeanul european se va identifica.*

În cazul modificării locului de muncă (respectiv mutarea la un alt angajator român) sau a calității în care se află cetățeanul european pe teritoriul român (de exemplu, în loc de salariat devine un administrator/asociat al unei societăți române etc.), se va impune din nou preschimbarea certificatului de înregistrare. Documentele necesare preschimbării sunt:

- cerere-tip, care se obține de la formațiunea teritorială a Inspectoratului General pentru Imigrări;
- cartea de identitate sau pașaportul (valabile) în original și copie;
- certificatul de înregistrare sau cartea de rezidență - în cazul furtului sau pierderii acestora se va prezenta dovada pierderii sau furtului emisă de secția de poliție;
- dovada modificării survenite (cu excepția adresei de rezidență care se declară);
- taxe.

²³ În România, persoanele fizice sunt identificate în baza codului numeric personal (CNP), cod ce este folosit pentru plata atât a impozitului pe venit, cât și a contribuțiilor sociale.

²⁴ Declarația 112 privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate - conform Ordinului comun al ministrului finanțelor publice nr.1024/2017, ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr.1582/2017 și al ministrului sănătății nr. 934/2017.

i Este indicat ca între data semnării contractului individual de muncă și data efectivă a începerii activității la angajatorul român, să fie o perioadă suficient de mare care să permită îndeplinirea, de către cetățeanul European, a formalităților necesare.

Un caz aparte îl reprezintă **situația detașării**. În funcție de *durata detașării*, se stabilește statul în care angajatul expat își va plăti contribuțiile sociale - România sau statul de origine. Un lucru este cert, impozitul pe venit îl va plăti în România, deoarece aici este locul în care acesta prestează activități în remunerării (obținerii unui venit). Impozitul pentru cetățenii detașați pe teritoriul României se declară prin Declarația 224 privind veniturile sub formă de salarii și asimilate salariilor din străinătate obținute de către persoanele fizice care desfășoară activitate în România și de către persoanele fizice române angajate ale misiunilor diplomatice și posturilor consulare acreditate în România. Aceasta se depune sau se transmite lunar către ANAF.

i Membrii de familie ai cetățenilor europeni beneficiază de aceleași facilități ca și salariații cetățeni europeni, chiar dacă nu sunt angajați în muncă, dar aceștia trebuie să prezinte documente diferite în funcție de calitatea pe care o au ca membri de familie (soț, copil etc).

Formularul care trebuie depus în termen de 30 de zile de la data începerii activității este formularul 020 - Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni pentru persoane fizice române și străine care dețin cod numeric personal (OPANAF 3698/2015, modificat prin OPANAF 371/2016) sau 030 - Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni pentru persoane fizice care nu dețin cod numeric personal (OPANAF 3698/2015, modificat prin OPANAF 371/2016), al căror model se găsește pe site-ul ANAF.

Recunoșterea diplomelor și a calificărilor profesionale la nivelul UE

Ca principiu de bază, orice cetățean UE trebuie să poată practica orice profesie în orice stat membru. Din păcate implementarea practică a acestui principiu este adesea îngreunată de cerințele naționale în ceea ce privește accesul pentru exercitarea unor anumite profesii în țara gazdă.

În scopul depășirii acestor diferențe, UE a stabilit un sistem de recunoaștere a calificărilor profesionale. În condițiile sistemului, a fost făcută o distincție între profesiile reglementate (profesii pentru care sunt cerute legal anumite calificări) și profesiile care nu sunt reglementate în țara gazdă.

Pentru a depăși această diversitate a standardelor naționale de acordare a calificărilor, a metodelor educaționale și a structurilor de formare profesională, Comisia Europeană a pus la dispoziția statelor o serie de instrumente, în scopul asigurării unei mai bune transparențe și recunoașteri a diplomelor, atât celor academice cât și celor profesionale, spre ex: Cadrul European de Acordare a Calificărilor²⁵, Centre Naționale de Informare asupra Recunoașterii Academice (NARIC)²⁶, Sistemul European de Transferare a Creditelor (ECTS)²⁷, Europass²⁸.

²⁵ Cadrul European de Acordare a Calificărilor reprezintă prioritatea cheie a Comisiei Europene în procesul de recunoaștere a competențelor profesionale. Principalele obiective ale acestui cadru sunt

Sistemul Europass simplifică interpretarea abilităților și calificărilor la nivelul UE. În fiecare țară din UE și SEE, centrele Naționale Europass reprezintă punctele de informare principale asupra sistemului Europass.

Aplicarea principiului recunoașterii diplomelor și calificărilor profesionale în România

Recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România se aplică oricărui cetățean al unui stat membru din UE sau din Spațiul Economic European care dorește să lucreze în România, independent sau ca angajat. Instituția responsabilă cu recunoașterea diplomelor este Centrul Național de Recunoaștere și Echivalare din Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului. De asemenea centrul recunoaște diplomele și documentele de studii pentru cetățenii străini care solicită autorizație de muncă.

Diploma reprezintă orice document sau ansamblu de documente care atestă nivelul de pregătire. Aceasta trebuie să fie eliberată de o autoritate competentă dintr-un stat membru, dacă se referă la o pregătire dobândită în UE sau SEE. Diplomele trebuie, de asemenea, să fie recunoscute de autoritatea competentă dintr-un stat membru cu un nivel echivalent celor menționate anterior, doar dacă prevede aceleași drepturi de acces la o profesie reglementată în statul membru de origine.

Contractul de muncă - parte integrantă a finalizării procesului de angajare

Documentele necesare pentru angajare sunt strict legate de funcția pe care persoana trebuie să o ocupe, astfel că pentru exercitarea funcției pentru care sunt efectuate formalitățile de angajare, importante sunt calificările impuse de COR, dar și criteriile stabilite de angajator.

Astfel pe lângă documente precum curriculum vitae ce cuprinde conform standardelor în vigoare principalele date biografice și profesionale, acte de stare civilă, acte de identitate, aviz medical, printre actele necesare la angajare se vor regăsi și actele de studii (certificate, diplome, atestate, traduse în limba română, eventual recunoscute sau echivalate în funcție de specificul activității) și/sau de calificare, necesare pentru executarea viitoarelor sarcini care decurg din fișa postului, recomandări de la locurile de muncă anterioare.

Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în scris, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

acelea de a crea legături între diferitele sisteme naționale de acordare a calificării și de a garanta simplificarea transferului și recunoașterii diplomelor.

²⁶ NARIC consiliază pe probleme de recunoaștere a perioadelor de studiu peste graniță. Situat atât în toate statele membre, cât și în spațiul SEE, NARIC joacă un rol important în procesul de recunoaștere a calificărilor în UE.

²⁷ Sistemul European de Transferare a Creditelor vizează simplificarea recunoașterii perioadelor de studiu peste granițe. Funcționează prin descrierea programelor educaționale și atașarea creditelor disciplinelor aferente.

²⁸ Europass este un instrument de asigurare a transparenței abilităților profesionale. Este compus din 5 documente standard: Curriculum Vitae, pașaport lingvistic, certificate suplimentare, diplome suplimentare și documentul mobilității Europass.

Contract individual de muncă se încheie în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte salariat și angajator.

Contractul de muncă poate fi pe o perioadă determinată sau nedeterminată, cu program complet de lucru (*full time*) sau parțial (*part time*). Pentru salariații cu normă întreagă programul complet de lucru este de 8 ore pe zi (40 ore/5 zile pe săptămână).

Repartizarea timpului de muncă pe săptămână este de regulă uniformă, cu 2 zile de repaus. În funcție de specificul firmei, se poate opta pentru repartizarea inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale de 40 de ore săptămânal.

Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Există excepții prin care durata maximă poate fi prelungită, dar acestea sunt strict reglementate prin lege.

Angajatorii pot solicita angajaților o perioadă de probă. Perioada de probă este de 90 de zile calendaristice pentru funcții de execuție și nu mai mult de 120 de zile calendaristice pentru funcții de conducere. Absolvenții de instituții de învățământ superior vor efectua în primele 6 luni o perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. Perioada de probă este considerată vechime în muncă.

Un cetățean al UE poate ocupa orice poziție, cu excepția celei de funcționar public, aceasta fiind condiționată de deținerea cetățeniei române.

Contractele de colaborare sunt denumite contracte de prestări servicii, iar acestea se întocmesc numai pentru activități cu caracter independent, pentru persoane înregistrate la Oficiul Național al Registrului Comerțului cu o formă juridică, de exemplu PFA (persoană fizică autorizată).

Regimul salarizării în România

Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații financiare ale angajatorilor.

Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

În România, de la 1 ianuarie 2018, salariul minim brut este de 1.900 de lei pe lună (416,84 euro) pentru muncă cu normă întreagă de 166.666 ore mediu pe lună pentru anul 2018, adică 11,40 lei / oră (2,50 EUR), conform Hotărârii Guvernului 846/2017. Prin comparație, până la 31 decembrie 2017, salariul minim brut garantat, stabilit în baza Hotărârii Guvernului, a fost de 1.450 lei pe lună (aproximativ 322 euro) pentru munca cu normă întreagă, cu o medie de 169,3 ore pe lună.

Sistemul de salarizare a personalului din cadrul autorităților și instituțiilor publice finanțate integral sau majoritar din bugetul statului, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetul local și bugetele fondurilor speciale, se stabilește prin lege, după consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative.

Câștigul salarial mediu nominal brut pe țară, în luna noiembrie 2016, a fost de 3005 lei, câștigul salarial mediu nominal net fiind de 2172 lei (circa 483 euro).

În România fiecare angajat și angajator contribuie la bugetul asigurărilor sociale, la fondul de sănătate, la fondul pentru șomaj precum și la bugetul de stat, prin impozitul pe salariu.

În cazul în care un angajat beneficiază de un ajutor de șomaj în țara de origine și dorește să își mențină dreptul la plata acestuia în România, trebuie să solicite instituției care plătește indemnizația de șomaj eliberarea unui formular european U2. În acest caz trebuie să se înregistreze la agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă din localitatea de domiciliu în România în termen de 7 zile de la data la care se plătește ajutorul de șomaj.

Durata timpului de lucru și reglementarea muncii suplimentare

Programul pentru norma întreagă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. Durata maximă a timpului de lucru nu poate să depășească 48 de ore pe săptămână, incluzând și orele suplimentare. În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

Dacă activitatea se desfășoară în schimburi, durata timpului de lucru poate fi prelungită la mai mult de 8 ore pe zi și 48 de ore pe săptămână, dacă suma orelor de lucru, calculată pentru o perioadă maximă de 3 săptămâni, nu va depăși 8 ore pe zi și 48 de ore pe săptămână. Prin excepție, durata timpului de muncă, care include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore. Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia fie prin acordarea unui spor. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în acest termen, la salariul salariatului se va adăuga un spor corespunzător muncii depuse. Sporul pentru muncă suplimentară, se stabilește prin negocieri, în cadrul contractului colectiv de muncă sau al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Muncă prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte. Salariatul de noapte efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul zilnic de lucru sau efectuează muncă de noapte cel puțin 30% din timpul lunar de lucru. Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

Salariații care lucrează noaptea beneficiază:

- fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- fie de un spor la salariu de minimum 25% din salariul de bază, dacă au lucrat cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Conform Codului muncii repausurile periodice sunt: pauza de masă și repausul zilnic, repausul săptămânal, sărbătorile legale.

În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate. Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă. Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

Reglementarea dreptului la concedii și tipul acestora

Concediul plătit în România este de următoarele tipuri: Concediul de odihnă anual plătit, Concediul pentru formare profesională, Concediul medical, Concediul fără plată.

1) Concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților, durata minimă a acestuia fiind de 20 de zile lucrătoare conform reglementărilor Codului Muncii sau de 21 de zile lucrătoare conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil. Pe lângă cele 21 de zile mai beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar salariații cu invaliditate (3 zile), salariații nevăzători (6 zile) și salariații care muncesc în condiții deosebite (minim 3 zile pe an).

Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă. Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Conform Codului muncii, *zilele libere plătite* - care nu se includ în durata concediului de odihnă - se acordă în cazul unor evenimente familiale deosebite. Astfel, în România, salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, astfel: la căsătoria salariatului - 5 zile; la căsătoria unui copil - 2 zile; la nașterea unui copil - 5 zile; decesul soțului, copilului, părinților, socrilor - 3 zile; la decesul bunicilor, fraților, surorilor - 1 zi; la donarea de sânge - 1 zi; la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile.

Sărbătorile legale, stabilite prin lege²⁹ nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

2) Concediul pentru formare profesională - salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, care se pot acorda cu sau fără plată.

3) Concediile medicale și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, la care au dreptul asigurații sunt: concedii medicale și indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii; concedii medicale și indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea

²⁹ Sărbătorile legale în România: 1 și 2 ianuarie; 24 ianuarie; prima și a doua zi de Paști; 1 mai; 1 iunie; Duminica Rusaliilor și ziua următoare acesteia; 15 august; 30 noiembrie; 1 decembrie; prima și a doua zi de Crăciun.

capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale; concedii medicale și indemnizații pentru maternitate, concedii medicale și indemnizații pentru îngrijirea copilului bolnav, concedii medicale și indemnizații de risc maternal.

4) Concediul fără plată - se acordă, la cerere, pentru rezolvarea unor situații personale.

Reglementările privind încetarea relației de muncă cu angajatorul român

Contractul individual de muncă poate înceta de drept, ca urmare a acordului părților, din inițiativa angajatorului sau din inițiativa salariatului.

Contractul individual de muncă încetează de drept:

- la data comunicării deciziei de pensionare, potrivit legii;
- ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate;
- de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- la data retragerii acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani;
- la data decesului salariatului sau al angajatorului, persoana fizică, sau la dizolvarea angajatorului, persoana juridică.

Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Concedierea individuală are la bază: abateri grave ale salariatului de la disciplina muncii; arestarea preventivă a lucrătorului pentru mai mult de 30 zile; inaptitudine fizică și/sau psihică a salariatului care nu permite îndeplinirea sarcinilor de serviciu; incompatibilitate profesională cu locul de muncă.

Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, a unui anumit număr de salariați, stabilit prin lege, direct proporțional cu numărul total al angajaților unei companii/instituții.

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele aspecte: motivele care au determinat concedierea; durata preavizului (20 zile lucrătoare); criteriile de stabilire a ordinii de prioritate (în cazul concedierii colective); lista tuturor locurilor de muncă.

Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz. Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele

colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de 11,5

Guvernul României stabilește în fiecare an salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Astfel, pentru anul 2017, acesta a fost de 1.450 Lei. De la 01.01.2018 salariul brut minim este de 1900 lei pe lună (416.84 conform) Hotărârea Guvernamentală nr. 846/2017. Salariul mediu brut pe luna iunie 2017 este în mărime de 3313 RON.

Câștigul salarial mediu nominal brut pe țară, în luna noiembrie 2016, a fost de 3.005 Lei (circa 668 Euro), câștigul salarial mediu nominal net fiind de 2.172 lei (circa 483 euro).³⁰

Așa cum am menționat în capitolul dedicat analizei celor 7 județe ale României care fac obiectul studiului, există un decalaj semnificativ din punct de vedere al dezvoltării între județele din zonele vestice și estice, în acest sens veniturile fiind mai mari în regiunile mai dezvoltate din punct de vedere economic, respectiv regiunea București-regiunea Ilfov, regiunea Nord-Vest, regiunea Vest, iar veniturile cele mai substanțiale se obțin în București, capitala țării.

În România până la 31.12.2017 fiecare angajat și angajator contribuie la bugetul asigurărilor sociale, la fondul de sănătate, la fondul pentru șomaj precum și la bugetul de stat, după cum urmează:

- Contribuția la asigurări sociale (pentru pensie):
 - Contribuția individuală datorată de angajat este de 10,5% din venitul lunar brut, din care 5,1% se distribuie la fondurile de pensii administrate privat;
 - Contribuția datorată de angajator este între 15,8% și 25,8% din totalul fondurilor salariilor brute lunare, în funcție de condițiile de muncă.
- Contribuția la bugetul asigurărilor de șomaj, însemnând:
 - Contribuția individuală datorată de angajat este de 0,5% din salariul lunar brut
 - Contribuția datorată de angajator este de 0,5% din fondul lunar brut de salarii;
 - Contribuția individuală datorată de asigurat pe baza unui contract de asigurare de șomaj este de 1%;
 - Contribuția la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale datorată de angajator este de 0,25%.
- Contribuția la fondul de asigurări de sănătate:
 - Contribuția individuală datorată de angajat este de 5,5% din venitul lunar brut realizat;
 - Contribuția datorată de angajatori este de 5,2 % din fondul total al salariilor brute realizate de angajați.

³⁰ Conform Institutului Național de Statistică, în luna noiembrie 2016, valorile cele mai mari ale câștigului salarial mediu brut s-au înregistrat în activități de prestări servicii în tehnologia informației - IT (7.241 Lei), iar cele mai mici în industria hotelieră și restaurante (1.773 Lei).

În plus, există și alte contribuții plătite de angajatori, precum: contribuția pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, contribuția de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale etc.

Începând cu 1 ianuarie 2018, au intrat în vigoare modificările aduse Codului Fiscal cu privire la contribuțiile sociale, transferate angajaților. Trebuie remarcat faptul că, din contribuțiile plătite anterior de angajat și de angajator au rămas numai 3 - CAS, CASS și contribuția de asigurări nou introdusă pentru ocupare. În 2018, numai angajatorul calculează, deduce și plătește contribuțiile sociale. Angajații nu au obligația să facă acest lucru. Contribuții obligatorii:

- contribuții pentru pensie în condiții normale de lucru, cu o pondere de 25%, care este responsabilitatea exclusivă a angajatului - în cazul în care are condiții speciale de muncă, angajatorul va avea de plătit suplimentar încă 4% (adică 29% în total, angajat + angajator) sau 8 % (adică 33% total, Angajat + Angajator), care este detaliat în actul legislativ relevant.

- contribuția de sănătate de 10%, care este responsabilitatea exclusivă a angajatului;

- contribuția de securitate socială pentru ocupare de muncă de 2,25% este responsabilitatea exclusivă a angajatorului. România va deveni singurul membru al Uniunii Europene care transferă angajaților integral contribuțiile la asigurările sociale de la angajator. Aceasta este și cea mai contestată din partea sindicatelor. În ceea ce privește Contribuția pentru Ocupare (CO), aceasta include și celelalte patru contribuții sociale existente. În special, contribuția pentru ocuparea forței de muncă constă în contribuțiile actuale pentru șomajul, boală, riscuri profesionale și solicitări salariale.

Din 2018 angajatorii din România datorează lucrătorului cel puțin 37.25% (în condiții normale de muncă), pentru comparație - 39,25%, așa cum a fost la sfârșitul anului 2017 pentru munca mai grea suma totală va ajunge la 41.25% sau 45.25% .

Impozitul pe venituri

Impozitul pe salarii pentru orice salariu brut este de 16% până la 31.12.2017. De la 01.01.2018 acesta scade la 10%. În afara impozitului pe salarii sunt impozitate și pensiile, peste un anumit cuantum. De asemenea, se plătește impozit pe proprietăți, autovehicule, terenuri, al cărui nivel este stabilit de municipalități etc.

Cota taxei pe valoare adăugată (TVA)

Cota standard de TVA în România este de 19%, începând cu anul 2017. Prin excepție, cote reduse de TVA se aplică pentru următoarele categorii:

- 9% - medicamente, apă, cazare în sectorul hotelier, alimente, servicii de restaurant și catering ();
- 5% - cărți, manuale școlare, reviste, acces la evenimente școlare sau sportive, acces la muzee, case memoriale, târguri, expoziții, pentru locuințe noi a căror valoare nu depășește mai mult de 450.000 Lei, cu o suprafață utilă de maxim 120 mp, iar terenul pe care este construită casa trebuie să fie de maxim 250 mp).

b) Costul vieții

Costul vieții diferă de la o regiune la alta și în funcție de mediul de rezidență al cetățenilor, urban sau rural.

Conform Institutului Național de Statistică al României (INS), în anul 2017, structura cheltuielilor totale de consum pe destinații arată că cea mai mare parte a cheltuielilor (40%) se efectuează pentru cumpărarea de produse agroalimentare și băuturi nealcoolice. Cheltuielile pentru locuință, apă, electricitate, gaze au reprezentat cca. 17% din consumul gospodăriilor. Alte destinații ale cheltuielilor gospodăriilor au fost: recreere și cultură (7%), transport (7%), sănătate (5%), comunicații (5%), îmbrăcăminte și încălțăminte (7%), dotarea și întreținerea locuinței (5%) etc.

Prețurile aproximative pentru câteva produse de bază, la nivelul anului 2017, au fost: 1 Euro pentru 1 litru lapte, 1,5 euro pentru 1 kg orez, 0,5 euro pentru 1 kg. cartofi, 0,5 euro pentru o pâine, 1,1 euro pentru 1 litru ulei de gătit, 1,5 euro pentru o cafea, 10 euro un meniu de prânz pentru o persoană la restaurant, 1.10 euro pentru 1 litru benzina etc.

c) Costuri cu locuința

Găsirea unei locuințe se poate face fie prin închiriere, fie prin cumpărarea unei proprietăți. Locuințele pot fi închiriate mobilate sau nu. Este de asemenea posibil să se închirieze o cameră într-o locuință în care locuiește și proprietarul. Chiriile sunt mai ridicate în București și în orașele mari ale țării (ex. Timișoara, Iași, Cluj), dar reduse în zonele mai slab dezvoltate din sud. Facturile de utilități, incluzând apa, electricitatea și încălzirea nu sunt de obicei cuprinse în chirie și sunt plătite de chiriaș periodic.

Valoarea chiriei sau prețul unei locuințe cumpărate depind de locația acesteia (în mediu urban sau rural, în centru sau la periferia unui oraș, de importanța orașului sau a zonei turistice) de căile de acces, de starea imobilului, de suprafața construită, de mărimea terenului etc.

Potrivit indicelui imobiliare.ro, din luna octombrie 2017, prețul mediu pe mp util la locuințele nou construite a variat între 1200 euro pentru București și 300 Euro pentru Giurgiu și Teleorman.

d) Sistemul asigurărilor sociale de sănătate

Orice persoană asigurată conform legii este îndreptățită să beneficieze de prestații în sistemul de servicii de sănătate din România. Furnizarea unor astfel de servicii are loc pe baza unei asigurări care constă în plata unei contribuții de o anumită valoare.

Ca cetățean european, în cazul în care apare o problemă de sănătate pe durata unei șederi temporare în România, se poate beneficia de orice tratament care nu poate fi amânat până la întoarcerea acasă. Un cetățean al UE are dreptul la aceleași îngrijiri medicale de care beneficiază cetățenii români. Este de preferat să se prezinte cardul european de asigurări sociale de sănătate.

Apartenența la sistemul de asigurări sociale pentru cetățenii statelor membre UE poate fi dovedită cu ajutorul unui formular corespunzător S (fost E).

Asigurările sociale de sănătate asigură accesul persoanelor asigurate la un pachet de servicii de bază. Asigurările sociale de sănătate sunt obligatorii.

Instituția publică competentă pentru administrarea bugetului asigurărilor sociale de sănătate este Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) și unitățile sale teritoriale. Anumite categorii de persoane sunt asigurate, fără obligativitatea de a plăti contribuția de asigurare:

- copiii în vârstă de până la 18 ani sau persoanele sub 26 de ani, cu condiția să urmeze forme superioare de învățământ;
- persoanele persecutate pe motive politice, veteranii, invalizii și văduvele de război;
- persoanele cu dizabilități care nu înregistrează venituri;
- femeile însărcinate și lăuze dacă nu realizează venituri sau dacă veniturile lor sunt mai mici decât salariul minim brut pe economie.

Toate persoanele asigurate la fondul de sănătate public beneficiază de servicii medicale cum ar fi: consultații medicale, rețete și spitalizare. Unele categorii de persoane (ex. pensionarii, persoanele afectate de cancer) beneficiază de rețete compensate sau gratuite, reduceri ale costului consultațiilor.

Asistența medicală primară se desfășoară în cabinete de medicină de familie. Cabinetul medicului de familie furnizează servicii medicale pentru pacienții asigurați și neasigurați. Cabinetul medicului de familie poate oferi servicii medicale esențiale (ex. intervenții de primă necesitate în cazul urgențelor medical - chirurgicale, asistență curentă a solicitărilor acute, monitorizare boli cronice, servicii medicale preventive), extinse (ex. planificare familială, unele proceduri de mică chirurgie) și adiționale (ex. manopere și tehnici ale medicilor practicieni, care necesită dotări speciale).

Medicamentele ce nu necesită rețetă medicală se pot cumpăra de la orice farmacie.

Sistemul privat de sănătate oferă și el o accesibilitate mare la medici specialiști și aparatură de înaltă calitate, clinicile private oferind, de regulă, două posibilități de plată a serviciilor: abonamentele și asigurările private de sănătate.

e) Infrastructura de transport

România dispune de o largă rețea de cale ferată, drumuri internaționale, naționale și județene precum și de aeroporturi.

Pot fi utilizate autostrăzile: București - Pitești, Sibiu - Deva, București - Ploiești, București - Constanța și Arad - Timișoara. Alte autostrăzi sunt în construcție. Nu există taxe de autostradă.

Între România și Bulgaria există două rute de transport modernizate, precum "Podul Prieteniei" de pe peste Dunăre care leagă orașul Giurgiu de orașul Ruse și "Podul II de peste Dunăre" care conectează orașele Calafat și Vidin (coridor pan-european). Cele două sunt atât poduri feroviare cât și de transport rutier. În fază de proiect se află construirea unui al treilea pod care să lege orașul bulgar Silistra de Călărași și chiar un nou pod modernizat spre est de actualul pod care să lege orașul Giurgiu de orașul bulgar Marten și care să preia din traficul deja supradimensionat de pe actualul pod.

Pentru a traversa aceste poduri rutiere, atât cetățenii bulgari, cât și cei români trebuie să plătească o taxă de pod, dacă nu este altfel reglementat prin înțelegere de scutire de taxă în cazul rezidenților din orașele unite de respectivele poduri. De asemenea, așa cum se cunoaște, pentru a circula pe drumurile naționale sau autostrăzi, deținătorii de autoturisme trebuie să plătească o rovinietă. Aceasta se achită pe o perioadă de 7 zile, 30 de zile, 90 de zile sau 12 luni. Pentru un autoturism, costul unei roviniete pentru 7 zile este de 3 euro, pentru 30 de zile este de 7 euro iar pentru 12 luni este de 28 euro.

Codul Rutier român în vigoare stabilește limitele de viteză: pe autostrăzi - 130 km/oră; drumuri expres sau drumuri naționale europene (în afara localităților) - 100 km/oră, 90 km/oră pe celelalte categorii de drumuri, în timp ce în localități este de 50 km/oră.

Transportul local urban se efectuează în toate orașele țării. Autobuzele sunt mijloacele de transport cele mai răspândite. În orașele mari există și tramvaie și troleibuze. Prețul unui bilet pentru autobuzele locale este unul decent (aproximativ 2 lei pentru o călătorie).

Traficul fluvial pe Dunăre și maritim pe Marea Neagră, în aria județelor din prezentul studiu, este deservit de orașe port precum: Constanța și Agigea.

SITUAȚIA UNUI CETĂȚEAN ROMÂN CARE DOREȘTE SĂ LUCREZE PE TERITORIUL BULGARIEI

Condițiile de angajare a cetățenilor străini în Bulgaria

Sistemul de impozite și taxe în Bulgaria

Cuprinde impozitele directe (impozitul pe profitul societăților și pe venitul persoanelor), indirect (TVA-ul, accizele și taxele vamale) și impozitul pe proprietățile imobiliare. Anul fiscal coincide cu anul calendaristic.

Cota unica de impozitare: de la 1 ianuarie 2007, nivelul profitului pe profitul societăților stabilit prin lege este de 10%, iar pentru liber profesioniști de 15%.

Impozitul pe venitul persoanelor fizice

Legea impozitului pe veniturile persoanelor fizice face diferențiere între persoanele rezidente și nerezidente, întrucât rezidenții sunt impozitați pentru toate veniturile (inclusiv din străinătate), în timp ce nerezidenții sunt impozitați doar pentru veniturile obținute în Bulgaria.

Baza de impozitare este formată din veniturile obținute prin relațiile de drept de muncă și din

veniturile din activități economice, inclusiv din agricultură, silvicultură și ape precum și din alte activități în afara relațiilor de drept de muncă. Baza maximă pentru alte contribuții este de 2.000 Leva, după care se percepe doar 10% pe venit.³¹

Asigurările medicale

Asistența medicală de urgență este asigurată în unitățile de stat. Cetățenii europeni vor utiliza carduri de sănătate eliberate de instituțiile naționale de asigurare medicală sau adeverințe echivalente. Pentru cei care nu sunt înscrși în sistemul național de asigurări sociale sunt obligați să aibă o asigurare medicală cu valabilitate internațională eliberată de o societate de asigurări medicale.

Identificarea posibilelor bariere legislative, fiscale sau sociale pentru potențialii ucrători transfrontalieri români și bulgari

O armonizare completă a legislației este imposibilă în viitorul apropiat și acest lucru nu este dorit de statele membre, chiar și odată cu finalizarea pieței unice. Legislația comunitară privind coordonarea securității sociale - în special Regulamentul nr. 3, Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 și Regulamentul (CE) nr. 883/2004 - consolidează

³¹ <http://portal.nap.bg/en/page?id=514>

drepturile cetățenilor UE în multe feluri. să reacționeze prompt și adecvat la schimbările sociale, administrative și legislative continue la nivel național.

- Nivelul insuficient al integrării piețelor forței de muncă ale celor două state;
- Diferențele în ceea ce privește sistemele de securitate social și sistemele fiscale ale celor două state;
- Incertitudinile legate de consecințele transportului de persoane transfrontalier reprezintă un obstacol important în calea mobilității transfrontaliere a forței de muncă. În consecință, numărul lucrătorilor transfrontalieri ar putea fi cel mai probabil mai ridicat, în cazul în care potențialii lucrători transfrontalieri ar putea primi informații mai bune cu privire la posibilele riscuri și particularități de a lucra într-o altă țară;
- Eventualii lucrători transfrontalieri români și bulgari au dificultăți în accesarea informațiilor necesare înainte de a lua decizia de a accepta sau de a căuta un loc de muncă în țara vecină;
- Unul dintre principalele obstacole în calea mobilității este și comanda insuficientă a limbii țării vecine;
- Prejudiciile, nesiguranța privind condițiile de muncă într-o țară vecină și teama de discriminare împiedică, de asemenea, factori cu impact considerabil;
- Există încă problema recunoașterii reciproce a calificărilor și a titlurilor profesionale și științifice. Există, de fapt, directiva Comisiei Europene care abordează această problemă, dar acoperă doar un număr limitat de profesii.

Pentru a putea lua decizii informate despre mobilitate, solicitanții de locuri de muncă și angajatorii au nevoie de informații despre o gamă largă de chestiuni practice, juridice și administrative.

SITUAȚIA UNUI ANGAJATOR ROMÂN CARE DORESTE SĂ ANGAJEZE UN MUNCITOR TRANSFRONTALIER DIN BULGARIA

În situația în care un angajator român dorește să angajeze un cetățean din alt stat membru UE, din SEE sau CE, pentru o ședere mai mare de 3 luni pe teritoriul României³², acesta trebuie să facă înregistrarea cetățeanului expat la formațiunile teritoriale ale Inspectoratului General pentru Imigrări (IGI) din județul în care persoana respectivă urmează a locui pe perioada șederii în România.

❗ *Spre deosebire de cazul cetățenilor din state membre UE, Spațiul Economic European sau Confederația Elvețiană, pentru angajarea pe teritoriul României a cetățenilor străini non-UE, angajatorul trebuie să obțină un aviz de angajare de la formațiunile teritoriale ale Inspectoratului General pentru Imigrări din județul în care își are sediul social. Pentru aceasta, va depune o serie de documente și va plăti o serie de taxe. Cetățeanul NON-UE poate fi angajat în România la un singur angajator, persoana fizică sau juridică. Acesta, în funcție de tipul activității pe care o va întreprinde pe teritoriul României (muncitor permanent, stagiar sau sezonier), se poate angaja, cu aviz de angajare, doar dacă sunt îndeplinite anumite condiții cumulative.*

³² Pe o durată de până la 3 luni nu se solicită înregistrarea reședinței.

Potrivit art. 17 din Codul muncii, anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le inscrie în contract.

Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă. Elementele din informare, care trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, se referă la:

- identitatea părților;
- locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- funcția/ocupația conform specificației COR sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul urmează să își producă efectele
- în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporar, durata acestora;
- concediului de odihnă la care salariatul are dreptul
- condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de munca ale salariatului;
- durata perioadei de probă.

Obligația de informare cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le inscrie în contract a persoanei selectate în vederea angajării se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă.

Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă în condițiile și la termenele prevăzute de HG 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților.

Angajatorul este obligat de asemenea ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, și, în temeiul art. 8 din

³³ a) Locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate de cetățeni români ai statelor membre UE/SEE sau de rezidenți permanenți pe teritoriul României; b) Sunt îndeplinite condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare; c) Se face dovada faptului că este apt din punct de vedere medical să desfășoare activitatea respectivă; d) Nu are antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășoară sau urmează să o desfășoare pe teritoriul României; e) Se încadrează în contingentul anual aprobat prin Hotărâre a Guvernului; f) Angajatorul are achitate la zi obligațiile către bugetul de stat; g) Angajatorul desfășoară efectiv activitatea pentru care se solicită eliberarea autorizației avizului de angajare; h) Angajatorul să nu fi fost sancționat în ultimii 3 ani pentru muncă nedeclarată sau angajare ilegală.

HG 500/2011, să întocmească un dosar personal pentru fiecare dintre salariați, să îl păstreze în bune condiții la sediu, precum și să îl prezinte inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora."

Alin. (2) al articolului 8 din H.G. nr. 500/2011 enumeră documentele cu caracter minimal pe care dosarul personal al salariatului trebuie să le cuprindă. Astfel, dosarul personal întocmit trebuie să cuprindă cel puțin următoarele documente:

- actele necesare angajării;
- contractul individual de muncă;
- actele adiționale și celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;
- acte de studii/certificate de calificare;
- obținerea dreptului de rezidență pentru o perioadă de peste 3 luni.

Fiecare angajator are obligația, conform Codului Muncii și a prevederilor HG 500/2011 privind Registrul general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare, de a întocmi (în format electronic) și transmite³⁴ la Inspectoratul teritorial de muncă un *Registru general de evidență a salariaților* (REVISAL)³⁵ și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora. Registrul cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România (COR) sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă³⁶.

În cazul contractului de muncă individual, salariul se calculează similar unui angajat rezident, cu aplicarea legislației românești în vigoare. Astfel, angajatorul va calcula și reține contribuții sociale și impozit pe venit în conformitate cu prevederile legale în vigoare la momentul efectuării calculului. Toate aceste evidențe se platesc de către angajatorul român, în numele angajatului expat, către statul roman și se înscriu în Declarația 112, care trebuie transmisă până pe data de 25 ale lunii următoare.

4. ANALIZA CONDIȚIILOR-CADRU ALE COOPERĂRII TRANSFRONTALIERE ÎN SFERA PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ DE AMBELE PĂRȚI ALE FRONTIEREI

Cadrul juridic al cooperării transfrontaliere dintre România și Bulgaria în sfera pieței forței de muncă este reglementat prin următoarele trei documente: *Convenția dintre România și Bulgaria privind evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe capital*, *Acordul de cooperare în domeniul condițiilor de muncă și al protecției drepturilor prevăzute de legislația muncii și Declarația comună de cooperare privind condițiile de muncă și protecția drepturilor angajaților*.

1. Convenția dintre România și Bulgaria privind evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe capital

Primul document semnat de cele două state în domeniul reglementării condițiilor aplicabile forței de muncă transfrontaliere, din punct de vedere al fiscalității, este

³⁴ A se vedea art. 5 din HG nr.500/2011 privind Registrul general de evidență a salariaților.

³⁵ A se vedea art. 34 din Codul muncii și art. 2 și 3 din HG nr.500/2011.

³⁶ A se vedea art. 3 din HG nr.500/2011.

Convenția din 1 iunie 1994 privind evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe capital, ratificată de către România prin Legea nr. 5/1995

20 de ani mai târziu, în data de 24 aprilie 2015, în vederea consolidării și extinderii cooperării în domeniul fiscal și în scopul evitării situațiilor de neimpozitare sau impozitare redusă prin evaziune fiscală sau evitarea plății impozitelor, inclusiv prin aranjamente de utilizare abuzivă a tratatelor fiscale, România și Bulgaria au semnat o nouă Convenție pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit, ratificată de către România prin Legea nr. 29/2016.

În baza Convenției, autoritățile competente ale celor două state fac schimb de informații necesare pentru aplicarea prevederilor convenției sau pentru administrarea ori implementarea legislațiilor interne privitoare la impozitele de orice fel și natură, percepute în numele celor două state sau al unităților administrativ-teritoriale sau autorităților locale ale acestora, în măsura în care impozitarea la care se referă nu este contrară convenției. De asemenea, cele două state își acordă reciproc asistență în colectarea creanțelor fiscale.

Principalele prevederi ale Convenției în vigoare

Când o persoană fizică este rezidentă a ambelor state contractante, atunci statutul său se determină după cum urmează:

- a. aceasta va fi considerată rezidentă numai a statului în care are o locuință permanentă la dispoziția sa; dacă aceasta dispune de o locuință permanentă în ambele state, ea va fi considerată rezidentă numai a statului cu care legăturile sale personale și economice sunt mai strânse (centrul intereselor vitale);
- b. dacă statul în care aceasta are centrul intereselor sale vitale nu poate fi determinat sau dacă aceasta nu dispune de o locuință permanentă în niciunul dintre state, ea va fi considerată rezidentă numai a statului în care locuiește în mod obișnuit.

Sub rezerva prevederilor în ceea ce privește remunerațiile membrilor consiliului de administrație, a profesorilor și cercetătorilor și în cazul calculării pensiilor și anuităților, salariile și alte remunerații similare obținute de un *rezident al unui stat contractant*³⁷ pentru o activitate salariată sunt impozabile numai în acel stat, în afară de cazul când activitatea salariată este exercitată în celălalt stat contractant. Prin urmare, dacă activitatea salariată este astfel exercitată, asemenea remunerații sunt impozabile în celălalt stat.

Prin excepție de la cele menționate mai sus, remunerațiile obținute de un rezident al unui stat contractant pentru o activitate salariată exercitată în celălalt stat contractant sunt impozabile numai în primul stat menționat dacă:

- a) beneficiarul este prezent în celălalt stat pentru o perioadă sau perioade care nu depășesc în total 183 de zile în orice perioadă de douăsprezece luni începând sau sfârșind în anul fiscal vizat;

³⁷ "Rezident al unui stat contractant" înseamnă orice persoană care, în baza legislației respectivului stat, este supusă impozitării acolo datorită domiciliului său, reședinței sale, locului său de conducere, locului său de înregistrare, locului său de încorporare sau oricărui altui criteriu de natură similară și include, de asemenea, acel stat și orice unitate administrativ-teritorială sau autoritate locală a acestuia.

- b) remunerațiile sunt plătite de un angajator sau în numele unui angajator care nu este rezident al celui alt stat;
- c) remunerațiile nu sunt suportate de un sediu permanent pe care angajatorul îl are în celălalt stat.

De asemenea, prin exceptare de la prevederile menționate anterior, remunerațiile obținute pentru o activitate salariată exercitată la bordul unei nave, vapor, aeronave, vehicul de transport feroviar sau rutier exploatate în trafic internațional de un rezident al unui stat contractant sunt impozabile în acel stat.

În ceea ce privește remunerațiile și alte plăți similare obținute de un rezident al unui stat contractant în calitate sa de membru al consiliului de administrație al unei societăți care este rezidentă a celui alt stat contractant sunt impozabile în celălalt stat.

De asemenea, veniturile obținute de un rezident al unui stat contractant în calitate de sportiv sau artist de spectacol (fie artist de teatru, de film, de radio sau de televiziune sau muzician) în această calitate, în celălalt stat contractant, sunt impozabile în celălalt stat.

În situația în care veniturile în legătură cu activitățile personale desfășurate de un artist de spectacol sau de un sportiv, în această calitate, nu revin artistului de spectacol sau sportivului, ci unei alte persoane (impresar, antrenor etc), acele venituri, prin derogare, sunt impozabile în statul contractant în care sunt desfășurate activitățile artistului de spectacol sau ale sportivului.

O situație deosebită o reprezintă atunci când veniturile obținute din activitățile desfășurate de artiștii de spectacol sau de sportivi într-un stat contractant, atunci când vizita în acel stat este finanțată în întregime din fonduri publice ale celui alt stat sau ale unei unități administrativ-teritoriale sau autorități locale a acestuia sau de o agenție publică a acestora și activitatea nu este desfășurată în scopul de a obține profit, sunt scutite de impozit în statul contractant în care sunt desfășurate aceste activități.

O persoană fizică care vizitează un stat contractant pentru o perioadă care nu depășește doi ani, numai în scopul de a preda sau de a efectua cercetare la o universitate, colegiu, școală sau la o altă instituție educațională recunoscută din acel stat, și care este sau a fost rezidentă a celui alt stat contractant imediat anterior acelei vizite este scutită de impozit în primul stat menționat pentru orice remunerație primită pentru o astfel de predare sau cercetare, cu condiția ca o astfel de remunerație să fie obținută de aceasta din afara acelui stat.

Modalitatea de eliminare a dublei impuneri, în România, urmează următorul traseu: Când un rezident al României realizează venituri care, în conformitate cu prevederile Convenției, sunt impozitate în Bulgaria, România va acorda ca o deducere din impozitul pe venitul celui rezident, o sumă egală cu impozitul pe venit plătit în Bulgaria. Această deducere nu poate depăși acea parte a impozitului pe venit, astfel cum este calculată înainte ca deducerea să fie acordată, care este atribuibilă veniturilor care sunt impozitate în Bulgaria.

Asistența medicală de urgență este asigurată în unitățile de stat. Cetățenii europeni vor utiliza carduri de sănătate eliberate de instituțiile naționale de asigurare medicală

sau adeverințe echivalente. Pentru cei care nu sunt înscriși în sistemul național de asigurări sociale sunt obligați să aibă o asigurare medicală cu valabilitate internațională eliberată de o societate de asigurări medicale.

2. Identificarea posibilelor bariere legislative, fiscale sau sociale pentru potențialii ucrâtori transfrontalieri români și bulgari

În noiembrie 2010, România, Bulgaria și Grecia au semnat un *Acord de cooperare în domeniul condițiilor de muncă și al protecției drepturilor prevăzute de legislația muncii*, în scopul stabilirii unui cadru de cooperare permanentă pe probleme administrative, precum și schimbul de informații dintre părți în domenii precum:

- condițiile de muncă ale lucrătorilor detașați, în conformitate cu Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (J.O. nr. L 018/21.01.1997), denumită în continuare Directiva 96/71/CE, și privind furnizarea reciprocă de asistență tehnică necesară cu privire la cererile motivate de informații, inclusiv informații privind cazuri specifice de întreprinderi cu probleme și activități transnaționale presupuse ca ilegale;
- securitatea și sănătatea în muncă, prin schimbul de informații cu privire la întreprinderile cu sediul central pe teritoriul statului uneia dintre părți, care operează pe teritoriul oricăruia dintre celelalte două state;
- documente -prezentate de către angajatori sau angajați- care certifică aspecte legate de relațiile de muncă, prin sprijin reciproc acordat în privința acțiunilor de verificare a valabilității acestora.

3. Declarația comună de cooperare privind condițiile de muncă și protecția drepturilor angajaților

De asemenea, în octombrie 2017, România și Bulgaria au semnat o Declarație comună de cooperare privind condițiile de muncă și protecția drepturilor angajaților, o declarație prin care cele două țări au convenit să consolideze schimbul de informații, experiență și puncte de vedere cu privire la politicile și practicile în domeniul muncii. Documentul de cooperare vizează domenii precum: Ocuparea tinerilor și Pachetul de Mobilitate a Muncii; Egalitatea de gen și combaterea violenței domestice; Protecția copilului; Securitatea și sănătatea în muncă; Incluziunea socială a minorității rome; Modele de securitate socială; Măsuri și bune practici în domeniul incluziunii sociale; Combaterea muncii nedeclarate (prin derularea de inspecții comune ale organismelor competente în domeniul inspecției muncii); Politici și programe în domeniul ocupării și schimb de bune practici între organismele competente în domeniul ocupării forței de muncă.

România și Bulgaria continuă, astfel, colaborarea începută încă din septembrie 2010, când Bulgaria, Grecia și România au încheiat, la Sofia, un Acord Trilateral de Cooperare în ceea ce privește condițiile de muncă și protecția drepturilor prevăzute de legislația muncii.

Identificarea instituțiilor și actorilor cheie responsabili în domeniul forței de muncă transfrontaliere

Cetățenii europeni și ai SEE aflați în căutarea unui loc de muncă se pot adresa **Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)**³⁸, Serviciul public de ocupare, contactând structurile sale teritoriale.

Având în vedere că pentru angajarea unui cetățean din statele membre ale Uniunii trebuie îndeplinite toate formalitățile de angajare la fel ca în cazul unui cetățean român, începând de la obținerea certificatului medical de la un medic specialist în medicina muncii, care atestă că viitorul salariat este apt de muncă, și ajungând până la declararea, de către angajator, a contractului individual de muncă la **Agenția Națională/Județeană pentru Inspecția Muncii și Securitate Socială**.

Așadar, la nivelul fiecărui județ din România există o **Agenție Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM)** care are în subordine câteva agenții locale, după caz, de la un județ la altul. Spre exemplu:

- la nivelul județului Constanța, Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă are în subordine 1 agenție locală în orașul Constanța și 3 puncte de lucru în orașele Medgidia, Mangalia și Navodari;
- la nivelul județului Călărași, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Călărași are în subordine 2 agenții locale în orașele Călărași și Oltenița.
- la nivelul județului Giurgiu, avem 1 agenție locală situată în orașul Giurgiu;
- la nivelul județului Teleorman, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Teleorman are în subordine 3 agenții locale în orașele Alexandria, Roșiorii de Vede și Turnu Măgurele și 2 puncte de lucru în orașele Zimnicea și Videle;
- la nivelul județului Olt, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Olt are în subordine 2 agenții locale în orașele Slatina și Caracal, și 3 puncte de lucru în orașele Balș, Corabia și Drăgășești Olt;
- la nivelul județului Dolj, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Dolj are în subordine 1 agenție locală în orașul Craiova și 5 puncte de lucru în orașele Băilești, Calafat, Bechet, Segarcea, Filiași;
- la nivelul județului Mehedinți, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Mehedinți are în subordine 1 agenție locală în orașul Drobeta Turnu Severin și 5 puncte de lucru în orașele Baia de Aramă, Cujmir, Orșova, Strehaia și Vânu Mare.

În cadrul fiecărei agenții județene se află un compartiment/serviciu EURES. Așadar, putem afirma că la fel ca și în cazul altor instrumente de la nivelul UE puse în slujba cetățeanului european (ex.: SOLVIT), EURES are câte o "reprezentanță locală", la nivelul fiecărui județ al României.

❗ *Este indicat ca între data semnării contractului individual de muncă și data începerii activității la angajatorul român să fie o perioadă suficient de mare, pentru îndeplinirea formalităților necesare de către cetățeanul european.*

Un potențial lucrător transfrontalier bulgar, aflat în căutarea unui loc de muncă în România, se poate adresa pentru informații Agenției județene pentru ocuparea forței de muncă din județul unde ar fi interesat să desfășoare o activitate remunerată de către un

³⁸ ANOFM se află în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

angajator român și/sau Agenției locale pentru ocuparea forței de muncă din orașul care prezintă interes.

Agențiile județene oferă servicii de informare, consiliere și mediere pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și șomeri, precum și servicii de informare și consiliere pentru potențialii angajatori. Serviciile se oferă în mod gratuit și sunt disponibile și pentru cetățenii străini, informațiile necesare putând fi furnizate în limba engleză.

Pe site-ul oficial al fiecărei agenții se regăsesc **informații** precum:

- **Informarea și Consilierea Profesională:** constituie un ansamblu de servicii acordate în mod gratuit persoanelor în căutarea unui loc de muncă, care au ca scop:
 - a) furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
 - b) profilarea și încadrarea în nivelul de ocupabilitate: ușor ocupabil, mediu ocupabil, greu ocupabil și foarte greu ocupabil;
 - c) dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră;
 - d) instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă
 - e) îndrumarea pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă.

Serviciile prevăzute la alin. (1) se realizează în cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, iar serviciile prevăzute la alin. (1) lit. a), c)-e) se pot realiza și de furnizori de servicii din sectorul public sau privat acreditați.

Medierea forței de muncă

- **Măsuri active atât pentru angajați, cât și angajatori** (Acordarea de credite în condiții avantajoase, Facilități fiscale, Programe de formare profesională pentru proprii angajați, Subvenționarea locurilor de munca pentru încadrarea șomerilor din diverse categorii - tineri absolvenți, elevi și studenți pe perioada vacanțelor, șomeri care mai au 5 ani până la pensie, categoriile defavorizate), **cât și pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă** (Calificarea și/sau recalificarea persoanelor neîncadrate în muncă, Evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale, Informare și Consiliere Profesională, Medierea muncii, *Stimularea mobilității forței de muncă*).

Referitor la stimularea mobilității forței de muncă, sunt mai multe măsuri care vizează sprijinirea persoanelor înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează, potrivit legii, într-o localitate situată la o anumită distanță de localitatea în care își au domiciliul sau reședința, pot beneficia de acordarea unei prime de încadrare sau a unei prime de instalare, după caz, în funcție de distanța respectivă, sau de o primă de relocare dacă își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea unde au fost încadrați în muncă.

Este bine de știut că la nivel județean și național există o bază de date cu locurile de muncă vacante oferite de angajatorii români, deoarece aceștia sunt obligați prin lege să declare Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă toate locurile de muncă pe care le au vacante. Baza de date poate fi consultată pe site-ul web al Agenției, la secțiunea “Locuri de muncă”, urmărind următorul link <http://www.anofm.ro/locuri->

de-munca-vacante-zilnice . Din păcate însă, în majoritatea cazurilor, detaliile ofertelor sunt afișate doar în limba română, însă considerăm că aceasta nu reprezintă un impediment real în căutarea unor locuri de muncă vacante pentru cetățenii bulgari, efectiv interesați.

V. ANALIZA COMPARATIVĂ ÎNTRE LEGISLAȚIA BULGARĂ ȘI CEA ROMÂNĂ ÎN DOMENIUL PIETEI MUNCII

În domeniul legislației Uniunii Europene, există o regularitate a eforturilor de aplicare a legislației europene în același mod pentru fiecare stat membru. Acesta este motivul dreptul UE de a se integra în dreptul intern al statelor membre, având o supremație principală asupra dreptului național. Tendința de consolidare a pozițiilor sistemului juridic supranațional, la cel național este echilibrat de aspirațiile statelor membre să mențină drepturile sale suverane. Prin urmare, legislațiile statelor membre ale UE diferă, legislația UE nu vizează armonizarea sau unificarea legilor naționale, ci doar coordonarea acestora. Problema locului dreptului al Uniunii în sistemele juridice naționale ale statelor membre nu poate fi rezumată în mod clar, deoarece se dezvoltă în timp.

Diferențele dintre legislația bulgară și cea română în contextul acestui studiu se găsesc în următoarele direcții:

- Documentele necesare pentru încheierea unui contract de muncă Documente generale comune pentru ambele părți: carte de identitate; descrierea postului aplicată; document de studii dobândite, specialitate, calificare, certificat de aptitudini, grad științific sau titlu științific, dacă acestea sunt solicitate pentru poziția sau locul de muncă pentru care persoana respectiva își depune candidatura, examen medical

În ceea ce privește certificatul medical este diferența în cele 2 legislații privind salarizarea: în Bulgaria este în detrimentul angajatului, în timp ce în România costurile de certificat medical sunt întotdeauna suportate de angajator. Legislația română privind încheierea unui contract de muncă impune prezentarea documentelor care atestă starea civilă (certificatul de căsătorie) și copii ale certificatului de naștere ale copiilor (dacă este cazul). O altă distincție este cerința unei Notificări de încetare: un document solicitat de cei care au fost anterior la lucru, înainte de a începe unul nou. Unii angajatori pot cere, de asemenea, recomandări din locurile de muncă anterioare. De asemenea, este solicitată și o Declarație de confidențialitate. În Bulgaria, o astfel de declarație se face în cazurile în care angajatorul dorește să păstreze confidențialitatea unei anumite circumstanțe, legate de exercitarea muncii la această

• Procedura de impunere a sancțiunilor disciplinare în ambele țări

Regulamentul privind exercitarea răspunderii disciplinare a lucrătorului / angajatului în Bulgaria este prevăzut în capitolul IX secțiunea III din Codul muncii. În art. 194, alin. 1 din CM, sancțiunile disciplinare se impun nu mai târziu de 2 luni de la descoperirea încălcării și nu mai târziu de un an de la producerea acesteia. În România, decizia de sancționare poate fi emisă în termen de 1 lună de la data la care angajatorul a aflat de încălcarea, dar nu mai târziu de 6 luni de la data încălcării.

În România, termenul limită pentru contestarea pedepsei - 30 de zile, adică în

România termenele referitoare la impunerea pedepsei disciplinare cele mai severe - concedierea, precum și conestarea, sunt pe jumătatea mai scurte decât în Bulgaria.

- Concediu medical din cauza sarcinii, nașterii și adopției și concediu de maternitate

Este de remarcat diferitele regulamente cu privire la acest tip de concediu. În Bulgaria, lucrătorul / angajatul are dreptul la concediu medical din cauza sarcinii, la naștere și adopție în mărime de 410 de zile pentru fiecare copil, dintre care 45 de zile în mod obligatoriu, înainte de naștere - art. - concediu în timpul sarcinii (concediu prenatal) care este acordat pentru o perioadă de 63 de zile înainte de naștere; - concediu postnatal, care poate fi aplicat pentru o perioadă de 63 de zile după naștere. Din cele 126 de zile de concediu de maternitate, numai primele 42 de zile după naștere sunt obligatorii. Restul de 84 de zile pot fi luate, dacă este necesar. Într-o analiză comparativă, nu numai cu legislația română, ci și cu legislațiile celorlalte țări europene, impresionează faptul, într-un sens inegal pozitiv, că cel mai lung concediu de maternitate îl are Bulgaria. Durata lungă a concediului, pentru sarcină și naștere la noi se numără printre excepțiile din practica mondială. Indiferent dacă vom face o comparație bazată pe valoarea alocațiilor sau pe baza perioadei de maternitate, Bulgaria se numără printre țările care oferă cele mai bune condiții. Datele din Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică / OCDE / arată că Bulgaria ocupă locul întâi din toate țările studiate de durata de concediu plătit pentru sarcină și naștere. Acesta este 58,6 săptămâni (sau 410 de zile calendaristice, din care 45 sunt luate înainte de naștere), care este mai mult de trei ori mai mare decât media pentru țările OCDE - 17,7 săptămâni. În țările în care concediul este relativ lung, valoarea alocației este mai mică. Bulgaria este o excepție și aici, în cazul de un concediu lung se acordă și o alocație relativ ridicată - 90% din venitul anterior. OIM insistă pentru 14 săptămâni concediu de maternitate, inclusiv și o sumă suplimentară, care să fie nu mai mică cu două treimi din câștigurile anterioare ale mamei. Potrivit organizației femei au nevoie de o anumită formă de protecție, pentru a se asigura că acestea nu își vor pierde locurile de muncă din cauza sarcinii și maternității.

Legislația relevantă a UE este în Directiva 2010/18/UE al Consiliului din 8 martie 2010 pentru implementarea acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat între Confederația întreprinderilor europene (BusinessEurope), Asociația Europeană a Întreprinderilor meșteșugărești, și întreprinderile mici și mijlocii (UEAPME), Centrul european al întreprinderilor cu participare publică și al întreprinderilor de interes economic general (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (ETUC), și pentru abrogare a Directivei 96/34/CE (Text cu relevanță pentru SEE).

• Concediu pentru îndeplinirea îndatoririlor civile, publice și altele

În Bulgaria, Art. 157 din Codul Muncii prevede că angajatorul este obligat să scoate de lucru muncitorul sau angajatul: în caz de căsătorie - 2 zile lucrătoare; în caz de moartea unui părinte, copil, soț, frate și mamă a soțului sau a altor rude în linie dreaptă - 2 zile lucrătoare.

În România, potrivit Codului muncii, zilele libere plătite - care nu sunt incluse în durata concediului - se acordă în evenimente speciale de familie. Astfel, în România, angajații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente de familie speciale sau alte situații, după cum urmează: căsătoria angajatului - 5 zile; căsătorie unui copil - 2 zile; nașterea unui copil - 5 zile; moartea unui soț, copil, părinți, tați - 3 zile; moartea

bunicilor, fraților și surorilor - 1 zi; când se schimbă locul de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutare la o altă localitate - 5 zile.

În ceea ce privește acest tip de concediu, impresionează diferitele dispoziții din legislația , privind plata lor și durata. În România, aceștia sunt plătiți, iar în Bulgaria, așa cum se prevede în contractul de muncă colectiv sau în contractul dintre angajat și angajator. În caz contrar, acest tip de concediu nu este plătit. Durata este diferită, precum în România este mai favorabilă angajatului - durează mai mult și reglementat legal este să concediul de căsătorie a unui copil și în cazul schimbării locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea în altă localitate .

- Plata concediului

În Bulgaria, plata indemnizației pentru perioada de utilizare a concediului legal plătit este primită de angajat cu salariul datorat pentru luna în care este luat concediul plătit. Plata salariilor se face conform contractului colectiv sau individual de muncă, la sfârșitul lunii curente sau în cursul lunii următoare celei lucrate. În România, indemnizația de concediu este plătită de angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de concediu.

- Organizarea sindicală și negocierea colectivă

În România, drepturile de asociere sunt extrem de complicate , fiind necesari cel puțin 15 angajați pentru înființarea unui sindicat. Contractul colectiv de muncă este instrumentul principal de negociere unor condiții de muncă mai bune - de asemenea foarte complicat de atingere , deoarece pentru acest lucru sunt necesari cel puțin 21 de persoane. Asocierea este limitată la angajații marilor companii sau instituțiilor de stat , iar peste 1,28 milioane de persoane sunt lipsite de aceste drepturi.

- Astfel o mare parte de muncitorii din România nu au dreptul de contracte colective de muncă și trebuie să negocieze remunerațiile sale în mod individual cu angajator.

În Bulgaria, o decizie privind înființarea unei organizații sindicale pot lua muncitori și / sau / angajați, care au organizat o adunare constituantă, în prezența a cel puțin 3 /trei / fondatori. În Codul Muncii acest număr este de 5 persoane, dar acest prag are un sens unică , atunci când se stabilește reprezentarea națională al Confederației Sindicatelor Independente din Bulgaria / CSIB/.

- În cazul în care a fost constituit un sindicat de 3 fondatori, acest sindicat va fi legitim și reprezentant pentru întreprinderea respectivă, și membrii conducerii sindicale se vor bucura de protecția art. 333 alin. (3) din Codul muncii la concediere. Doar dacă fondatorii sunt 3 și nu 5, această organizație nu va fi luată în considerare la stabilirea reprezentativității CSIB la nivel național. CSIB a insistat mult timp că dreptul de asociere sindicală să fie reglementat de o lege specială ,care să prevadă sancțiuni pentru angajatorii care persecută lucrătorii membri de sindicat. Se presupune că, în această materie sunt valabile convențiile 89 și 98 ale Organizației Internaționale a Muncii - Geneva , atificate de statul bulgar și au o aplicare

directă pentru protecția drepturilor omului, de a constitui organizații sindicate, și să li se alăture.

- Cadrul juridic al Contractului colectiv de muncă este cuprins în prevederile capitolului IV din Codul muncii (CM), precum și într-o serie de alte prevederi din Cod, în care se reglementează posibilitatea de a obține condiții de muncă mai favorabile în ceea ce privește remunerația, orarul de lucru, concediile, despăgubirile, etc. Dispoziții referitoare la negocierea colectivă sunt cuprinse în Hotărârea № 129 a Consiliului de Miniștri din 5.07.1991 și acceptata cu ea Ordonanța privind negocierea salariilor (OPNS), din Ordonanța privind salariile suplimentare și alte (OPSSA), precum și în Convenția nr. 98 privind dreptul de organizare și negociere colectivă. Potrivit art. 51a, alin. 1 din CM, contractul colectiv de muncă în întreprindere se încheie între angajator și sindicat, adică. nu există cerințe pentru un anumit număr de membri ai sindicatului.
- Durata perioadei de probă

Legislația muncii în România prevede o perioadă de probă de până la 90 de zile și, în mod excepțional, pentru funcții de conducere - până la 120 de zile.

În Bulgaria, perioada de probă /art. 70 KM / este de până la 6 luni. O aplicație pe scară largă folosită în practică constă în utilizarea duratei maxime de probă legale de 6 luni. Dorința legiuitorului este pentru o perioadă suficient de lungă, care poate da atât angajatorului, cât și muncitorului/angajatului posibilitatea de a evalua în procesul de lucru, dacă este potrivit pentru acest post și dacă performanțele sale în ceea ce privește calitatea și eficiența, satisfac angajatorul. Din păcate, în practica juridică există o tendință ca angajatori să condamne lucrătorii/angajații pentru notificarea preliminară nerespectată, în cazul încetării preliminare, înainte de expirarea perioadei de probă de șase luni. În cele mai multe cazuri despăgubirea pentru o notificare nerespectată, după cum reiese din practică este în cuantum de trei salarii lunare, care, împreună cu costurile judiciare, iar și în cazurile și executarea silită cu un executor judecătoresc, este

- **Cetățenia funcționarilor publici**

În România, cetățenii bulgari au acces liber la piața muncii și sunt numiți să lucreze în aceleași condiții ca și cetățenii români, cu excepția funcționarilor publici, pentru care este necesară cetățenia română. În Bulgaria, conform art. 7, alin. 1 din Legea privind funcționarii publici, pentru funcționar public poate fi numită o persoană, care este cetățean bulgar, cetățean unei alte țări - stat membru al Uniunii Europene unui alt stat - parte la Acordul privind Spațiul Economic European sau Confederația Elveția.

Temeiul juridic al liberei circulații a lucrătorilor este art. 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). Libera circulație este un drept fundamental garantat de art. 15, §2 din Carta Drepturilor Fundamentale a UE. Aceasta se bazează pe principiul comunitar al nediscriminării pe motiv de naționalitate. Acest lucru înseamnă că, lucrătorii migranți au aceleași drepturi ca și cetățenii țării în care au ședere

inclusiv în ceea ce privește accesul la muncă. În diferitele legislații, reglementarea serviciului public este la un nivel constituțional și legal. În diferitele țări există o reglementare specială , care reglementează statutul funcționarilor publici. În unele dintre ele materia este reglementată de un act statutar (Luxemburg, Ungaria, Polonia și altele), iar în altele reglementări le sunt în mai mult de o singură lege. În comparație, sunt stabilite dispoziții similare din legislația privind funcționarii publici, și legislație specifică, inclusiv în sistematica legilor. În dreptul tuturor țărilor, există cerințe care trebuie îndeplinite de către solicitanți pentru funcții publice, ca să fie numiți. Odată cu cerința de cetățenie, în unele țări există și restricții de vârstă. În directivele legislației europene, care reglementează libertatea de circulație , sunt stipulate norme și principii consacrate pentru a garanta că, legile naționale nu încalcă drepturile persoanelor care își exercită dreptul la liberă circulație. De aceea, legislația UE nu urmărește unificarea sau armonizarea legislațiilor naționale, dar numai pentru a le coordona.

• Salariul minim

În România de la 1 ianuarie, 2018 salariul minim brut este de 1.900 de lei pe lună (416.84 euro) pentru full-time de 166,666 ore mediu pe lună pentru 2018, și anume 11,40 lei/oră (2,50 euro), conform Hotărârii Guvernului 846/2017.

În Bulgaria, de la 1 ianuarie, 2018, salariul minim brut este de 510 leva (260.76 euro), stabilit pentru 8 ore zi de lucru prin Hotărârea Consiliului de Miniștri 316/2017 și care este în vigoare de la 01.01.2018.

Salariul minim după deducerea impozitului și a asigurărilor este de 395,75 BGN (202,34 EUR). Diferența salariului minim se datorează nu numai standardului mai bun de viață în România, dar și în avantajul unor centre economice mai mari și mai numeroase la nivel național, care sunt motorul economiei române în general.

• Praguri minime de asigurări sociale pe ocupație

În Bulgaria, există așa-numitele "Praguri minime de asigurări sociale ". Pragurile minime de asigurare sunt suma minimă pe care angajatorul este obligat să asigure lucrătorul , chiar dacă suma întabulată în contract este mai mică.

În multe industrii, salariile reale sunt cu mult peste pragurile minime de asigurare, dar în altele salariile sunt mai mici. În fiecare an, pragurile minime de asigurări sociale sunt negociate între sindicate și angajatori din 85 de activități economice, cât și pentru cele pentru care nu sa ajuns la un acord, statul reprezentat de ministrul social are dreptul de a stabili aceste praguri administrativ. Pragurile minime pentru fiecare profesie sau funcție sunt stabilite în Anexa la Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru 2018. Acesta este un tabel cu diferite profesii , conform gradului de calificări și conform domeniilor de activitate. În Bulgaria, se discută problema privind pozitivul și negativul / beneficiile și daunele / pragurilor minime de asigurare pe profesii. Pe poziții contradictorii sunt indicatele și organizațiile patronale reprezentative.

Asociația Capitalului Industrial consideră că, din pragurile minime de asigurare rezultă numai daune. Reprezentanții săi exprimă opinia că, există o problemă cu asigurarea lucrătorilor pentru preocul de lucru, ci nu cu venitul minim de asigurare, care trebuie să fie eliminate și insistă asupra revocării acestuia.

Pe de altă parte, sindicatele salută creșterea venitului minim de asigurare și cred că, acest lucru va da un impuls iluminării business-ului.

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

- Garantarea plății unei părți din salariu

În Bulgaria, conform art. 245 din Codul Muncii, atunci când obligațiile de muncă ale angajatului sunt îndeplinite cu bună credință, este garantată remunerația în cuantum de 60% din remunerația sa brută, dar mai puțin decât salariul minim pentru țară. Diferența față de întreaga sumă a salariilor rămâne exigibilă și se plătește suplimentar cu dobânda legală. În acest caz, bunăvoința nu are nimic de a face cu categoria morală a "bunei credințe". De-a lungul anilor a existat o rea-credință constantă, din partea unor angajatori străini și locali, care reduc și întârzie plata salariilor lucrătorilor. Din păcate, statul nu reușește să facă față acestui arbitrar. Motivele pentru acest lucru sunt foarte diferite. O parte dintre ele este inclusă în legislația în sine. Textul articolului 245, alin. 1 din Codul Muncii contravine art. 48, alin. 5 din Constituție, în care se precizează că, plata trebuie să fie în concordanță cu ceea ce a fost produs. De asemenea, contravine art. 48, alin. 1 din Constituție, care prevede că statul are grijă de efectuarea muncii de către muncitor, care grijă include și plata integrală.

Posibilitatea de plată numai a 60% a salariilor, este nelimitată în timp și permite angajatorului de a abuzat în mod repetat, cu încălcarea celor stipulate de lege în art. 128, p. 2 și art. 270, alin 2, obligați pentru plată lunară.

În legislația română nu există nici o astfel de posibilitate de plată a doar o parte din remunerația datorată și întârzieri în plata integrală a sumei datorate.

- Greutatea asigurărilor sociale

În România, muncitorul și angajatorul aduc contribuții la bugetul asigurărilor sociale, fondul de asigurări de sănătate, Fondul „șomaj” și bugetul de stat. Începând cu 1 ianuarie 2018, au intrat în vigoare modificările aduse Codului Fiscal cu privire la contribuțiile sociale transferate angajaților. Trebuie remarcat faptul că din contribuțiile plătite anterior de angajați și angajatori au rămas numai 3 - CAS, CASS și contribuția de asigurare nou introdusă pentru ocupare de muncă. În 2018, numai angajatorul calculează, deduce și plătește contribuțiile sociale. Angajații nu au obligația să facă acest lucru. Contribuții obligatorii:

- Contribuție pentru pensie în condiții normale de lucru, cu o pondere de 25%, care este responsabilitatea exclusivă a angajatului - în cazul în care există condiții speciale de muncă, angajatorul va avea suplimentar de 4% (adică 29% în total, angajat și angajator) sau 8 % (adică 33% total, angajat și angajator), care este detaliat în actul juridic respectiv.

- contribuția de sănătate de 10%, care este responsabilitatea exclusivă a angajatului; contribuția asiguratorie pentru muncă de 2,25% este responsabilitatea exclusivă a angajatorului. România va deveni singurul membru al Uniunii Europene care transferă angajaților integral contribuțiile la asigurările sociale de la angajator. Aceasta este și cea mai contestată din partea sindicatelor.

În ceea ce privește contribuția asiguratorie pentru muncă (CAM), aceasta include și celelalte patru contribuții sociale existente. În special, contribuția asiguratorie pentru muncă constă în contribuțiile actuale pentru șomaj, sănătate, riscuri profesionale profesionale și solicitări salariale.

Din 2018 angajatorul din România datorează pentru un lucrător cel puțin 37.25% (în condiții normale), pentru comparație - 39,25%, cum a fost sfârșitul anului 2017. Pentru munca mai grea suma totală va ajunge la 41.25% sau 45.25% . Începând cu anul 2018, angajatorul din Bulgaria datorează pentru unui lucrător (în condiții normale de muncă) un minim de cel mult 19,62%.

În comparația celor două legislații, impresionează diferențele de cotizare pentru contribuțiile de asigurări de sănătate. În Bulgaria, acesta este de 8% și este distribuită între angajator și angajat în proporție de 4,80% și 3,20%. În România este de 10% și este în totalitate pe cheltuiala muncitorului.

În Bulgaria, pentru a avea dreptul la prestații sociale, lucrătorii și angajatorii plătesc conform schemei relevante , în patru fonduri de asigurare principale sociale majore - pensie, boală și maternitate, accidente de muncă și boli profesionale și șomaj. Distribuirea contribuțiilor asiguratorie în fondurile de asigurări sociale de stat / FAS/ depinde de categoria de muncă și două perioade cronologice - cei născuți înainte și după 1960.

În România nu există criteriu distinctiv pentru distribuirea contribuțiilor de asigurări sociale în funcție de anul nașterii.

Schemele naționale de securitate socială în Bulgaria și România, ca și în alte state membre variază considerabil, dar în normele UE privind coordonarea securității sociale nu se prevede armonizarea acestora, și anume nu există nicio dispoziție privind înlocuirea sistemelor naționale de securitate socială cu un sistem european unic. Dispozițiile UE prevăd coordonarea acestora. Fiecare stat membru este liber să decidă cine este supus asigurării în temeiul legislației sale, care beneficii sunt acordate și în ce condiții. Dispozițiile de coordonare definesc reguli generale care trebuie respectate de toate instituțiile naționale de securitate socială pentru a garanta drepturile cetățenilor europeni care lucrează, locuiesc și au drept de ședere într-un alt membru - stat. De la 1 mai 2010 intră în vigoare noi reglementări pentru coordonarea sistemelor de securitate socială (CE) № 883/2004 și (CE) № 987/2009. Principiile principale sunt patru:

1. Pentru o anumită perioadă de timp cetățenii europeni vor fi asigurați în conformitate cu legislația unei țări, astfel încât să plătească contribuții numai într-o singură țară. Instituțiile de securitate socială decid care le este legislația aplicabilă. Cetățenii nu au dreptul de a alege.

2. Toți cetățenii europeni au aceleași drepturi și obligații ca și cetățenii țării în care sunt asigurați. Aceasta se numește principiul egalității de tratament și al nediscriminare.

3. La depunerea cererii de compensare, vor fi luate în considerare perioadele anterioare de asigurare, vechimea și de șederea într-un alt stat, dacă este necesar.

4. În cazul în care există un drept la compensație financiară într-o anumită țară, în general, poate fi obținută, chiar dacă cetățeanul trăiește într-o altă țară. Aceasta se numește principiul transferabilității.

Domeniul de aplicare material al Regulamentului № 883/2004 include compensații de boală, maternitate / paternitate, invaliditate, bătrânețe, deces, accidente, boli profesionale, șomaj, pensii și prestații familiale.

Schimbul de informații între instituțiile competente din țările respective, cu privire la implementarea drepturilor de securitate socială ale persoanelor, se realizează pe cale electronică, prin utilizarea unor documente structurate electronice (*SED*) sau așa numitele "Documente portabile". Un *SED* este un document structurat într-un format destinat schimbului electronic de informații între statele membre. Documentele portabile sunt uniforme în întreaga UE și sunt valabile în oricare dintre limbile oficiale ale Uniunii. Cu toate acestea, ar trebui să se știe că, cerințele de utilizarea diferitelor drepturi de asigurare nu sunt aceleași pentru toate statele membre. Prin urmare, ar trebui să fie monitorizate cerințele de securitate specifice (termenii de dobândire unor astfel de drepturi, înregistrările obligatorii, etc.) pentru a permite utilizatorilor să beneficieze de drepturile depline înregistrate în documente portabile. Documente electronice structurate (*SED*) înlocuiesc utilizarea e-formularelor. Acestea sunt eliberate în conformitate cu Regulamentul № 883/04 și Regulamentul cu privire la aplicarea sa № 987/09, servesc ca o atestare a faptelor necesare pentru utilizarea drepturilor în temeiul acestor regulamente. Sunt schimbate numai între instituțiile statelor membre, nu se completează, transporta și certifica de către persoane fizice sau de către alte instituții de stat, care nu sunt incluse în implementarea regulamentelor. În perioada de tranziție între 1 mai 2010 și introducerea sistemului de schimbelectronic de documente EESSI pot fi utilizate versiunile tipărite ale *SED*. În ceea ce privește dosarele administrative transfrontaliere, instituțiile de securitate socială fac schimb de informații cu instituțiile altor state membre. Atunci când informațiile sunt schimbate în mod direct între instituțiile care utilizează documente electronice structurate (*SED*). Atunci când informațiile necesare sunt emise de către o instituție unei persoane interesate specifice, sunt utilizate documente portabile(PD), sub formă de formulare pe hârtie (în viitor este planificat să fie înlocuite cu electronice). Pentru a utiliza drepturile sale conform Reglementărilor de securitate socială - № 883/04 și № 987/09 persoana urmează să depună formularele în cauză instituției statului membru străin. Documentele portabile emise de ANA sunt:

U1 - certificarea perioadelor de asigurare pentru dreptul la prestații în numerar în caz de șomaj;

U2 - păstrarea dreptului la ajutor de șomaj;

U3 - circumstanțe, care pot afecta dreptul la ajutor de șomaj;

P1 - în rezumat dreptul la pensie.

Pe paginile electronice ale Agenției Naționale de Administrare Fiscală și ale Fondului Național de Asigurări de Sănătate sunt publicate documentele portabile emise de aceste instituții.

Coordonarea actualizată al securității sociale în UE afectează toate persoanele care sunt sau au fost supuse legislației unui sau mai multor state membre - cetățeni ai unui

stat membru, apatrizi și refugiați, care au reședința într-un stat membru, șprecum și i membrii familiile lor și persoane supraviețuiesc.

- Pondere fiscală

Impozitele se plătesc pentru veniturile obținute din activitățile desfășurate pe teritoriul României.

Impozitele sunt deduse din salariul brut și sunt de obicei plătite prin angajator. Impozitul pe venit scade de la 16 la 10% lde a 1 ianuarie 2018. Acestea includ veniturile din salarii, activități independente, chirii, investiții, pensii, activități agricole, premii și alte venituri. Se observă că pensiile care depășesc o anumită sumă sunt impozitate pe impozitul pe venit, în Bulgaria pensiile sunt scutite de taxe. De asemenea, de la începutul anului, regimul fiscal pentru microîntreprinderi, care vor plăti un impozit de 1% din venituri , dacă cifra lor de afaceri este de până la 1 milion de euro, se modifică. Taxa introdusă pentru microîntreprinderi în locul impozitului pe profit este pentru toate societățile cu o cifră de afaceri anuală de până la 1 milion de euro. Impozitul va fi de 1%, în loc de 16% din profit. Impozitul pe venit pentru microîntreprinderi de 1% va simplifica contabilitatea, dar va conduce la impozitarea companiilor care până acum nu au fost profitabile și, prin urmare, le va încetini investițiile.

Rata standard de TVA în România este de 19% începând din 2017. În mod excepțional, cotele reduse de TVA se aplică următoarelor categorii: 9% - medicamente, apă, cazare la hotel, produse alimentare, servicii de restaurant și de catering; 5% - cărți, manuale, reviste, acces la școală sau evenimente sportive, acces la muzee, monumente, târguri, expoziții, case noi , a căroro valoare valoare nu depășește 450 000 de lei, cu o suprafața utilă de 120 m² și suprafața terenului pe care casa este construită trebuie să fie de până la 250 m²).

Taxa pe valoarea adăugată în Bulgaria este la o rată standard de 20%. Cu o rată de impozitare redusă de 9% se impozitează cazarea la hotel, atunci când face parte dintr-o călătorie organizată, dar cu o cotă de impozitare zero, sunt impozabile numai livrările prevăzute expres lege (de ex. furnizarea în prelucrările de produse, furnizare legată de trafic internațional de mărfuri etc.).

În cazul unei analize a legislației bulgare și române, în mod firesc și logic, sunt detectate asemănările și diferențele în ambele sisteme juridice naționale. Vedem avantajele uneia dintre legislații în comparație cu celelalte, și în comparație cu cele din alte țări europene. Există, de asemenea, unele lacune în legislația care trebuie schimbate sau sincronizate. În contextul acestui studiu, este important să se evite posibilitatea prezumția romană irefutabilă „necunoasterea legii nu exonerează de raspundere “ să fie parafrazată în „necunoasterea diferențelor nu exonerează de raspundere.“

Legislația bulgară și română trebuie să direcționeze eforturile sale spre o protecție maximă a drepturilor și demnității oamenilor muncii. Pentru a trece calea de la scop până la realitate este nevoie ca Ministru al Muncii și Politicii Sociale din Bulgaria și Ministrului al Muncii și Justiției Sociale din România, în colaborare cu partenerii sociali, să organizeze o revizuire a legislației existente în vederea dezvoltării unor programe pentru de m odificare legislației muncii, pentru a asigura o protecție mai eficientă a drepturilor de muncă și sporirea eficienței controlului asupra respectării lor, inclusiv extinderea posibilităților de intervenție a organismelor de control. Protecția

drepturilor și meritelor lucrătorilor nu poate fi realizată doar la nivel legislativ. Organizațiile patronale, prin instrumentele statutare, în condițiile unui dialog social activ și egal trebuie să caute rezolvarea în timp oportun a problemelor apărute, în ceea ce privește drepturile de muncă și a drepturilor civile, care decurg din aceasta, precum și stabilirea celor mai bune practici. Pe de altă parte, piața forței de muncă și mobilitate forței de muncă din Bulgaria și România este direct legată de dezvoltarea economiilor celor două țări vecine. În acest sens, este necesar parlamentarii din ambele țări să concentreze eforturile sale pentru a crea condiții mai favorabile pentru dezvoltarea și prosperitatea business-ului.

Pentru îmbunătățirea legislației și a condițiilor pentru dezvoltarea afacerii nu este suficientă numai participarea activă și contribuția participanților la procesele legislative, de muncă și economice. Este necesară includerea eforturilor sectorului ONG, care prin eforturile sale în această direcție, favorizează accelerarea și perfecționarea acestor procese. Una dintre posibilitățile în această direcție participarea la elaborarea politicilor publice.

Contribuția organizațiilor non-guvernamentale / ONG-uri / dezvoltarea politicilor publice constă în includerea lor în domenii cum ar fi detectarea problemelor, propunerea de soluții și furnizarea de date, cum ar fi interviurile sau studii cu privire la eficacitatea soluțiilor propuse. Cu această cercetare pentru mediul de afaceri și a forței de muncă în regiunea de frontieră sunt probleme și tendințele conturate pe piața forței de muncă în regiunea de frontieră bulgară-română.

VI. PROPUNERE PENTRU POLITICII PUBLICE CĂTRE GUVERNUL BULGARIEI

Instituțiile în cauză

Politica publică justifică introducerea de amendamente la legislația, privind dreptul muncii; inițierea de programe și activități, care să conducă la integrarea transfrontalieră a forței de muncă și introducerea de măsuri care să faciliteze condițiile pentru mobilitatea transfrontalieră.

Adoptarea și implementarea propunerilor stipulate este responsabilitatea Ministerului Muncii și Politicii Sociale, Agenției de Ocupare a forței de muncă pe lângă MMPS (în calitate de Agenție executivă din cadrul MMPS privind promovarea ocupării) și serviciile regionale de ocupare, acordându-se prioritate celor a căror activitate se desfășoară pe teritoriul regiunii transfrontaliere dintre Bulgaria și România.

În atenția	Ministrului Muncii și Politicii Sociale
Cu copie la	Prim-ministrul Republicii Bulgaria
	Ombudsmanul Republicii Bulgaria
	Comisia pentru interacțiunea cu organizațiile non-guvernamentale și plângerile cetățenilor pe lângă Adunarea Națională
Instituții implicate	Ministerul Muncii și Politicii Sociale Agenția pentru ocuparea forței de muncă Birourile de muncă Agenția pentru Asistență Socială Agenția Executivă "Inspectoratul General al Muncii" Agenția pentru persoanele cu handicap Institutul Național de Reconciliere și Arbitraj Centrul de Dezvoltare a Resurselor Umane și Inițiativele Regionale Institutul Național de Securitate Socială

1. Formularea problemei

Existența barierelor normative, sociale și economice , care împiedică integrarea transfrontalieră a pieței muncii și a mobilității forței de muncă în regiunea transfrontalieră dintre Bulgaria și România, referitoare la:

- neconcordanțe în baza normativă privind plata garantată integrală a remunerației;
- specializarea teritorială a muncii, care da naștere necesității de asigurare a resurselor suplimentare de muncă în zona respectivă;
- condiții nefavorabile pentru trecerea zilnică a frontierei bulgaro-române, legate de mobilitatea forței de muncă.

2. Obiective generale și specifice

Principalele obiective ale acestei propuneri de politică publică sunt direcționate către depășirea trainică a problemei identificate în toate aspectele sale, respectiv:

- crearea unor condiții egale pentru protecția dreptului la remunerație al salariaților pe teritoriul Republicii Bulgaria, indiferent dacă este vorba de un cetățean bulgar sau de un lucrător transfrontalier;
- Încurajarea și facilitarea integrării pieței muncii în regiunea transfrontalieră Bulgaria-România, respectând principiul liberei circulații a persoanelor în UE și SEE;
- Îmbunătățirea cooperării între business, forța de muncă, comunitățile locale și oamenii de conducere la nivel național, regional și local ale ambelor țări, creând condițiile pentru menținerea unei comunicări durabile și eficiente.

*Propunerile identificate sunt adresate în mod specific abordării diferitelor aspecte ale problemei și vizează atingerea unor **obiective specifice**:*

- asigurare coerenței dintre legea constituțională de bază și principiile de aplicare a acesteia reglementate de Codul Muncii;
- garantarea principiilor statului de drept; armonizarea condițiilor pentru garantarea creanțelor angajaților și lucrătorilor; minimizarea abuzurilor din partea angajatorilor față de angajații desemnați de ei;
- stabilirea tradițiilor cooperării transfrontaliere pe piața forței de muncă;
- crearea unei relații durabile între afaceri și sistemul de învățământ;
- schimb de experiență, know-how și bune practici între business-ul din Bulgaria și business-ul din România;
- Incorporarea pe piața muncii a persoanelor descurajate, șomerilor pe termen lung;
- facilitarea condițiilor pentru mobilitatea transfrontalieră; crearea condițiilor pentru o cooperare strânsă între birourile regionale de ocupare a forței de muncă din Bulgaria și România în regiunea transfrontalieră; identificarea viitoarelor oportunități și posibile amenințări la adresa pieței muncii din zona transfrontalieră;
- adaptarea sistemului educațional la nevoile reale ale afacerii de personal calificat;
- facilitarea deplasării lucrătorilor transfrontalieri;
- realizarea durabilității în cadrul mobilității transfrontaliere;
- crearea de tradiții de cooperare dintre Bulgaria și România;
- depășirea tendințelor negative pe piața muncii, în special lipsa forței de muncă calificate;
- creșterea eficienței utilizării resurselor în întreprinderile din regiunea transfrontalieră.

3. Grupuri țintă

Au fost identificate grupurile utilizătoare beneficiilor în mod direct sau indirect ai modificărilor propuse privind integrarea transfrontalieră și mobilitatea forței de muncă.

Direct	Indirect
• Populația celor opt regiuni bulgare din regiunea transfrontalieră • Populația celor șapte județe din regiunea transfrontalieră • Organizațiile care operează pe teritoriul părții bulgare a regiunii transfrontaliere • Organizații care operează pe teritoriul părții române a regiunii transfrontaliere	- o Populația Republicii Bulgaria - o Populația României - o Birourile de muncă pe teritoriul celor două țări vecine - o Instituții de învățământ superior din regiunea transfrontalieră - o Burse de muncă care operează în regiunea transfrontalieră

4. Sugestii pentru depășirea problemelor identificate

Esența propunerii de politică publică este de a propune opțiuni pentru modificarea și îmbunătățirea condițiilor actuale, privind integrarea transfrontalieră a muncii și a mobilității forței de muncă.

Fiecare dintre aceste propuneri este legată de problema identificată, toate aspectele și obiectivele, oferind oportunități de îmbunătățire a situației actuale, depășirea discrepanțelor specifice și abordări inovatoare pentru îmbunătățirea interacțiunii între instituțiile ambelor țări la nivel local.

Orientări le formulate se bazează pe rezultatele analizei SWOT a regiunilor și a județelor din regiunea transfrontalieră, precum și pe analiza bazei normative al Republicii Bulgaria, României și Uniunii „Europene”, cu privire la aspectele referitoare la mobilitatea transfrontalieră, prezentate în raportul „Analiza pieței muncii în regiunea transfrontalieră Bulgaria-România”.

Implementarea măsurilor propuse asigură o cooperare durabilă între afaceri, populație și administrație la nivel regiunea transfrontalieră - Bulgaria și România, care pe termen lung ar trebui să fie benefică pentru dezvoltarea economică a celor mai sărace regiuni din Uniunea Europeană.

Măsura 1: Modificarea și completarea art. 245, alin. 2 din Codul Muncii

Art. 245. În activitatea conștiincioasă obligațiilor de muncă a muncitorului sau angajatului este garantată plata salariului în mărime de 60 la suta din salariul brut, dar nu mai puțin decât salariul minim.

2) Diferența față de întreaga sumă a salariului rămâne exigibilă și se plătește suplimentar cu dobânda legală.

Constituția Republicii Bulgaria (art. 48 alin. (5) garantează dreptul fiecărui angajat de a primi un salariu minim și un salariu corespunzător muncii efectuate. Interpretarea dispoziției conține în sine, prezumția dreptului subiectiv al fiecărei persoane de a primi o remunerație proporțională cu rezultatele obținute și cu eforturile mintale și fizice efectuate. Un criteriu de salarizare este "munca efectuată, evaluată prin mărime, performanță, dificultate, calificări profesionale, cunoștințe, experiență, aptitudini și calități personale. Art. 48, alin. 5 este o dispoziție a Legii fundamentale al Republicii Bulgaria și, ca o prevedere supremă, incompatibilitatea cu alte legi este inadmisibilă.

Articolul din Codul muncii citat, creează un conflict cu dispoziția constituțională, punând angajații în riscului de abuz de către angajatorii lipsiți de scrupule, permițându-i să plătească doar 60% din salariul brut, fără a da un motiv obiectiv și o justificare a unei astfel de întârziere de plată integrală pentru munca efectuată. Discrepanța dintre cele două legi creează o confuzie juridică - în cazul în care lucrătorul a îndeplinit conștiincios sarcinile sale, angajatorul are obligația atât de a plăti salariul convenit integral conform art. 128, pct. 2 din Codul muncii, cât și dreptul de a-l reduce la 60%, potrivit art. 245, alin. 1 din CM.

Restul remunerației poate fi întârziat nelimitat în timp, deoarece nu este prevăzut niciun termen limită pentru rambursarea întregii obligații către angajați. Există o contradicție cu art. 270, alin. 2 din Codul Muncii, care stipulează că, angajatorii sunt obligați să plătească lunar angajaților lor, dacă în contractul de muncă nu este stipulat altfel. Esența proporționalității dintre munca efectuată și remunerația primită, constă în principiul dreptății - de primire a celor datorate. Prin ea însăși, dreptatea este o valoare normativă și o rectitudine morală, a cărei bază se sprijină legea naturală, legea și aplicarea acesteia, care nu trebuie neglijată într-un stat constituțional, cum ar fi Republica Bulgaria².

Prezenta propunere are ca scop armonizarea bazei normative, care relementează salarizarea corectă a muncii, ceea ce este o prezumpție esențială pentru dezvoltarea pieței muncii la noi, inclusiv și în ceea ce privește integrarea transfrontalieră.

Stabilirea unor drepturi subiective al angajatorului, care au efecte adverse asupra angajaților și lucrătorilor afectează reputația țării ca un garant al drepturilor tuturor cetățenilor și străinilor care sunt stabiliți pe teritoriul Republicii Bulgaria (art. 26 din Constituție).

Un lucrătorilor transfrontalier din România, care este angajat în Bulgaria este plasat în mod automat la un dezavantaj, deoarece legislația românească și europeană nu prevede plata parțială a salariilor angajaților, mai ales fără ipoteze rezonabile cu

privire la aceasta. În plus, obligațiile față de angajații au o prioritate de rambursare față de datoriile către toate celelalte părți interesate, în caz de turbulențe financiare din cadrul organizației.

În astfel de cazuri, ar trebui luate în considerare ambele puncte de vedere. Oportunitatea angajatorilor să întârzie plata integrală a veniturilor salariale brute ale angajaților lor, are un sens în caz de dificultăți și probleme, care au apărut din cauza unor circumstanțe neprevăzute în punerea în implementare a activităților cheie (întârzieri în efectuarea plăților de la clienți, accidente, șocuri macroeconomice și mai mult.). Posibilitatea de „reeșalonare“ oferă o perioadă de grație în care organizația să caute o soluție și ieșire din situația, indiferent dacă este cauzată de probleme tehnice, financiare, manageriale sau de altă natură. În același timp, aceasta nu trebuie să aibă un impact de durată asupra nivelului de trai al personalului, deoarece riscurile cu care se confruntă organizația sunt un angajament al proprietarilor și managerilor, și nu este permisibile angajații să fie purtători direcți ai consecințelor.

Esența prezentei propuneri constă în modificarea textului art. 245, alin. 2 din Codul Muncii, indicând un termen specific, în care angajatorul este obligat să plătească suma datorată până la cuantumul integral a remunerației brute a fiecărui salariat. Scopul este de a se oferi o perioadă de grație, în care organizația să aibă posibilitatea să rezolve problemele, care au împiedicat plata salariilor fără a afecta calitatea pe termen lung standardul vieții angajaților. În același timp se garantează plata integrală a remunerației salariaților, care în caz de întârziere vor fi compensați cu valoarea dobânzii legale acumulate la valoarea creanței întârziate. Luând în considerare amendamentele propuse, este indicat textul modificat al art. 245, alin. 2 din Codul Muncii:

MODIFICAT. Art.245 (2) Diferența față de suma integrală a remunerației datorate devine scadentă și se plătește suplimentar, împreună cu dobânzile legale din partea angajatorului în termen de 30 (treizeci) de zile calendaristice de la data limită pentru plata remunerației specificată în contractul angajatului.

Această propunere de stabilire a unui termen limită în art. 245, par. 2, propune soluționarea cazului legal, ținând cont de interesele ambelor părți, respectiv:

- plata remunerației integrale a lucrătorului este garantată cu opțiunea de reeșalonare - 60% din salariul brut, dar nu mai puțin decât salariul minim va fi plătit în termenul pentru primirea salariului specificat în contractul de muncă, restul până la 100% va fi plătită în termen de 30 de zile de la ultima zi a perioadei de plată specificată în CM a angajatului;
- „Perioada de grație“ oferită până la rambursarea finală a salariilor, permite angajatorilor să iasă din situația de criză în care întreprinderea a nimerit.

Textul art. 245, alin 2 CM este necesar în cazurile în care, indiferent de motiv, remunerația nu este plătită integral sau este întârziată de plată. În mod logic, diferența până la valoarea integrală a remunerației rămâne scadentă și plată este datorată în continuare, împreună cu dobânda legală, dar legea nu ar trebui să tolereze întârzierea nelimitată a plății ulterioare a remunerației datorită până la suma

completă, motivul principal al propunerii de completare a dispoziției legale cu un anumit termen fix. Modificarea bazei legale este esențială pentru asigurarea siguranței angajaților care lucrează în țară, indiferent dacă este vorba de un lucrător transfrontalier sau uncetățean al Republicii Bulgaria.

Impactul economic:

- asigurarea venitului minim lunar al angajaților;
- reducerea sărăciei și promovarea incluziunii sociale;
- managementul durabil a resurselor umane;
- creșterea eficienței resurselor;
- creșterea productivității, cu ocazia oferită angajatorilor de a reține angajații și lucrătorii calificați;
- perioadă de grație pentru rezolvarea dificultăților financiare ale organizației;
- oportunitate pentru organizații de a funcționa cu o resursă gratuită pentru o anumită perioadă.

Impactul social:

- securitatea în îndeplinirea sarcinilor oficiale;
- prevenirea demotivării angajaților/lucrătorilor și îndeplinirea cu rea-credință a îndatoririlor lor;
- îmbunătățirea reputației angajatorilor bulgari;
- îmbunătățirea reputației instituțiilor în cauză;
- limitarea posibilităților de abuz din partea angajatorilor;
- respectarea statului de drept.

❖ Măsura 2: Elaborarea unui program de cooperare între diviziunile teritoriale ale Agențiilor Naționale de Ocupare a Forței de Muncă din Bulgaria și România

Sondajele business-ului și forței de muncă desfășurate în regiunea transfrontalieră prezintă diferențe distincte în aspectul economic al fiecărei regiuni / județ. Există o specializare teritorială evidentă în sectoarele economiei naționale, datorită mai multor motive principale:

- tradiții stabilite în anumite activități economice;
- prezența universităților în regiune, care pregătesc specialiști;
- prezența întreprinderilor mari, angajatorii majori din regiune, care operează într-un anumit sector și care creează condiții pentru ocupare pe termen lung;
- condițiile naturale geografice, care favorizează dezvoltarea activităților specifice economiei naționale;
- disponibilitatea resurselor naturale - regenerabile și neregenerabile - care determină o specializare teritorială în unele regiuni.

Ca urmare, într-o parte din regiunile bulgare/române, apare nevoie de cadre cu o calificare specifică, care populația din zonă nu o poate oferi, sau de prezența unor specialiști de specializare îngustă, pentru care nu există locuri de muncă adecvate. Astfel, de exemplu, la Universitatea din Ruse, se pregătesc ingineri cu profil

"Echipamente și tehnologii de transport", dar în regiune nu există producție de motoare cu combustie internă sau producție de autovehiule. În același timp, în județul Mehedinți funcționează o fabrică Ford, dar nu și instituții de învățământ superior, care pot pregăti cadre în direcția respectivă.

Diviziunile teritoriale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în Bulgaria și România în zonele transfrontaliere pot face schimb de informații cu privire la posturile vacante, pentru care nu pot oferi angajați din resursele disponibile în regiunea / județul lor, din cauza lipsei de cadre adecvate și după declararea dorinței și oportunității angajatorului de a angaja un lucrător transfrontalier. Elaborarea unui program de cooperare între diviziunile teritoriale ale Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă, respectiv din România și Bulgaria, va favoriza integrarea transfrontalieră a resurselor de muncă din punct de vedere economic și social.

Impactul economic

- depășirea problemelor de lipsă a personalului;
- posibilități de selecție mai precisă;
- reducerea costului instruirii inițiale;
- creșterea productivității muncii;
- oportunități de învățare a bunelor practici și a now-hou cunoștințelor bazate, pe baza experienței anterioare a personalului transfrontalier

Impactul social

- o consolidarea cooperării în zona transfrontalieră;
- o condiții mai bune de muncă și un nivel de trai mai ridicat pentru lucrătorii transfrontalieri;
- o dobândirea de experiență valoroasă și instruirea de cadre într-un mediu internațional și intercultural.

❖ **Măsura 3: Promovarea programului „Erasmus +” și rețeaua „EURES” în rândul populației, care locuiește în regiunea transfrontaliară România-Bulgaria și caută în mod activ parteneri din partea angajatorilor.**

Programele care promovează libera circulație a cetățenilor sunt populare în Europa Centrală și de Vest, asociate în principal cu schimburile de studenți. De fapt, programul Erasmus + este conceput pentru persoane de diferite vârste, ajutându-le să-și dezvolte experiența, să dobândească noi cunoștințe în instituții și organizații din diferite țări. Rețeaua EURES creează o condiție prealabilă pentru mobilitatea forței de muncă pentru toți cetățenii UE. Acest tip de programare este puțin cunoscut în țară, deși oferă o șansă de a îmbunătăți calificarea și de a găsi o realizare.

Astfel se creează o serie de oportunități, atât pentru persoane fizice, cât și pentru organizații și instituții care au nevoie de personal calificat. Informații despre programele „Erasmus +” și „EURES” trebuie să fie disponibile în birourile de muncă, universități și colegii, să fie realizată campanie de publicitate lăcesibilă, prin plasarea de afișe și panouri în locații cheie, precum și publicitatea în masă în diferite medii. Consilierii muncii din cadrul birourilor de muncă, să-i îndrume pe cetățenii care sunt șomeri pe termen lung și/sau descurajați să caute oportunități prin programele lor. În instituțiile de învățământ asistență și informații studenților actuali și absolvenților pot fi furnizate de către angajații din acest sector, oferind ajutor la alegerea primului loc de muncă / stagiu / cariera.

Promovarea acestor programe trebuie să constituie o prioritate pentru serviciile publice de ocupare a forței de muncă la nivel local și instituțiile de învățământ superior, în special în acele domenii în care există o rată ridicată a șomajului în rândul tinerilor, șomerilor pe termen lung și persoanelor descurajate. Astfel se creează o condiție prealabilă pentru întoarcerea unor grupuri întregi pe piața muncii, o oportunitate de a împrumuta modelele europene de afaceri, de a le implementa la nivel național și de a spori activitatea economică a populației. Includerea mai multor persoane în inițiative de natură similară ar avea un impact durabil asupra proceselor economice și sociale pe termen lung prin extinderea orizonturilor și schimbarea gândirii individului.

Impactul economic:

- reducerea ponderii șomerilor și a persoanelor descurajate;
- creșterea activității economice;
- creșterea posibilităților de asigurare a resurselor de muncă.

Impactul social:

- o includerea în practicile europene;
- o încurajarea schimbului intercultural;
- o transferul de cunoștințe și experiență;
- o extinderea orizonturilor, schimbarea mentalității și a gândirii;
- o îmbunătățirea integrării pieței muncii transfrontaliere.

❖ Măsura 4: Elaborarea de practici în organizarea de evenimente, care să ducă la întâlnirea businessului cu forțele de muncă din regiunea transfrontalieră Bulgaria-România

Comunicarea directă între businessul și forța de muncă ar favoriza integrarea reușită și durabilă a mobilității transfrontaliere, ca o modalitate de a asigura un nivel de trai mai bun pentru lucrător și resurse suplimentare de forță de muncă pentru afaceri.

Esența propunerii este promovarea unui forum tradițional de dezvoltare a carierei în regiunea transfrontalieră, desfășurat în fiecare an în același timp sub egida Ministerului Muncii și Politicii Sociale. Scopul este de a asigura un contact direct între angajatori și părțile interesate potențiale, inclusiv participarea studenților din universitățile locale și a reprezentanților autorităților competente (Birourile de muncă). Se preconizează că persoanele fizice și juridice implicate ca participanți, să fie rezidenți a județelor române și regiunilor bulgare, din regiunea transfrontalieră ,pentru a facilita integrarea transfrontalieră. Rolul experților din sectorul public este clarificarea întrebărilor, a problemelor și a oportunităților privind mobilitatea forței de muncă. Relația directă dintre business și universități va evidenția tendințele viitoare în evoluția pieței muncii ,și va crea oportunități pentru ca studenții să obțină experiență practică ,fie încă în procesul de învățământ, fie imediat după obținerea unui grad de calificare în învățământ.

Astfel, în afară de obținerea unor propuneri concrete de lucru, părțile interesate pot obține mai multe informații despre condițiile, posibilitățile și cerințele pentru ocuparea unui post de muncă în calitate de lucrător frontalier. În fiecare an, pot fi urmărite modificările în nevoile pieței forței de muncă, creând premise de identificare a condițiilor durabile, provocărilor, oportunităților și amenințări lor în fața businessului și forței de muncă.

Implicarea șomerilor pe termen lung și persoanelor descurajate ca participanți la acest tip de evenimente, poate influența favorabil motivația lor personală de a începe un lucru sau a dobândi calificări suplimentare.

Valoarea propunerii se exprimă în durabilitatea forumului pentru dezvoltarea carierei în regiunea transfrontalieră , a cărei organizare anuală ar asigura atingerea rezultatelor dorite. Este de așteptat ca schimbările să aibă ca rezultat:

Impactul economic:

- Reducerea numărului de șomeri;
- Creșterea activității economice;
- Creșterea productivității muncii prin angajarea personalului cu înaltă calificare;
- Creșterea valorii produsului intern brut.

Impactul social:

- o Motivația de îmbunătățire a cunoștințelor și dobândirea experienței;
- o Facilitarea accesului la resursele de muncă calificate;
- o Economisirea sursei de timp pentru selecția de cadre/căutare de locuri de muncă;
- o Promovarea brand-ului și abilitarea imaginii angajatorilor;
- o Crearea oportunităților pentru cercetarea accesibilă a pieței forței de muncă și orientarea spre abilitățile forței de muncă;
- o Furnizarea posibilității de comunicare „față în față” între angajatori și forța de muncă;
- o Studiu privind concurența între angajatori și între persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

❖ Măsura 5: Facilitarea condițiilor de taxe de transport și taxe de drum pentru circulația lucrătorilor transfrontalieri între Bulgaria și România

Mobilitatea transfrontalieră implică posibilitatea liberei circulații a cetățenilor, inclusiv prin trecerea teritoriului dintr-o țară în alta. Taxele datorate la trecerea frontierei dintre Bulgaria și România au un impact semnificativ asupra costurilor de transport pentru călătoriile către și de la locul de muncă.

Un lucrător frontalier care locuiește în orașul Byala (Regiunea Ruse) lucrează în România, și călătorește cu propriul său autoturism, are posibilitatea să treacă pe podul Ruse-Giurgiu sau de a folosi bacul Svishtov Zimnicea. În ambele cazuri, va plăti o taxă pentru a se deplasa în Bulgaria și România. În plus, pentru ca să se deplaseze fără probleme pe teritoriul ambelor țări, vehiculul trebuie să aibă atât vinieta bulgară , cât și rovinietă română.

Pentru a stimula mobilitatea transfrontalieră în regiunile de frontieră , ar trebui cetățenii care lucrează cu contract de muncă într-o țară vecină, fără o adresă temporară sau permanentă acolo , să beneficieze de condiții preferențiale, pentru călătorie. În cazul în care costurile de transport sunt acoperite de angajator, acesta trebuie să beneficieze de astfel de condiții preferențiale, pentru a avea motivația de a angaja lucrători transfrontalieri.

Impactul economic:

- creșterea fluxului de pasageri pe cele două poduri și pe conexiunile cu bac, care leagă Bulgaria și România, generând venituri suplimentare;
- optimizarea costurilor de transport pentru lucrător și angajator;
- o condiție prealabilă pentru angajarea mai multor lucrători transfrontalieri.

Impactul social:

- o îmbunătățirea integrării transfrontaliere;
- o creșterea fluxului de lucrători transfrontalieri;
- o consolidarea schimbului de experiență;
- o stimularea activității economice a populației.

VII. PROPUNERE CU PRIVIRE LA POLITICII PUBLICE CĂTRE GUVERNUL ROMÂNIEI

Regulamentul Consiliului nr. 1612/68/CEE, din 15 octombrie 1968, cu privire la libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității prevede în preambul: „Mobilitatea forței de muncă în cadrul Comunității trebuie să constituie unul din mijloacele prin care li se garantează lucrătorilor posibilitatea de a-și îmbunătăți condițiile de viață și de muncă și de a avansa pe plan social”. Potrivit Eurostat, România se situează pe ultimul loc în rândul statelor membre UE, în ceea ce privește valoarea fondurilor guvernamentale alocate pentru susținerea politicilor publice în domeniul forței de muncă, cu o pondere de 0,224% din PIB.

H.G. nr. 775/2005 *pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile de elaborare, monitorizare și evaluare a politicilor publice la nivel central*, se aplică acelor politici publice a căror implementare se realizează prin adoptarea de acte normative. Procedurile de elaborare prezentate în acest act normativ se aplică de ministere și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale³⁹ care inițiază proiecte de acte normative.

Din punct de vedere al clasificării politicii publice propuse ca urmare a acestui studiu, conform H.G. nr. 775/2005, pornind de la domeniile majore ale vieții socio-economice, aceasta se încadrează ca politică publică socială privind angajarea forței de muncă. Ca abordare, politica propusă se încadrează la tipul de politică publică axată pe probleme, distributivă⁴⁰.

Denumirea politicii:

POLITICĂ PUBLICĂ PRIVIND PROMOVAREA MOBILITĂȚII FORȚEI DE MUNCĂ TRANSFRONTALIERE ÎNTRE ROMÂNIA ȘI BULGARIA

FORMULAREA PROBLEMEI

Analizând întreaga regiune transfrontalieră România-Bulgaria, se pot identifica anumite trăsături comune care vizează în primul rând rata ridicată a șomajului, procentul majoritar al populației active angajată în domeniul agriculturii (excepția o reprezintă districtul Ruse, unde se evidențiază sectorul de producție), lipsa dezvoltării economice și sociale și în special a activităților ce țin de ramurile industriale, lipsa centrelor și activităților de cercetare-dezvoltare, veniturile scăzute și nu în ultimul rând accesul dificil la educație în special în ceea ce privește instituțiile de învățământ superior.

³⁹ Unitățile specializate în domeniul politicilor publice, denumite în continuare unități de politici publice, se constituie la nivelul ministerelor și al altor organe de specialitate ale administrației publice centrale.

⁴⁰ *Politicile distributive* implică alocarea de resurse și servicii către diferite segmente ale populației - persoane, grupuri, comunități. Unele politici de tip distributiv acordă beneficii doar unui număr restrâns de beneficiari. Alte politici se adresează unui număr mare de persoane cum este cazul programelor de subvenții agricole, programele educaționale gratuite etc. Politicile de tip distributiv implică de regulă utilizarea fondurilor publice în favoarea grupurilor, comunităților și activităților economice. Potențialii beneficiari nu concurează în mod direct, după cum beneficiile atribuite nu constituie costuri directe pentru un grup anume.

Având în vedere toate aspectele socio-economice enumerate mai sus, este important răspunsul la nevoile unei piețe a muncii transfrontaliere incluzive care să permită noi oportunități economice și îmbunătățirea perspectivelor economice. Această viziune pornește de la presupunerea ca toți cetățenii pot fi incluși sub umbrela pieței muncii, fiecare după posibilități și calificare.

Această prioritate, orizontală, este importantă pentru autoritățile publice, cetățeni și angajați/viitori angajați/cetățeni, de vreme ce o piață a muncii eficientă este centrul unei economii sănătoase.

În plus, această viziune presupune că fiecare stat membru UE poate dispune de resursele umane existente în celelalte state membre, ținând cont că specializările și calificările profesionale sunt transferabile, iar condițiile de muncă urmăresc principiile și standardele de angajare aprobate de organismele UE. Cu toate acestea, angajatorii trebuie să dea dovadă de o mare flexibilitate în ceea ce privește formele și nivelurile de salarizare, un program de lucru flexibil (ex: încurajarea și promovarea formelor de muncă diverse, precum: contracte de muncă cu program de lucru parțial, munca (parțial sau integral) la distanță, contracte pe termen scurt sau pe proiect), formarea/instruirea noilor angajați etc, în special în ceea ce privește lucrătorii transfrontalieri.

Așadar, provocarea constă și în schimbarea percepției părților interesate asupra dimensiunii pieței și reducerea barierelor dintre sistemul de educație și angajatori, angajați și companii și cel mai important dintre cele două zone de frontieră.

O piață a muncii integrată care se bazează pe rețele inteligente, de învățare și perfecționare continuă cu o mai mare disponibilitate a activităților economice, informațiilor legale și strategice, reprezintă piatra de temelie pentru o ocupare eficientă și de calitate a forței de muncă.

SCOPUL PROPUNERII

(Dezvoltarea unei piețe de muncă integrate la nivel transfrontalier) prin:

Integrarea zonei transfrontaliere în materie de ocupare și mobilitate a forței de muncă, prin asigurarea unui acces mai bun la și îmbunătățirea calității serviciilor de informare, prin organizarea de inițiative comune în domeniul ocupării forței de muncă și al formării și prin dezvoltarea de servicii de consultanță.

OBIECTIVE GENERALE/ OBIECTIVE SPECIFICE

Obiectivul general îl reprezintă conectarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, a comunităților locale, a sectorului privat și a autorităților din regiunea transfrontalieră bulgaro-română în dezvoltarea comună, în vederea promovării integrării pe piața muncii transfrontaliere.

Obiectivul specific este încurajarea integrării zonei transfrontaliere în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și mobilitatea forței de muncă prin realizarea de inițiative comune în domeniul ocupării, având la bază două linii directoare:

- *Promovarea sustenabilității și calității locurilor de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă prin integrarea piețelor forței de muncă transfrontaliere;*
- *Sprijinirea inițiativelor comune locale în domeniul ocupării forței de muncă, servicii de informare și de consiliere precum și programe de formare comună.*

BENEFICIARI

Beneficiari direcți:

Grupul țintă vizat este format din persoane aflate în căutarea unui loc de muncă pe piața muncii, în special tineri, cetățeni români și bulgari din spațiul transfrontalier, dar și din angajatori români și bulgari (companii private, ONG-uri etc.) care caută persoane doritoare de un loc de muncă, în vederea creșterii productivității muncii și scăderea migrării populației active.

Beneficiari indirecti: autoritățile publice naționale și cele de la nivel local

VARIANTE DE SOLUȚIONARE

Varianta 1:

Creșterea dimensiunii de cooperare transfrontalieră în ansamblul său, între organizațiile sociale, actorii locali și autoritățile publice din ambele state, în scopul identificării unor soluții inovatoare și a furnizării unor servicii publice mai eficiente, adaptabile și personalizate, în regiunea transfrontalieră pentru a atinge scopul definit de a integra întreaga zonă transfrontalieră în materie de ocupare și mobilitate a forței de muncă, prin asigurarea unor măsuri atât pe termen scurt și mediu cât și pe termen lung prin organizarea de inițiative comune în domeniul ocupării forței de muncă.

Măsurile pe termen lung sunt cele care asigură dezvoltarea durabilă a întregii regiuni transfrontaliere, și, de aceea trebuie luate în calcul drept priorități ale întregii strategii aplicate pentru atingerea obiectivelor propuse.

Astfel principalele arii de dezvoltare a regiunii transfrontaliere sunt reprezentate de:

- dezvoltarea de activități transfrontaliere ale IMM-urilor (încurajarea antreprenoriatului transfrontalier);
- identificarea principalelor ramuri economice ce pot activa mobilitatea forței de muncă și dezvoltarea de strategii și planuri comune în consecință;
- stabilirea de parteneriate cu instituțiile de învățământ și cele de formare profesională din ambele state;
- crearea și dezvoltarea incubatoarelor de afaceri transfrontaliere.

Principalele măsuri pe termen scurt și mediu vizează în mod direct și restricționat problematica mobilității lucrătorilor transfrontalieri atât din punct de vedere logistic cât și din punct de vedere al accesului la informații, astfel:

- dezvoltarea transportului trans-frontalier pentru a facilita mobilitatea lucrătorilor trans-frontalieri;

- îmbunătățirea accesului la informații pentru grupul țintă;
- Realizarea unei baze de date comune în vederea furnizării de servicii de mediere/plasare (corelare/potrivire între cererea și oferta de forță de muncă).

Estimarea impactului propunerii

Impact economic	Impact social	Impact ecologic
intensificarea activității economice;	încurajarea activității economice a populației	Creșterea nivelului de poluare în regiune (odată cu intensificarea activității economice)
optimizarea costurilor de transport pentru lucrătorii transfrontalieri;	creșterea fluxului de lucrători transfrontalieri;	
reducerea sărăciei și promovarea incluziunii sociale.		

Finanțarea măsurilor propuse

Finanțarea se va realiza de la bugetul de stat și prin fonduri europene, prin accesarea de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile

Varianta 2

Sprijin acordat solicitanților de locuri de muncă pentru găsirea informațiilor despre oportunitățile de angajare și formare transfrontalieră și pentru primirea de îndrumări cu privire la munca peste graniță, pe de o parte, sprijin acordat angajatorilor în găsirea angajaților adecvați și beneficierea de îndrumări privind angajarea și perfecționarea acestora, pe de altă parte. Proiectul vizează eliminarea obstacolelor din calea transportului transfrontalier prin implementarea unui set de activități interconectate și complementare:

- ♦ Îmbunătățirea proceselor de căutare a locurilor de muncă transfrontaliere și a procesului de căutare a angajaților, prin traducerea informațiilor privind posturile vacante disponibile, furnizarea de îndrumări solicitanților de locuri de muncă transfrontalieri și angajatorilor;
- ♦ Reunirea solicitanților de locuri de muncă, a angajatorilor și a furnizorilor de formare profesională în cadrul târgurilor de locuri de muncă transfrontaliere, promovând astfel ocuparea forței de muncă și perfecționarea forței de muncă și dezvoltarea unei piețe active a forței de muncă transfrontaliere
- ♦ Promovarea serviciilor de sprijinire a ocupării forței de muncă disponibile pentru navetiștii și angajatorii transfrontalieri (zile de informare și ateliere de lucru pentru solicitanții de locuri de muncă și șomeri, buletin informativ pentru cetățeni, cursuri de limbi străine, sprijin pentru mentor pentru angajați), creșterea numărului de persoane care beneficiază de activitățile proiectului, eliminarea barierelor mentale și promovarea ocupării transfrontaliere durabile.

Estimarea impactului propunerii

Impact economic	Impact social	Impact ecologic
reducerea costurilor de informare pentru persoanele interesate de găsirea unui loc de muncă transfrontalier;	stabilirea linkului primordial între viitorii angajați și angajatorii acestora;	<i>Nu este cazul</i>
reducerea, parțială sau în întregime, a costurilor cu recrutarea pentru angajatori;	eliminarea obstacolelor din calea transportului transfrontalier atât pentru	
reducerea sărăciei prin prisma găsirii unui loc de muncă trans-frontalier.	lucrătorii transfrontalieri (beneficiari direcți), cât și pentru celelalte categorii de persoane care vor beneficia de pe urma acestor avantaje.	

Finanțarea măsurilor propuse

Finanțarea se va realiza de la bugetul de stat și prin fonduri europene, prin accesarea de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile

PROCESUL DE IMPLICARE ȘI CONSULTARE (FACTORI COOPTAȚI)

În vederea formulării unei strategii în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă transfrontaliere, comprehensive și coerente, care să fie fezabilă pe termen lung, este necesară cooptarea mai multor actori care au un cuvânt de spus în această privință:

- factori de decizie, precum autoritățile și instituțiile publice;
- factori de competență (universități, organizații /instituții de cercetare, think-tank-uri etc.);
- grupuri de interes;
- factori de transfer de informații și comunicare (mass-media, centre de resurse).

Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale

- rol deosebit de important în elaborarea propunerilor de reglementări legislative și a formulării politicilor generale și specifice în domeniu;
- rol de analiză, prognoză, planificare strategică, monitorizare și evaluare a intervențiilor;

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)

- organism central de implementare a politicilor și programelor legate de piața muncii;
- intervine prin *Programul de Ocupare, Planul național de formare profesională* și prin participarea la diverse proiecte de finanțare prin care sunt formate și incluse pe piața forței de muncă persoane aflate în diferite situații de șomaj, inactive etc.

- furnizează date administrative privind șomajul înregistrat, locurile de muncă vacante comunicate de angajatori și implementarea măsurilor de stimulare a ocupării

Agencia Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) - institutie publică descentralizată, fiind cel mai important organism la nivel teritorial de implementare a politicilor și programelor legate de piața muncii (aplicarea strategiilor în domeniul ocupării și formării profesionale); rol important și în ceea ce privește instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării și formării profesionale

Inspectia Muncii - responsabilă cu monitorizarea condițiilor create de angajatori la locul de muncă

Agentia Națională pentru Prestații Sociale (ANPS) - prin agențiile teritoriale, plătește drepturile de asistență socială

Casa Națională de Pensii și alte drepturi de Asigurari Sociale - prin agențiile teritoriale, plătește drepturile de pensii și alte drepturi de asigurari sociale

Serviciile deconcentrate/ administrațiile județene și locale - pot furniza un feedback privind eficiența și lacunele reglementărilor legislative și a programelor de stimulare a dezvoltării micro-intreprinderilor/ crearea de locuri de muncă prin atragerea de investitori

Ministerul Dezvoltării Regionale și Turismului (MDRT) - prin intervenția în programele naționale și susținerea programelor locale de dezvoltare a infrastructurii, contribuie la atragerea de investiții și la crearea directă de locuri de muncă în construcții și amenajări de drumuri și alte lucrări de investiții.

Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului (MECTS) - prin programe de finanțare prin POS-DRU, în colaborare cu MMFPS sau alți actori instituționali, intervine prin: programe de formare, crearea mecanismelor de recunoaștere a competențelor dobândite, prin învățarea formală și non-formală, stimularea învățării pe tot parcursul vieții.

Actorii din sistemul de educație terțiară (universități de stat și private) -

- prin elaborarea și implementarea unor programe de formare, adecvate cu cerințele pieței muncii actuale și cu tendințele de transformare a modelului muncii în viitorii ani;
- prin capacitatea de a susține prin burse și alte programe de suport (în cooperare cu alte instituții - de stat sau private) formarea celor interesați în prestarea unei munci transfrontaliere, în special tinerii

Actorii din sistemul de formare continuă (actori de stat și privați) - prin calitatea programelor de formare, adecvarea acestor programe cu cerințele pieței muncii actuale și cu tendințele de transformare a modelului muncii în viitorii ani, prin capacitatea de a atrage și susține prin burse, subvenții și alte programe de suport (în cooperare cu alte instituții - de stat, locale, private) potențialii lucrători transfrontalieri/ persoanele fără calificare provenite din medii dezavantajate.

Ministerul Economiei, Comerțului și Mediului de Afaceri - intervine prin stimularea înființării și dezvoltării micro-intreprinderilor, sprijinirea dezvoltării incubatoarelor de afaceri

Ministerul Agriculturii si Dezvoltarii Rurale - intervine prin *Programul National pentru Dezvoltare Rurala (PNDR)* care prevede si sustine masuri pentru instalarea tinerilor fermieri, sprijin pentru crearea si dezvoltarea de micro-intreprinderi si incurajarea activitatilor turistice

Actorii sociali - patronate, syndicate, organizatii ale societatii civile

- *Patronatele și syndicatele* - au o contributie importanta in reglementarea pietei muncii, prin contractele colective de munca care stabilesc nivelul de salarizare si prin sustinerea crearii conditiilor de integrare a persoanelor fara experienta sau dificil de integrat (acceptarea si sustinerea programelor de ucenicie, internship, a programelor de munca flexibile, a programelor de adaptare a locului de munca pentru persoane cu dizabilitati etc.)
- *ONG-urile, Think-thank-urile* - intervin in formularea propunerilor de reglementari legislative si a formularii politicilor generale si specifice. Prin studiile si analizele realizate prin programele de finantare in curs sau in pregatire, pot evidentia problemele si piedicile aparute in implementarea programelor la nivel național sau local, pot contribui prin formularea unor recomandări/propuneri de strategii sau politici publice pe care să le înainteze factorilor de decizie în vederea analizării și utilizării și pot furniza date cantitative si calitative mult mai amanuntite decat cele furnizate de institutele de statistica, privind situatia pe piata muncii a diferitelor categorii sociale

Factori de transfer de informații și comunicare (mass-media - presa și tv, centre de resurse) - prin calitatea lor de factori de influență a opiniei publice și capacitatea lor de diseminare a informațiilor la scară largă

VARIANTA DE SOLUȚIONARE RECOMANDATĂ - VARIANTA NR. 1

Propunerea vizează creșterea dimensiunii de cooperare transfrontalieră în ansamblul său, între organizațiile sociale, actorii locali și autoritățile publice din ambele state, în scopul identificării unor soluții inovatoare și a furnizării unor servicii publice mai eficiente, adaptabile și personalizate, în regiunea transfrontalieră pentru a atinge scopul definit de a integra întreaga zonă transfrontalieră în materie de ocupare și mobilitate a forței de muncă, prin asigurarea unor măsuri atât pe termen scurt și mediu cât și pe termen lung prin organizarea de inițiative comune în domeniul ocupării forței de muncă.

Măsurile pe termen lung sunt cele care asigură dezvoltarea durabilă a întregii regiuni transfrontaliere, și, de aceea trebuie luate în calcul drept priorități ale întregii strategii aplicate pentru atingerea obiectivelor propuse.

Astfel, principalele arii de dezvoltare a regiunii transfrontaliere sunt reprezentate de:

1. dezvoltarea de activități transfrontaliere ale IMM-urilor, prin:

- încurajarea antreprenoriatului transfrontalier prin acordarea de fonduri guvernamentale inițiativelor locale din mediul privat și/sau acordarea de facilități fiscale angajatorilor de lucrători transfrontalieri de ambele părți ale frontierei - scutirea de la plata taxelor la bugetul local sau taxele de la ANAF în

cazul angajatorilor care fac dovada angajării în ultimul an a lucrătorilor transfrontalieri;

- Facilitarea rețelei de angajatori în regiunea transfrontalieră, promovând astfel activitatea de afaceri în regiunea transfrontalieră, efectuând cercetări strategice privind mediul de afaceri al zonei transfrontaliere;
- Construirea de parcuri industriale, IT sau de cercetare având ca surse de finanțare atât fonduri europene, fonduri de investiții ale autorităților publice locale, dar și atragerea de investiții din mediul privat prin facilități fiscale acordate;

2. identificarea principalelor ramuri economice ce pot activa mobilitatea forței de muncă și dezvoltarea de strategii și planuri comune

Principalul atu al regiunii transfrontaliere este reprezentat de așezarea geografică a acesteia de-a lungul fluviului Dunărea. Astfel, identificarea principalelor ramuri economice de dezvoltare pare facilă tocmai prin valorificarea potențialului uriaș rămas încă neexploatat până în momentul de față.

După cum am văzut în analiza propusă, întreaga regiune transfrontalieră angrenează majoritatea populației active în agricultură, industria sau serviciile fiind slab dezvoltate, fapt care generează mare parte a dezechilibrelor socio-economice ale regiunii.

De aceea, se impune ca valorificarea potențialului dat de fluviul Dunărea atât din punct de vedere al transportului fluvial (modernizarea sau extinderea șantierelor navale existente și/sau contruirea unor facilități noi) cât și din punct de vedere al turismului cu valorificarea potențialului turistic al întregului traseu fluvial pornind de la Defileul Dunării "Dunărea la Cazane" și până la gura de vărsare Delta Dunării.

Dat fiind faptul că populația activă este deja angrenată masiv în agricultură și aici trebuie luate în calcul măsuri care să vizeze facilitarea de noi investiții în domeniu fructificând la fel potentialul piscicol uriaș al regiunii, prin construirea de exemplu a fermelor piscicole de-a lungul traseului fluvial.

3. stabilirea de parteneriate cu instituțiile de învățământ și cele de formare profesională din ambele state inclusiv formarea și pregătirea noilor generații de ambele părți ale frontierei.

Astfel, prin stabilirea de parteneriate între instituțiile de învățământ superior sau chiar mediu de pregătire profesională trebuie realizate programe comune de instruire care să fie correlate cu dezvoltarea regiunii transfrontaliere din punct de vedere al noilor cerințe pe plan industrial și economic. Construirea de parcuri industriale, IT sau de cercetare va trebui să se realizeze concomitent cu pregătirea noilor specialiști prin realizarea de curricule comune destinate exact dezvoltării acestor noi cerințe ale pieței forței de muncă.

Propunerile concrete care vizează instituțiile de învățământ trebuie să se axeze pe consolidarea unor nuclee de cercetare-dezvoltare care să reprezinte o pepinieră comună a regiunii transfrontaliere în ceea ce privește pe de o parte capitalul uman

(așa cum am arătat viitorii specialiști care să poată fi recrutați direct de pe băncile facultății prin contracte directe cu actorii economici locali) iar pe de altă parte crearea unor incubatoare de afaceri mixte (învățământ superior-autorități locale-mediul de afaceri) care să ajute la dezvoltarea în ansamblu a regiunii transfrontaliere.

Un aspect important derivat din însăși caracteristica regiunii transfrontaliere este absența instituțiilor de învățământ superior din anumite județe/districte. În acest sens trebuie fructificat avantajul, acolo unde acesta există, de a facilita înscrierea studenților români sau bulgari în mediul universitar de peste graniță avându-se în vedere următoarele măsuri:

- Informarea prin mijloace de comunicare locale a programelor educaționale ale instituțiilor de învățământ superior din țara vecină;
- Alocare de locuri suplimentare în cazul admiterii destinate studenților străini bulgari respective români;
- Acordarea de facilități legate de spațiile de cazare în camine (chirii subvenționate) dar și burse speciale;
- Includerea în curricula a cursurilor cu predare bilingvă încurajându-se astfel și mobilitatea transfrontalieră a cadrelor didactice.

Principalele măsuri pe termen scurt și mediu vizează în mod direct și restricționat problematica mobilității lucrătorilor transfrontalieri atât din punct de vedere logistic cât și din punct de vedere al accesului la informații, astfel:

- (1) Dezvoltarea sistemului de transport transfrontalier reprezintă o condiție sine qua non pentru apariția și dezvoltarea unei zone transfrontaliere integrate din punct de vedere al transportului și/sau prietenoasă în termeni de mobilitate. Astfel, dezvoltarea sistemului de transport trebuie construită în termeni de măsuri clare, bine definite, realizabile, cu responsabili bine desemnați, care să interfereze atât obiectivele pe termen scurt legate de acțiunile ce pot fi implementate rapid care vizează trasarea unor rute de transport pe baza resurselor existente, cât și cele pe termen lung care țin de dezvoltarea infrastructurii de transport.

Trasarea unor rute de transport pe baza resurselor existente presupune câteva măsuri de implementare care țin de autoritățile publice locale fie la nivelul transportului public local fie prin facilitarea trecerii frontierei prin mijloace proprii. Astfel putem distinge următoarele categorii de măsuri:

- Îmbunătățirea transportului public local în zona transfrontalieră prin crearea unor rute de transport dedicate exclusiv traficului transfrontalier între orașele înfrățite care să deservească accesul facil către zonele industriale sau care să facă legătura mai departe cu alte mijloace de transport locale deservind principiul de time management;
- Acordarea de facilități din punct de vedere și al costului călătoriei pentru cetățenii ambelor țări care fac dovada angajării sub egida lucrătorilor transfrontalieri;

- Armonizarea orarelor de transport între orașele transfrontaliere cu afișarea de informații bilingve despre orele de plecare-sosire, traseul urmat, costurile călătoriei, locul de plecare-sosire, etc.
- Acordarea de facilități din punct de vedere al taxelor de trecere a frontierei, taxelor de pod, vignettă etc. în cazul folosirii mijloacelor auto proprii a cetățenilor ambelor țări care fac dovada angajării sub egida lucrătorilor transfrontalieri.

În ceea ce privește dezvoltarea infrastructurii de transport, aceasta vizează pe de o parte acțiuni precum:

- modernizarea și reabilitarea mijloacelor existente (căi rutiere/ferate);
- exinderea infrastructurii existente prin realizarea de proiecte noi care să faciliteze tranzitarea regiunii trans-frontaliere către culoarele europene de transport, dat fiind specificul regiunii legat de prezența fluviului Dunărea. (poduri rutiere/ferate, puncte de îmbarcare pentru traversare - bac etc).
- Încurajarea mijloacelor ecologice de transport prin construirea de piste pentru biciclete, adăposturi/parcări pentru acestea.

(2) îmbunătățirea accesului la informații pentru grupul țintă

- oferirea de informații complete și oficiale privind statutul lucrătorilor transfrontalieri referitoare la asigurările sociale, legislația muncii și aspectele fiscale din regiunile de graniță din România și Bulgaria, prin sesiuni de instruire periodică și cursuri despre reglementările legale relevante în vederea reducerii incertitudinilor unităților administrative și angajatorilor în ceea ce privește modul de interpretare și aplicare a reglementărilor specifice)

(3) stabilirea de parteneriate între instituțiile de învățământ și cele de formare profesională din ambele state

- oferirea unor cursuri de special gratuite de limbă bulgară/română pentru angajații transfrontalieri și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în zonele eligibile;
- dezvoltarea unor programe speciale comune de formare profesională/vocațională în sectoarele economice în care lipsesc competențele specifice.

Beneficii/riscuri

Fiecare dintre cele două variante de soluționare prezentate a fost evaluată prin prisma 6 criterii distincte, varianta recomandată fiind selectată în urma corelării rezultatelor obținute, după cum urmează:

Criteriu de evaluare	Apreciere calitativă	
	Varianta1	Varianta 2
Costuri (financiare, de resurse umane, informaționale și de timp) - <i>varianta ideală este cea marcată distinct și care corespunde valorii 1</i>	2	1

Eficiență - varianta ideală este cea marcată distinct și care corespunde valorii 2	2	1
Eficacitate - varianta ideală este cea marcată distinct și care corespunde valorii 2	2	1
Fezabilitate administrativă - varianta ideală este cea marcată distinct și care corespunde valorii 2	1	2
Sustenabilitate - varianta ideală este cea marcată distinct și care corespunde valorii 2	2	1
Riscuri generate de capacitatea de implementare a inițiatorului - varianta ideală este cea marcată distinct și care corespunde valorii 1	2	1

* Legendă: Punctaj de prioritizare
1 = minim; 2 = maxim

Având în vedere scoringul obținut am optat pentru Varianta 1 care corespunde criteriilor de dezvoltare durabilă și care va genera efecte pe termen lung.

Impact detaliat

Din punct de vedere al resurselor bugetare, implementarea variantei recomandate implică finanțarea de activități atât pe termen scurt, cât și pe termen mediu și lung (în perioada post-implementare), când se așteaptă ca autoritățile și instituțiile publice implicate să susțină, fiecare în parte, măsurile propuse care vin în întâmpinarea programelor de dezvoltare la nivel regional.

În plan social, așa cum a fost prezentat mai sus, propunerea vine în întâmpinarea politicilor administrației publice centrale și locale de dezvoltare regională), având ca rezultat facilitarea demersurilor cetățenilor români și bulgari din regiunea transfrontalieră, aflați în căutarea unui loc de muncă transfrontalier.

Grupuri vizate

- cetățenii români și bulgari, potențiali lucrători transfrontalieri, care pe parcursul implementării politicii publice, vor reprezenta un barometru pentru evaluarea măsurilor propuse spre implementare prin politica publică, în ceea ce privește procesul de informare, educație și nu în ultimul rând, în ceea ce privește statutul lor de lucrători transfrontalieri.
- Angajatorii - încurajarea angrenării în procesul de recrutare de angajați străini și ușurarea procesului birocratic, prin punerea la dispoziție a informațiilor necesare perfectării unui contract de muncă cu un cetățean bulgar (parcurea fiecăreia dintre etapele necesare), cunoașterea prevederilor legale în materie.

Modalități și termene de monitorizare/evaluare

Implementarea propunerii de politică publică va fi monitorizată/evaluată după cum urmează:

- *în primele 12 luni* de la demararea activităților propuse, pe baza procedurilor specifice corespunzătoare sistemului de monitorizare/evaluare a implementării măsurilor aferente politicilor publice;
- *ex-post* - în scopul identificării factorilor de succes sau de eșec, sustenabilitatea rezultatelor și impactul acestora, pentru a trage concluziile ce pot fi generalizate pentru alte acțiuni precum și formularea de recomandări și propuneri.

VIII. SURSE DE INFORMAȚII

1. Date ale Agenției pentru Persoanele cu Handicap, Bulgaria
2. Date ale Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă, Bulgaria
3. Date ale Agenției Europene pentru Drepturi Fundamentale
4. Date ale Portalului european al mobilității forței de muncă
5. Date ale Agenției Executive "Inspectoratul General al Muncii"
6. Datele Ministerului Muncii și Politicii Sociale, Bulgaria
7. Datele Institutului Național de Securitate Socială din Bulgaria
8. Date ale Agenției Naționale pentru Venituri, Bulgaria
9. Raport din "Studiul privind ocuparea forței de muncă și mobilitatea forței de muncă în cadrul Proiectului 16.4.2. 098 "VISA - Agenția pentru mobilitatea transfrontalieră a muncii", finanțată prin Programul de Cooperare Transfrontalieră INTERREG V-A România-Bulgaria 2014-2020
10. Sistemul de informații APIS
11. Mobilitatea forței de muncă ca factor de formare a pieței muncii europene și influența ei asupra managementului și dezvoltării resurselor umane, E. Vachkova, N.Zhivkova, Revista virtuală internațională: mașini, tehnologii, materiale, numărul 1, 2009
12. Manual privind mobilitatea forței de muncă, iunie 2015
13. Strategia de dezvoltare regională 2014-2020, Vidin, martie 2013
14. Strategia regională de dezvoltare a regiunii Veliko Tarnovo pentru perioada 2014-2020, Velder Consult SRL, mai 2013
15. Strategia regională de dezvoltare a regiunii Vratsa pentru perioada 2014-2020, 2013
16. Strategia regională de dezvoltare a regiunii Dobrich (2014-2020)
17. Strategia de dezvoltare regională a regiunii Montana (2014-2020), iunie 2013
18. Strategia regională de dezvoltare a regiunii Plevna pentru 2014-2020, Velder Consult SRL, mai 2013
19. Strategia regională de dezvoltare a regiunii Ruse 2014-2020, Ruse, 2013, Universitatea Angel Kanchev Ruse 2
20. Strategia regională de dezvoltare a regiunii Silistra pentru perioada 2014-2020, 2013
21. Planul Municipal de Dezvoltare al Municipiului Balcic pentru perioada 2014-2020
22. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Belene pentru perioada 2014-2020, decembrie 2013
23. Planul de dezvoltare municipală al Municipality Byala 2014-2020, septembrie 2013
24. Planul de dezvoltare municipală al Municipality Biata Slatina 2014-2020, 25.02.2016
25. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Veliko Tarnovo, Velder Consult Ltd., martie 2014
26. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Vetovo 2014-2020, iulie 2014
27. Planul Municipal de Dezvoltare al Municipality Vratsa pentru perioada 2014-2020, iunie 2014
28. Planul de dezvoltare municipală al Municipality Gorna Oryahovitsa 2014-2020
29. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Dobrich pentru perioada 2014-2020, mai 2014
30. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Elena 2014-2020, mai 2014

31. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Kavarna 2014-2020, decembrie 2013
32. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Kozlodui 2014-2020, septembrie 2013
33. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Krushari 2014-2020, 2013
34. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Levski 2014-2020, iulie 2014
35. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Lom 2014-2020, Regioplan SRL, 28.07.2014
36. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Lyaskovets 2014-2020, iunie 2014
37. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Mezdra 2014-2020, septembrie 2013
38. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Nikopol 2014-2020, Double D EOOD, octombrie 2013
39. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Oryahovo pentru perioada 2014-2020, noiembrie 2013
40. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Ruse 2014-2020
41. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Svishtov 2014-2020, Unite Consulting SRL, iunie 2014
42. Planul Municipal de Dezvoltare al Municipality Silistra 2014-2020
43. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Tervel 2014-2020
44. Planul Municipal de Dezvoltare al Municipality Tutrakan pentru perioada 2014-2020, MDI Engineering SRL
45. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Cherven Bryag 2014-2020
46. Planul municipal de dezvoltare al Municipality Shabla pentru perioada 2014-2020, septembrie 2013
47. Planul municipal de dezvoltare al Municipality General Toshevo 2014-2020, septembrie 2013
48. Plan de dezvoltare al Municipality Pleven pentru perioada 2014-2020, Geografica Sofia, 2014
49. Studiul businessului și a forței de muncă în regiunea transfrontalieră, Mira Consult SRL, octombrie 2017
50. Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene, semnat la 25.03.1957 și intrat în vigoare la 1 ianuarie 1958
51. Tratatul de instituire a Uniunii Europene, semnat la data de 07.02.1992, în vigoare de la 01.11.1993
52. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene 2012/C 326/01
53. Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială
54. Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială
55. Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului privind aplicarea regimurilor de securitate socială a salariaților , lucrătorilor care desfășoară activități independente și membrii familiilor acestor, care se deplasează în cadrul Comunității /abrogat/
56. Regulamentul (CEE) № 574/72 al Consiliului din 21 martie 1972 de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului (CEE) № 1408/71 privind aplicarea regimurilor de securitate socială a salariaților și familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității / op./
57. Regulamentul (CE) nr. 98/2009 al Comisiei din 2 februarie 2009 de înregistrare a anumitor denumiri în registrul denumirilor de origine protejate și al indicațiilor geografice protejate

58. Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16.4.2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor acordate lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor
59. Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a cetățenilor țărilor terțe în scopul angajării ca lucrători sezonieri
60. Directiva 2014/66/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a cetățenilor țărilor terțe în cadrul unui transfer, în cadrul aceleiași companii
61. Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale
62. Directiva 2010/18/CE a Comisiei din 8 martie 2010 de punere în aplicare a acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de Confederația întreprinderilor europene (BusinessEurope), Asociația Europeană a Artizanatului, întreprinderile mijlocii și mici (UEAPME), Centrul European (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și de abrogare a Directivei 96/34/CE
63. Directiva 2014/54/UE120
64. Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene
65. Convenția privind drepturile persoanelor cu handicap
66. Convenția nr. 98 privind dreptul de organizare și negocierea colectivă
67. Constituția Republicii Bulgaria
68. Acord între Republica Bulgaria și România pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale.
69. Codul Muncii
70. Codul de securitate socială
71. Codul de procedură administrativă
72. Legea privind sănătatea și securitatea la locul de muncă
73. Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2018
74. Legea privind migrația forței de muncă și mobilitatea forței de muncă
75. Legea privind promovarea ocupării
76. Legea privind străinii în Republica Bulgaria
77. Legea privind inspecția muncii
78. Legea privind educația și formarea profesională
79. Legea privind integrarea persoanelor cu handicap
80. Legea privind impozitele pe venitul persoanelor fizice
81. Legea impozitului pe profit
82. Legea funcționarilor publici
83. Decretul nr. 129 al Consiliului de Miniștri din 5 iulie 1991 privind tranziția la negocierea salariilor
84. Reguli pentru implementarea Legii pentru integrarea persoanelor cu handicap
85. Reguli pentru structura și activitățile Consiliului Național pentru Integrarea Persoanelor cu Handicap
86. Ordonanța nr. 5 din 29.12.2002 privind conținutul și procedura de transmitere a notificării conform art. 62, alin. 5 din Codul Muncii
87. Ordonanța № 5 din 20.02.1987 pentru bolile din care lucrătorii suferă ,beneficiază de o protecție specială în conformitate cu art. 333, par. 1 din Codul Muncii
88. Ordonanța privind negocierea salariilor
89. Ordonanța privind elementele remunerației și veniturile pe care se fac contribuțiile
90. Ordonanța privind securitatea socială a persoanelor care desfășoară activități independente, a cetățenilor bulgari care lucrează în străinătate și a navigatorilor
91. Ordonanța privind fondurile de asigurări
92. Ordonanța privind acordarea și plata prestațiilor în numerar pentru șomaj

93. Ordonanța privind compensațiile monetare și ajutorul de către asigurării publice de stat
94. Ordonanța privind pensiile și serviciul de securitate socială
95. Ordonanța privind procedura de alegere de asigurare, plata și distribuția contribuțiilor obligatorii, contribuțiilor pentru fondul „Creanțe garantate ale angajaților” și de schimb de informații
96. Ordonanța de prezentare a datelor Institutului Național de Asigurări privind fișelor de bolnavi și deciziile în ca de recurs
97. Ordonanța privind clasificarea muncii la pensionare
98. Instrucțiunea nr. 13 din 31.10.2000 privind aplicarea Regulamentului privind clasificarea muncii la pensionare
99. Metodologia de realizare a evaluării sociale în determinarea nevoilor individuale ale persoanelor cu handicap, conform art. 12, par. 1 din Legea pentru integrarea persoanelor cu handicap
100. Strategia națională pentru persoanele cu handicap 2016-2020
101. Planul de acțiune pentru perioada 2016-2018 pentru implementarea Strategiei Naționale pentru Persoanele cu Handicap 2016-2020
102. Planul de acțiune pentru perioada 2018-2021 pentru implementarea Strategiei naționale de îngrijire pe termen lung
103. Hotărârea în cazul Schumacker (C-279/93)
104. 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);
105. Evitarea dublei impunerii. Convențiile de evitare a dublei impunerii 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;
106. "Ghid practic: Legislația aplicabilă lucrătorilor din Uniunea Europeană (UE), Spațiul Economic European (SEE) și Elveția" - Comisia Europeană;
107. Ghid privind elaborarea, implementarea și evaluarea politicilor publice la nivel central - Secretariatul General al Guvernului, Unitatea de Politici Publice, 2004;
108. Immigrants' labour market integration in Romania - Aurica-Iris ALEXE, SEA - Practical Application of Science, Volume III, Issue 1 (7)/2015;
109. Information services for cross-border workers in European border regions - Association of European Border Regions (AEBR), 2012;
110. Integration and Labour Markets in European Border Regions - Annekatrin Niebuhr, Silvia Stiller, HWWA DISCUSSION PAPER 284, Hamburg Institute of International Economics, 2004;
111. Îndrumar de afaceri, Bulgaria 2017 - Misiunea diplomatică a României în Bulgaria
112. Labour Mobility in the EU. Addressing challenges and ensuring 'fair mobility' - Mikkel Barslund and Matthias Busse, CEPS Special Report no. 139/July 2016;
113. Manual de politici publice - Institutul pentru Politici Publice în colaborare cu Academia de Studii Economice București, 2009;
114. 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;

115. 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;
116. Repere economice și sociale regionale: Statistică teritorială - Institutul Național de Statistică, 2013;
117. Strategia de dezvoltare a județului Mehedinți pentru perioada 2014-2020 - Consiliul Județean Mehedinți, 2015;
118. Studiul statistic la nivelul pieței muncii la nivelul regiunii Oltenia - C.Radu, V. Nicolae, C. Ionașcu, ANRD, 2010;
119. Studiu privind analiza forței de muncă la nivelul regiunilor de dezvoltare ale României, aferent anului 2015 - Patronatul Investitorilor Autohtoni (PIAROM);
120. Studiul Orașe competitive. Remodelarea geografiei economice a României - Ministerul Fondurilor Europene, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice și Banca Mondială, 2013;
121. 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;
122. 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
123. 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>
124. 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;
125. 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>
126. 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>
127. 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/imagenanager/images/file/Legislatie/REGULAMENTE/Reg1408-71.pdf>
128. REGULAMENTUL (CE) NR. 593/2008 AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale

(Romal)

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593&from=EN>

129. 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>
130. 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
131. 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
132. 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>
133. 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_securitate_sociala_construire_pod_mix_calafat_vidin_318_2009.php
134. Hotărârea de Guvern nr. 500/2011 privind Registrul general de evidență a salariaților http://www.dreptonline.ro/legislatie/hg_500_2011_registrul_general_evidenta_salariatilor.php
135. 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
136. 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
137. 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

138. <https://codfiscal.net/media/articles-of-the-oecd-model-tax-convention.pdf>
139. <https://codfiscal.net/media/united-nations-model-double-taxation-convention-between-developed-and-developing-countries.pdf>
140. http://static.anaf.ro/static/10/Anaf/AsistentaContribuabili_r/Conventii/Conventii.htm
141. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets_ro
142. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/ro#Baz.C4.83_de_date
143. 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
144. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-performance-and-forecasts/economic-performance-country/romania/economic-forecast-romania_en
145. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0809%2802%29>
146. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=ro>
147. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/ro
148. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets_ro
149. <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>
150. <http://www.eures.anofm.ro/index.php>
151. <https://reges.inspectiamuncii.ro/Cont/Autentificare?ReturnUrl=%2fPreluariRegistre>
152. <http://www2.card-profesional.ro/public/#/>
153. <http://eures.anofm.ro/>
154. <http://www.cnas.ro/page/drepturile-si-obligatiile-asiguratilor.html>
155. <http://www.anofm.ro/statistica>
156. <http://www.anofm.ro/informare-si-consiliere-in-cariera>
157. <http://www.anofm.ro/facilitati-acordate-angajatorilor>
158. <http://www.anofm.ro/locuri-de-munca-vacante-zilnice>
159. <http://www.mmanpis.ro/beneficii-de-asistenta-sociala/>
160. <http://www.mmanpis.ro/lucratori-migranti/formulare/>
161. <https://www.cnpp.ro/statistici>



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



GUVERNUL ROMÂNIEI



AECSB

PROIECT "BG RO MOBILITY", № 16.4.2.113, E-MS CODE: RO BG 155

Proiectul „BG-RO MOBILITY“, № 16.4.2.089, e-Ms code: ROBG 155, este cofinanțat de
Uniunea Europeană prin Fondul European pentru Dezvoltarea Regională în cadrul
Programului Interreg V-A România-Bulgaria

Association European Centre in Support of Business

Ianuarie 2018



www.interregrobg.eu

PROIECT "BG RO MOBILITY"

Continutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene.