

**“Развитие на общия трудов пазар и  
трудова мобилност в областта на  
строителството в трансграничната  
зона Румъния - България”**

**Трансграничен проект  
INTERREG V - A  
Румъния-България:**

**Код проект 16.4.2.076, ROBG-151**

**14.12.2017 г.**

**Издател:**

**S.C. SUCCES STAR S.R.L.**

Interreg V-A România-Bulgaria
Project code: 16.4.2.076
a-MS code: ROBG-151
FLC request no: 31
Requested amount: .....

Адрес: Крайова, ул. Н. Йорга, № 9, бл. J 37, вх. 1, ет. 2, ап. 6,  
окръг Долж, Румъния

ЕИК RO38239715

E-mail: succes\_star\_srl@yahoo.com

Договор № 636/12.10.2017

Координатор на проекта:

Дръча Михай Йон

Interreg V-A Romania-Bulgaria
Project code: 16.4.2.076
e-MS code: ROBG-151
FLC request no. 31
Requested amount

TODOROVA VERONIKA  
Traducteur / Translator  
Autoritate / Authority  
CLIMON / CLIMON  
Aut. nr. 37654/11.06.2015

## СЪДЪРЖАНИЕ

ЗАБЕЛЕЖКИ .....	5
ГЛАВА I - КОНСОЛИДИРАНИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ .....	6

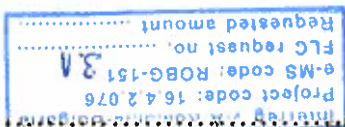
ГЛАВА II - ЗАКЛЮЧЕНИЯ НА ПРОУЧВАНЕТО, ПРЕСТАВЕНИ ОТ "НАЦИОНАЛЕН ЦЕНТЪР ЗА ИНФОРМАЦИОННО ОБСЛУЖВАНЕ" - ПЛЕНЕН (NCIS).....	9
--	---

2.1. SWOT Анализ .....	11
ГЛАВА III - ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОТ ПРОУЧВАНЕТО, ПРЕСТАВЕНИ ОТ ТРГОВСКО - ПРОМИШЛЕНАТА ПАЛАТА ВДИН (VDCS) .....	13

3.1. SWOT Анализ .....	16
ПРОУЧВАНЕ относно: "Прочуване на нуждите от квалификация в сферата на строителството в зоната на проекта: окръзи Долж, Олт и Мехединци в Румъния .....	18

ГЛАВА IV - ВЪВЕДЕНИЕ.....	18
4.1. Структура на проучването .....	18
4.2. Цел на проучването .....	19
4.3. Определяне на хипотезата за изследване .....	19
4.4. Изследователски методологии .....	20
ГЛАВА V - ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР В РУМЪНИЯ	22

5.1. Безработицата - феномен на трудовия пазар .....	22
5.2. Миграция на работната сила.....	24
5.3. Трудова мобилност.....	25
5.4. Развитие на безработицата в европейския контекст .....	26
5.5. Пазарът на труда в Румъния .....	28



5.6. Професионално обучение - конкретни мерки, предложени в това отношение

34

## ГЛАВА VI - РАБОТОДАТЕЛИ

36

6.1. Икономическа среда в Румъния - статистика

38

6.2. Развитие на бизнес средата в Югозападна Олтения

42

6.4. Сектор недвижими имоти

45

## ГЛАВА VII - ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

7.1. Подготовности за пазара на труда

7.2. Неактивно население - феномен, който засяга румънския пазар на труда

47

## ГЛАВА VIII - АНАЛИЗ И ТЪЛКУВАНЕ НА ВЪПРОСНИЦИТЕ

8.1. Въпросник за компании, които работят в строителния сектор

48

8.1.1. Заключение

8.2. Въпросник, посветен на наличния човешки ресурс за заетост в строителния

76

8.2.1. Заключение

8.3. Общи заключения

96

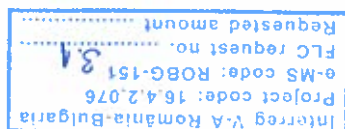
## ГЛАВА IX - SWOT АНАЛИЗ

Видеография

Структура на въпросници

Въпросник за предприятия, извършващи дейност в строителния сектор

Въпросник, посветен на наличния човешки ресурс за заетост в строителния сектор



## ЗАБЕЛЕЖКИ

Тази работа не би била възможна без участието на ръководителя на проекта: Румънската асоциация за електронна индустрия и софтуер - кълон Олтения (кълон ARIES - Олтения) и нейните партньори: Асоциация "Конструктор Олтения" (АССО), Видинска търговско-промишлена палата (ВДСЦ) и Асоциацията "Национален център за информационни услуги" - Плевен (NCIS).

Този труд е част от трансграничния проект INTERREG V-A Румъния-България: "Развитие на съвместен трудов пазар и мобилност на работната сила в областта на строителството в трансграничния регион Румъния - България", код 16.4.2.076, ROBG-151. Основната цел е да се увеличи заетостта и да се подобри икономическото положение в трансграничния регион Румъния - България чрез инициативи, които активират трудовата мобилност в региона.

Освен това чрез постигането на основната цел тя ще бъде свързана с друг проект, изпълняван от ръководителя на проекта, насочен към подпомагане на икономическото развитие на Румъния в трансграничния регион, чрез валорификация на съществувашите конкурентни предимства в сектора на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост - данни за портала, създаден с резултатите от това проучване, което ще доведе до детайлна картина на реалната ситуация на трансграничния трудов пазар.

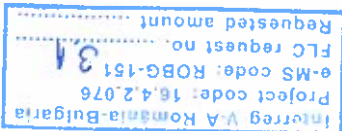
### Проектът предвижда:

- да извърши казус сред работодателите, работещи в строителния сектор, както в Румъния - Долж, Олт и Мехединци, така и в България - Плевен, Браца, Видин и Монтана, за техните реални квалификационни нужди, в резултат на което ще бъдат организирани сертифицирани квалификационни курсове за първите три квалификации, което ще доведе до по-висока степен на заетост на работната сила.
- разработване на триезичен речник: румънско-английски-български, който ще съдържа конкретни термини в строителния сектор за прозрачна комуникация и без езикови бариери между работодатели и служители
- организиране на стажове и обмяна на опит, което ще увеличи шансовете за наемане на млади хора от компаниите, в които те изпълняват стажантската програма
- организиране на съвместни панаири за работни места с благотворително въздействие върху работодателите и за работната сила, заинтересовани от заемане на позиция в строителния сектор
- създаване на информационен център с цел предоставяне на информация на румънското и българското население, търсещо работа в строителния сектор в трансграничния регион.

Чрез всички свои дейности проектът ще повлияе на растежа на трудовата мобилност, като предложи конкретни инициативи както за работниците, така и за работодателите в строителния сектор в трансграничния регион Румъния - България.

## ГЛАВА I - КОНСОЛИДИРАНИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ

В тази глава ще бъдат представени консолидираните заключения на трансграничния проект "Развитие на общия трудов пазар и трудова мобилност в областта на строителството в трансграничната зона Румъния - България", Код проект



Аспекти от гледна точка на работодателите, работещи в строителния сектор в областите на изпълнение на проекта, които са резултат на анализираният заключени:

- основният проблем, пред който са изправени работодателите в строителния сектор, е недостигът на персонал – общо явление, което засяга дейността на

като се анализират получените отговори в проучванията, ще бъде изтъкнато дали има връзка или пропуск по отношение на уменията на работодателите в областта на строителството и нуждите и очакванията на работната сила, която е на разположение и се интересува от заетост в строителния сектор. Ще организират сертифицирани квалификационни курсове за първите три квалификации, изисквани от работодателите, което ще доведе до по-висока степен на заетост и ще се бори с недостига на квалифицирана работна сила, която засяга строителния сектор.

По този начин работилните в строителния сектор са консултирани относно развитието на пазара на труда, проблемите, пред които е изправен строителният пазар, ситуацията, срещани в процеса на набиране на персонал, нуждите от умения, съществували в рамките на всяка компания и наличната и заинтересувана работна сила в строителния сектор. Беше анализирана и връзката, която би трябвало да се развие на работното място с работодателя и работния екип, очакванията за заплатите, интереса към професионалното развитие, както и в изграждането на дългосрочни кариери чрез професионално обучение и специализация на работното място.

сектор.

Общата цел на изследването е да опишат актуалната и реална ситуация, която определя пазара на труда в строителния сектор, да представят настоящите и бъдещите проблеми, пред които е изправен строителният сектор, анализират от гледна точка на двамата участници, които управляват отношенията на пазара на труда: търсенето и предлагането, т.е. работодатели, работещи в строителния и трудовия сектор, или човешки ресурси, които са на разположение и се интерпресуват от заетост в строителния

Плевен и Враца.

И трите партньора са участвали в изпълнението на проекта, за да изготвят проучване на нуждите от изследвания в областта на строителството в областта на проекта, а именно: Румънската асоциация за електронна индустрия и софтуер - клон Олтения (клон ARIES – Олтения) са изготвили проучване в Румъния в област: Дюлк, Олт, Мехединци, Видинска търговско-промишлена палата (VDBCI) са изготвили проучване в България за областите Видин и Монтана, а Асоциацията "Национален център за информационни услуги" - Плевен (NCIS) е изготвил проучване за областите

отрицателни дефинити на работната сила.

За да редиш този истински проблем, засягащ строителния сектор, проектът предпазва редица дейности, насочени към развитие на общ трудов пазар в трансграничната зона между Румъния и България, както и увеличаване на инвестициите в човешките ресурси, за да се противодейства на последиците -

активни в областта на строителството.

Проектът поставя на преден план проблема, пред които е изправен транспортният район Румъния - България в стопанския сектор: трудността при посещаването на нуждите от заетост на работодателите в стопанския сектор, които междуременно създадоха недостиг на квалифицирана работна ръка в предприятията,

"Национален център за информационни услуги" (NCIS).

16.4.2.076, ROBG-151. Резултатите от проучването е представено от тримата партньори: Румънската асоциация за електронна индустрия и софтуер - клон Олтения (клом ARLES - Олтения) и нейните партньори: Асоциация "Конструктори клъстер Олтения" (АССО), Видинска търговско-промишлена палата (ВДССИ) и Асоциацията



фирмите и икономиката на страната, което затруднява намирането на

- по-голямата част от работодателите в строителния сектор заявяват, че понастоящем имат свободни работни места и срещат трудности при набирането на персонал

- работодателите в строителния сектор са изправени пред проблема с трудова мигранция

- секторът на строителството се характеризира с дисбаланс между търсенето на квалификация и обучението на уменията, предлагани от образователната система, и налягачи на пазара на труда

- работодателите търсят решения за решаване на проблема с лошото общо и професионално обучение на назначените служители, които нямат необходимата специализация в сферата, в която работят

- работодателите са готови да инвестират в своите служители, като организират курсове за обучение, за да ги подготвят, за да отговарят на изискванията на компанията и да станат ефективни на работното място

Работодателите са готови да разработят програми за обучение, които да позволят изучаването на най-съвременните технологии в строителната индустрия, като прилагат иновации на работното място

- работодателите проявяват желание и интерес да участват в панапри на труда

- работодателите са наясно, че за да привлекат нов квалифициран персонал и да запазят съществуващия, те трябва да преосмислят равнището на заплатите и условията на труд, така че секторът да стане по-привлекателен за младите хора

- Работодателите обмислят възможността за адресиране към нови целеви групи: млади хора на възраст 16-24 години и дългосрочно безработни без квалификация (особено над 50 години).

### Препоръките на работодателите:

- адаптиране на учебната програма чрез включване на достатъчен брой часове за практическико обучение

- партньорства за организиране на стажантски програми

- разработване и прилагане на стажантски програми, за да дават възможност на търсещите работа или на новите квалификации да придобият знания и умения в професията

- насърчаване на "двойното обучение" и разработване на ефективни форми на сътрудничество между местните образователни институции и фирми.

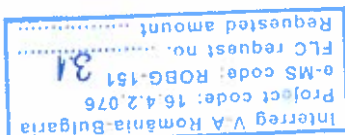
**Аспекти отнасящи се за човешкия ресурс,** резултатите от анализа на получените заключения от областите на изпълнение на проекта:

- забелязва се, че пазарът на труда става все по-визкателен по отношение на уменията, които се изискват от служителите, и единственият начин да остане конкурентоспособен в една конкурентоспособна икономика е да инвестира в своето образование и професионално обучение

- има очаквания по отношение на работодателя в професионалното си развитие, като предлагат възможности за напредък в компанията

- интересува се от предоставянето на възможности за обучение, които може да си позволи: обучение близо до мястото на пребиваване, субсидирано обучение (от държавата, програмата на ЕС или от работодателя).

В зависимост от отговорите, получени от работодателите, беше направено класиране на първите три квалификации в областите, обхванати от проекта, за които ще бъдат организирани квалификационни курсове. Те са:



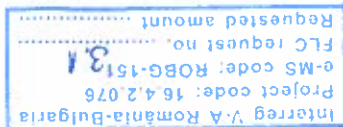
## ГЛАВА II – ЗАКЛЮЧЕНИЯ НА ПРОУЧАНЕТО, ПРЕСТАВЕНИ ОТ "НАЦИОНАЛЕН ЦЕНТЪР ЗА ИНФОРМАЦИОННО ОБСЛУЖВАНЕ" – ПЛЕВЕН (NCIS).

Целта на проучването, проведено от Асоциацията "Национален център за информационни услуги" - Плевен е да се установи състоянието на пазара на труда в строителния сектор на територията на Плевенска и Врачанска област, като се вземат предвид работодателите в строителния сектор и търсещите работа в същия сектор.

Събрането, анализа и синтезирането на информацията за различните аспекти на пазара на труда се извърши от Националния статистически институт, Агенцията по заетостта, Министърството на труда и социалната политика, Българската търговска камара и Българската стопанска камара и като методи на обучение бяха използвани проучвания, обобщения на данни и анализ на данните.

*Анализът на работодателите* в строителния сектор в областите Плевен и Враца подкрепят следните аспекти:

- в много икономически сектори, включително в строителния сектор, не съществуват равновесие между търсенето на умения и обучение от страна на работодателите и персонала, осигурени от образователната система, и наличните на пазара на труда
- работодателите се сблъскват с трудности при намирането на висококвалифицирани работници, съществуващо търсене на нискоквалифицирани работници в ремонтни и довършителни работи, зидария и кофраж. Тези дейности обикновено се извършват от хора без образование, без квалификация, често без опит. Колкото по-големи са тези позиции са високи поради



Квалификация	Монтажник на стени и тавани от гипсокартон – код COR: 712406	Технически мениджъри (Ръководител на проекта)	Специалист штамповка - код: 71332004
	Универсален дърводелец – код COR: 752201	Строителни техници	Фаянс и теракота; катерория фаянсджия 3, 4, 5, 6 и 7
	Оператор на цифрово управлявани машини – код COR: 722323	Строителни инженери	Специалист по кофража - код: 71232004
Локация	Рутинни: окръзите Долж, Олт и Мехелинци	България: областите Видин и Монтана	България: областите Плевен и Враца
Партньори	Рутинската асоциация за електронна индустрия и софтуер - клон Олтения (клон ARIES - Олтения)	Видинска търговско-промишлена палата (VDPCC)	Асоциация "Национален център за информационни услуги" - Плевен (NCIS)



Квалитетът на работното място, и неизпълнението на задачите, от друга. Работодателите използват предимно онлайн платформи за търсене на кандидати като jobs.bg и zaplata.bg. Много от тях използват услугите на Агенцията по заетостта и бората по труда като подразделение на тази агенция. В общините

работодателите се обсъждат с проблемите с миграцията на хора, работещи в строителния сектор. По този начин всяка пролет голям брой квалифицирани и неквалифицирани хора отиват в чужбина. През есента българските работници се завръщат от севърните страни, работят в България, стига времето да позволява и да напуснат отново.

Въпросът за миграцията се разглежда като без решение, поне през следващите години.

Професионалните курсове се организират постоянно, но липсват хората, които искат да работят в строителния сектор

работодателите в строителния сектор са изправени пред сивия сектор, за който се счита, че няма решение, поне през следващите години.

Според статистиката заплатите нарастват в строителството. Наистина, заплатите на висшето ръководство и специалистите се увеличават, но общото увеличение на заплатите се определя от факта, че нискоквалифицираните и нискоквалифицираните работници са уволнени.

В зависимост от броя на свободните работни места, публикувани в областите Браца и Плевен за наемане на персонал в строителния сектор и като се има предвид целта на проекта за развитие на общ пазар на труда в трансграничния регион и увеличаване на инвестициите в човешки капитал, за да се противодейства на отпадателните последици от недостига на работна ръка, най-търсените три занятия, за които ще се организират курсове за обучение от втора или трета степен са:

- Специалист кофражи - код: 71232004
- Фаянс и теракота; категория фаянсджии - 3, 4, 5, 6 и 7
- Специалист шпакловка - код: 71332004

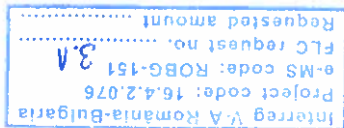
В заключение, основните фактори, ограничаващи дейността на строителните фирми, са:

- Несигурната икономическа среда, която включва влиянието на всички вътрешни и външни фактори. Миналата година икономиката отбеляза умерен растеж и поради потреблението, а рисковете се състоят от политическа несигурност и липса на персонал, както и ниското ниво на чуждестранни инвестиции. През 2017г. обаче има вид на възвръщане поради средствата на ЕС и ниските цени на кредитите.

- Липса на работна сила, включително квалифицирана в около 30% от строителните фирми. - Някои фирми се забавят поради липса на работна сила. Проблемът ще бъде трудно решен през следващите години, тъй като просто няма работна сила.

- Конкуренция в гилдията - продължава практиката на строителния пазар, в който оперират малки, нерестрирани фирми, липсва квалифициран персонал и технологични възможности, не могат да отговорят на високите изисквания за качество и да разпускат строителния пазар.

- Финансови проблеми - броят на клиентите, регистрирани закъснения при плащанията се увеличава, също има забавяне на плащанията от европейските фондове. Това има пряко въздействие върху дейността на предприемачите и непряко върху строителните компании.



Силни страни:	- на целевата територия има мост и две
Слаби страни:	- нисък дял на чуждестранните инвестиции;

## 2.1. SWOT анализ на строителния сектор в областите Плевен и Враца

който може да бъде поддържан колкото е възможно по-дълго във фирмата.

мерки за привличане на нов, квалифициран персонал, интегриран в работни екипи, сектор, от което определено има нужда, са необходими специализирани действия и за да се постигне устойчиво развитие на човешките ресурси в строителния курсове за обучение има слаб ефект, защото малко хора искат да ги посещават.

строителните технологии изисква по-висока квалификация. Организирането на тъй като не съществуват квалифицирани работници и развитието на - От качествена гледна точка на работната сила, ситуацията е още по-тревожна, нискоквалифицирани работници е осезаема.

ситуацията е коренно различна, липсата на квалификация и на открито почти спират. В началото на всяка календарна година, до пролетта, Това най-вероятно се дължи на факта, че през есенно-зимния сезон дейностите онлайн платформи за търсене на работа и за наемане на работа беще намален.

По отношение на количеството, през периода на анкетата, броят на обявите чрез

отношение на качеството:

през последните години се наблюдава сериозен дисбаланс между търсенето и предлагането в строителния сектор, както по отношение на количеството, така и по

им на пазара на труда.

компенсира липсата на опит и умения сред младите хора, което затруднява навлизането хора; да се улесни преходът от обучение към работа. Това е необходимо, за да се професионалната мобилност с гъвкавостта и сигурността на заетостта сред младите Това ще създаде условия и перспективи за устойчив и дългосрочен растеж; да съчетат особено за младите хора.

поражда необходимостта от увеличаване на инвестициите в човешки капитал, млади хора до 24-годишна възраст остават безработни в дългосрочен план. Това - Друг проблем са самите млади хора, които нито работят, нито учат, а много от младите хора.

персонал с определена квалификация и образование не съответства на търсенето на - Проблемът с безработните млади се дължи основно на факта, че търсенето на сравнение с хората на средна възраст на едно също работно място.

Младешката безработица е два пъти по-висока от безработицата сред хората на средна възраст. Освен това младите хора получават по-ниски заплати в - Младешката безработица е два пъти по-висока от безработицата сред хората на средно образование. Тревожен е фактът, че другата половина има основно образование, което се нарича "без необходимата квалификация".

Около половината от хората в двете административни области са със завършено

Плевен и Враца подчерта следните аспекти:

Анализът на пазара на труда в строителния сектор на територията на областите

приема от ниската печалба на строителните компании.

въпреки, че цената на строителната продукция се увеличава. Разликата се - Продажните цени в строителството - остават всяка година на същото ниво,

<p><b>Възможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- условията на средства от европейските фондове;</li> <li>- персонал в рамките на Оперативните програми на DRU;</li> <li>- организирането на курсове за трета степен на обучение;</li> <li>- трансгранична трудова мобилност;</li> <li>- повишаване на ефективността на сътрудничеството между професионалното образование и бизнес средата;</li> <li>- дехабилитацията на остарели граждани като важна мярка за намаляване на</li> </ul>	<p><b>Запази:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ниска икономическа активност на населението;</li> <li>- слаба адаптивност на работната сила;</li> <li>- изтичането на квалифицирани млади специалисти;</li> <li>- недостатъчен поток на публични инвестиции и частно финансиране;</li> <li>- закъснели плащания от обществени и частни клиенти;</li> <li>- влиянието на корупцията и икономическите среди върху обществените поръчки, което е от</li> </ul>
<p>феридотни връзки, свързващи България и Румъния;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стабилна демография на строителните предприятия;</li> <li>- строителството е местна икономическа дейност, която гарантира стабилно равнище на заетост;</li> <li>- наличието на професионални училища за обучение на строителни работници;</li> <li>- подкрепа на професионалните училища чрез европейски и национални програми и проекти;</li> <li>- наличието на нови технологии в областта на строителството, подземно-транспортното оборудване и техниките за пътно строителство, тяхната диагностика и ремонт;</li> <li>- наличието на CFP, което осигурява обучителни курсове за професионалните строители;</li> <li>- стратегическото значение на строителния сектор в икономиката;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отприщателни демографски тенденции;</li> <li>- липсата на висококвалифициран персонал за строителство;</li> <li>- липса на интерес сред младите хора за заетост в строителния сектор;</li> <li>- застаряваща работна сила;</li> <li>- значителна част от малките и средните предприятия;</li> <li>- ниски инвестиции в научноизследователска и развойна дейност и нови технологии;</li> <li>- намаляване на социалния и икономически статус на работниците в сектора;</li> <li>- несигурната форма на работни места в строителния сектор;</li> <li>- лидерът на обществените поръчки обикновено е най-ниският критерий, който затруднява предприятията да инвестират в нови технологии и материали;</li> <li>- фрагментацията на сектора;</li> </ul>

- итапна показват следните аспекти:
- през първите шест месеца на 2017г. показва, че има положителни тенденции в строителната индустрия (както в общото строителство, така и в строителството на сгради) и увеличение на броя на издадените нови разрешения за строеж;
- основният дъвиател на строителния сектор в двете области (както и на национално ниво) са проектите с европейско финансиране;
- в областите Видин и Монтана коефициентът на безработица е висок, като за област Видин безработицата остава най-високата в страната;
- основният проблем, пред който са изправени работодателите в строителния сектор, е именно липсата на квалифициран персонал, което затруднява

а на проучването, проведено за Видинската търговско-промишлена палата е да:  
прави препоръки относно уменията, специфични за нуждите от квалификация на работещите;  
разработване на последващи мерки и програми за квалификация и преквалификация на строителния персонал от двете области.

Националната агенция за образование и професионално обучение; провеждане на две проучвания на територията на двете области; за работните и за търсещите работа в строителството, за които са разработени въпросници, е избрана извадка от анкетиранияте и резултатите са анализирани.

проучване на данните и събиране на информация от обществено достъпни източници, като Националния статистически институт, Българската строителна камара, Агенцията по заетостта, Министерството на образованието и науката,

да отговори на бъдещите изисквания на строителния сектор. Проучването обхваща следните целеви групи: работодатели и търсещи работа в строителния сектор в областите Видин и Монтана и се основава на следната

индустрия;

обективната оценка на бъдещите нужди от квалификация, която трябва да се основава на анализ на съществувашите капатитети за образование и обучение, за

областите Видин и Монтана;  
идентифициране, анализ и оценка на настоящите нужди от специфични  
компетентности, от които имат най-голяма нужда работодателите в строителната

и Монтана преследва три конкретни цели:

Настоящото проучване на нуждите от умения в строителния сектор в областите

ГЛАВА III - ЗАКЛЮЧЕНИЕ ОТ ПРОУЧАВАНЕТО, ПРЕДСТАВЕНИ ОТ  
ТЪРГОВСКО - ПРОМИШЛЕНАТА ПАЛАТА ВДИН (ВДСД)

<p>потреблението на енергия;</p> <p>съществено значение за полемите</p> <p>инфраструктурни проекти.</p>	<p>- подобряване на транспортната инфраструктура;</p> <p>- мултиплициращия ефект на заетостта в строителния сектор.</p>
---	---



- всички работодатели (с изключение на една фирма) декларират, че на настоящем имат свободни работни места и сещат трудности в процеса на набиране на персонал;
- създаването на нови работни места и запазването на съществуващите работни места ще трябва да премине през нови квалификационни програми, но и преосмисляне на процеса, чрез който се търсят човешки ресурси и как те се привличат и задържат от работодателите;
- работодателите се обсъждат с въпроса за митрацията, защото на свободния европейски пазар българските работодатели се конкурират с други европейски работодатели и по-добре подготвените служители избират да работят в други европейски страни, в които се предлагат по-добри заплати и условия на труд.
- Въз основа на проучването, работодателите в строителния сектор са идентифицирали най-търсените три специализации, за които ще бъдат организиранни курсове за обучение с цел получаване на квалифициран персонал:
  - > Строителни инженери
  - > Строителни техники
  - > Технически мениджъри (Ръководител на проекта)
- След анализа на получената информация са направени следните основни заключения относно възможностите за подобряване на професионалното обучение:
  - увеличаване на възможностите за обучение на работното място в двете области, като се използва вече изградените технически капацитет. Тези възможности са са много ограничени. В същото време, обучение за професия или част от професия е дълъг процес, който включва значителни разходи;
  - предпочитаните форми на обучение остават центрове за професионално обучение и вътрешни програми за обучение. Нито един от работодателите не спомена онлайн обучителните курсове като средство за повишаване на компетентностите на своите служители, които биха желали да използват;
  - насърчаване на "двойното обучение" и развиване на ефективни форми на сътрудничество между местните образователни институции и бизнеса;
  - да разработят програми за обучение, които да проучват най-новите технологии за промишлеността и региона, като предоставят конкурентно предимство както за учащите, така и за работодателите си; работодателите, които се стремят да прилагат иновации на работното място.
  - действия за привличане на други целеви групи за обучение, като например "мъже с опит в строителството";
  - подкрепа за работодателите и търсещите работа чрез предоставяне на допълнителна информация, относно достъпното финансиране на квалификационните програми.
- Въз основа на проучената информация и на извлечените заключения са формулирани следните основни препоръки:
  - работодателите трябва активно да се възползват от стратегическото положение на региона, както за реализиране на форми на трансгранично сътрудничество, така и за осигуряване на квалифициран персонал;
  - Работодателите трябва да разпределят ресурси за въвеждане на нови технологии и иновации в своята дейност, като по този начин останат конкурентоспособни, като се съсредоточат върху въздействието на строителството върху околната среда и върху устойчивото развитие;
  - персоналият трябва също така да бъде обучен в областта на иновациите - да развива и предоставя специализирано обучение по информационни технологии

за строителство, иновационни строителни техники и технологии, екологични

- изисквания, рециклиране и др.;

- за да се привлече нов квалифициран персонал и да се запази съществуващият, равенството на заплатите и условията на труд трябва да бъдат преосмислени, така

че секторът да стане по-привлекателен за младите хора;

- насочване на работодателите към нова целева група: дългосрочно безработни без квалификация (особено над 50 години);

- създаване на партньорства между местните предприятия и местните образователни институции за преодоляване на недостига на работници и квалифицирани специалисти: двойна система за обучение, разработване и прилагане на програми за стаж, за да се даде възможност на търсещите работа или на новите квалификации да придобият знания и умения в професията;

- работодателите трябва активно да използват всички стимули за икономическа и социална подкрепа в Северозападния регион за развитие с финансиране от общността и на национално равнище, финансиране на проекти за създаване на нови работни места, подобряване на условията на труд, квалификация и преквалификация на безработните, използването на ключови умения.

Анализът на работната сила в окръзите Видин и Монтана подчерта следните аспекти:

- има малко специализирани училища в двете области, които преподават професионални профили и само две, които обучават кадри в строителния сектор. Повечето училища имат общ профил и не предлагат специализирано обучение, така че хората, които навлизат на пазара на труда, са образовани, но нямат специализирана професионална квалификация.

- има тревожна тенденция за дългосрочно безработните (безработицата в област Видин е една от най-високите в България).

- друг важен фактор, влияещ на пазара на труда, е квалификацията на безработните, повече от половината от безработните в двата окръга нямат квалификация.

- младежката безработица в двете области е близка до тази в страната - около 13%.

За да се постигне устойчиво развитие на нужния човешки ресурс в строителния сектор, е нужно:

- двете страни разбират, че уменията, знанията и професионалните квалификации за дадена професия са ключови фактори за намиране на работа в строителния

сектор

- Програмите за квалификация и преквалификация трябва да вземат това предвид, както работодателите, така и търсещите работа разбират и знаят, че трябва да се

положат усилия за повишаване на знанията и уменията на строителния персонал

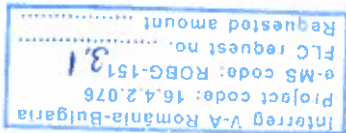
- и за инвестиране в допълнително обучение за човешкия капитал.

- предоставяне на възможности за обучение, които безработните могат да си позволят; обучение в близост до мястото, където живеят, субсидирано обучение

(от държавата, програми на Европейския съюз или от работодателите).

- ситуацията на пазара на труда скоро ще се промени и работодателите ще трябва да преминат към нови целеви групи: млади и стари работници, жени, дългосрочно безработни без квалификация, но трябва да преминат през реални и ефективни курсове на обучение, за да станат компетентни и ефективни служители.

- Създаване на канали за контакт и обмен на информация между работодатели и търсещи работа в строителството.





### 3.1. SWOT анализ на строителният сектор в областите Видин и Монтана

Силни страни	Слаби страни
<p>- Географско разположение;</p> <p>- Възможности за трансгранично сътрудничество;</p> <p>- Разработени традиции в строителството и местния капацитет;</p> <p>- Възможността на наличния капацитет да предостави обучение в този сектор на местно ниво;</p> <p>- Местните работодатели в строителството имат опит в обществените поръчки и успяват ефективно да използват публичното финансиране;</p> <p>- инженерите в сектора са готови за иновации и промяна, за да подобрят конкурентоспособността на местните строителни фирми;</p> <p>- Сравнително ниската работна сила на добро образователно равнище на цялата работна сила.</p>	<p>- необходимостта от допълнителни инвестиции в оборудване, софтуер, иновации в този сектор;</p> <p>- относително ниско технологично ниво;</p> <p>- ниско ниво на квалификация на работниците / липса на персонал;</p> <p>- ограничени възможности за придобиване на професионална квалификация в областта на строителството на място и в двата района;</p> <p>- Търсещите работа смятат, че равнищата на заплатите и условията на труд не са задоволителни;</p> <p>- В този сектор няма голяма иновация за повишаване на конкурентоспособността на местния бизнес.</p>
Възможности	Заплахи
<p>- В съответствие с Националната концепция за териториално развитие на България за периода 2013-2025 г. Видин е определен като център на второ ниво и Монтана на трето ниво, тъй като икономическото и социалното му развитие се подкрепя и от умшлено финансиране;</p> <p>- Северозападният регион за развитие се възползва от значителни опростени или</p>	<p>- Неблагоприятни демографски тенденции;</p> <p>- Нисък жизнен стандарт;</p> <p>- Високо равнище на безработица, дългосрочна безработица, безработица сред младежите под 29-годишна възраст;</p>

Project code: 16.4.2.076  
e-MS code: ROBG-151  
FLC request no.:  
Requested amount: 3.1

Изследването е разработено в рамките на теоретичната рамка на две концепции, определящи пазара на труда: търсене на работна ръка и предлагане на работна ръка. Тези две понятия представляват теоретичната рамка на проучването, което се фокусира върху изследване на начина, по който търсенето на работна ръка, представено от работодателите, които имат реална нужда от работна ръка в даден момент в икономиката и в определен икономически сектор с предлагането от работната сила, представлявана от работата, която членовете на компанията могат да извършат при условия на заплащане. Тя се осигурява от наличните на пазара работни ресурси. Търсенето зависи от темпа на икономическия растеж, нивото и динамиката на производителността на труда, откупната на производството и икономическите и

#### 4.1. Структура на проучването

## ГЛАВА IV - ВЪВЕДЕНИЕ

ПРОУЧАВАНЕ относно: "Проучване на нуждите от квалификация в сферата на строителството в зоната на проекта: окръзи Дорж, Олт и Мехединти в Румъния

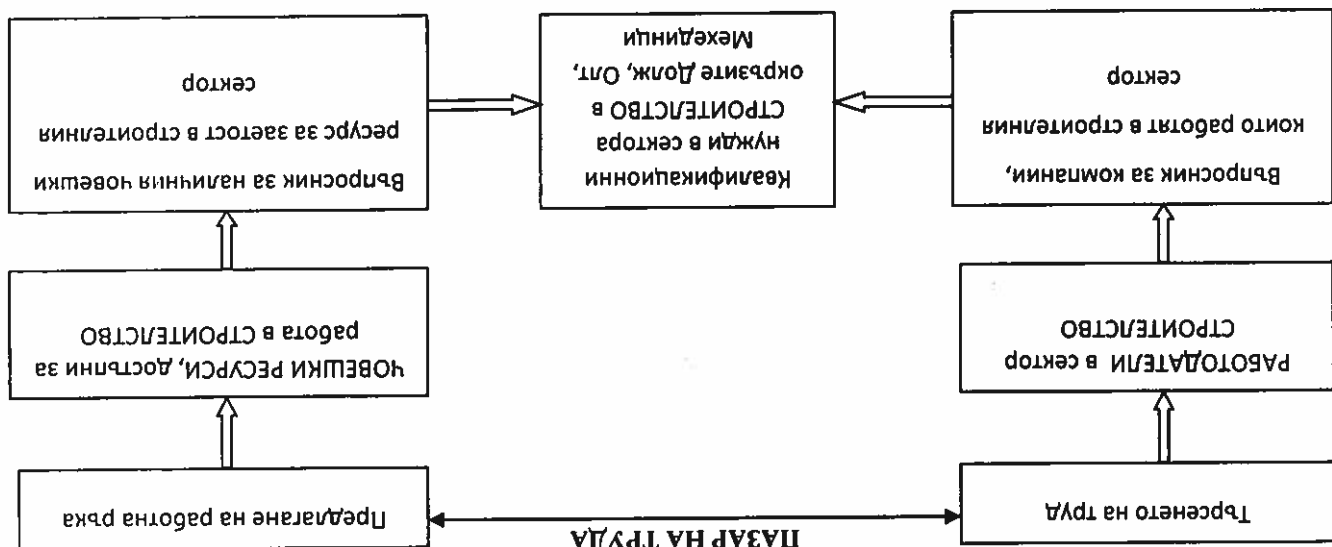
<p>приоритетни инвестиции в оперативните програми, както и в програмите, финансирани на национално равнище;</p> <p>- Създаване на работни места, особено в районите за развитие на селските райони;</p> <p>- Създаване на партньорства между работодатели в строителството и образователни институции за по-добро обучение на персонала (двойно обучение, стажантски програми и др.);</p> <p>- Използване на възможности за финансиране на проекти за повишаване на квалификацията на заетите и безработните в строителния сектор, както и възможностите за създаване на работни места с подкрепата на държавата.</p>	<p>- Относително висок дял на безработните без специалност и професия;</p> <p>- Секторът е много зависим от публичното финансиране и всяка политическа нестабилност оказва неблагоприятно въздействие върху неговото развитие;</p> <p>- Конкурентна с работодателите в ЕС;</p> <p>- Силен натиск на европейско равнище върху рециклирането на строителни отпадъци.</p>
---	--

социални дейности. Това се изразява в брой на работните места (Университет за икономически науки и публична администрация).

Трудовото предлагане, всъщност трудовите ресурси на една страна представляват общото население в трудоспособна възраст. Работните ресурси на дадена страна зависят от редица демографски фактори като рождаемостта, смъртността, средната продължителност на живота, условията на живот.

В светлината на теоретичната рамка пазарът на труда се оформя като израз на връзката между търсенето и предлагането. По този начин пазарът на труда може да се определи като "място за среща, в пространство и време, общо и структура, на търсенето на труда с трудовото предложение". Игнат, Похвата, Луцац, Паскариу (2002: 255).

Структурата на изследването е представена по следната графична схема:



Както може да се види от графиката, изследването се развива в две основни глави: работодатели и човешки ресурси, което води до квалификационни нужди на строителния сектор.

- Глава "Работодатели" се анализира по отношение на търсенето на работна ръка.
- Глава "Човешки ресурси" се анализира от гледна точка на наличната работна ръка, която се интересува от намиране на работа.

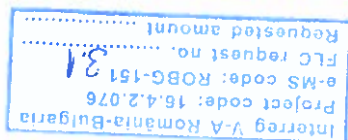
Връзката между "Работодатели" и "Човешки ресурси" е илюстрирана от пазара на труда и е разработена в теоретичното проучване.

➤ Нуждите от квалификации в строителния сектор се определят чрез въпросници, които се отнасят както до работодателите в строителството, така и до наличния човешки ресурс, който се интересува от заемането на строителния сектор.

## 4.2. Целта на проучването

Необходимостта от проучване се яви от реалността на пазара на труда: Трудовата криза, която е изправена пред всички сектори на румънската икономика и особено в строителния сектор.

Целта на въпросника е да се определи степента на съответствие на квалификационните нужди на работодателите в строителния сектор в окръзиите Долж,



Олт и Мехединци с очакваното обучение на наличната работна сила и заинтересуваните от работни места в строителния сектор с цел увеличаване ефективността на предприятията в този сектор, от една страна, и от друга страна, увеличаване на навлизането на млади дипломирани специалисти на пазара на труда.

Въз основа на степента на корелация резултатът от изследването ще даде препоръки за увеличаване на привлекателността на строителния сектор за трудолюбив ресурс, особено за младите хора, търсещи работа, за да се противодейства на реалния проблем на недостига на работна ръка с който се сблъсква този сектор.

Освен това въпросникът ще подчертае първите три квалификационни потребности, идентифицирани в изследваните строителни фирми, и ще бъдат корелация между търсенето на работна ръка и очакванията за предлагане на работа в строителния сектор.

#### 4.3. Определяне на хипотезата за изследване

В светлината на теоретичната част, която се фокусира върху основните аспекти на предлагането и търсенето на работна ръка, беше разработен казус, за да се превърне теорията в практика.

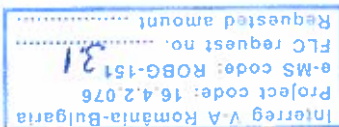
Тъй като теорията показва основните връзки на пазара на труда между търсенето и предлагането на работна ръка, казусът е предназначаващ да определи нуждите на работодателите в строителния сектор и уменията на трудолюбивите ресурси на пазара на труда да запълнят работно място в строителния сектор.

Ето защо хипотезата, изследвана от казуса, е: до каква степен нуждите от заетост и квалификация на строителния сектор в окръзите Долж, Олт и Мехединци съответстват на наличните нужди от заетост, и очакванията на наличната и заинтересуваната работна сила да заемат работа в строителния сектор в същите окръзи?

За да отговори на изследователската хипотеза, анализът се фокусира върху две основни направления:

- анализ на работодателите в областта на строителството в окръзите Долж, Олт, Мехединци по отношение на реалната необходимост от работна сила, изразени в брой на свободните работни места в предприятията и необходимите квалификации за осъществяване на добра работна среда на дейността, вида служител и качествата търсени от работодателите в процеса на набиране на персонал, организиране на курсове за квалификация и специализация, удовлетвореност от нивото на обучение на служителите им и от знанията, които придобиват в образователната система, възможност за организиране на стажове и участие в панапри, наличното на работа, наличното на наемане на чуждестранен персонал или интереса към участие в програми за двойно обучение. Акцентът е върху нуждите и потребностите на търсенето на работна ръка.
- Анализ на наличните и заинтересовани човешки ресурси за заемане на работни места в строителния сектор в окръзите Долж, Олт и Мехединци. Акцентира се върху изискванията за предлагане на работна ръка по отношение на техните очаквания за работа, нива на заплащане, други очаквани ползи от работодателите, интерес към квалификационни курсове и специализация по различни

квалификации или възможност за преместване в друг град.





Сравнявайки резултатите на двете основни категории, които отговарят на нашите въпроси, ще бъде получен отговор на изследваната хипотеза.

#### 4.4. Изследователски методологии

Има два метода за изследване, а именно качествени и количествени методи. Качественият метод се основава на анализа на съдържанието на информацията за пазара на труда: материали и данни, публикувани от компетентните органи: Националният статистически институт, Националната прогонозна комисия, Националният регистър на търговията, Териториалните инспекции по труда, Националната агенция по заетостта, демографски данни на специализирани институции, архиви на Министерството на труда и социалната справедливост, информация от образованието. За количествения метод бяха изготвени въпросници, основани главно на реалните нужди, очакванията и изискванията на предлагането и търсенето на работа. Анкетираният чрез въпросници са двете основни категории заинтересовани лица, които определят взаимоотношенията и управляват взаимоотношенията на пазара на труда: работодатели и работна сила.

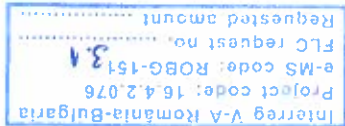
Следователно, може да се твърди, че за целите на това изследване е избран подходящ на смесения метод, основан на комбинация от количествени и качествени методологии.

Причината за избора на смесен метод от изследователя за това изследване е, че и двата метода са използвани за анализ на отделни елементи от изследването: работодатели и трудов ресурс в областта на строителството в окръзите Долж, Олт и Мехединци, представящи резултати, които представят картина общо за корелация на реалните потребности на работодателите с очакванията и нуждите на трудовия ресурс. Количественият методология има за начало хипотеза за конкретно явление, събрането на данни от реалния свят и след това анализират данни за полкредата или отхвърляне на хипотезата. Дъженингс (2001: 22)

В този случай количествената методология се основаваше на анализ на данните и събиране на информация, получена от отговорите на въпросника, както от работодателите, така и от ресурса за работа в строителните работи в окръзите Долж, Олт и Мехединци. Начинът, по който данните бяха събрани в анкетата, беше чрез самоизпълнение, тъй като участниците в калуса отговориха онлайн чрез попълване на въпросника.

Според Сарантакос (1998: 139) "проба е селекция от теми или субекти от общото население". Пробите бяха подбрани произволно, което означава, че всеки субект може да има равни шансове да бъде включен в пробата.

По този начин, от общото население на окръзите Долж, Олт и Мехединци с население от 1 288 435 жители според преброяването през 2011 г. (окръг Долж: 618 335 жители, представяващи 2,7% от населението на страната, населението на окръг Олт: 415 530 жители и населението в област Мехединци 254 570 жители) и общия брой на безработните, регистрирани към 31.12.2016 г. в трите окръга с брой от 36 018, и избрана извадка от 400 души от трите държавни и отворени от 210 лица, които възнамеряват да заемат работно място в строителния сектор. От общият брой на активните професионалисти в окръзите Долж, Олт и Мехединци в размер на 62 965, от които 36 803 юридически лица, според данните, публикувани от Националния регистър на търговията, са взети проби от 250



юридически лица с основна дейност в строителния сектор и дейности свързани със строителния сектор, и отговори от 103 предприятия.

Чрез сравняване и съпоставяне на резултатите, получени от двата метода, беше анализирана корелацията или пропастта между квалификационните потребности на строителните фирми и наличните човешки ресурси, които са заинтересовани от професията в този сектор, така че да се получи благоприятна ситуация, както за работодателите, така и за човешките ресурси.

## ГЛАВА V – ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР В РУМЪНИИ

### 5.1. Безработицата - феномен на пазара на труда

След 1991г. - годината, в която закон № 1 относно социалната защита на безработните и тяхната рехабилитация - безработицата се превърна в основна форма на дисбаланс на пазара на труда. (Унгуряну 2005: 46)

Безработицата изглежда, че е дисбаланс на пазара на труда на национално равнище, като място за срещи между световното търсене и предлагането. (Унгуряну 2005: 46)

Безработицата се разглежда като природен феномен - механизъм за преразпределение на трудовите ресурси в зависимост от обема и структурата на търсенето на работна ръка, които непрекъснато съществуват процеса на икономическо и социално развитие на всяка страна.

В рамките на нормалния диапазон от около 3-4% и относително кратка продължителност, безработицата може да играе позитивна роля както глобално, така и индивидуално, в смисъл на стимулиране на гъвкавостта на трудовия фактор, повишаване на производителността на труда, оформяне на подходящо поведение за увеличаване на качеството на работа, и подобряване на дисциплината на работа, според мнението на специалистите. (Йонеску 2009: 45)

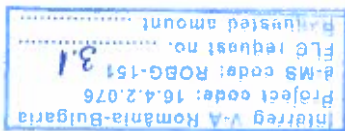
В замаяна, високите нива на безработица водят до големи икономически загуби и се възприемат като социална опасност. В този случай безработицата води до загуби в икономиката, влошаване на индивидуалната професионална квалификация и развитие, загуба на доходи и социален статус, обезкуражаване и демотивиране, понижаване на жизнения стандарт на хората и семействата, засегнати от безработицата.

В Румъния, както и в други европейски страни, безработицата се измерва с помощта на два показателя: регистрирана безработица и безработица на МБТ (Международното бюро по труда). Между изчисленията, получени при използването на двата показателя, има разлики поради методологията на изчисление. По този начин не всички безработни, регистрирани в Агенциите по заетостта и професионалното обучение отговарят на условията на МБТ, и не всички безработни лица по смисъла на МБТ не отговарят на условията, наложени от закона за записване в агенциите по заетостта.

*Безработните от МБТ са хора на възраст от 15 и повече години, които*  
*едновременно изпълняват следните условия:*

- нямат работа и не извършват никаква дейност, за да печелят приходи;
- търсят работа, използвайки различни методи, за да я намерят: записване в агенции за заетост и професионално обучение или агенции за частно наемане, публикуване на реклами.

Регистрираните безработни лица са навършили 18 години или повече, които не могат да бъдат наети, поради липса на работни места (Закон № 1/1991, представен през 1994г. и допълнен с правителствена наредба № 47/1997) и които са се записали в агенции за заетост и обучение.





Важни аспекти, които характеризират феномена на безработицата:

*Безработицата засяга различните категории работническо население:*

С течение на времето и с развитието на някои отрасли на икономиката и реструктурирането на други сектори на икономиката, особено индустриалните, станаме свидетели на голяма промяна в най-засегнатото население. По този начин, от гледна точка на структурата на безработицата започва да се увеличава в мъжкото население в сравнение с регистрираната първична тенденция, като най-засегнатата категория е женското население.

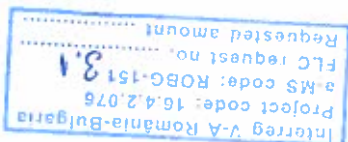
На второ място, от гледна точка на структурата на безработицата по възрастови групи, най-трудната ситуация се среща при младите хора. Безработица между младите, доколкото тя е малка, се счита за най-важният резултат от политиката на всяка страна, независимо от нивото на икономическо развитие. Младите безработни лица се считат за лица, които отговарят на общите условия, за които е известно, че са без работа и са на възраст между 15 и 24 години. Всеки, който е на възраст над 25 години, се счита за безработен.

Основните причини за този феномен са в областта на инвестициите, създаването на работни места, недостатъчното съчетаване на професионалното обучение в професионалните училища и университетите с реалните нужди и изисквания на различните икономически агенти.

Друг важен аспект в изучаването на безработицата е продължителността или периода на безработица, по време, на зряба на работа или дипломирането и да се върнат на работа, или да постъпят на първа работа тези, които никога не са работили. Това също е критерий за класифициране на безработицата, за краткосрочна и дългосрочна безработица.

Краткосрочната безработица обикновено се счита за безработица сред младите хора, изпитващи трудности при приспособяване към условията на труд, поради липса на опит, поради субективни причини или липса на задължителна квалификация. Безработицата се смята за по-хронична и тежка, колкото по-дълго трае. Дългосрочна безработица означава всяка ситуация, при която безработицата е надвишила една година, година и половина. Дългосрочната безработица е тази, която включва особено възрастните хора, които обикновено губят работа и се преквалифицират, като се затрудняват да се заемат с нова работа.

Друг критерий за безработица е диференциацията на безработните според *образователния статус*. Имайте предвид, че най-големите и най-уязвимите категории от населението в безработицата са тези с ниско ниво на обучение; отколкото тези с висше образование, които са най-малко засегнати, с риск те да работят в области, различни от тези, за които са специализирани. Разбира се, това е и лекотата на тези с висше образование да се преквалифицират и след това да се специализират в области, различни от тези, за които първоначално са били обучени. Важен е и анализът на териториалната безработица. Неравномерните падения в икономиката на градовете и големите икономически области в страната се отразяват и в териториалното поведение на безработицата. Неравномерното му разпределение на националната територия прави свободното работно място на трудовия фактор един от най-напрегнатите проблеми, засягащи икономиката на страната.



В допълнение към националните причини, специфични за отделните страни, безработицата има и външни причини, от които най-важна е интернационализацията на пазара на труда, силно белязана от феномена на трудовата миграция, представен в следващата глава от изследването.

## 5.2. Миграция на работната сила

Миграцията като явление се състои в движението на хора от една териториална област в друга, последвано от промяна в местоживеенето и формата на дейност на територията на дестинацията (Юла, Екологичен университет в Бургас, 2012).

По отношение на явленията за далечно население ние говорим главно за демографския фактор и двете форми на миграция: имиграция (входящ поток) и емиграция (изходящ поток). Възприемчивостта на всеки мигрант е едновременно имиграция и емиграция (Кожокару, 2006: 50-72).

Що се отнася до националната територия, разликата се прави в зависимост от вида на миграцията, а именно вътрешната миграция и външната (или международната) миграция).

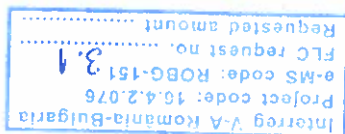
Изследването се фокусира върху външната миграция и циркуларната миграция през последните години в Румъния като стратегия за живот, тъй като лицата, които избират да мигрират към други териториални пространства, се движат за определен период от време, след което могат да решат да се върнат на мястото си на пребиваване и произход. Често е изключително трудно да се определи дали става въпрос за временен или окончателен мигрант и в този смисъл е необходимо да се анализира миграцията след определен период от време и след това въпросната миграция може да се счита за окончателна.

Феноменът на външната миграция трябва да бъде анализиран и от гледна точка на икономическите аспекти, които са в основата на мотивацията на тези, които избират варианта на външната миграция, като временна или окончателна житейска стратегия. Повечето мигранти първоначално имат добре определени цели и често са от финансово естество, причинени от липсата на стабилна работа в страната на произход или от ниско качество на живот както на индивидуално, така и на семейно равнище. Фактори, които благоприятстват развитието на външната миграция, са преди всичко: укрепването на културния компонент на глобализацията, намаляването на международните транспортни разходи, създаването на големи градски агломерации, полът на технологията, която предлага възможността за релативизиране на хората във времето и пространството става много по-лесно. (Константин, Василе, Преда, Николеску Луминица, 2004, 34-44).

През последните години феноменът на миграцията се характеризира с:

- увеличаване на висококвалифицираната работна сила (в резултат на увеличаване на експанзията и технологично развитие, изискващи висококвалифицирана работна сила);
- увеличаване временна миграция (поради високото търсене на работна ръка в селското стопанство, строителството, домашните услуги);
- феминизация на миграцията чрез увеличаване броя на жените сред мигрантите, които избират външната миграция като алтернатива на живота.

Феноменът на чуждестранната миграция в Румъния трябва да се разглежда в тясна връзка с нивото на социално-икономическото развитие на страната. Сегашният



неактивни хора. Степента на неактивност в този сегмент е изключително висока (около 54%), като напредъкът е относително нисък в сравнение с 2005 г., когато той е бил 60%. На подобно равнище беше средният за ЕС, но реформите, направени от държавите-членки за запазване на работната сила за работа за по-дълъг период, в условията на застаряване на населението, се отразяват в значително намаляване на степента на бездействие на този сегмент (40% през 2016 г.).

За разлика от повечето европейски страни, където нетният поток от хора, които променят неактивния си статус в активен и обратно, е положителен, в Румъния той е практически нулев през последните 6 години, дори леко отрицателен средно. В процентно съотношение, изходящите потоци от неактивно население в рамките на една година съставляват около 20% от общия брой (процентът отново е сред най-ниските в Европа, а на нивото на страните, които се представят дори се удвоява), което предполага относително висока степен на инерция.

За разлика от повечето европейски страни, където нетният поток от хора, които променят неактивния си статус в активен и обратно, е положителен, в Румъния той е практически нулев през последните 6 години, дори средно е леко отрицателен.

В процентно съотношение, изходящите потоци от неактивно население в рамките на една година съставляват около 20% от общия брой (процентът отново е сред най-ниските в Европа, а нивото в страните, които се представят дори се удвоява), което предполага относително висока степен на инерция.

## ГЛАВА VIII - АНАЛИЗ И ТЪЛКУВАНЕ НА ВЪПРОСИТЕ

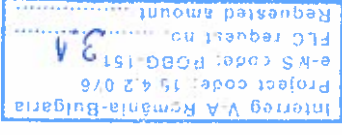
### 8.1. Въпросник за компании, които работят в строителния сектор

За да се задоволи търсенето на труда в трите окръга на Югозападна Олтения: Долж, Олт и Мехединци, проведохме проучване (материализирано в анкета на базата на въпросник), като статистическата единица се представлява от предприятият с дейност в сектора на строителството.

Основата на изследването на предприятията се състои от информация от различни структури в трите области: Търговската и индустриалната камара (за да се идентифицират предприятията, чийто предмет на дейност е кодират на NACE за строителния сектор), Регионалната дирекция по публичните финанси за да се идентифицират предприятията, които извършват дейността си, т.е. са внесли балансите си), Национално бюро на търговския регистър (за идентифициране на новосъздадените предприятия).

Така в настоящото проучване беше разработен количествен, актуален и подробен анализ на предприятията, работещи в строителния сектор в окръзите Долж, Олт и Мехединци и въз основа на тълкуването на данните, характеристиките на настоящото положение на регионалната бизнес среда, нужните умения за придобиване на квалификация в сферата на строителството.

Въз основа на установените нужди работодателите изготвят препоръки, като идентифицират и описват приоритетите и действащата, които ще допринесат за развитието на пазара на труда в региона и бизнес средата като цяло. В зависимост от реалните потребности на работодателите от работещите в строителния сектор, резултатите от проучването ще бъдат сертифицирани курсове за сертификация за първите три квалификации, което ще доведе до по-висока заетост.



ТОДОРОВА ЛЮДИКА  
Трудовата инспекция  
Авторизация за извършване на проверки  
ЛНМБА-БГ  
Aut. nr. 31/2014 от 06.2015

Ключова роля в разработването на проучването имаха съответните участници в тази област на регионално и местно ниво, които бяха активно информирани и ангажирани в този процес, иницирайки съответния им принос в определянето на нуждите от квалификация на пазара на труда в строителния сектор в региона на Югозападна България.

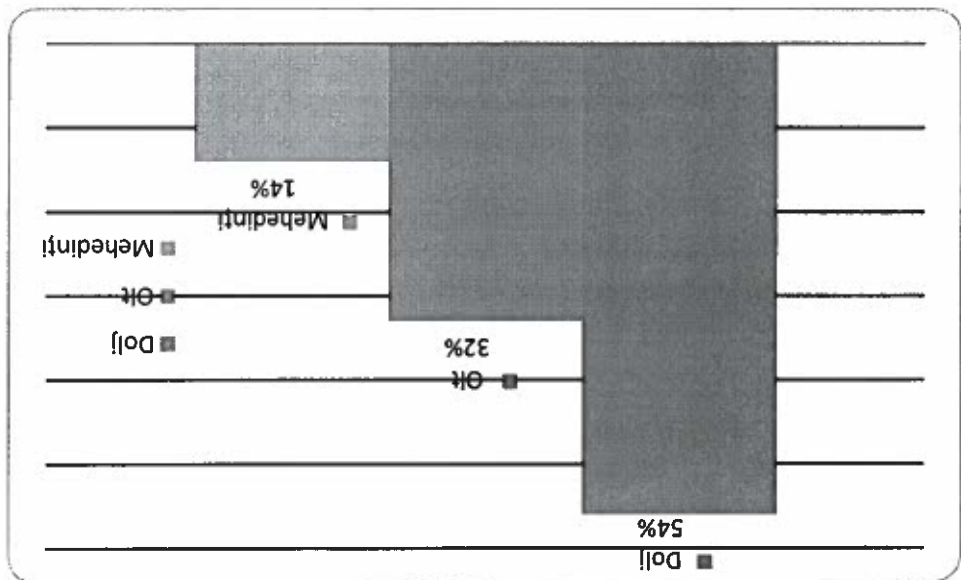
Въпросникът има общо 32 въпроса и е изпратен онлайн до 250 предприятия в три окръга (<https://docs.google.com/forms/d/1LqMtx-WpKMK86FOSYGLJcn6M8otCn9mpycaARmKsY/edit>).

Отговори бяха получени от 103 предприятия, които реагираха онлайн чрез попълване на въпросниките от 12.10.2017 г. до 12.11.2017 г. на адрес: <https://docs.google.com/forms/d/1LqMtx-WpKMK86FOSYGLJcn6M8otCn9mpycaARmKsY/edit#responses>.

Този метод за извличане на данни е избран, което го прави най-лесен както за отговарящите, така и за изследователите, позволявайки задълбочен анализ и корелации на отговорите, така че да може да се получи цялостна картина възможно най-красноречиво.

От 103-те респонденти най-голям е дялът на фирмите в окръг Долж, които са отговорили на 56, представяващи 54%, следвани от компанията от окръг Олт, които са отговорили на въпросника в брой 33, представяващи процент 32% и 14 предприятия в окръг Мехединци, което представлява дял от 14% от общия брой респонденти.

Фигура 24. Графика за дела на респондентите в трите окръга, според местонахождението на централата, собствен дизайн



Текст графика: Долж 54%, Олт 32% Мехединци 14%

Целта на изследването е да представи по-сложна и цялостна картина на бизнес средата в строителния сектор и за това бяха изпратени имейли с покани за попълване на въпросници и са анализирани отговори от предприятията, имат основна дейност

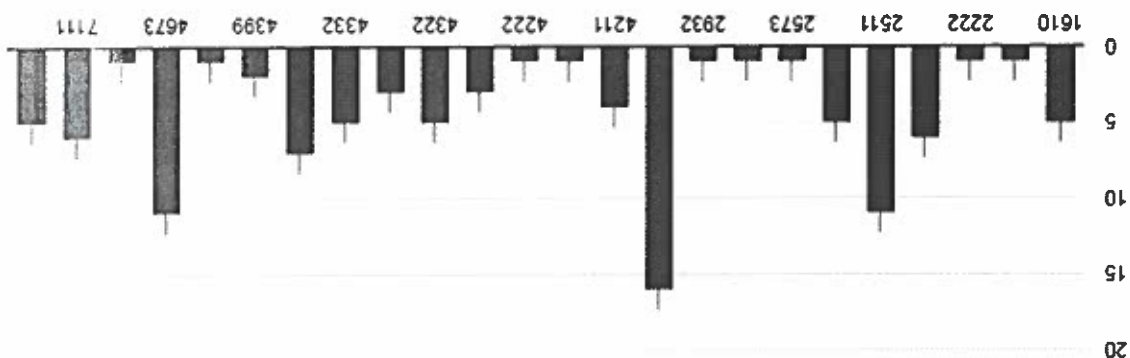


строителни работи на жилищни и нежилищни сгради, както и за предприятия, извършващи дейности, свързани със строителния сектор, както може да се види от следната графика:

Фигура 25. Графика за основната стопанска дейност на респондентите, собствен дизайн

Obiectul principal de activitate conform statutului societății (cod CAEN)

103 răspunsuri



Текст графика: Главен предмет на дейност съгласно устава на дружеството (код Кид) 103 отговори

В горната част на фирмите, отговорили на въпросника, са тези със строителна дейност: строителни работи на жилищни и нежилищни сгради (код NICE (Кид) 4120) в дял от 15,5%, на второ място - фирми с дейност на едро (CAEN 4673) и фирмите, произвеждащи метални конструкции и компоненти на метални конструкции (код NICE 2511), като и двамата имат дял от 10,7% от общия брой на респондентите. На трето място, с дял 6,8%, са компаниите, извършващи дейности по покриване и облицовка (код NICE 4333), следвани от фирмите, които произвеждат бетонови изделия за строителството (код NICE 2361) и фирмите с архитектурни дейности (код NICE 7111) - и двете категории имат същия дял от 5,8%.

Дялът от 4,9% също се притежава от компании с обща механика (код NICE 2562), фирми, участващи в инженерингови и технически консултации (код NICE 7112), дърводобивни и дървообработващи предприятия (код NICE 1610) и фирмите, които имат като предмет на дейност дърводелство и дърводелски изделия (код NICE 4332).

Отговори бяха получени и от компании, работещи в областта на пластмасовите опаковки, изграждането на комунални проекти за течности, електричество и телекомуникации, електрически инсталации и други строителни работи, така че да се получи най-изчерпателната картина на всички компании, които са активни или свързани със строителния сектор.

По вид на собственост, всички респонденти заявиха, че предприятието, което те управляват, има изцяло частно притежаван капитал, което потвърждава дела, който частният сектор е отчел на национално ниво в брутният вътрешен продукт.

Фигура 26. Графика върху формата на собственост на отговорните предприятия, собствен дузайн

## Форма de proprietate a societății dumneavoastră:

103 răspunsuri

- Capital social integral sau majoritar stat
- Capital social integral sau majoritar privat
- Capital social mixt



Текст графика: Форма на собственост на вашето дружество-103 отговори

Пълен или мажоритарен държавен акционерен капитал  
Пълна или мажоритарна частна собственост

Смесен социален капитал

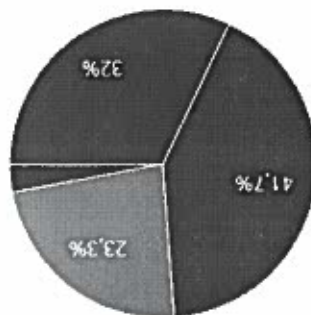
Работодателите и в трите страни, участващи в проучването, се класифицират в четири типа в зависимост от големината на организацията: микропредприятия, дефинирани като структури с по-малко от 10 служители, малки предприятия, т.е. организации с между 10 и 49 служители, средни предприятия с между 50 и 249 служители и големи предприятия с повече от 250 служители, както се вижда от анализа на получените отговори.

Фигура 27. Графика на категорията на отговорните предприятия според броя на служителите, собствен дузайн

## Категорията întreprinderii dumneavoastră în funcție de numărul de angajați:

103 răspunsuri

- Sub 10 angajați
- Între 10 - 49 angajați
- Între 50 - 249 angajați
- Peste 250 angajați





Текст графика: Категория на фирмите по отношение на зависимост от броя на

служителите-103 отговори

под 10 служители

между 10-49 служители

между 50-249 служители

над 250 служители

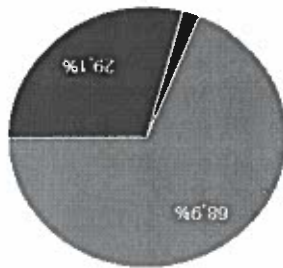
В 103-те компании, които представляват извадката от конкретни случаи, преобладават малките предприятия (41.7%), следвани от микропредприятията (32%), средните предприятия (23.3%) и големите предприятия (2.9%). Това разпределение показва, че МСП са конкурентноспособен сектор в Румъния, който избира служители според тяхното представяне и ниво на обучение, което се отразява в производителността на предприятието независимо от вида му.

Фигура 28. Диаграма на удовлетвореността на отговорите на предприятията по отношение на обучението на служителите, собствен дизайн

Va declarati multiplii de pregătirea generală a angajaților dumneavoastră?

103 răspunsuri

Da  
Nu  
Parțial

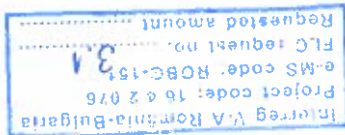


Текст графика: Може ли кажете, че се доволни от общата подготовка на вашите служители? 103 отговори

Да  
Не  
От част

Общото и професионалното обучение на служителите е от значителен интерес за работодателите, тъй като качеството, отразяващо пряко работата на компанията, добрите взаимоотношения между служителите и работодателя, увеличаването на производителността на служителите, което допринася положително за разходите на компанията, и накрая до нивото на доходите от заплати.

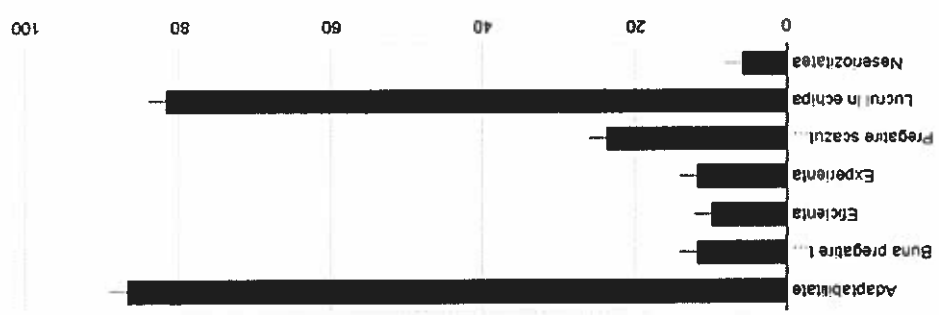
От анализа на отговорите на въпросника 68,9% за работодателите са частично удовлетворени от общото обучение на своите служители, 29,1% от работодателите са доволни от обучението на своите служители, а 1,9% от работодателите твърдят, че са напълно недоволни от обучението на своите служители.



TODOROVA VERONIKA  
Tudorova Veronika  
Aut. no. 57/07.10.2019

Фигура 29. График за положителни и отрицателни аспекти във връзка с професионалното обучение на служителите в отговорен бизнес, собствен дизайн

Care sunt aspecte pozitive si negative ale angajatorilor dumeavoastra in raport cu gradul de pregatire profesionala?



Текст графика: Коя са положителните и отрицателните аспекти на вашите служители сравнено с тяхната професионална подготовка - 103 отговора

Адаптивност  
Добра теоретично обучение  
Ефикасност  
Опит  
Ниско обучение на служителите  
Работа в Екип  
Несигурност

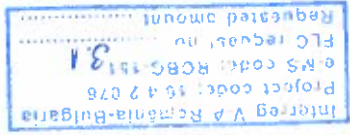
Интересът на работодателите и в трите изследвани окръга е да формират сплотени и динамични работни екипи, които лесно се адаптират към промените в работната среда както в организацията, така и в състоянието да задоволят потребностите извън организацията, което е пряко отразено в рентабилността и конкурентоспособността на компанията.

Изследваните работодатели оценяват 84,5%, че адаптивността на служителите им към вътрешната и външната среда е качество, с което те доказват, че могат да се справят с динамиката на пазара на труда, като по този начин останат конкурентоспособни.

79,6% от работодателите подчертават способността на служителите да работят в екип - важен аспект, който рационализира работата в компанията и обединява служителите.

23,3% от работодателите са забелязали, че персоналият, който наемат, няма адекватно обучение, за да отговори на изискванията на фирмата и несъгласието на пазара, което се отразява в производствеността на работата, извършена в компанията - аспект, който може да бъде решен, ако образователната система ще вземе предвид мерките, предложени от бизнес общността.

11,7% от работодателите оценяват, че техните служители са придобили професионален опит и показват добра теоретична подготовка, 9,7% казват, че техните служители са ефективни за работа и 5,8% от работодателите притесяват от несигурността, с която се сблъскват сред служителите си.



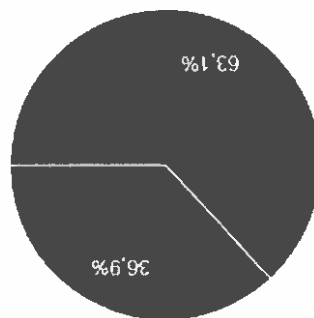
ТОДОРОВА ВЕРОНИКА  
Традиционен проект  
Автоматизирана процедура  
LIMBA BULGARA  
Apt. nr. 37, et. 1, et. 2, et. 3

Фигура 30. Графика на нивото на познание на служителите в предприемачия респонденту, собствен дизайн

Considerati suficiente cunoștințele angajaților dumneavoastră pentru activitatea pe care o desfășoară în cadrul companiei?

103 răspunsuri

Da  
Nu



Текст графика: Смятате ли, че са достатъчни познанията на служителите Ви за тяхната работа в компанията? 103 отговори

Да

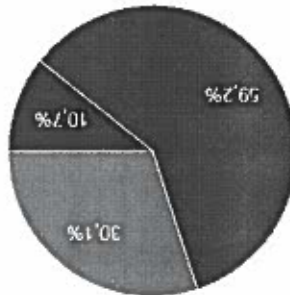
Като цяло бизнесът на фирмата е тясно свързан с ефективността на служителите, произтичащи предимно от професионално обучение, мотивация в работата, система на оценяване, мотивация и стимул на служителите. В настоящото проучване 63.1% от изследваните работодатели считат, че знанията на своите служители са достатъчни, докато 36.9% от тях не се чувстват доволни от познанията на своите служители в компанията.

Фигура 31. График за това как придобитите знания в образователната система помагат на служителите да изпълнява задачите на работното място, собствен дизайн

In ce masura cunoștințele dobândite în sistemul educațional ajută angajații la îndeplinirea sarcinilor de la locul de muncă?

103 răspunsuri

Mare masura  
Mica masura  
Insuficient



Текст графика: До каква степен придобитите знания в образователната система помагат на служителите да изпълнява задачите на работното място? 103 отговори

До голяма степен

В малка степен

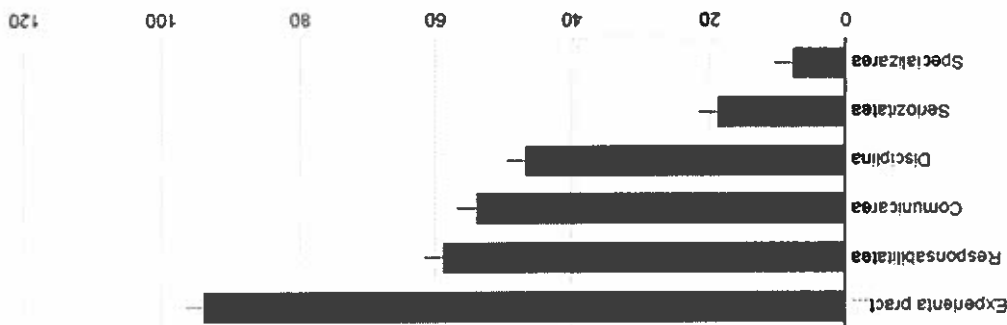
Не са достатъчни

Interreg V-A Romania-Bulgaria  
Project code: 16.4.2 076  
e-MS code: ROBG-1513.1  
FLC request no.:  
Requested amount: 3.1

ТОДОРОВА ВАСИЛИКА  
Traducător-interpret  
Autorizat Ministerul Educației  
LIMBA BULGARĂ  
Aut. Min. 3750/1.0.2015

Работодателите и в трите изследвани окръга смятат, че 91,3% от практическия опит е основното качество, което не се намира сред служителите им и трябва да бъде много по-развито в рамките на образователната система, или чрез увеличаване на броя

Текст графика: Какви според вас са основните качества на вашите  
 служители, които трябва да бъдат развградени и подобрити по време на  
 учение?  
 103 отговори  
 Практически опит  
 Отговорност  
 Комуникация  
 Дисциплина  
 Серioзност  
 Специализация



103 răspunsuri

Care credeti ca sunt principalele calitati ale angajatilor dumneavoastra care  
 ar trebui dezvoltate si insusite din timpul scolii?

Фигура 32. Графика за основните качества на служителите, които трябва да се  
 развград по време на учение, собствен дизайн

От анализа на отговорите на въпросника е установено, че 59,2% от  
 работодателите смятат, че нивото на придобитите знания в образователната система  
 помага в малка степен на служителите при изпълнение на служебните му задължения,  
 30,1% от които считат, че получените знания в от образователната система и 10,7% от  
 работодателите са доволни от нивото на познание на своите служители по време на  
 тяхното образование.

Работодателите и в трите изследвани области се интересуват от завършване на  
 придобиването на знания, умения и практически умения, специфични за завършилите  
 студенти, както и в областта, в която желат да работят. Поради това е абсолютно  
 необходимо внедряването на пазара на труда да бъде резултат от професионалното  
 обучение, продължаване на обучението и практическия опит, започнало в  
 гимназията и коледж, което дава високи професионални умения.

Образователната система в Румъния е съсредоточена върху придобиването на  
 общи знания, където практическите познания са недостатъчни за подготовката на  
 бъдещия служител, като степента на специализация на професионалното обучение се  
 разглежда като нишово образование, специфично за висши и следдипломни.

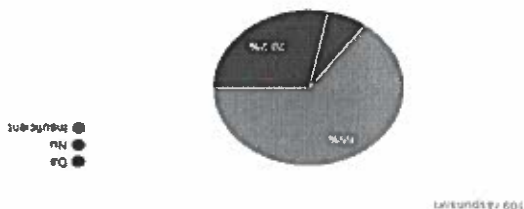
на разпределените часове практическо обучение чрез участие в стажантски програми или чрез програми за двойно образование.

Други качества, които се считат за минус при наемане на работа и които трябва да бъдат коригирани и придобити в рамките на образователната система, идентифицирани от работодателите, са: отговорност (57,3%), комуникация (52,4%), дисциплина (45,6%, сериозност (18,4%) и специализация (7,8%).

Работната дисциплина, сериозността, с която се обработват работните задачи, комуникацията в екип и отзивчивостта към вземането на решения в една организация са ценности и качества, които работодателите искат и очакват в бъдеще от техните служители, които трябва да бъдат разработени и придобити по време на учебния период.

На въпрос дали те смятат, че работната им способност в екип и дали приналяжат към организационната култура на своите служители, анкетираните работодатели смятат, че 28,2% от служителите им имат способността да работят в екип, което означава, мотивиране на служителите да приналяжат към организационната култура на предприятието, 65% от работодателите смятат, че техните служители нямат достатъчно капацитет да работят в екип, а 6,8% казват, че техните служители нямат капацитет да работят в екип приналягащи към организационната култура на предприятието, което може да се види от следващата фигура:

Фигура 33. Графика за начина, по който служителите на респондентите са развинули способността да работят в екипа и дали приналяжат към организационната култура на предприятието, собствен дизайн



Текст графика: 103 отговорни  
Да; Не ; Не е достатъчно

Организационната култура на предприятието е всичко това което означава колективни стандарти на мислене и действия, нагласи, ценности, вявания, мисия, визия, норми, оперативни правила, които съществуват в една организация. Организационната култура се формира от повтарящи се взаимовръзки между членовете на организацията, споделянето на вяванията и ценностите на хората, като се вземат предвид факторите, които ги влияят и персонализират, като: стил на ръководене как да се вземат решения, организационна структура, организационна карта, политики и know-how в компанията.

Въвеждането на нов служител в компания, без да се познава организационния климат, нормите, нагласите и вяванията на служителите и без да се опита да въведе

Интервю V-A Romania-Bulgaria  
Project code: 16.4.2.076  
8-MS code: ROBG-15131  
FLC request no.:  
Requested amount: .....

ТОДОРОВА ВЕРИКА  
Traductoare  
Autorizat Ministerul Educatiei  
LIMBA ROMANA  
Aut. nr. 3753/11.06.2015

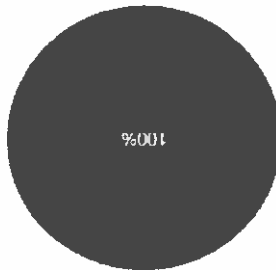


тях, може да създаде поредица от отвлечения за новия служител, което от своя страна намалява мотивацията, способността за работа и адаптиране към заявките на компанията. Поради тази причина работодателите трябва да покажат разбиране, решителност и примери за добра практика, така че новият служител да има чувство за принадлежност към организацията, разпределено с конкурентоспособността на фирмата, което ще укрепи връзката служител-работодател.

Фигура 34. Графика на желанието на respondentите да инвестират в своите служители чрез курсове за инициране / квалификация / преквалификация / специализация, собствен дизайн

Sunteti dispusi sa investiti in angajatii dumneavoastra prin organizarea de cursuri de initiere / calificare / recalificare / specializare ?

Da  
Nu



Текст графика: Искате ли да инвестирате във вашите служители, като организирате курсове за инициране / квалификация / преквалификация / специализация? \*Да

\*Не

Всички работодатели, които отговориха на въпросника от трите изследвани окръга, са съгласни 100% да инвестират в своите служители чрез курсове за квалификация, преквалификация или специализация, като са наясно с важноста и ефикасността на работата на добре обучен служител във всяка организация, се отнасяме до микропредприятия, малки, средни или големи предприятия.

На следващия въпрос във въпросника: колко души във вашата фирма са посещавали такива курсове, в трите окръга са съобщени 57 служители, които са посещавали курсовете за първоначално обучение / квалификация / преквалификация / специализация през 2016 г.

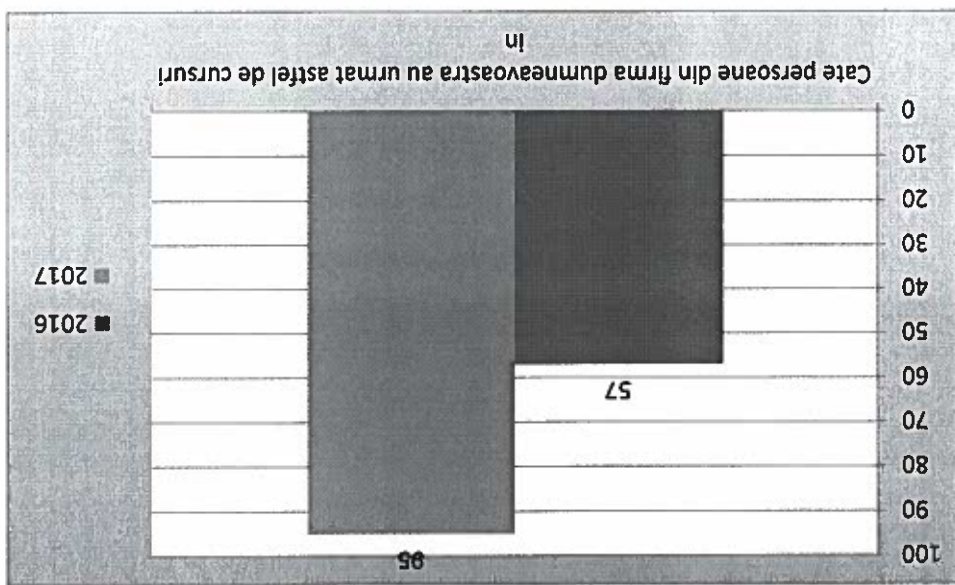
През 2017 г. техният брой достига 95 души, което представлява увеличаване от 66,67% спрямо предходната година, което показва участието на работодателите в професионалното обучение на служителите им като мярка за повишаване на ефективността на служителите и ефективността и организацията като цяло.

Фигура 35. Графика за броя на служителите в предприемача-respondent, участвали в такива курсове, собствен дизайн

Интервю V-A Romania-Bulgaria  
Project code: 16.4.2.076  
a-MS code: ROBG-151  
FLC request no.  
Requested amount

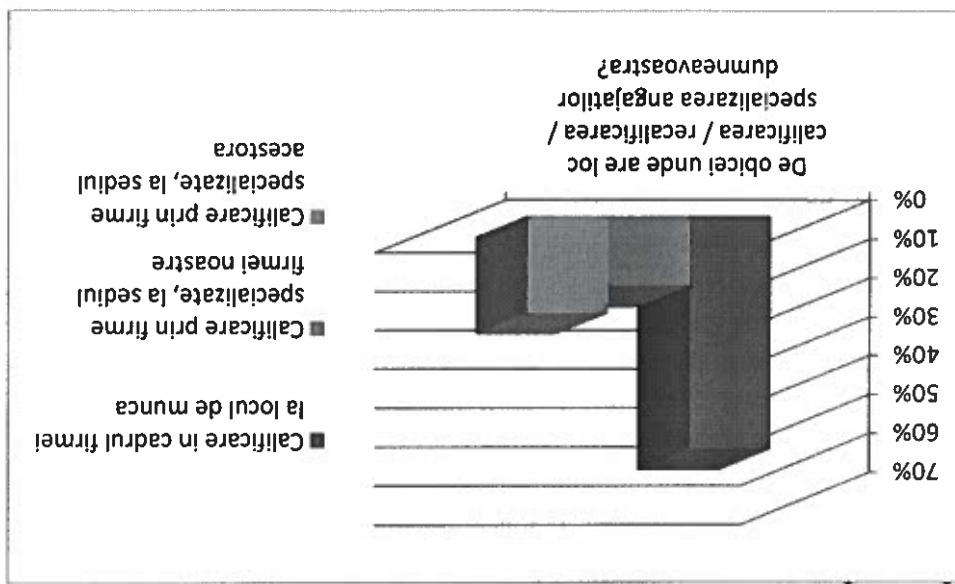
ТОДОРОВА ВЕРОНИКА  
Телефон: 021 231 11 11  
Адрес: Митница  
Aut. nr. 37656/17.10.2015





**Текст графика:** колко души от вашата фирма са участвали на таква курсове през 2016 през 2017

По отношение на мястото, където се провеждат курсовете за квалификация / преквалификация / специализация за служителите, в отговор на респондентите на въпросника ситуацията е следната:  
 Фигура 36. Графика за местонахождението на курсовете за квалификация / преквалификация / специализация за служителите на респондентите, самостоятелно проектиране



**Текст графика:** Квалификация и рамките на работното място - Квалификация чрез специализирани фирми, в сградата на нашата фирма - Квалификация чрез специализирани фирми в тяхната сграда

Interreg V-A România-Bulgaria  
 Project code: 16.4.2.076  
 e-MS code: ROBG-151  
 3.1  
 FLC request no.:  
 Requested amount: .....

TODOROVA VERONIKA  
 Traducere / Interpret  
 LIMBA ROMANA  
 Aut. nr. 077/20.10.2015

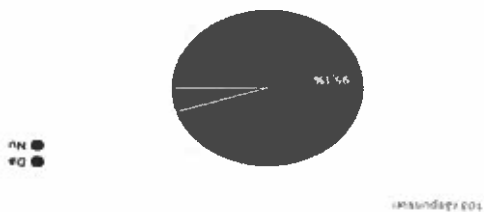
55% от работодателите в трите изследвани окръга потвърждават, че осигуряват на своите служители обучение на работното място, което улеснява всички участници и спестява от работно време на работниците.

14% от работодателите ползват услугите на фирми, специализирани в обучение и подготовка, но избират за място за курсове техните помещения, даване на разположение зала за курсове и избират всякава програма за текущи курсове, не нарушават бизнес дейност.

21% от работодателите са съгласни, техните служители да преминават обучение / преквалификация / специализация в рамките на дружествата, специализирани в курсове за обучение и са съгласни техните служители да преминат към други места, където се провеждат курсове. Като цяло, тази практика се среща в компании които провеждат курсове за малък брой служители, което е достатъчно за образуване на група, така че не е оправдано идването на лектора във фирмата.

На въпроса за възможността за организиране на стажове за млади хора, за да се увеличи приложимостта на теоретичните знания и да се подготви персоналът, от който обществото се нуждае, повечето работодатели и в трите изследвани области (95.1%), се интересуват от партньорство с образователната система за организиране на стажове и практически обучения програми за ученици и студенти, които да формират основите на съвместни проекти между университетите, професионалните училища, техническите гимназии и бизнес средата на трите окръга.

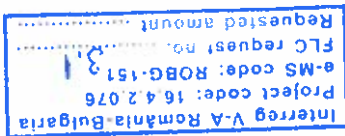
Фигура 37. График за възможността в рамките на предприятия-рецидивисти да се организира стажове за млади хора, собствен дизайн



Текст графика: ДА/НЕ  
103 отговора

Чрез тези програми, всички заинтересованите страни, участващи по-напред: стажантите да се възползват от експертния опит и контакти с бизнес и организационна култура на компанията, както и фирми, които могат да предават на образователните потребности и изисквания по отношение на профила на бъдещите специализанти, които ще заемат работата.

По отношение на персонала, дейност набиране на кадри в компании, които отговаря на въпросника, 60% от тях имат един човек нает на работа, който отговаря



ТОДОРОВА ЛЕОНКА  
Традиционна инициатива  
Автоматизирана процедура  
LIMBA BULGARA  
Aut. nr. 3285/11.06.2015

на изискванията за набиране на персонал и управление на човешките ресурси в

организацията.

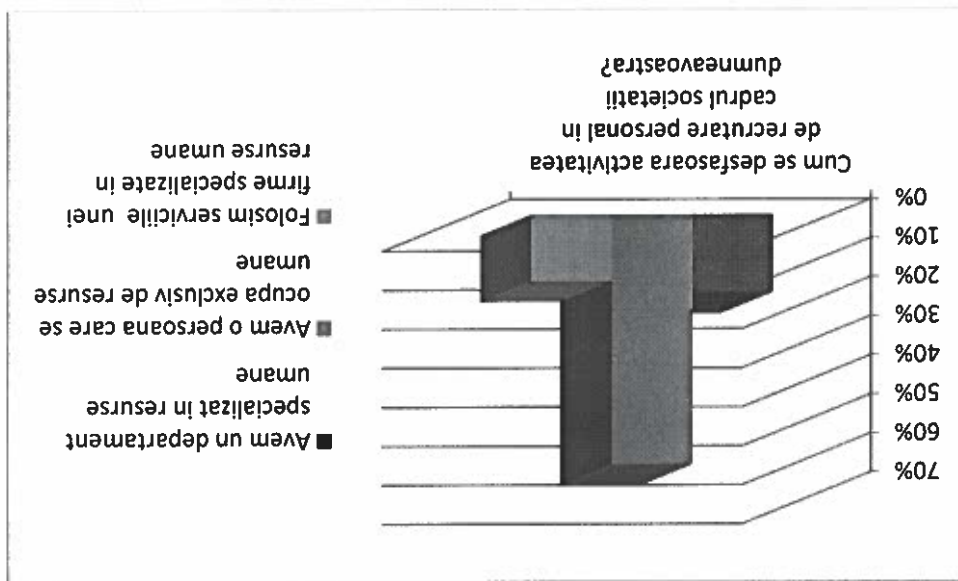
15% от големите и средни предприятия са отговорили че дейността се извършва

от отдел човешки ресурси в рамките на тяхната компания и 12% от компанията  
заявява, че използват услугите на фирма, специализирана в набиране на персонал,  
когато имат свободни позиции в организацията, както може да се види от следващата

фигура

Фигура 38. Графика на набирането на персонала в предприятията-респонденти,

собствен дизайн



Текст графика: Как назоваватте персонала във вашата компания?

- Имам отдел, специализиран в областта на човешките ресурси;

- Имам човек, който се занимава изключително с човешки ресурси

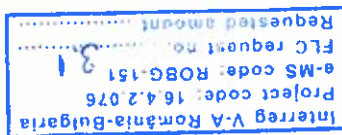
- Ние използваме услугите на фирма, специализирана в областта на

човешките ресурси

Фигура 39. Графика за необходимостта от заетост в предприятията-респонденти,

които не могат да бъдат постигнати за период, по-дълъг от три месеца, собствен

дизайн

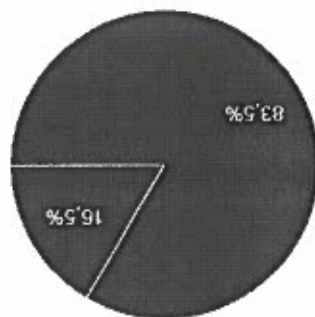


TODOROVA VERONIKA  
Traducator  
Autorizat Ministerul  
LIMBA ROMANA  
Aut. nr. 37538/11.06.2015

In prezent exista in societatea dumneavoastra locuri de munca libere pentru  
care cautati angajati de mai mult de 3 luni?

103 răspunsuri

Da  
Nu



**Текст графика:** В момента има ли свободни работни места във вашата компания, за които търсите служители повече от 3 месеца - 103 отговори

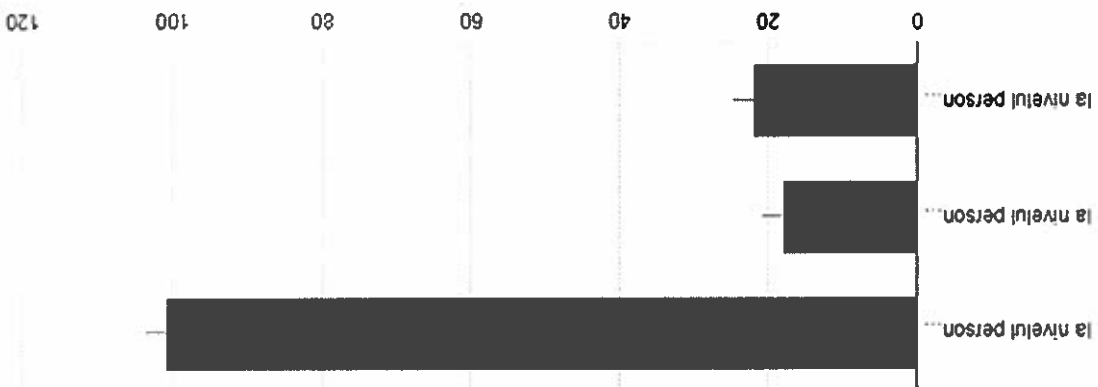
-Да  
-Не

83,5% от работодателите в трите окръга признават, че са имали трудности при набирането на подходящи служители за свободните работни места, които имат в компанията през последните три месеца, което поставя на преден план реалния проблем, пред който са изправени повечето работодатели в строителния сектор в момента: намирането на подходящия служител в компанията си, който на национално ниво се превръща в трудова криза със сериозни последици за цялата икономика.

**Фигура 40.** Графика за справяне с недостига на персонал на различни нива на квалификацията в предприемачията-репонденти, собствени души

Considerati ca in momentul de fata societatea dumneavoastra se confrunta cu un deficit de personal ? Daca da, incercuiti la ce nivel de calificare:

103 răspunsuri



**Текст графика:** Смятате ли, че вашата фирма в момента изпитва недостиг на персонал? Ако е така, заградете на какво ниво е квалификацията:

Интервю V-A Komânia-Bulgaria  
Project code: 16.4.2 076  
e-MS code: ROBG-153.1  
FLC request no.  
Requested amount

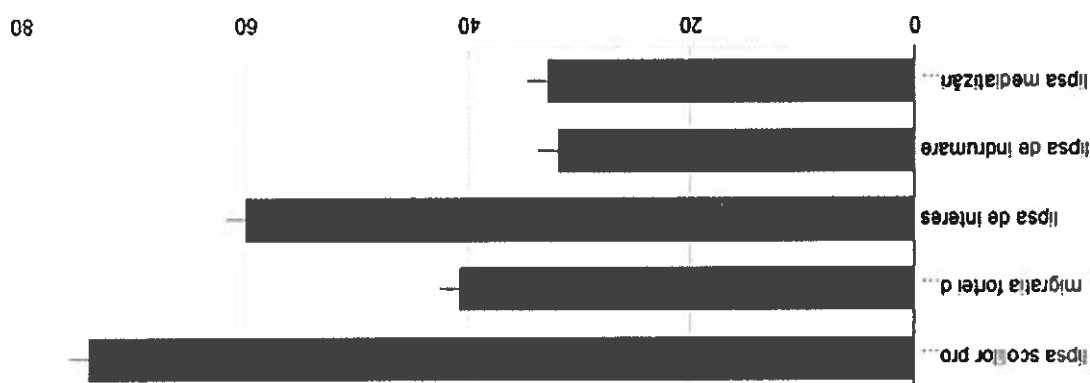
TODOROVA VERONIKA  
Traducător / Translator  
Autorizat / Authorized  
LIMEA GARA  
Aut. nr. 55/11.06.2015

В почти същата степен 30% от работодателите признават, че както липсата на подкрепа от страна на преподавателите и от страна на семейството към строителни предприемачи в Румъния.

Страни, където нивото на заплатите и живота са далеч над това, което те могат да тях признават, че изправени пред миграцията на квалифицирана работна ръка в други човешките ресурси за провеждане на работни места в строителния сектор, а 39,8% от 58,3% от работодателите се оплакват от липсата на интерес от страна на роля е да осъществява задълбочена теоретична основа на завършващите.

квалифициран персонал от факта, че училищата нямат професионален профил чиято в съотношение 71,8% работодателите в трите области са отговорили, че липса на от гледна точка на работодателите водят към недостига на работна ръка. По този начин, от проучването има за цел да представи на преден план основните причини, които

Текст графика: Какви според вас са основните причини за този недостиг на умения? 103 отговори  
 - липса на професионални умения  
 - миграция на работната сила  
 - липса на интерес  
 - липса на наскоки  
 - липсата на медийно отразяване на работните места,  
 търсени от работодателите



Care considerați ca sunt principalele cauze pentru acest deficit de calificări?  
 103 răspunsuri

Фигура 41. График за причините за недостига на квалифициран персонал в предприемачията-ремонданти, собствен дизайн

98,1% от работодателите в трите изследвани окръга признават, че намират трудности при намирането на работна ръка, която е готова да заеме водеща позиция в компанията, а 17,5% от работодателите в строителния сектор не намират подходящ персонал за работите, които трябва да извършват.

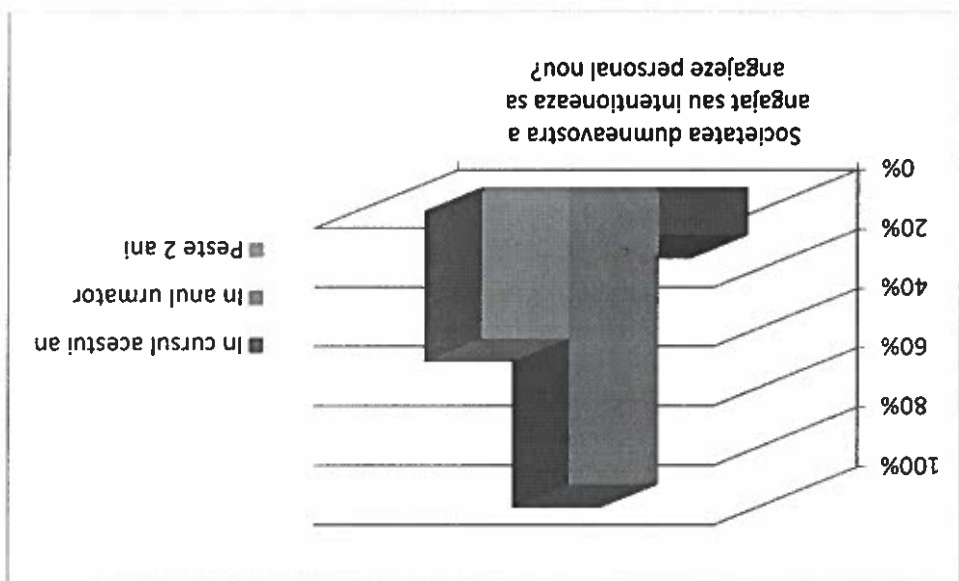
- 103 отговори
- на ниво квалификация извънни персонал
  - на нивото на некавалифициран извънни персонал
  - на ниво въвеждане ръководство



занаяти, така и липсата на медийно отразяване на търсената работа води до недостиг на квалифицирана работна ръка в строителния сектор.

На въпроса: **Вашата компания наела ли е или планира да наеме нов персонал**, всички работодатели в трите окръга са отговорили, че възнамеряват да наемат нов персонал през 2018 г., 16% заявяват, че се интересуват от наемане в края на 2017 г. и 51% оценяват, че ще наемат нов персонал в продължение на 2 години, различавайки на стратегия за развитие на работната сила в собствената си компания за следващите години.

Фигура 42. График за намерението да наемат нови служители в предприемачия-респонденти собствен дизайн



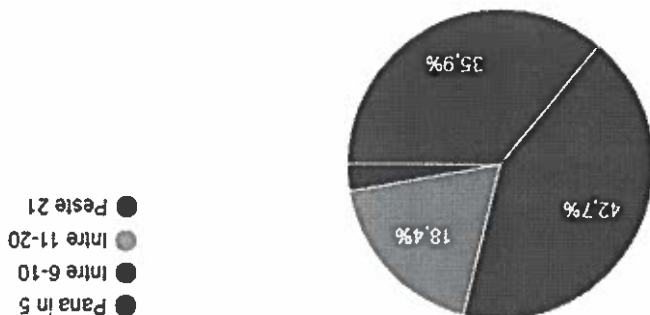
**Текст графика:** *Вашата фирма е наела или възнамерява да наеме нов персонал?*

През тази година  
През следващата година  
След 2 години

Фигура 43. График за броя на предлаганите работни места в разните на всяко от съответните предприятия, собствен дизайн

103 răspunsuri

Daca intentionati sa angajati personal nou, va rugam sa precizati numarul de locuri de munca oferite in cadrul societatii dumneavoastra:



**Текст графика:** Ако вземаме в расчет нов персонал, моля, посочете броят на предлаганите в рамките на вашата фирма работни места: 103 отговори

До 5  
Между 6-10  
Между 11-20  
Над 21

В зависимост от размера на организацията, броят на хората, които ще бъдат наети, се различава, така че: 42,7% от работодателите в трите страни оценяват заетостта между 6-10 души в организацията, 35,9% от работодателите и в този случай микропредприятията възнамеряват да наемат максимум 5 души в компанията. Средните и големите предприятия имат добре развити планове и стратегии за развитие и в зависимост от обема на договорената работа очакват да наемат нов персонал между 11-20 (18,4% от работодателите) и 2,9% от работодателите са оптимисти и се надяват да наемат на над 21 души.

За следващия въпрос: какви са квалификациите, от които има недостиг на работна ръка и имате ли нужда да наемете работници във фирмата си, изследването е класирало най-търсените работни места, специфични за строителния сектор. По този начин първите десет квалификации според броя на работните места, за които има недостиг на работна ръка и работодателите са готови да наемат служители, и в трите окръга, обект на казуса, са:

Фигура 44. Таблица на свободните работни места в зависимост от изискваната квалификация в рамките на всяко от ответните предприятия, собствен дизайн

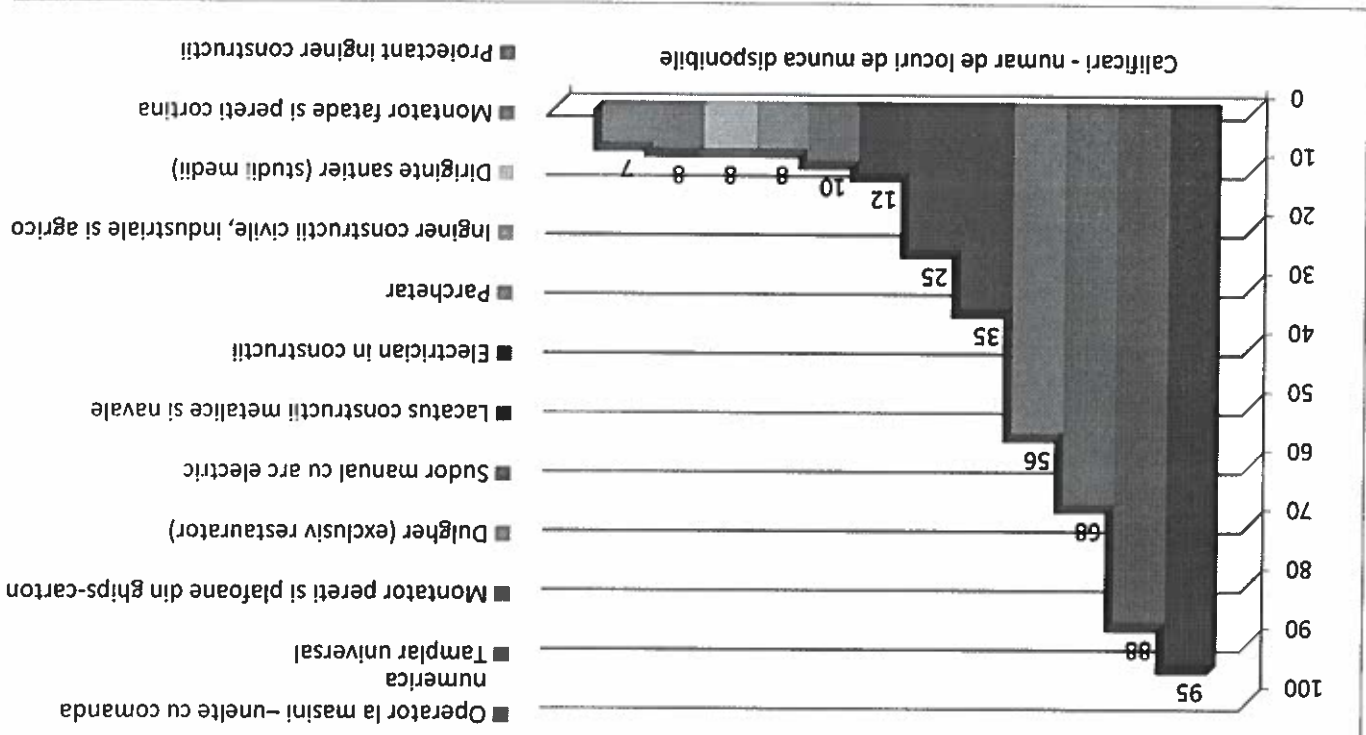
Квалификации	Брой на наличните работни места	Класиране
Машинен оператор - Числено контролирани инструменти	95	I
Универсален дърводелец	88	II
Монтажник на стени и тавани от гипсокартон	68	III
Дърводелец (с изключение на реставрация)	56	IV

Interreg V-A Romania-Bulgaria  
Project code: 16.4.2.076  
e-MS code: ROBG-1513.1  
PLC request no  
Requested amount

TODOROVA VERONICA  
Traducere  
Autorizat de  
LIMBAREA  
Aut. nr. 1776/17.06.2015

V	35	Заварчик с електродръгов апарат
VI	25	Ключар на метални и морски конструкции
VII	12	Електротехник в строителството
VIII	10	Монтажник на паркет
IX	8	Граждански, промишлен и селскостопански строителни инженери
IX	8	Ръководител на строеж (средно образование)
IX	8	Монтажник на фасади и платнища на стени
X	7	Строителен инженер-проектант

Фигура 45. Графика за броя на работните места според квалификацията, изисквана в рамките на всяко от анкетираниите предприятия, собствен дизайн



Текст графика: Квалификации – брой свободни работни места  
 Оператор машини с цифрова команда  
 Универсален дърводелец  
 Дюлер (с изключение на реставрация)  
 Заварчик с електродръгов апарат  
 Ключар на метални и корабни конструкции  
 Електротехник в строителството  
 Монтажник на паркет  
 Инженер на чуждини, индустриални и селскостопански сгради  
 Ръководител на строеж (средно образование)

Интерег V-A Romania-Bulgaria  
 Project code: 16.4.2.076  
 e-MS code: ROBG-151  
 FLC request no: 3.1  
 Requested amount: 3.1

TODOROVA KRONIKA  
 Trademark of the project  
 Authorized by the Ministry of Justice  
 LIMBA ROMANA  
 Aut. nr. 3254/11.06.2015

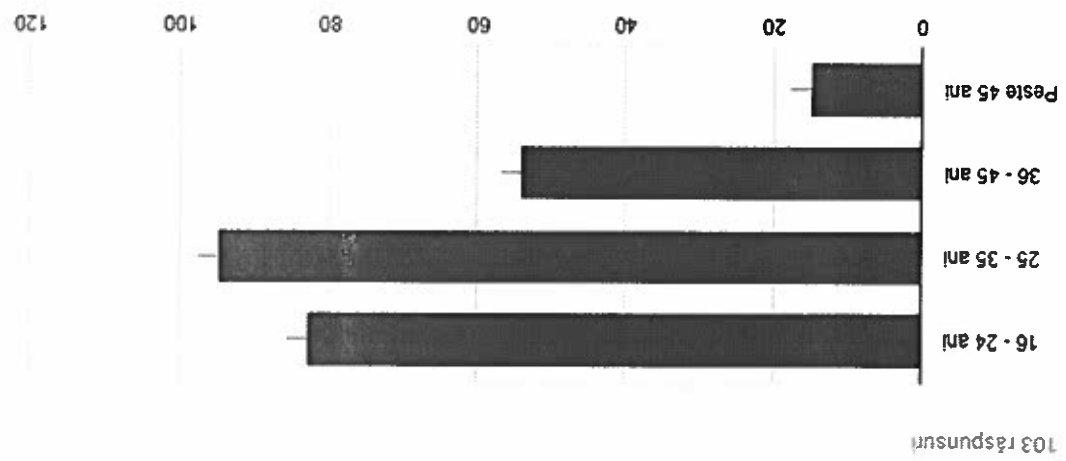
Монтажник на фасади и таванища на стени  
Строителен инженер-проектант

За първите три квалификации, произтичащи от анализа въз основа на действителните потребности от заетост в строителния сектор, работодателите в трите проучвани окръга, ще бъдат организирани курсове за сертифициране, което означава да се наеме работещата ръка, вече професионално обучена, т.е. предоставяйки на работодателите, персонал, който вече е професионално квалифициран, като по този начин отговаря на техните основни нужди и търсене, както се вижда от отговорите на въпросника.

В заключение, според проучването, проведено в областите Долж, Олт и Мехединци, квалификациите, за които ще бъдат организирани сертифицирани квалификационни курсове, са:

- Оператор на цифрово управлявани машини – код COR (Класификация на професиите в Румъния): 722323
  - Универсален дърводелец – код COR: 752201
  - Монтажник на стени и тавани от гипсокартон – код COR: 712406
- Фигура 46. График за възрастовата категория на избрания персонал, да се ангажира във всяко от анкетиранияте предприятия, собствен дизайн

Ва rugam sa precizati categoria de varsta in care ati prefera sa se incadreze personalul selectat:



Текст графика: Моля, посочете възрастовата категория, в която предпочитате да се наеме персонал: 103 отговори

16 - 24 години  
25 - 35 години  
36 - 45 години  
Над 45 години

Окуражаващо е, че по-голямата част от работодателите искат да работят с по-младата работна сила, както се вижда от анализа на получените отговори, по отношение на възрастовата категория на персонала, който желаят да наемат. По този начин 92,2% от работодателите в трите проучвани окръга, искат да наемат хора на възраст между 25-35 години и 80,6% от работодателите искат да наемат млади дипломирани стажанти на възраст 16-24 години.

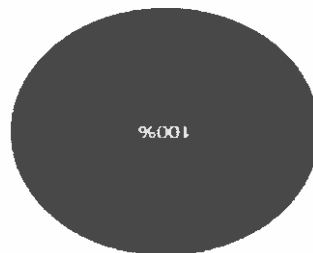
Половината от респондентите предпочитат да наемат опитен персонал на възраст 36-45 години, а 14,6% от работодателите са готови, тъй като за някои свободни дъжжности в тяхната компания, се изисква практически опит и солидни познания в областта, да наемат хора на възраст над 45 години.

Фигура 47. График на категорията по пол на служителите, избрани да наемат в рамките на всяко от анкетиранияте предприятия, собствен дизайн

Considerati ca pentru ocupatiile selectate sunt mai potrivite persoanele de sex:

103 raspunsuri

● Feminin  
● Masculin



Текст графика: Смятате, ли че избрани професи са по-подходящи хора от:

103 отговори

Женски пол  
Мъжки пол

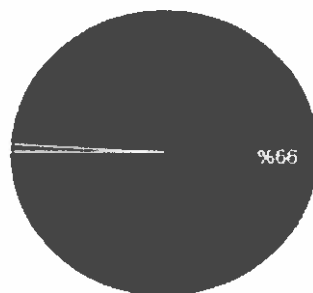
Поради работната среда, която характеризира строителния сектор и особено видовете квалификации, за които трябва да наемат персонал, всички работодатели в трите окръга предпочитат да наемат мъже, които физически се справят по-добре от жените, за свободните работни места в компанията.

Фигура 48. Графика относно интереса към вида на предлагания трудов договор в рамките на всяко едно от анкетиранията, собствен дизайн

Sunteti interesat sa angajati personal cu contract de munca pe perioada:

103 raspunsuri

● Determinata  
● Nedeterminata



Текст графика: Интересувате ли се от наемане на персонал с трудов договор за период от: 103 отговори

-Определен

Интервю V-A Romania-Bulgaria  
Project code: 16.4.2.076  
e-MS code: ROBG-151  
FLC request no: 31  
Requested amount: 31

TODOROVA LILIANA  
Traduceri, interpret  
Autorizata de Ministerul Justitiei  
LILIANA LILIANA  
Aut. nr. 1556/11.06.2015



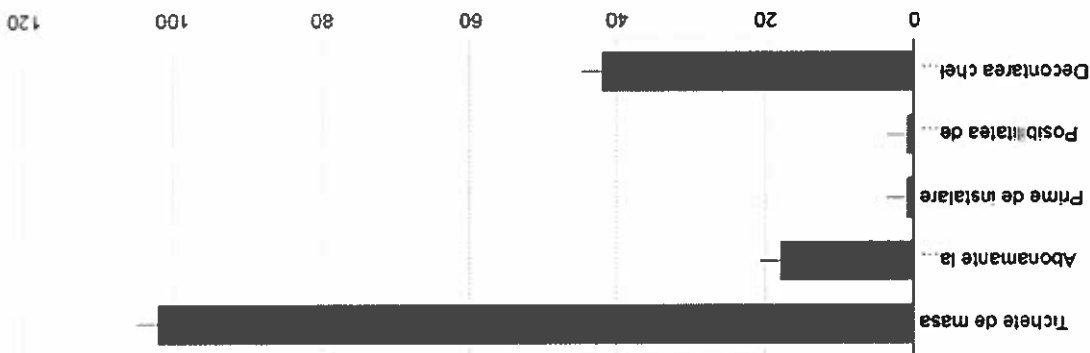
-Неопределен

99% от работодателите в трите окръга се интересуват от наемане на персонал с договор за неопределено време, така че времето и финансовото усилие, инвестирани от работодателя в професионалното обучение на служителите, да бъдат намалени в ефективността на работата, извършена от служителите, кратко, средно и дългосрочно в компанията.

Фигура 49. График на улесненията, включени в предложението за възнаграждение в рамките на всяко от анкетиранияте предприятия, собствен дизайн

Ва ругам са специфичати daca oferta salariala include si alte facilitati:

103 raspunsuri



Текст графика: Моля, посочете дали ofertата за заетост включва други

позви: 103 отговори

Купони за храна

Абонаменти за медицински клиники

Премия за настаняване

Възможност за настаняване със семейството ви

Уреждане на транспортните разходи

В условията на силно конкурентният пазар на труда, който се характеризира с липсата на квалифицирани работници, работодателите в строителния сектор са осъзнали, че обучението на човешките ресурси и компетентност не може да се съхранява само с добра заплатата и са станали по-внимателни към нуждите на труда и очакванията, включително пакет заплатата в допълнение към нетната заплатата - вачери за храна (99% от работодателите) или възстановяване на разходите за транспорта (40.8%). Средни и големи предприятия предлагат на своите служители като равнище от 17.5% абонамент за медицински клиники, за допълнително ежесгоден медицински преглед и малка част от работодателите предлагат бонуси за младите хора, които искат да наемат и офера - възможност за привличане на служителите със семейството му, особено за омъжените служители, които не пребивават в близост до работното място и са принудени да пътуват.

ТОДОРОВА ВАНКА  
Tradition & Innovation  
Authorized Consultant  
LITOMSKA BULGARIA  
Aut. no. 31/05/11.06.2015

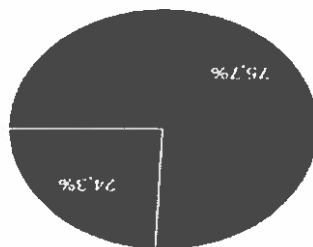
Interreg V-A Romania-Bulgaria  
Project code: 16.4.076  
e-MS code: ROBG-15  
FLC request no. 31  
Requested amount

Фигура 50. Графика на готовност за участие в нанаси за работни места за всяко от анкетираниите предприятия, собствен дизайн

in cazul in care s-ar organiza targuri de locuri de munca pentru persoane aflate in cautarea unui loc de munca ati avea disponibilitatea de a participa?

103 raspunsuri

Da  
Nu



Текст графика: Ако се организират нанаси за търсещите работа, ще имате ли възможност да участвате? 103 отговори

-Да  
-Не

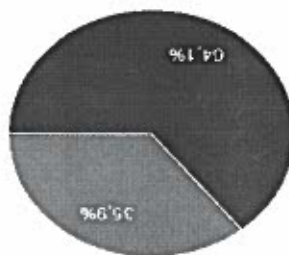
С дн от 75,7%, работодателите в трите окръга заявиха, че се интересуват от участие в нанаси на труда, като това са събития, от които могат да наемат работници със средно и висше образование в компанията. Работодателите са отворени за такива събития и имат желание да участват като възможност за взаимодействие с потенциални служители.

Фигура 51. Графика за недостига на персонал, пред който са изправени стопаните фирми в същия окръг, собствен дизайн

Daca va ganditi la firmele de constructii din judetul in care se afla firma dumneavoastra, credeti ca acestea se confrunta cu un deficit de personal?

103 raspunsuri

Da  
Nu  
Nu stiu



Текст графика: Ако мислите за стопаните компании в окръга, където се намира вашата фирма, мислите ли, че те са изправени пред недостиг на персонал?

103 отговори

-Да  
-Не

-Не знам

Анализирани предпоставки на работодателите в трите окръга, беше отбелязано, че всеки от тях е изправен пред недостиг на работна ръка, както на квалифицирана, неквалифицирана, така и на ръководен персонал.

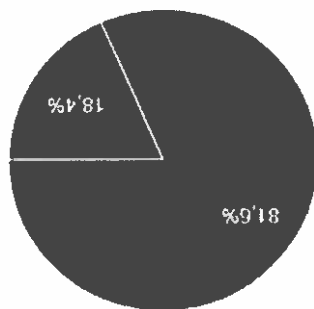
Въпреки това, 18,4% от работодателите, особено средните и големите предприятия, които спешно трябва да наемат персонал са готови и отворени да наемат работна ръка от чужбина, да се отдели време за обучение, така че да се образуват смесени работни екипи, с които да изпълняват готоворените работи.

Що се отнася до желанието на работодателите, които са отворили на въпросника, 81,6% от анкетираните не считат наемането на хора от други страни като изход. Строителният сектор се характеризира като сектор с висок риск по отношение на изпълнението на определени професии, което води до повишена сигурност на извършваната работа - особено важен аспект за работодателите.

Недостиг на работна ръка, с последствия от финансово естество за бизнеса е довело много работници в други сектори на икономиката, особено тези, които работят в сферата на туризма, да се прибягва до наемането на чуждестранна работна ръка.

Текст графика: Вие взехте ли под внимание наемането на чуждестранна работна сила? 103 отговори

Da  
 Nu



103 răspunsuri

Ati luat in considerare angajarea unei forte de munca din strainatate?

Фигура 52. Графика относно възможността за наемане на чуждестранна работна сила в рамките на всяко от отговорите предприетия, собствен дизайн

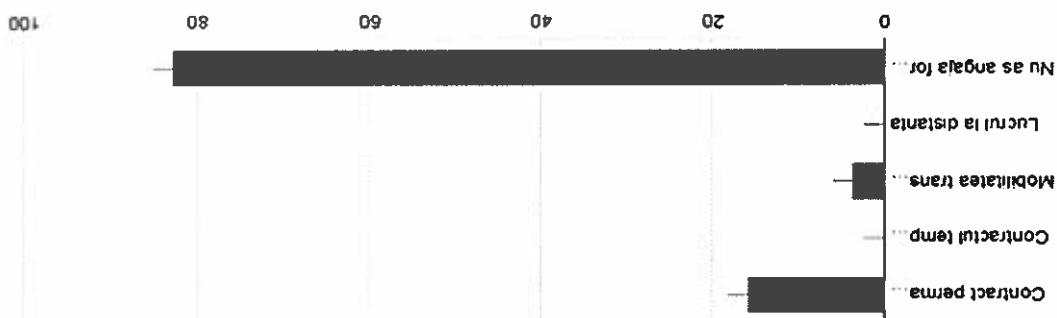
64,1% от работодателите правилно оценяват, че другите фирми в своя окръг, опериращи в строителния сектор, също са изправени пред същите трудности при наемането и наемането на персонал. Само 35,9% от работодателите декларираят, че не познават точната ситуация на пазара на труда в строителния сектор в своя окръг, но никой работодател не е посочил, че има компания, която не е в тази ситуация, което поставя отново реалността на първо място, пред която е изправен секторът на строителството: недостигът на работна ръка.

Фигура 54. График за категорията на работната сила в трансграничния регион Румъния-България която ще бъде нает във всяко от предприятията респонденти,

Същият процент от 80% от работодателите, които не желаят да наемат чуждестранна работна сила и не искат да поемат рискове от адаптиране на чуждестранните работници към изискванията на работната среда в Румъния, не желаят да наемат работна ръка от трансграничния регион на Румъния заради българския език. Обаче около 20% от работодателите биха се заинтересували да наемат български работници при следните условия: 15,5% са заинтересовани да наемат на постоянен трудов договор с промяна в дома (от България до Румъния), а 3,9% от работодателите вземат предвид трансграничната мобилност, включително сезонната мобилност, без да се променя местоживеещото - пътуване от дома до работното място.

- *Постоянен трудов договор със смяна на местоживееене (от България в Румъния)*
- *Договор за временна заетост с промяна на местоживееенето (от България в Румъния)*
- *Трансгранична мобилност, включително сезонна мобилност без промяна на местопребиваването, пътуване от дома до работното място*
- *Работа от разстояние*
- *Няма да наема чуждестранна мобилна работна сила от трансграничния регион България - Румъния*

Текст графика: Ако е така, вихте желати да наемете чуждестранна мобилна работна сила от трансграничния регион България - Румъния и под каква форма? 103 отговориха



**Daca da, ati fi dispusi sa angajati forta de munca mobila straina din regiunea transfrontaliera Bulgaria - Romania si sub ce forma?**

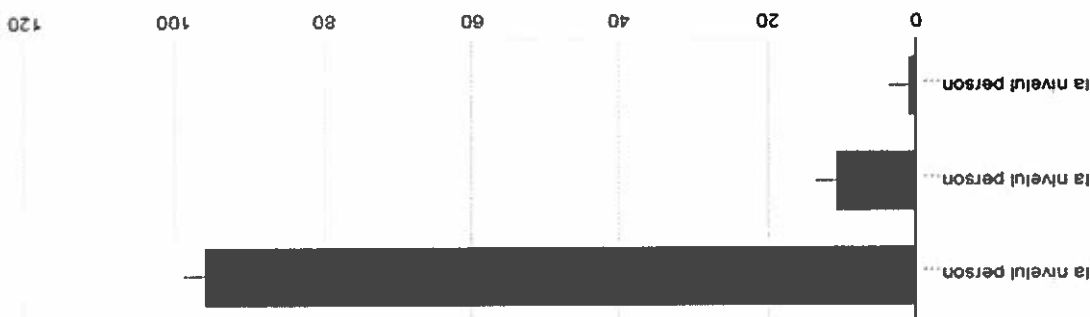
Графика 53. Графика за налягането на работна сила в транспортния регион Румъния-България, в рамките на всяко от ответните предприятия, собствен дял



собствен дизайн

Ce categorii de forta de munca mobila straina din regiunea transfrontaliera  
Bulgaria - Romania va intereseaza?

103 raspunsuri



Текст графика: Каква чуждестранна работна сила в трансграничния регион България - Румъния ви интересува? 103 отговора

-на ниво квалифициран персонал  
-на ниво некавалифициран персонал  
-на ниво висше ръководство

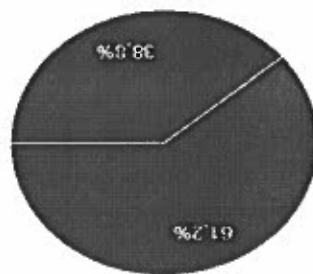
Тези работодатели, които са показали готовност за наемане на работна ръка в трансграничния регион Румъния-България, са заинтересовани от работниците на ниво 93,2% от квалифицираните ръководители, 10,7% от некавалифицираните ръководители и от 1% от висшето ръководство.

Фигура 55. Графика за наличието на информация за двойното обучение в рамките на всяко от отговорите, предприятията, собствен дизайн

Aveti informatii/ cunostinte despre invatamantul dual?

103 raspunsuri

Da  
Nu



Текст графика: Имате ли информация/познания за двойното обучение?  
103 отговора

- Да  
- Не

Повечето от работодателите в трите окръга, които отговори на въпросника, нямат никакво познание за двойното обучение (61,2%), като форма на професионално образование, основано на работа, което съчетава професионалното обучение организирано от икономически оператор, с обучението, организирано в рамките на учебно заведение.

Interreg V-A Romania-Bulgaria  
Project code: 16.4.2.076  
e-MS code: ROBG-151  
FLC request no.:  
Requested amount: 3.1

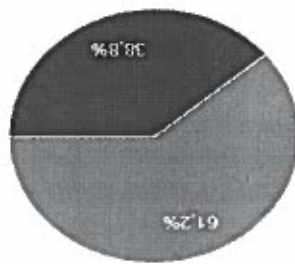
TODOROVA VERONIKA  
Tuducatele sunt  
Autentice si  
Autentice  
Aut. nr. 3769/1.06.2015

Това би означавало, че по-интензивното популяризиране на тази предложена марка би трябвало да реши проблемите, свързани с неадекватното професионално обучение на завършилите и лесното им приспособяване към работното място. Трябва да се отбележи, че около 39% от работодателите разполагат с информация и знания за двойното образование, загрижени са за намирането на решения за противодействие на феномена недостиг на работна сила.

Фигура 56. Графика на интереси, включена в прогностите за двойно образование във всяко отделно предприятие, собствен дизайн

Аți ți interesat să va implicați în derularea unui astfel de tip de formare profesională? 103 răspunsuri

Da  
Nu  
Nu știu



Текст графика: Вихте ли се интересувати от това обучение? 103 отговори

- Да  
- Не  
- Не знам

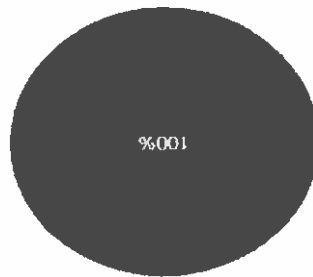
Същият дял от 39% от работодателите, които отговарят положително на предишния въпрос, се интересуват от участие в такъв вид обучение, което им позволява да наемат след изтичане на срока на договора професионално обучена работна ръка, която да може да отговори много по-лесно на търсенето на работа. Другите работодатели (61,2%), които не са запознати с двойното образование, не могат да изразят мнението си за техния интерес и отвореност към този вид професионално обучение.

Фигура 57. Графика на интерес за инвестирание в обучението на служителите във всяко от ответните предпоставки, собствен дизайн

Сunteti dispus să investești în formarea profesională a angajaților думнеавоастра?

103 răspunsuri

● Da  
● Nu  
● Nu știu



Текст графика: Искате ли да инвестирате в обучението на вашите служители? 103 отговори

-Да

-Не

-Не знам

Абсолютно всички работодатели в строителството в трите наблюдавани окръга желаят да инвестират в професионалното обучение на собствените си служители, като най-ефикасен начин винаги да има обучени служители, готови винаги да отговарят на променящите се изисквания пазари на труда.

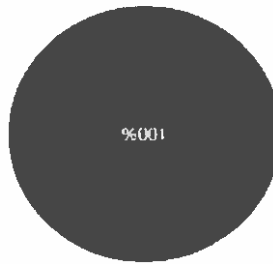
Съвременен работодателите имат необходимия опит и умения, за да допълнят образователния акт с цел повишаване на пригодността за заетост и практическите умения на служителите във връзка с изискванията на пазара на труда.

Фигура 58. Графика относно възможностите на въпросника за всяко от анкетиранияте предпоставки, собствен дизайн

Considerati oportuni acesti chestionari?

103 răspunsuri

● Da  
● Nu



Текст графика: Смятате ли този въпросник, като е подходящ? 103 отговори

-Да

-Не

Всички работодатели в трите проучвани окръга смятат, че този въпросник е подходящ, което предполага значението, което работодателите придават на начина, по

63,1% от работодателите смятат, че нивото на познанията им е достатъчно за работата им в компанията, което показва как работодателите участват в обучението на

неотговорността на служителите на работното място (5,8%).  
производителността на извършената работа и понякога, работодателите се обръщат с изискванията на работодателите и несъобразимостта на пазара, което се отразява в персоналите има ниско ниво на заетост (23,3%), липсва подходящо обучение за (9,7%). Аспект, който е признат от работодателите и трябва да бъде коригиран е, че екипа (79,6%), че получава опит (11,7%) и стават ефективни на работното място организацията (84,5%). Факт е, че служителите им успяват да работят ефективно в адаптивността на служителите към изискванията на вътрешната и външната среда на отношение на професионалното обучение, повечето работодатели оценяват задавайки положителните и отрицателните аспекти на служителите по

служители, 68,9% от тях са задоволени и с обучение на част от служителите си.  
на тяхната компания и оценяват истинската стойност на обезщетението, на техните служители е пряко отражение върху конкурентоспособността и производителността Работодателите осъзнават, че нивото на общото и професионалното обучение на

2.9%).  
малки предприятия - 41,7%, средни предприятия - 23,3% и големи предприятия - 32%, инсталации) и като се вземат предвид вида на организацията (микропредприятия - 32%, производство на бетонови изделия за строителството, доработка и електрическа строителни материали, производство на метали конструкции и части от конструкции, строителство на жилищни и нежилищни сгради, търговия на едро с дървен материал и областта на архитектурата, инженерно-технически консултации, обща механика, работодателите в трите окръга, както по вид дейност (фирми, които са ангажирани в Така както си постави за цел изследване, да представи обща картина на

служители.  
завършили средно и висше образование, както и работоспособността на техните препоръки, за да се увеличи степента на включване на пазара на труда на млади хора, трансграничния регион Румъния-България, се идентифицираха редица изисквания и В резултат от направените проучвания сред работодателите в трите окръга,

## 8.1.1. Заключение

собствените си служители.  
интерес да наемат млади хора, да се ангажират и да инвестират в обучението на квалификацията, които са им необходими, за да наемат персонал, и са проявили били отворени да посещават стажове и панаири за трудова заетост, определени са възпитаници по време на набирането им, и пазара на труда в строителния сектор. Те са една и съща степен, идентифицират проблемите, пред които са изправени младите попълване на онлайн въпросника, те оценяват равностойността на служителите си в За да оцени обективния начин, по който работодателите са отворени за пазара на труда.  
които техните служители са обучени и подготвени да се справят с изискванията на



И на регионално ниво, 64,1% от работодателите смятат, че цялата строителна индустрия е изправена пред същия проблем на недостиг на работна ръка, като общо явление, което засяга държавата и националната икономика като цяло.

Причинни, че този реален проблем на пазара на труда са много разнообразни: от липса на професионални ученици (71,8%), за да се подготвят и допълнителна част и мигранцията на работна ръка в чужбина (39,8%), липса на интерес от страна на

особено в квалификацията на изпитаните (98,1%).  
Признават, че имат трудности да намират работници за наличните работни места в рамките на компанията и признават, че те са изправени пред недостиг на персонал, който отговаря на изискванията (83,5%), които отговаря на проучването. По-голямата част от работодателите (83,5%), които отговаря на проучването, признават, че имат трудности да намират работници за наличните работни места в рамките на компанията и признават, че те са изправени пред недостиг на персонал, който отговаря на изискванията (83,5%), които отговаря на проучването.

Като се има предвид, че по-конкретно младите работници нямат практически познания за строителния сектор по време на наемането на работа и са наясно с важността и ефективността на професионално обучение в организацията, работодателите в трите окръга са напълно готови да инвестират в своите служители чрез организиране на курсове за квалификация / преквалификация, да ги подготвят, за да отговарят на изискванията на компанията. Така през 2017 г. броят на служителите в предприятията, които преминават курсове за първоначално обучение / квалификация / преквалификация / специализация, се е увеличил с 66,67% спрямо

предходната година.  
Като се има предвид, че по-конкретно младите работници нямат практически познания за строителния сектор по време на наемането на работа и са наясно с важността и ефективността на професионално обучение в организацията, работодателите в трите окръга са напълно готови да инвестират в своите служители чрез организиране на курсове за квалификация / преквалификация, да ги подготвят, за да отговарят на изискванията на компанията. Така през 2017 г. броят на служителите в предприятията, които преминават курсове за първоначално обучение / квалификация / преквалификация / специализация, се е увеличил с 66,67% спрямо

предходната година.  
Като се има предвид, че по-конкретно младите работници нямат практически познания за строителния сектор по време на наемането на работа и са наясно с важността и ефективността на професионално обучение в организацията, работодателите в трите окръга са напълно готови да инвестират в своите служители чрез организиране на курсове за квалификация / преквалификация, да ги подготвят, за да отговарят на изискванията на компанията. Така през 2017 г. броят на служителите в предприятията, които преминават курсове за първоначално обучение / квалификация / преквалификация / специализация, се е увеличил с 66,67% спрямо

предходната година.  
Като се има предвид, че по-конкретно младите работници нямат практически познания за строителния сектор по време на наемането на работа и са наясно с важността и ефективността на професионално обучение в организацията, работодателите в трите окръга са напълно готови да инвестират в своите служители чрез организиране на курсове за квалификация / преквалификация, да ги подготвят, за да отговарят на изискванията на компанията. Така през 2017 г. броят на служителите в предприятията, които преминават курсове за първоначално обучение / квалификация / преквалификация / специализация, се е увеличил с 66,67% спрямо

предходната година.  
Като се има предвид, че по-конкретно младите работници нямат практически познания за строителния сектор по време на наемането на работа и са наясно с важността и ефективността на професионално обучение в организацията, работодателите в трите окръга са напълно готови да инвестират в своите служители чрез организиране на курсове за квалификация / преквалификация, да ги подготвят, за да отговарят на изискванията на компанията. Така през 2017 г. броят на служителите в предприятията, които преминават курсове за първоначално обучение / квалификация / преквалификация / специализация, се е увеличил с 66,67% спрямо

работната ръка, за да заемат позиции в строителния сектор (58,3%) и липсата на наставничество и споделяне на професиите между работниците.

По се отнася до наличното на работни места и необходимостта от набиране на нови служители, всички работодатели дават положителен отговор на този въпрос за 2018г., като половината от тях възнамеряват да наемат работна сила през 2019г. Повечето от тях (42,7%) смятат да наемат между 6-10 души. Броят на служителите варира в зависимост от вида на организацията, така че средните и големите предприятия са готови да наемат между 11-20 души, а микропредприятията са по-разумни и имат максимален план да наемат до 5.

В зависимост от отговорите, получени от работодателите, класирането на първите три занаята е направено на ниво на трите окръга, за които ще бъдат организирани квалификационни курсове. Те са:

➤ Оператор на цифрово управлявани машини – код COR: 722323

➤ Универсален дърводелец – код COR: 752201

➤ Монтажник на стени и тавани от гипсокартон – код COR: 712406

По отношение на възрастовата група, приета от работодателите, които са готови да наемат млади хора на възраст 16-24 години (80,6%) и хората на възраст 25-35 години (92,2%), в които да инвестират в професионалното обучение на служителите, мотивирани и заинтересовани от развитието на фирмата в която работят.

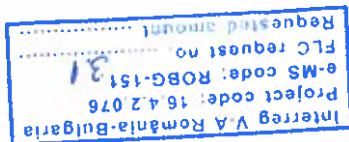
Поради изискванията на свободните работни места в своите фирми, работодателите считат, 100%, от които са професиите подхождащи за мъже, което осигурява трудов договор за неопределен период от време (99%).

Заемота в строителния сектор се превърна в силно конкурентна и се характеризира с липсата на квалифицирани работници, така че работодателите са станали по-внимателни към нуждите и очакванията на труда, желаяйки да подкрепят своите служители, в които инвестират. В замаяна на това, като компенсираща за работата си, 99% от работодателите считат, в допълнение към нетната заплата, включително ваучери, или възнаграждение на транспорта (40,8%).

За да намерят служителите от които се нуждаят, работодателите в размер на 75,7% са отворени, желаещи и заинтересовани от участие в панапри за работни места, това е възможност за тях да наемат потенциални служители. От наемането на чуждестранна работна ръка, 81,6% от респондентите в проучването не вземат предвид тази възможност, осъзнавайки, че тя може да ги изправи пред трудности по отношение на чуждестранните работници, те да се адаптират културно, езиково, като стил на работа, предлаганата заплата, условия на труда, които могат да създадат конфликти в рамките на организацията, която те водят и които са готови да поемат.

Същото запазено отношение демонстрира и чуждестранната работна ръка в трансграничния регион Румъния-България, само 20% от работодателите, които желаят да наемат работници в България, обучен изключително персонал, при условие че те променят своето местожителство и да приемат да работят с постоянен трудов договор.

Проучването имаше за цел да се наблюдава как работодателите в трите области имат информация за двоино образование - като форма на организиране на



професионалното образование, което съчетава обучение, организирано в една компания с теоретични единици, организирани в университет. По този начин 61,2% от работодателите нямат никакво познание за двойното образование и следователно не желаят да участват в такова обучение.

Поради тази причина се препоръчва да се насърчава този вид обучение както сред работодателите, така и сред младите хора като бенефициенти на програмата.

В 100% от работодателите в строителния сектор в трите области са готови да инвестират в обучението на своите служители да се възползват от експертиза и опит, необходими за завършване на учебния процес за увеличаване на капацитета и практическите умения на работниците и служителите във връзка с изискванията на тяхната компания и на пазара на труда като цяло.

Обучението е безспорно най-безопасния начин и най-евтиният в дългосрочен план, тъй като напредъкът на работата на ръка, за структурно приспособяване, бързи промени и пикично търсене. Ето защо, по-високо образование, увеличаване на скоростта на записване на младите в училище, насърчаване на образованието на стажантски програми, насърчаване редуване училище-икономическа дейност са мерки широко използвани за гъвкаво цифрово предлагане на труда.

Анкетираните Работодатели смятат въпросника за уместен и да се привества, тъй като те жънат плодове на образоването на наличната работна сила, за да се включат в сектора на строителството и неговото качество зависи в значителна степен от качеството на работа, ефективността на компанията и икономика като цяло, в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план.

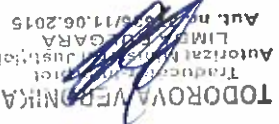
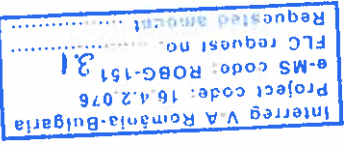
## 8.2. Въпросник, предназначен за наличния човешки ресурс за наемане в строителния сектор

За да изненадате очакванията и нуждите на наличните човешки ресурси, заинтересувани от поставяне на работа в строителния сектор в трите окръга в Югозападен Олтения: Долж, Олт и Мехединци, проучването има за цел да извърши изследвания на тази категория (въплътен в проучване въз основа на въпросници), статистическата единица е представена в този случай, лица, които имат работа или които възнамеряват да сменят работното си място, изместват вниманието си главно върху категорията на младите хора на възраст 16-24 години.

Въз основа на сондаж на физически лица събираната информация от различните лица в трите окръга: технически гимназии, професионални училища и факултети на университетските центрове, чийто профил е свързан с строителната индустрия.

По този начин, в този казус е разработен количествен анализ, физически лица, които имат работа или които възнамеряват да сменят работата в Долж, Олт и Мехединци, и основата на тълкуването на данните, която подчертава настоящото положение на човешкия ресурс, идентифицира нуждите и очакванията на наличната работна сила.

Въз основа на установените нужди бяха разработени препоръки за работодателите, които да доведат до нов подход от тяхна страна към нуждите и



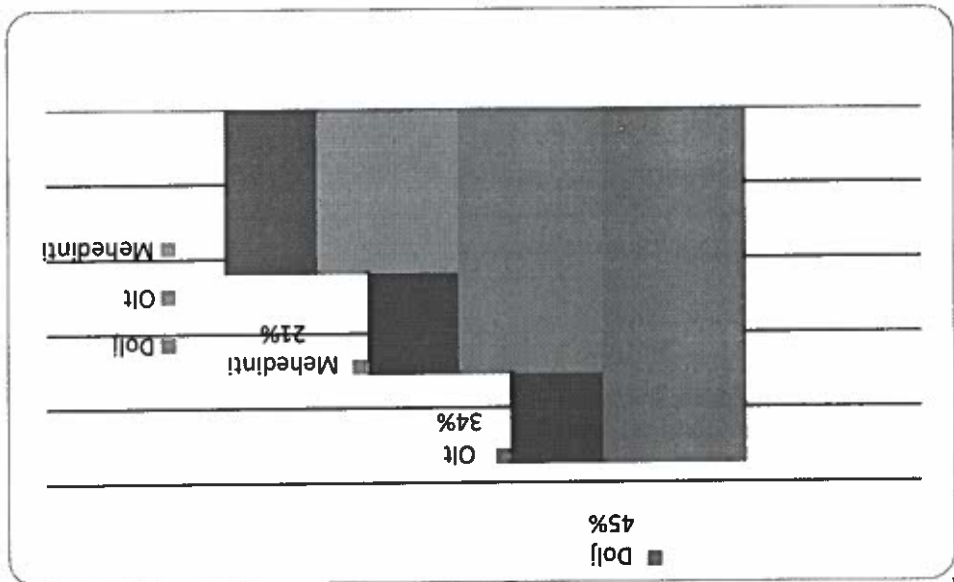
очакванията на труда, за да се противодейства на феномена недостиг на работна ръка в строителния сектор.

Въпросникът има общо 20 въпроса и е изпратен онлайн до 400 души, повечето млади хора на възраст 16-24 години от трите окръга

(<https://docs.google.com/forms/d/1orbldjlrWyiqlGqOgcwxftrVfUjXAoSROyDS/edit>)  
 Бяха получени отговори от 210 души, които желаеха да отговорят на онлайн на въпросника чрез самостоятелно попълване от 12.10.2017 г. до 12.11.2017 г. на адрес: <https://docs.google.com/forms/d/1orbldjlrWyiqlGqOgcwxftrVfUjXAoSROyDS/edit#responses>

В зависимост от местоживееето, лицата, които са отговорили на въпросника, могат да бъдат категоризирани по следния начин: 95 души живеят стабилно в окръг Долж, 71 са жители на окръг Олт и 44 живеят в окръг Мехединци по време на попълване на въпросника.

Фигура 59. Графика на разпределение на респондентите по местоживееене в трите окръга, собствен



Текст графика: Долж %, Олт 34 %, Мехединци 21%, Долж, Олт Мехединци

От гледна точка на възрастта на респондентите имаме следната класификация: от общо 210 респонденти - 153 души са на възраст 16-24 години, като фокусът на изследването е върху тази категория човешки ресурси, 49 анкетирани са на възраст 25-35 години, 3 респонденти са на възраст между 36-45 години и 5 от анкетираните са навършили 45 години към момента на попълване на въпросника.

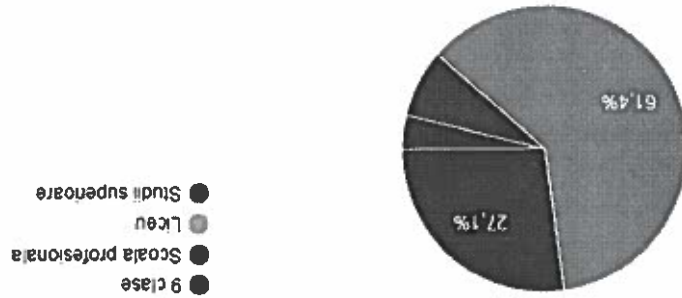
Фигура 60. Графика на разпределение на респондентите по възраст, в трите окръга, собствен дизайн



Целта на изследването е да извърши подробен анализ и да отрази нивото на образование на респондентите, тъй като както общото, така и професионалното обучение са основни характеристики, оценени от работодателите при набирането на персонал.

-9 клас  
-Професионално училще  
-Средно образование  
-Висше образование

Текст графика: Какво е нивото на вашето образование? 210 отговори



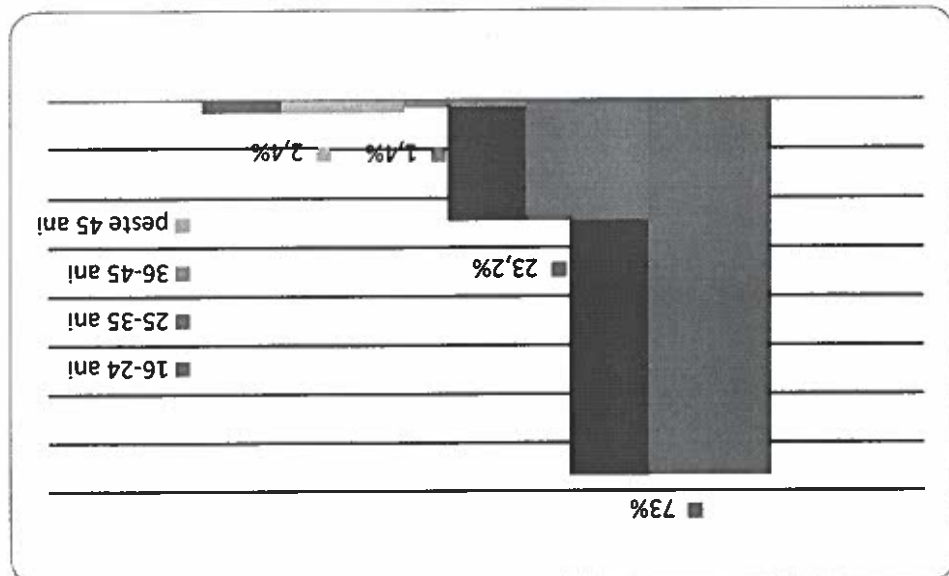
210 răspunsuri

Care este nivelul dumneavoastră de studii?

Фигура 61. Графика на разпределение на респондентите по възраст, в трите изследвани окръга, собствен

От гледна точка на пола на респондентите 160 души, т.е. 76% от анкетираните са мъже, а 24% от анкетираните са жени.  
В зависимост от гражданското състояние, 85% от респондентите, т.е. 178 души, заявяват, че не са сключили брак, като 13% заявяват, че са женени, а 2% от анкетираните заявяват, че са разведени.  
От всички респонденти само 14.5% твърдят, че имат деца, но не са декларирали информация за възрастта на децата.

Текст графика: 16-24 години; 25-35 години; 36-45 години; над 45 години

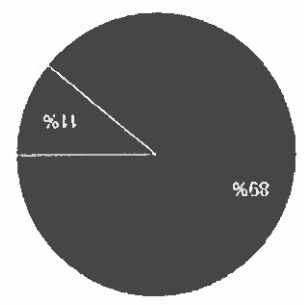




Както става ясно от анализа на получените отговори, най-висок дял в общия брой на респондентите според нивото им на образование са лицата, завършили средно образование, с дял от 61,4%, следвани от завършили висше образование с дял 27,1%, завършили професионално училище 7,6% и 9,8% завършили двете клас.

Графика 62. Графика на стабилна заетост сред респондентите в мунее окръга, изучавани, собствен дизайн

Aveți un loc de muncă stabil în prezent ?



Текст графика: Имате стабилна работа днес? 210 отговори

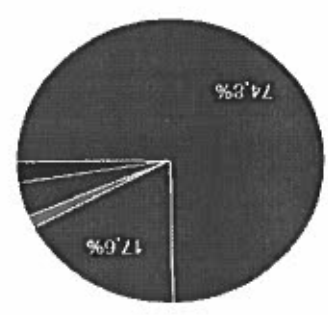
Да: 89  
Не: 11

На този въпрос 89% от респондентите заявиха, че в момента нямат стабилна работа, което е свързано с факта, че мнозинството от анкетираните се държат от висшестепени, които все още не са имали възможност да навлязат на пазара на труда. В същото време трябва да се отбележи, че 11% от респондентите имат работа по време на попълването на въпросника, но се оказва, че отговарят на въпросите, което показва техния интерес към промяна на текущата си работа с друга позиция в стопанския сектор.

Фигура 63. Графика за продължителността на заетостта сред респондентите в мунее окръга, изучавани, собствен дизайн

Care este vechimea dumneavoastră în muncă?

- Nu am vechime în muncă
- Sub 2 ani
- între 2-5 ani
- între 5-10 ani
- Peste 10 ani



Текст графика: Какъв трудов стаж имате? 210 отговори

Нямам трудов стаж  
Под 2 години

Interreg V-A Romania-Bulgaria  
Project code: 16.4.2.076  
e-MS code: ROBG-15131  
FLC request no.  
Requested amount

TODOROVA ERONIKA  
Tinductia de transport  
Autorizatiile necesare  
LIMBURG BULGARIA  
Aut. nr. 77636/11.06.2015

Между 2-5 години  
Между 5-10 години  
Над 10 години

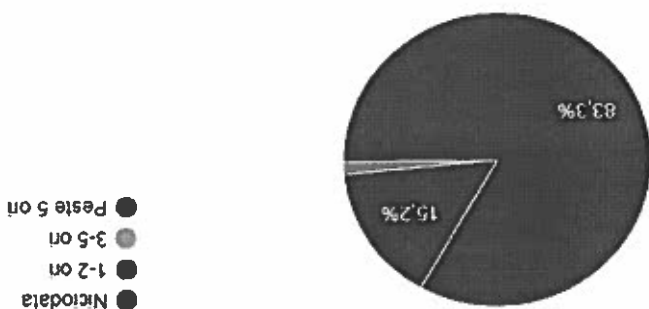
Отговорите на този въпрос отразяват, че най-голям дял от респондентите в казуса имат висшисти, които навлизат на пазара на труда, така че 74,8% от респондентите заявяват, че нямат стаж в работата.

Въпреки че се фокусира върху човешките ресурси на възраст 16-24 години, казусът беше изпратен и на 57 души, които вече са активни на пазара на труда, както се вижда от получените отговори: 17,6% от респондентите имат стаж на пазара на труда под 2 години, 1,4% от респондентите са в трудоспособна възраст от 2 до 5 години, 3,8% от тях са активни на пазара на труда за период от 5-10 години и 2,4% от тях имат трудов стаж над 10 години.

Фигура 64. Графика за стабилност на работното място сред респондентите в трите изследвани окръга, собствен дизайн

De cate ori v-ati schimbat locul de munca?

210 raspunsuri

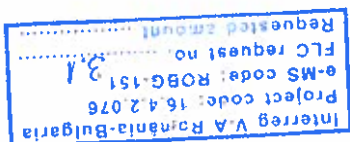


Текст графика: Колко пъти сте сменяли работното си място?

210 отговори  
- Никога  
- 1-2 път  
- 3-5 пъти  
- Над 5 пъти

83,3% от респондентите никога не са променяли работата си, защото са млади висшисти, които изобщо не са работили на пазара на труда. Въпреки това 15,2% от респондентите заявиха, че са сменили работата си поне веднъж, а 1,4% от респондентите са променили работата си между 3-5 пъти, което ги поставя в четири етапи на феномена на миграцията на пазара на труда, служителите, които търсят и избират работата, която отговаря на техните материални потребности и професионални очаквания в даден момент от кариерното им развитие.

Фигура 65. Графика за лекотата, с която анкетираните се адаптират при смяна на работата в изследваните трите окръга, собствен дизайн

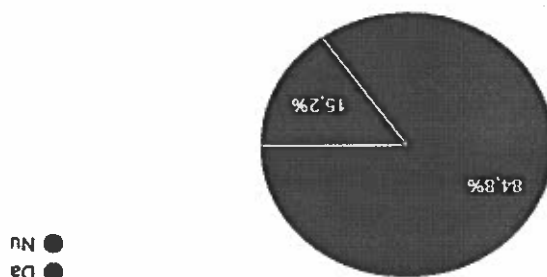


TODOROVA VERONIKA  
Tridimensional project  
Authorized Ministry of Justice  
LIMBA ROMANA  
Aut. nr. 37/30.11.06.2015

**Va considerați o persoană care se adaptează ușor la schimbări?**

Текст графика: Ако ватшат счирствуваш да получиш/а работа в една и съща компания, тогава те вънкарват да избереш тази работа? 210 отговориха

Да: Не



210 raspuus

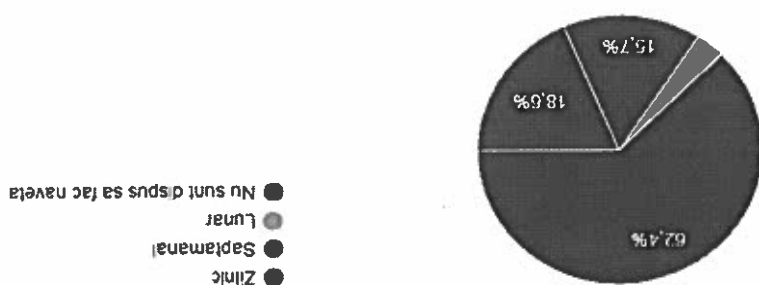
**Най-голям дял от респондентите (62,4%) са млади хора на възраст 16-24 години,** които не желаят да пътуват до място, различно от мястото на пребиваване,  
за да започнат работа, 6% от анкетиранияте казват, че са готови да пътуват ежедневно и  
15,7% дори седмично. Само 3,3% от респондентите биха се съгласили да направят  
месечно пътуване до работното място в строителния сектор.

**Фигура 68. Графика за готовността на респондентите от трите окръга, да предприемат**  
**работна в същата компания където работи съпруг / съпруга, собствен дизайн**

**In cazul în care soțul / soția ar primi un loc de muncă la aceeași companie,**  
**acest lucru v-ar determina să alegeți acel loc de muncă?**

- Всеки ден  
- Седмично  
- Месечно  
- Не бих изтубал

Текст графика: В търсене на работа, бихте желали да работите и да пътувате до друго населено място, различно от това, в което живеете? 210 отговори



210 răspunsuri

in cautarea unui loc de munca, ati fi dispus sa va angajati si sa faceti naveta in alta localitate decat cea in care locuiti?

което им дава приоритет да си намерят работа, а само 2,9% от респондентите идват от семейства, в които повече от трима членове на семейството имат стабилна работа.

Фигура 67. Графика за готовността на респондентите от други окръзи, да пътуват до друго населено място, за да започнат работа, собствен дизайн

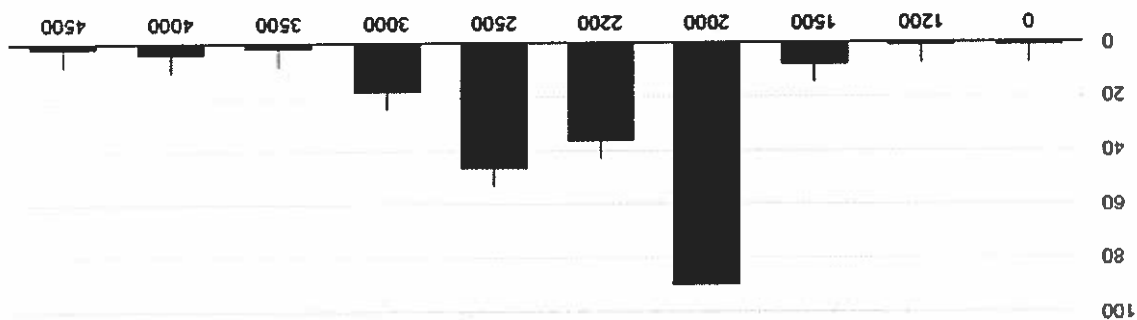
Дори ако съпругът би получил работа в едно и също дружество, това не би определило решението на другия член на семейството да избере същата компания, като 84,8% от анкетиранияте отговориха, че много по-важно при вземането на решения, е финансовата страна на работното място, работните взаимоотношения с работодателя или работния график.

Фигура 69. Графика на нетните заплати предпочитани от респондентите от трите окръга, които са готови да приемат работа, собствен дизайн

Пену се сума мнма де банн (salarii net) suneti dispus sa acceptati o

oferta de munca?

210 raspunsuri



Текст графика: За каква минимална сума пари (нетна заплата) сте готови да приемате оферта за работа? 210 отговори

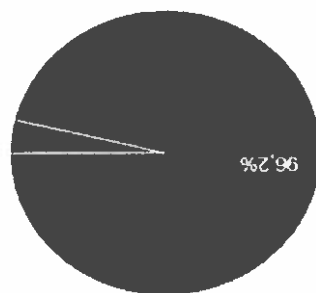
Отговорите получени от 210-те респонденти в трите окръга по този въпрос са сред най-разнообразните: от 1200 леи / месец до 4500 леи / месец. По този начин 42,9% от респондентите са заявили, че са доволни от нетна заплата от 2000 леи / месец. 22,4% казват, че месечната нетна заплата от 2500 леи би ги накарала да приемат работа в строителния сектор, тъй като хората с трудов стаж са по-взискателни в това отношение и изискват заплати от 3000 леи месечно (8,6%), 3500 леи / месец (1%), 4000 леи / месец (1,9%) до 4500 леи / месец (1%).

Фигура 70. Графика за енда на трудовия договор, който желаеят респондентите от трите разглеждани окръга, собствен дизайн

Suneti interesat de un contract de munca pe perioada:

210 raspunsuri

● Determinata  
● Nedeterminata



Текст графика: Вие интересувате ли се от сроден договор: 210 отговори

\*За определен период

\*За неопределен

Interreg V-A România-Bulgaria  
Project code: 16.4.2.076  
e-MS code: ROBG-151  
FLC request no.:  
Requested amount:

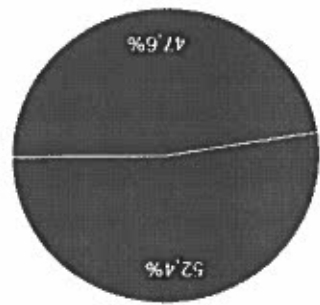
TOPOROVA VERONIKA  
Tradițională, District  
Autorizat în 15.06.2015  
LIMEA BURSA  
Aut. nr. 578/11.06.2015



Повечето от хората, потърлили въпросника, търсят сигурност на работното място и са заинтересовани да работят на трудов договор за неограничен период (96,2%). Въпреки това, нисък дял от 3,8% от респондентите биха приели и срочни трудови договори, желаещи да придобият опит и по-късно да развият професионалната си кариера.

Фигура 71. Графика за готовността на респондентите в трите окръга, на смяна на работното място, собствен дизайн

### Ati fi dispus sa munciti in schimburi:

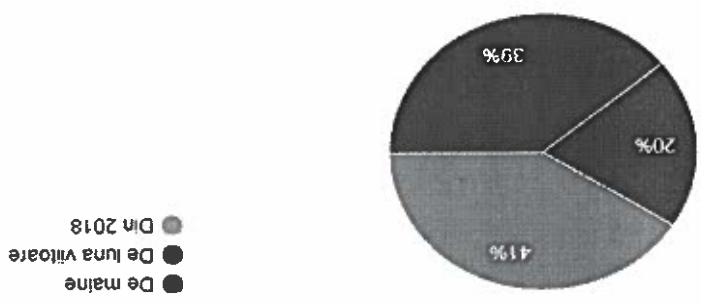


Текст графика: Вихте ли искате да работите на смени:  
\*Да  
\*Не

Тъй като работата в строителния сектор, в някои професии изисква работа на смени, проучването се стреми да разбере желанието на респондентите по този въпрос, както изискват от работодателите. По този начин 52,4% от респондентите не са склонни да работят на смени, докато висок дял от тях от 47,6% са отворени за това търсене от страна на работодателите.

Фигура 72. Графика за готовност на респондентите от трите окръга, подготвени на проучване да заемат работно място, собствен дизайн

### De cand sunteti dispus pentru angajare?



Текст графика: 12. От кога искате да започнете работата? 210 отговорили  
\*От утре  
\*От другия месец  
\*През 2018г.

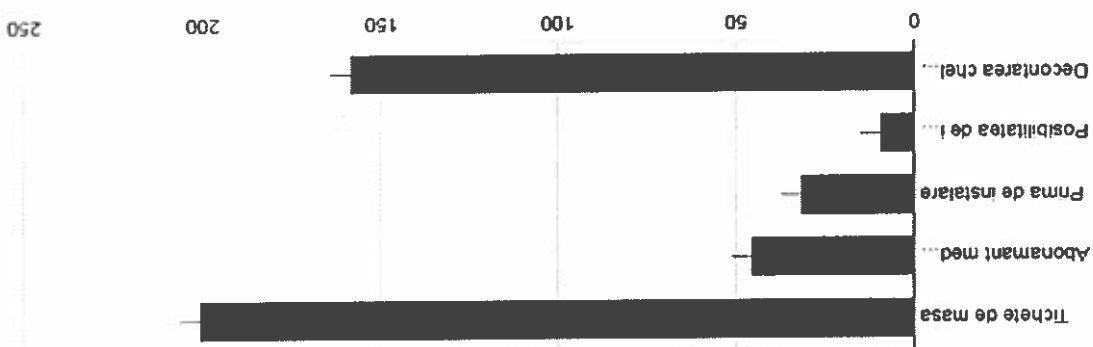
Фактът, че 59% от респондентите са готови да започнат работа още от следващия ден и следващия месец, показва истинското желание да работят в строителния сектор, което би противодействало на негативния феномен на недостига на работна ръка в този сектор. По този начин 39% от респондентите са готови да

посъпят на работа още от следващия ден, 20% от респондентите искат да посъпят на работа от следващия месец, а само 41% от анкетираните търсят нова работа, която да започне през 2018г.,

Фигура 73. Графика на очакваните ползи от работодателите за анкетираните в трите окръга, собствен дизайн

Се alte beneficii, in afara de salariu, asteptati de la angajator?

210 răspunsuri



Текст графика: Какви други ползи, освен заплатата бихте искали да получавате от вашият работодател? 210 отговори

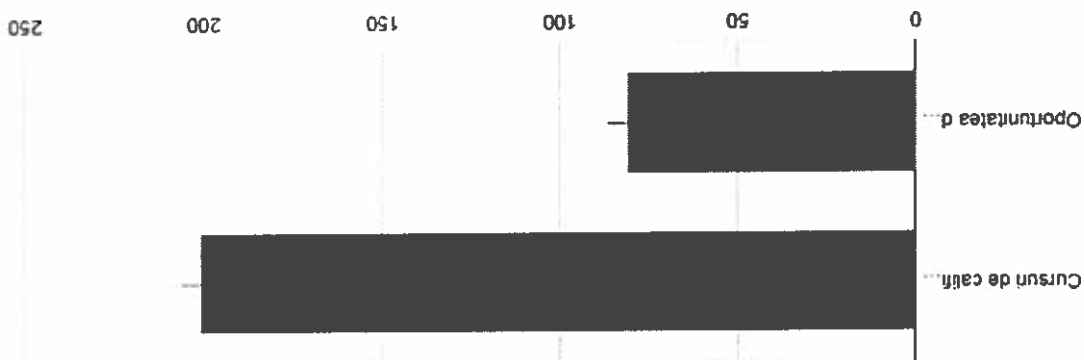
- \* Кулони за храна
- \* Абонаменти за медицински клиники
- \* Премия за настаняване
- \* Възможност за настаняване със семейството си
- \* Уреждане на транспортните разходи

Еволюцията на икономиката, динамиката и движението на пазара на труда също са повлияли на развитието на пазара на труда. С нарастващите изисквания към квалификацията и качествата, изисквани от младите възпитаници, трудовият ресурс е станал по-взискателен и решен да получи заплатата от работодателя, който освен нетната заплатата включва и други обезщетения като ваучери (75.7%), медицински абонаменти (21.9%) в медицински клиники за годишен здравен контрол, инсталационни вноски (15.2%) и възможност да инсталирате със семейството (4.8%).

Фигура 74. Графика за начина, по който работодателят може да допринесе за професионалното развитие на респондентите от трите окръга, собствени дизайни

Cum poate contribui angajatorul la dezvoltarea dumneavoastra profesionala?

210 răspunsuri

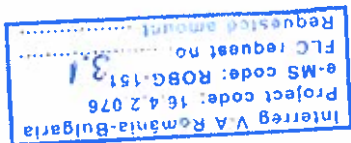


Текст графика: С какво може да допринесе работодателя за вашето професионално развитие? 210 отговори

- Курсове за квалификация / прекалфикация / специализация в компанията
- Възможност за издигане във фирмата

95,7% от участниците в проучването искат от работодателите си да допринасят за тяхното професионално развитие чрез обучение / прекалфикация / специализация в рамките на фирмата, защото те осъзнават ползите от обучението. Въз основа на натрупване на теоретични и практически знания, получени предимно в съответствие с реалните условия в икономиката, което увеличава способността им да се адаптират към условията на пазара и създава нови перспективи за трудови правоотношения - презаемане, интерпрация - ренитерация на пазара на труда.

38,6% от анкетираните смятат, че в допълнение към обучението, работодателите могат да помогнат за тяхното кариерно развитие чрез осигуряване на възможности за професионално развитие в рамките на компанията, което също води до засилване на взаимодружеството между служител и работодател и повече да приобщат служителите към организационната култура на бизнеса, в който той работи.

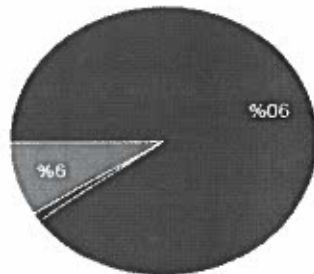


Фигура 75. Графика за това как едно работно място в строителния сектор се разглежда като възможност от респондентите в трите окръга, собствен дизайн

Considerati o oportunitate sa lucrati in domeniul constructiilor?

210 raspunsuri

● Da  
● Nu  
● Nu stiu



Текст графика: 15. Смятате ли за възможност да работите в строителния сектор? 210 отговори

\* Да \* Не \* Не знам

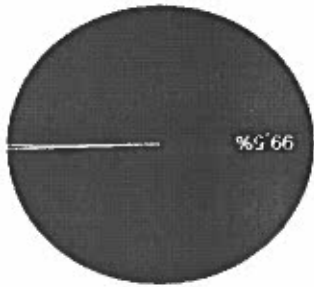
Окуражаващо е, че 90% от анкетирания в трите наблюдавани окръга смятат, че заетостта в строителния сектор е възможност за заетост, която би могла да изправен секторът.

Фигура 76. Графика за начина, по който са приети курсовете за квалификация / специализация / преквалификация, предлагани безплатно в компанията на респондентите от трите изследвани окръга, собствен дизайн

Се парете avete sa beneficiati de cursuri de calificare / specializare / recalificare gratuite in cadrul companiei?

210 raspunsuri

● As aprecia foarte mult acest aspect  
● Nu ma intereseaza



Текст графика: Какво мислите, за участие в курс за безплатна квалификация / специализация / преквалификация в рамките на компанията? 210 отговори

\* Бих оценявал/а този аспект \* Не ме интересува

99,5% от респондентите са отговорили, че биха оценили, ако биха се възползвали от безплатни / квалификация / преквалификационни курсове в рамките на компанията, което би им осигурило многостранно обучение. Курсове за квалификация / специализация / преквалификация чрез повишаване на компетентностите, теоретичните

Interreg V-A Romania-Bulgaria  
Project code: 16.4.2.076  
e-MS code: ROBG-151  
FLC request no: 3.1  
Requested amount: .....

TODOROVA EVELINA  
Autorizat Ministerul  
LIMBA ROMANA  
Aut. nr. 1763/11.06.2015

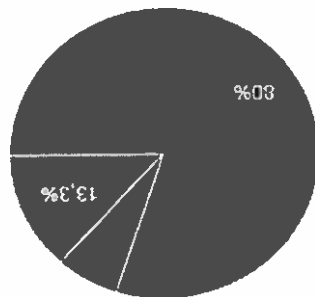
знания, практическите умения и техниките за работа повишават адаптивността на работната сила и създават нови възможности за набирането на кадри и преместването на пазара на труда. Освен това с организирането на курсове за обучение на служителите се намалява риска от безработица, тъй като възможностите за работа са несорваинимо по-високи за хората с по-висока квалификация.

Фигура 77. Графика за начина, по който екипната работа се възвръща от респондентите в трите окръга, собствен дизайн

Ва place sa lucrati in echipa?

210 raspunsuri

● Da  
● Nu, prefer sa lucrez singur  
● Nu stiu



Текст графика: Харесва ли ви да работите в екип? 210 отговори

\*Да  
\*Не, предпочитам да работя сама  
\*Не знам

80% от анкетираните заявяват, че харесват работата в екип, 13,3% от тях заявяват, че не знаят дали им харесва, а 6,7% предпочитат да работят поотделно. Работата в екип е качество, към което човешкият ресурс е отворен за придобиване и развитие, осъзнавайки, че екипът се нуждае от доверие и непрекъснато взаимодействие между неговите членове, подкрепа и взаимна подкрепа по отношение на мотивацията, посоката на дейност към постигане на желаните цели и повишаване на осведомеността за грешни стратегии.

Фигура 78. Графика за владеенето на езичи и / или работа с компютър от респондентите в изследването на трите окръга, собствен дизайн

Aveti cunostinte de:

210 raspunsuri



Interreg V-A România-Bulgaria  
Project code: ROBG-151 31  
a-MS code: ROBG-151 31  
FLC request no.:  
Requested amount:

TODOROVA VERONICA  
Traducator  
Autorizat Ministerul  
LIMBA ROMANA  
Aut. nr. 3259 / 10.05.2015



Текст графика: Имате ли познания за:

\*чужди езици  
\*компютри

На пазара на труда, знанието на чужди езици, уменията за работа с компютър, или получаване на свидетелство за управление на МПС, са качества, свързани от прикрепени към предлагането на работна ръка, но все пак не може да бъде отделена от търсенето на работна ръка. Последното изпраща импулси на човешкия ресурс - под формата на професионални квалификации, обучение, учено съдържание, работни умения, поведение.

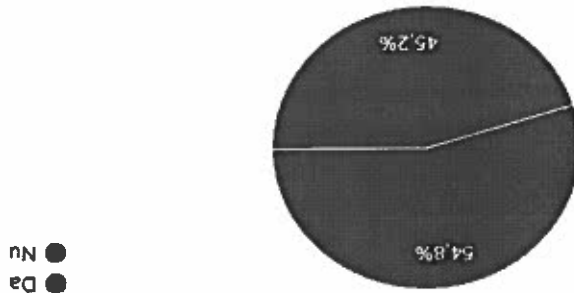
От интервюираните във въпросника 95.7% заявяват, че имат компютърни умения, а 35.7% имат основни езикови познания.

Освен това, 45.2% от анкетираните имат шофьорска книжка, независимо от възрастта, което увеличава шансовете работодателите да ги изберат, работодатели които инвестират в тяхното развитие.

Фигура 79. Графика за притежанието на свидетелство за управление на МПС сред респондентите от трите окръга, собствен дизайн

Aveți permis de conducere?

210 răspunsuri



Текст графика: Имате ли шофьорска книжка? 210 отговори

\*ДА \*НЕ

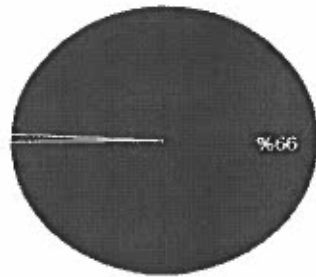
Тъй като секторът на строителството включва високорискови работни места, проучването иска да анализира дали респондентите са имали хора с определени заболявания, които биха могли да имат отрицателни последици за тяхната работа, а от получените отговори 99% от анкетираните са заявили, че тяхното здравословно състояние им позволява да заемат позиция в строителния сектор, както е показано на следната фигура:

Фигура 80. Здравословно състояние на респондентите в трите окръга, собствена диаграма

Suferiti de vreo boala care ar putea avea consecințe negative asupra activității dumneavoastră?

210 răspunsuri

Da  
Nu



Текст графика: Вие страдаме ли от заболяване, което може да има отрицателни последици върху вашата дейност? 210 отговори

\*Да

\*Не

## 8.2.1. Заключение

В резултат на изследването, проведени сред лицата от трите изучавани окръга в трансграничния регион Румъния-България, бяха определени нуждите от човешки ресурси за заемане в строителния сектор, които бяха разглеждани и от работодателите, което ще доведе до по-висока степен на включване на пазара на труда и ще повиши ефективността на работна ръка в строителния сектор, с реални ползи за всички заинтересовани страни: търсенето на работна ръка, предлагането на работна сила и за икономиката на страната като цяло.

Тъй като проучването има за цел да представи комплексни и разнообразни човешки ресурси в трите окръга: по местонахождение на пребиваване (въпросника е изпратен на физически лица, които имат местоживее в окръзите и в зависимост от отворите ситуацията е както следва: (45% от анкетираните живеят в окръг Долж, 34% от анкетираните живеят в Олт и 21% от анкетираните пребивават в Мехединци), по възраст от респондентите имат следната ситуация: (73% от анкетираните, са млади хора на възраст 16-24 години, 23,2% от анкетираните на възраст 25-35 години, 1,4% от анкетираните на възраст между 36-45 години и 2,4% от анкетираните над 45 години) по отношение на пола, можем да представим следната ситуация: (76% от анкетираните са хора мъжки и 24% от участниците са жени), в зависимост от семейното положение, класификацията е по следния начин: (85% от участниците не са семейни, 13% от

участниците са семейни и 2% се разведени) и в зависимост от броя на децата, само 14,5% от анкетираните казват, че имат деца, но не са уточнили възрастта на децата.

Освен това проучването тълкува и финансовото състояние на участниците и броя на членовете на семейството, които имат работа, така че в 55,7% от случаите двама членове на семейството имат работа, в 33,8% от анкетираните семейства има само едно лице, което получава месечна заплата и 7,6% от респондентите произлизат от семейства без доходи, ситуация, която до голяма степен се отразява на готовността за обучение на човешките ресурси.

Тъй като нивото на общото и професионалното обучение на човешките ресурси е основно качество, което се препоръчва за заетост, изследването има за цел да анализира това и в зависимост от отговорите са довели до следната ситуация: Повечето респондентите приемат техническите зрелостници (61,4%), следвани от висшестите в строителството (27,1%), както и завършили професионално училище (7,6%) и възпитаници завършили девети клас (3,8%).

Изследването се фокусира върху категорията на младите хора, така че въпросът за съществуването на стабилна работа при потърпяването на въпросника и анализират на отговорите показва, че 89% от анкетираните не разполагат с постоянна работа, сред тях завършилият средно или висше образование, които все още не са излезли на пазара на труда.

Същото се отнася и за отговорите и анализите по въпроса за трудовият стаж на анкетираните, така че 74,8% са заявили, че не разполагат с трудов стаж, нямат работа до момента на потърпяването на въпросника. 17,6% от тези, които са отговорили на въпросника, казват, че имат трудов стаж под две години, само 3,4% от тях имат работа по време на потърпяването на въпросника. Хората, които са заети на работа могат да бъдат класифицирани в зависимост от трудовият стаж в тази област, както следва: 1,4% активно в пазара на труда от 2-5 години, 3,8% с трудов стаж между 5 и 10 години и 2,4% от респондентите декларираят трудов стаж над 10 години.

Проучването има за цел да анализира пазара на труда и миграцията, често срещана в човешките ресурси, което води до следната ситуация: 83,3% от анкетираните никога не са променяли работното си място, младите хора все още не са взети на работа, 15,2% от респондентите са сменили работата си поне веднъж и 1,4% от респондентите са променяли работата си 3-5 пъти, търсейки позиции, които най-добре отговарят на техните очаквания за заплащане и кариерното развитие.

На въпросът за лекотата, с която се адаптират към промените осъществявани в рамките на организацията, която е жива и динамична, и формата и се развива в съответствие с изискванията на пазара и промените, които изпращат импулси от външната среда на организацията, респондентите посочват в размер на 62,9%, че въпреки че хората имат способността лесно да се адаптират към промените, а само 9% от тях заявяват, че са консервативни хора, които не могат лесно да се справят с промените.

Ито се отнася до наличието на преместване за получаване на работа, отговорите са различни в зависимост от необходимостта за заетост и разстоянието, на което се налага да пътуват от дома си до работа, така че: 62,4% от анкетираните са готови да пътуват до

Интересът за работа в строителството идва от факта, че този сектор се наблюдава и оценява от тези, които отговаря на въпросника и в трите окръга като възможност, секторът процъфтява и се развива, създават се работни места в особено в сектора на недвижимите имоти, след тежко засегнатите от икономическата криза.

38,6% от анкетираните смятат, че професионалното им развитие е възможно в рамките на компанията, тъй като новите знания и умения, могат да ги издигнат към други позиции с различни отговорности и сложност, така че да се възползват от развитието и обучението през целия живот.

Човекът ресурс, който отговори на въпросника, се интересува от намиране на работа и развитие на професионална кариера, в която работодателят има важна роля. 95,7% от анкетираните искат от работодателите си да допринасят за тяхното професионално развитие чрез курсове / преквалификация / безплатна специализация, като инвестициите в образованието и в продължаващото професионално обучение представлява най-сигурната възможност за конфронтация в компанията.

В допълнение към нетната заплата и сигурността на работното място, анкетираните се интересуват и мотивират от гледна точка на качество и ефективност на работа във фирмата с получаване и на други ползи от техния работодател, като ваучери за храна (95.7 (75.7%), медицински абонаменти (21.9%) задължителни годишни прегледи, инсталационни вноски (15.2%) и възможност да живеят заедно със своето семейство (4,8%).

В допълнение към нетната заплата и сигурността на работното място, анкетираните се интересуват и мотивират от гледна точка на качество и ефективност на работа във фирмата с получаване и на други ползи от техния работодател, като ваучери за храна (95.7 (75.7%), медицински абонаменти (21.9%) задължителни годишни прегледи, инсталационни вноски (15.2%) и възможност да живеят заедно със своето семейство (4,8%).

Човекът ресурс, който са на разположение и се интересуват от заетостта в строителния сектор в трите страни, показват желание да приемат работни места, от които 52,4% изискват работа на смени.

Освен мотивираща нетна заплата, човекът ресурс е зарплатен да работи в сигурна среда, 96,2% се интересуват от намиране на работа с трудов договор за неопределено време, за да се натрупа опит в рамките на компанията в които работят и развиват професионалната си кариера.

На въпросът за нетна месечна заплата, която отговаря на нуждите на живота, получените отговори от 210-те участници в проучването се различават от гледна точка на нивото на знанията и професионален опит, но също така и развитието на пазара на заплата в Румъния, така че 42,9% от респондентите са доволни от нетната месечна заплата от 2 000 леи, докато завършилите висше образование от нетна заплата от 2,500 леи месечно. Опитните и добре информирани специалисти изискват по-високи нива на нетните заплати от 3000 леи / месец (8.6%), 4000 леи / месец (1.9%) до 4500 леи / месец (1%).

Друго населено място, а 18,6% са готови да пътуват ежедневно до работа, която е в близост до тяхното пребиваване, 15,7% демонстрирали готовност за преместване и седмично пътуване и 3,3% приемат месечен трансфер.



човешкия ресурс, можем да направим следните общи изводи от изследването:  
Мехединци: търсенето и предлагането на работа, в този случай работодателите и двете категории работещи на пазара на труда в строителството в окръзите Долж, Олт и

Свързвайки заключенията, получени от анализа на отговорите, получени от заемането на работни места в строителния сектор в същите окръзи?  
на нуждите и очакванията от наличната работна сила и заинтересованите от квалификация в строителния сектор в окръзите Долж, Олт, Мехединци отговорят който това изследване предлага да отговори, е: до каква степен нуждите от заетост и Въз основа на анализа на получените отговори проблемът, който се проучва и на отговорът онлайн чрез самопопълняване.

През същия период беше изпратен въпросник за човешките ресурси от трите окръга, включващи общо 20 въпроса, приложени на 210 души, които извършиха желанието да 103 фирми, които са отговорили онлайн, чрез самопопълняване.  
Между 12.10.2017 - 12.11.2017 г., бе изпратен въпросник на работодателите, изследвани в три окръга: Долж, Олт и Мехединци, той се състои от общо 32 въпроса приложени на

сектор,  
На базата на реалните нужди, отговарящи на изискванията на работодателите ще се организират курсове за обучение, разрешени за първите три квалификационни нива, идентифицирани в дружествата, интървюирани, за да се осигури трайно решение за обучение и да се намали недостигът на квалифицирана работна ръка в строителния сектор,  
същите окръзи.

Както е посочено в глава 4.3. Определение на хипотезата за изследване целите на събирането на въпросници и анализ на отговорите е да се определи разликата или съответствието между нуждите на работодателите и уменията на работодателите в строителния сектор в Долж, Олт и Мехединци и нуждите и очакванията на човешките ресурси които са на разположение и се интересуват от работа в строителния сектор от

### 8.3. Общи заключения

по-заинтересован към инвестирането в своето развитие.  
Освен възможността да работят в екип, участниците смятат, че познаването на работата на компютър (95.7%), основни познания по чужди езици (35.7%) и свидетелство за управление на МПС (45.2%) - качества, които доказват, че човешкият ресурс става все по-развиват.

Що се отнася до работата в екип, 80% от хората са отговорили, че те искат да работят в екип, добре изграден екип позволява на неговите членове да се фокусират върху всеки за овладяване на знания и умения, така че ефективността се повишава значително. Освен това, при противопоставянето на различни идеи, екипът генерира повече иновации и творчество, и позволява не само един човек, а повече човешките ресурси да се развиват.

99.5% от хората, които са отговорили на въпросника са заинтересувани от курсове / прекалфикация / безплатна специализация в компанията. Само по този начин могат да се постигнат максимална ефективност на човешките ресурси и се възползват, когато обучението и индивидуалните умения са корелирани с изискванията и условията предлагани от работното място, което заемат. При тези обстоятелства училищата и професионалната ориентация е основна необходимост от гледна точка на подобряването на заетостта на човешките ресурси и на пазара на труда.



5. Нуждата на работодатели да работят в трите разглеждани окръга е за следните професии: Машинен оператор - 88 места, Монтиране на стени и тавани от гипсокартон - 68 места, джолер(с изключение на реставрация) - 56 места, Заварчик с електрически апарат - 35 места, Ключар на метални и копабни конструкции - 25 места, строител - 25 места,

Съществува висока степен на корелация между необходимостта работодателите да наемат нов персонал в компанията и желанието на респондентите от въпросника, които да бъдат наети в строителния сектор. (59%).

Сектор и са готови да започнат работа веднага или в много кратък срок отговориха на въпросника, също се интересуват от работа в строителния дългосрочно да наемат персонал (50%). Човешкият ресурс, които *служители, работодателите заявиха, че могат незабавно, средносрочно и* 4. *Що се отнася до наличното и необходимостта от наемането на нови* работят ефективно в екипа.

Съществува висока степен на корелация между необходимостта на работодателите да работят добре в екипа и желанието на респондентите да всички работодатели искат.

умения, така че работната ефективност да се увеличи - аспект, който екипа като начина, по който всеки човек използва собствените си знания и ресурси - 80% твърдят, че имат желание да работят в екип и възприемат успяват да работят ефективно в екип (79,6%), а по въпросът за човешките и за човешките ресурси. Работодателите оценяват, че техните служители, така 3. *Работата в екип е друг аспект, който е важен както за работодателите, така* адаптация към промяната.

адаптивност към промяната и респондентите от въпросника с лесна работят със служителите и ангажиране на хората, демонстрация на степен на взаимовръзка между необходимостта на работодателите да смятат за лесно адаптивни към промяната (62,9%). Съществува висока така и за човешкия ресурс, който отговори на въпросника и които се както за работодателите, които оценяват собствените си служители (84,5%), извън нея е друг важен въпрос, който се очертава от анализа на отговорите, 2. *Адаптивността на служителите към изискванията в организацията и*

работата. Наляпе е висока степен на корелация между работодателите, които трябва да имат обучена работна ръка в компанията и готовността на отговорилите на въпросника, което могат да станат човешките ресурси с реални възможности за намиране на

формация.

икономическа среда е да се инвестира в образованието и професионална единственият начин да останат конкурентоспособни в конкурентна на качествата, които работодателите изискват от служителите и отбелязали, че напредък на труда става все по-важен от гледна точка профили и висше образование в строителния сектор). Човешките ресурси са заост, (88,5% от анкетираните са завършили гимназия с технически човешките ресурси, което е основната функция, която се препоръчва за производителността и конкурентоспособността на компанията и на набиране на персонал, тъй като това се отразява директно върху работодателите (68,9%), относно собствените им служители и в момента на 1. *Нивото на общото и професионалното обучение е много важен аспект за*

Монтажник на паркет - 10 места, (средно образование) - 8 места, Монтажник на фасади и платнища на стени - 8 места, Инженер проектант на конструкции - 7 места.

5. Ще бъдат организирани сертифицирани квалификационни курсове за първите три квалификации: Машинен оператор - Числено контролирани инструменти, универсален дърводелец, монтажник на стени и тавани от гипсокартон.

Човешкият ресурс, който се интересува от развитието на строителният сектор, признава, че 99,5% от тях желаят да получат безплатна квалификация / преквалификация / специализация в рамките на компанията, като по този начин се възползват максимално от техния потенциал.

Съществува висока степен на корелация между необходимостта работодателите да организират курсове за квалификация / преквалификация / специализация в компанията и интереса на анкетирания към въпросника да се възползват от такива курсове за професионално обучение в рамките на компанията.

6. По отношение на възрастта, приета от работодателите, те са склонни да наемат млади хора на възраст от 16 до 24 години (80,6%) - което съответства на най-високия дял на човешкия ресурс, който отговори на въпросника: 73% от тях попадат в същата категория.

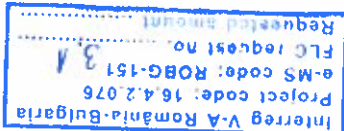
7. Що се отнася до предпочитанието за наемане на хора от определен пол, работодателите считат, че мъжете са по-подходящи за работа - което е свързано с факта, че 76% от анкетирания са мъже.

8. По отношение на вида трудов договор, който желаят да сключат с новите служители, работодателите са готови да предложат договор с неопределен срок (99%) - което съответства на очакванията на 96,2% от анкетирания във въпросника.

9. Що се отнася до ползите, свързани с предлагането на заплати, човешките ресурси искат 95,7% да получават ваучери за храна - което е свързано с налягането на 99% от работодателите, които желаят да предоставят тези обезщетения на своите служители.

10. Други аспекти от страна на работодателите, които се очертаят от анализа на получените отговори:

- Служителите получават опит във времето, в което работят в компанията (11,7%)
- служителите стават ефективни на работното място (9,7%);
- човешкият ресурс има ниско ниво на обучение по време на наемане на работа (93,1%);
- 5,8% от служителите проявяват несигурност при работа
- 100% желаят да инвестират в своите служители, като организират курсове за обучение, за да ги подготвят, за да отговорят на изискванията на компанията
- 81,6% не са взели под внимание работната сила от чужбина и само 20% от работодателите са готови да наемат работници от България
- интерес към участие в наемане на труда (75,7%)



ТОДОРОВА АЛЕКСАНДРА  
Телефон: 02 92 92 92 92  
Адрес: 1113 София, Бургаска  
ул. 1113

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБИ СТРАНИ
<p>- Румъния регистрира през септември 2017 г. една от най-ниските нива на безработица, под средното за ЕС, достигайки 5%.</p> <p>- Що се отнася до нивото на безработица сред младежите, Румъния обяви процент от 16,8% през юни 2017 г. спрямо септември 2016 г.</p> <p>- Румъния съобщава за безработица сред населението от мъжки пол от 6%, което е под средната стойност, отчетена от 28-те държави-членки на ЕС, и намалява в сравнение със същия период на миналата година, когато регистрира 6,4%.</p>	<p>- Югозападният регион Олтения е третият регион в цялата страна по отношение на броя на безработните.</p> <p>- Най-много безработни са регистрирани в област Долж, следвани от окръзите Олт и Мехединци, като делът на женското население в общия брой на безработните е около 40% в област Долж, 39% в окръг Мехединци и 38% в окръг Олт.</p> <p>- Забелязва се, че по отношение на ценностите районът Югозападна Олтения заема последното място сред регионите за развитието на Румъния.</p> <p>- Секторът на строителството, и по-</p>

**ТҶАБА IX - SWOT АНАЛИЗ**

1. Други аспекти на човешкия ресурс, произтичащи от анализа на получените отговори, които трябва да бъдат разглеждани от работодателите:
- признават, че има трудности при намирането на служещи за пълните работни места в компанията и е изправена пред проблема с недостига на персонал в собствената си компания (83,5%);
  - смята, че целият стопански сектор е изправен пред същия проблем от липсата на персонал и това е общ феномен, засягащ компаниите и икономиката на страната (64,1%)
13. Препоръки на работодателите:
- за средно и висше образование: адаптиране на учебния план чрез включване на достатъчно часове за практически обучение
  - за образователната система: партньорства за организиране на стажантски програми (100%);
  - системата за управление: насърчаване на двойната програма за обучение сред всички участници

специално секторът на инженерното строителство, е силно повлиян от динамиката и обема на държавните инвестиции, които намаляха значително през 2016 г. и 2017 г.

- През 2016 година има спад с 29.7% в структурните елементи, а при поддръжката и ремонта - с 27.6%

поддръжката и ремонта - с 27.6%

0.76% в сравнение със септември 2016 г. и с 2017 г. с 8.72% спрямо август 2017 г. и с жилищните цени намалил през септември - проът на разпределите за строеж на

- Понастоящем неактивното население в Румъния наброява около 4 милиона души на възраст между 15 и 64 години, които

работят, които не търсят активно работа или работят самостоятелно.

наблюдая при этом хора (15-24 години) и в напреднала възраст (55-64 години).

- Персоналът е с ниско образование (23,3%), липсва подходящо обучение за изискванията на работодателя и работодателите и нестабилност на пазара.

изискванията на работодателите и нестабилност на пазара.

- Средното училище и университетското образование в Румъния пропъжжават да имат предимно теоретичен характер, като 90% от работодателите признават, че нивото на знания, придобити през образователния период, е ниско или недостатъчно, което намалява

дипломирани хора на пазара на труда.

- По-голямата част от работодателите признават, че имат трудности за наеманите работни места в компанията и признават, че са изправени пред недостиг на персонал, особено на ниво квалифицирани ръководители.

персонал, особено на ниво квалификация и  
ръководители.

- Що се отнася до нивото на безработица сред жените, е регистриран дял от 3,7% през септември 2017 г., спрямо септември 2016 г.

б-вост на служителите се е увеличил с 3,21% в края на 2016 г. в сравнение с 2015 г. и продължава същия темп на растеж, заедно с увеличението на брутната средна работна заплата в икономиката, която през 2016 г. е нараснала с 9,94% в сравнение с предходната година.

- през 2016 г. икономиката на Румъния регистрира един от най-високите икономически растеж в Европейския съюз, а именно 4,8%, което представлява увеличение от 23,08% в сравнение с 2015 г.

- Подължаването на тази тенденция е предвидено за 2017 г., при 6% ръст, според данните, представени от Националната прогонна комисия -

растекж остава частното потребление.

за текущата година се повижила  
увеличение с 5,6%.

- За 2017г. отбелязва възходяща тенденция в новите строителни работи, както и леко връщане на капиталови ремонтни работи.

- 68,9% от работодателите са доволни от нивото на обучение на своите служители.

- Всички работодатели в трите окръга са на разположение и желат да наемат нов персонал през 2018 г., като половината от тях възнамеряват да наемат и през 2019 г.

Тях възнамеряват да наемат и през 2019 г.

- работодателите в строителния сектор в трите окръга са готови да инвестират в обучението на своите служители, които подпъхват учебния процес за увеличаване на капацитета и практически умения на служителите по отношение на техните



TODOROVA, Z. R. /  
 Trademark /  
 Intellectual Property  
 Agency Ltd.  
 1000, Sofia, Bulgaria  
 Tel: +359 88 100 100 100  
 E-mail: z.todorova@todorova.bg

Project code: 18.4.2.076  
 e-MS code: ROBG-151  
 FLC request no. 31  
 Requested amount: 31

<p><b>РИСКОВЕ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Според нивото на обучение на безработното население, най-голям дял имат лицата с основно, средно и професионално образование. Делът на тази категория в общия брой на безработните регистрира тенденция на нарастване, поради факта, че ние говорим за лица, които поради обучението си са по-отзивчиви към новите изисквания на пазара на труда и са най-силно засегнати от феномена на безработицата.</li> <li>- Отварянето на дефицита по текущата сметка поради ускоряване на потреблението и увеличаване на бюджетния дефицит представлява потенциал за застрашаване на макроикономическите баланси с пряко въздействие върху капиталовите потоци, насочени към румънската икономика.</li> <li>- Нивото на неактивност е поставено през второто тримесечие на 2017 г. на 32%, което е едно от най-високите в Европейския съюз.</li> <li>- Търсещите работа нямат умения и способности да изпълняват задачите,</li> </ul>	<p><b>ВЪЗМОЖНОСТИ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие на правителствения апарат в противодействието на обезпокояващия феномен на недостига на работна ръка, който Румъния изпитва чрез различни мерки.</li> <li>- Стартиране на националната програма за насърчаване на двойно професионално образование, която се състои в установяване на партньорства между икономически агенти и училища, по искане на икономическите агенти, определени програми за обучение, съдържанието на програмите за обучение и начините за сертифициране на професионалното обучение.</li> <li>- Стартиране на стажантска програма за млади хора на възраст над 16 години с цел подобряване на интеграцията им на пазара на труда чрез улесняване на придобиването на знания, опит и умения, които по-късно могат да бъдат използвани от работодателите.</li> <li>- Създаване на агенции за посредничество между ежедневното търсене на работа и предлагането на работа, което улеснява свързването на бенефициентите с ежедневната работа с цел установяване на работни взаимоотношения.</li> </ul>
	<p>приложения на компанията и на пазара на труда като цяло.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 62,9% от наличните човешки ресурси за трудова заетост в строителния сектор заявява, че имат способността лесно да се адаптират към промяната.</li> <li>- 59% от човешките ресурси са заинтересовани да си намерят работа в строителния сектор, както от следващия ден, така и от следващия месец, а 41% от анкетираните се интересуват от работа в строителния сектор, през 2018.</li> <li>- 95,7% от наличните човешки ресурси за заетост в строителния сектор искат работодателите да допринесат за професионалното им развитие чрез организиране на безплатни курсове за обучение / прекалфикация / специализация в рамките на компанията.</li> </ul>



TODOROVA, KERNIKA  
 Traducator  
 Autorizat Ministerul  
 Limbii Romane  
 Act. nr. 1000/10.03.2015

Interreg V-A Romania-Bulgaria  
 Project code: 16.4.2.076  
 e-MS code: ROBG-151  
 FLC request no. 31  
 Request number: 1000/10.03.2015

**БИБЛИОГРАФИЯ**

Университет по Икономически науки и Публична администрация, Търсене и предлагане на работа в Румъния, Глава 1, Сучева 2015  
 Йон Игнат, Йон Похоаца, Г. Лунцак, Лабриела Ласкариу, Политическа икономика, II-ро издание, Издателство Икономика, Букюреш, 2002  
 Jennings G. 2001 Tourism research. Published by John Wiley & Sons Australia, Ltd  
 Ромео Виктор Йонеску, Анализиране на безработицата на регионално ниво, Университет "Dunarea de Jos" от Галац, 2009  
 Дорин Жула, Университет по Екология в Букюреш, Външна миграция: последици и мащаби, 2012  
 Еуджен Биара, Миграция на работната сила, Издателство Университета в Букюреш, 2008

<p>             - В Румъния през 2020год. потенциална на работната сила ще бъдат използвани оптимално в изграждането на конкурентоспособна икономика, основана на иновации и знания, за подобряване на качеството на Румъния за създаване на ново качество на работни места и да се създаде конкурентно предимство за националната икономика чрез добре обучен човешки ресурс с високо ниво на квалификация, умения и професионални способности.           </p> <p>             - Организиране на сертифицирани курсове за най-търсените от работодатели в строителния сектор курсове в областите Долж, Олт и Мехединци:           </p> <p>             - Оператор на машини с цифрово управление - COR код : 722323              - Универсален дърводелец - COR код: 752201              - Монтажник на тавани и гипскартон - COR код: 712406           </p> <p>             - Работодателите са отворени, желаещи и заинтересовани да участват в панаири на труда, като възможност за наемане на потенциални служители.           </p>	<p>             - В Румъния през 2020год. потенциална на работната сила ще бъдат използвани оптимално в изграждането на конкурентоспособна икономика, основана на иновации и знания, за подобряване на качеството на Румъния за създаване на ново качество на работни места и да се създаде конкурентно предимство за националната икономика чрез добре обучен човешки ресурс с високо ниво на квалификация, умения и професионални способности.           </p> <p>             - Организиране на сертифицирани курсове за най-търсените от работодатели в строителния сектор курсове в областите Долж, Олт и Мехединци:           </p> <p>             - Оператор на машини с цифрово управление - COR код : 722323              - Универсален дърводелец - COR код: 752201              - Монтажник на тавани и гипскартон - COR код: 712406           </p> <p>             - Работодателите са отворени, желаещи и заинтересовани да участват в панаири на труда, като възможност за наемане на потенциални служители.           </p>
--	--

Думитру Санду, Транснационална миграция на румънците от гледна точка на преброяването на населението, Румънска социология, 2000, 2, 5-29

Константин Даниела Луминица, Василе Валентина, Преда Дана, Николеску Луминица, Феномен на миграцията от гледна точка на присъединяването на Румъния към Европейския съюз, Европейски институт в Румъния, 2004, 34-44

Койокару Мария, Миграция и нейните ефекти в семеен план, Университет Александру Йоан Куза от Яш, 2006: 50-72

Р.Л. Митис, П.Л. Ника, К. Русу, Обучение и професионално развитие, 1997, p.124.

Мирча Александру, Икономическа структура и трудов пазар, услуги за населението Университет Титу Майореску Букуреш, Правен факултет Търгу Жиу, 24

Крайни резултати на преброяването на населението от 2011: „Стабилно население по етническа принадлежност - окръзи, общини, градове, комунни “. Национален статистически институт на Румъния

Sarantakos S. 1998 Social research. Second Edition. South Melbourne: Macmillan

Унуреану Емилиа, Трудовият пазар в европейският контекст, Издателство Дидактика и Педагогика, Букуреш 2005  
Закон № 1/1991 преименуван през 1994г., и допълнен чрез Правителствена заповед № 47/1997

Ферару, Петронела Даниела, Свободно движение на хора в Европейският съюз, Издателство Лумен, Яш, 2008

International Organization for Migration, World Migration: Costs and Benefits of International Migration, 2005.

Европейска статистическа служба (Eurostat) в бюлетин № 166 от 31 октомври 2017

Национална комисия за прогнозиране на основните макроикономически показатели 2017-2021,

Предварителна есенна прогноза 2017, публикувана през септември 2017

Национална агенция по заетостта

Търговско-промишлена камара на Румъния

Правителство на Румъния – Проект-закон за internship (Закон № 369/2017)

World Economic Outlook, април 2017

Тодорова Вероника  
Търговско-промишлена  
Агенция за защита на  
интелектуалната  
собственост  
LITEX S.A.  
AGENCY FOR PROTECTING  
INTELLECTUAL PROPERTY  
2015

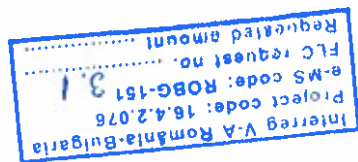
Interreg V-A Romania-Bulgaria  
Project code: 16.4.2.076  
a-MS code: ROBG-1513  
FLC request no.  
Requested amount

Национален статистически институт

Национална агенция за кадастри и Реклама на недвижими имоти

Национална стратегия за заетост 2014-2020

Програма "Европа" 2020



TODOROVA VIKTORIYA  
Traducere  
Autorizati  
LIMBULA ROMANA  
Aut. 18.4.2.076/2016

СТРУКТУРЕН ВЪПРОС

ВЪПРОСНИК ЗА ПРЕДПРИЯТИЯ В СЕКТОР НА СТРОИТЕЛСТВОТО

Въпросникът е направен за да се получи информация за заетостта в строителния сектор и да се определят потребностите от умения на компанията, да открие надеждни решения, които ще доведат до намаляване на дефицита на квалифицирана работна ръка, особено сред младите хора.

Въпросникът е част от изследването на "Прочуване на нуждите от квалификации в строителния сектор в зоните разглеждани в проекта: Долож, Олт и Мехединци в Румъния" - важна дейност в рамките на трансграничния проект INTERREG V-A Румъния-България: "Развитие на общия трудов пазар и трудова мобилност в областта на строителството в трансграничната зона Румъния - България "код проект 16.4.2.076, ROBG-151.

Моля, попълнете въпросника по-долу; качеството му зависи от желанието ви да отговорите обективно на следните въпроси:

1. Основна дейност на вашето предприятие:

Сектор на дейност \_\_\_\_\_  
Основан предмет на дейност съгласно устава на дружеството (код КИД) \_\_\_\_\_

2. Собственост на фирмата Ви:

Пълн или мажоритарен държавен акционерен капитал \_\_\_\_\_  
Пълна или мажоритарна частна собственост \_\_\_\_\_  
Смесен социален капитал \_\_\_\_\_

3. Категория на Вашето предприятие по брой служители:

Под 10 служители \_\_\_\_\_  
Между 10 - 49 служители \_\_\_\_\_  
Между 50 - 249 служители \_\_\_\_\_  
Над 250 служители \_\_\_\_\_

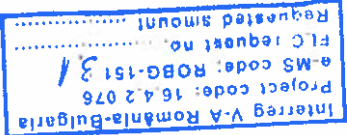
4. Доволен ли сте от общото обучение на вашите служители?

Да \_\_\_\_\_  
Не \_\_\_\_\_  
Отчасти \_\_\_\_\_

5. Какви са положителните и отрицателните аспекти на вашите служители във връзка с тяхното професионално обучение?

Адаптивност

Добро теоретично обучение



TODOROVA VERONIKA  
Technical Consultant  
Authorized Member of the  
LIMBA 3.0000000000000000  
Audit no. 16.4.2.076/2016

6. Смятате ли, че са достатъчни познанията на служителите Ви за тяхната работа в компанията?

Ефикасност	_____
Опит	_____
Ниско обучение на служителите	_____
Работа в Екип	_____
Несериозност	_____

Да  
Не

7. До каква степен придобитите знания в образователната система помагат на служителите да изпълнява задачите на работното място?

До голяма степен	_____
В малка степен	_____
Не са достатъчни	_____

8. Какви според вас са основните качества на вашите служители, които трябва да бъдат разработени и придобити по време на училище?

Практически опит	_____
Отговорност	_____
Комуникация	_____
Дисциплина	_____
Сериозност	_____
Специализация	_____

9. Смятате ли, че вашите служители са развили уменията ви за работа в екип и принадлежността към организационната култура на предприятието?

Да	_____
Не	_____
Недостатъчен	_____

10. Искате ли да инвестирате във вашите служители, като организирате курсове за инициране / квалификация / преквалификация / специализация?

Да	_____
Не	_____

11. Колко души във вашата фирма са посещавали такива курсове:

2016 год.	_____
2017 год.	_____

12. Обикновено се извършва квалификацията на вашите служители?

преквалификацията	_____
квалификацията	_____

Квалификация в компанията на работното място

Квалификация от специализирани фирми

Квалификация от специализирани фирми в нашата компания

Квалификация от специализирани фирми в техните селалища

Да

Не



13. Смятате ли за полезно организирането на стажове за млади хора, за да увеличите приложимостта на теоретичните знания и да подготвите персонала, от които вашата фирма се нуждае?

Да \_\_\_\_\_

Не \_\_\_\_\_

14. Как назначавате персонала във вашата компания?

Да \_\_\_\_\_

Не \_\_\_\_\_

Имаме отдел, специализиран в областта на човешките ресурси

Имаме човек, който се занимава изключително с човешки ресурси

Ние използваме услугите на фирма, специализирана в областта на човешките ресурси

15. В момента има ли свободни работни места във вашата компания, за които търсите служители повече от 3 месеца?

Да \_\_\_\_\_

Не \_\_\_\_\_

16. Смятате ли, че вашата фирма в момента изпитва недостиг на персонал? Ако е така, загледете на какво ниво е квалификацията:

на ниво квалификация изтънял персонал

на ниво на некавалифициран изтънял персонал

на ниво висше ръководство

17. Какви според вас са основните причини за този недостиг на умения?

липса на професионални умения

митрация на работната сила

липса на интерес

липса на насоки

липсата на медийно отразяване на работните места,

търсени от работодател

18. Вашата фирма е наела или възнамерява да наеме нов персонал?

Да \_\_\_\_\_

Не \_\_\_\_\_

През тази година

През следващата година

След 2 години

19. Ако възнамерявате да наемете нов персонал, моля, посочете:

19.1. Броят на предлаганите в рамките на вашата фирма работни места:

До 5 \_\_\_\_\_

Между 6-10 \_\_\_\_\_

Между 11-20 \_\_\_\_\_

Над 21 \_\_\_\_\_

19.2. Какви са квалификацииите, за които има недостиг на работна сила и имате нужда да наемете персонал във вашата компания?

Категории	Брой на наличните работни места
214201	Инженер на цевини, индустриални и селскостопански сгради
214202	Помощник инженер на цевини, индустриални и селскостопански конструкции
214208	Строителен инженер-проектант

Интервю V-A Romania-Bulgaria  
Project code: 16.4.2.076  
e-MS code: ROBG-151  
FLC request no: 3.1  
Requested amount: \_\_\_\_\_

22. Интересувате ли се от наемане на персонал с трудов договор за период от:  
 Определен \_\_\_\_\_  
 Неопределен \_\_\_\_\_

21. Смятате, ли че избрани професии са по-подходящи хора от:  
 Женски пол \_\_\_\_\_  
 Мъжки пол \_\_\_\_\_

20. Моля, посочете възрастовата категория, в която предпочитате да се поберے  
 персонал:  
 16 - 24 години \_\_\_\_\_  
 25 - 35 години \_\_\_\_\_  
 36 - 45 години \_\_\_\_\_  
 Над 45 години \_\_\_\_\_

311201	Майстор строител на цивилни, индустриални и селскостопански сгради
311210	Ръководител на строеж (средно образование)
311203	Строителен техник
711401	Бетонджия
711402	Монтажник на стоманобетон
711403	Монтажник на сглобяеми стоманобетонни елементи
711404	Конструктор монолитни конструкции
711501	Дюлер (с изключението на реставрация)
752201	Универсален дърводелец
711904	Алиникатор на асфалт
721203	Заварчик с електродръгов апарат
712102	Строител на покриви
712201	Монтажник на фаянс
712202	Монтажник на плакачки за вътрешно и външно приложение
712204	Монтажник на паркет
712406	Монтажник на стени и тавани от гипсокартон
712407	Монтажник на алуминиева дограма
712409	Майстор алуминиева и пластмасова дограма
712410	Монтажник на термоизолираща дограма
712604	Централно отопление и газови инсталации
712608	Инсталатор парно
721407	Ключар на метални и корабни конструкции
713102	Бояджия
713103	Структорист
741101	Електротехник в строителството
721421	Монтажник-конструктор на метални конструкции
721434	Монтажник на фасади и плитниши на стени
721410	Ключар механик
722323	Машинен оператор - Числено контролирани инструменти
834202	Машинист в бетоновата подготовка и леење и асфалтобетонни инсталации
931301	Неквалифициран работник в разпъването на сгради, облицовка от зидария, мозайка, фаянс, терикот, паркет

23. Моля, посочете дали офертата за заплати включва други ползи:

Купони

Абонаменти за медицински клиники

Премия за настаняване

Възможност за настаняване със семейството ви

Уреждане на транспортните разходи

24. Ако се организират панаири за търсещите работа, ще имате ли възможност да

участвате?

Да

Не

25. Ако мислите за строителните компании в окръг, където се намира вашата

фирма, мислите ли, че те са изправени пред недостиг на персонал?

Да

Не

Не знам

26. Вие взехте ли под внимание наемането на чуждестранна работна сила?

Да

Не

27. Ако е така, бихте желали да наемете чуждестранна работна сила от

трансграничния регион България - Румъния и под каква форма?

Постоянен трудов договор със смяна на местоживее (от България в Румъния)

Договор за временна заетост с промяна на местоживее (от България в Румъния)

Румъния)

Трансгранична мобилност, включително сезонна мобилност без промяна на

местопребиваването, пътуване от дома до работното място

Работа от разстояние

Няма да наема чуждестранна работна сила от трансграничния регион

България - Румъния

28. Каква чуждестранна работна сила в трансграничния регион България -

Румъния ви интересува?

на ниво квалифициран персонал

на ниво неквалифициран персонал

на ниво висше ръководство

29. Имате ли информация/познания за двойното обучение?

Да

Не

30. Бихте ли се интересували от това обучение?

Да

Не

Не знам

31. Искате ли да инвестирате в обучението на вашите служители?

Да

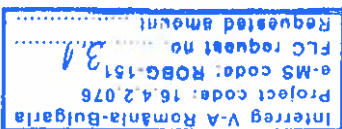
Не

Не знам

32. Смятате ли този въпросник, като е подходящ?

Да

Не



Идентификационни данни:  
Наименование на фирмата:  
Местоположение  
E-mail:  
Име/длъжност на респондента:

Благодарим Ви за участието!

Interreg V.A. Romania-Bulgaria  
Project code: 16.A.2.076  
e-MS code: ROBG-151  
3.1  
FLC request no. ....  
Requested amount: .....

TODOROVA VERONIKA  
Tridunova, I. I. Street  
Autorizata persoana/autorizat  
LIMBUT, BULGARIA  
Aut. nr. 577/07.11.02.2015

# ВЪПРОСНИК, ОТНАСЯЩ СЕ ДО ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ, КОИТО ЖЕЛАЯТ ДА РАБОТЯТ В СТРОИТЕЛНИЯ СЕКТОР

Целта на този въпросник е да се създаде пълна картина на вашите очаквания и налягнатост по отношение на бързото интегриране в строителната индустрия. В този смисъл сме убедени, че ще приемете попълването на въпросника по-добре, който след това ви дава възможност правилно да определите позицията, която отговаря на Вашия професионален профил. Моля, попълнете въпросника по-добре и отбележете, че резултатите могат да са от значение само ако сте готови да отговорите обективно на следните въпроси:

Фамилни и собствено име: \_\_\_\_\_  
 Родена дата: \_\_\_\_\_  
 Гражданство: \_\_\_\_\_  
 Гражданско положение: неженен \_\_\_\_\_ женен \_\_\_\_\_ разведен \_\_\_\_\_  
 Деца: да \_\_\_\_\_ не \_\_\_\_\_  
 Възраст на децата: \_\_\_\_\_  
 Населено място: \_\_\_\_\_  
 Телефон: \_\_\_\_\_  
 E-mail: \_\_\_\_\_

1. Какво е нивото на вашето образование?

9 клас \_\_\_\_\_  
 Професионално училище \_\_\_\_\_  
 Средно образование \_\_\_\_\_  
 Висше образование \_\_\_\_\_

2. Имате стабилна работа днес?

Да \_\_\_\_\_ Не \_\_\_\_\_

3. Какъв трудов стаж имате?

Нямам трудов стаж \_\_\_\_\_  
 Под 2 години \_\_\_\_\_  
 Между 2-5 години \_\_\_\_\_  
 Между 5-10 години \_\_\_\_\_  
 Над 10 години \_\_\_\_\_

4. Колко пъти сте сменяли работното си място?

Никога \_\_\_\_\_  
 1-2 път \_\_\_\_\_  
 3-5 пъти \_\_\_\_\_  
 Над 5 пъти \_\_\_\_\_

5. Вие считате ли себе си като човек, който лесно се адаптира към промяна?  
 Да \_\_\_\_\_ Не \_\_\_\_\_ Не знам \_\_\_\_\_

6. Колко членове на вашето семейство работят?

Интервю V-A Romania-Bulgaria  
 Project code: 16.4.2.076  
 e-MS code: ROBG-1513  
 FLC request no. 3.1  
 Requested amount: \_\_\_\_\_

ТОДОРОВА ВЕРОНИКА  
 Тел: 02 94 00 11 11  
 E-mail: todir@abv.bg  
 15.05.2015



Нито един

1 член

2 члена

Повече от трима

7. В търсене на работа, бихте желали да работите и да пътувате до друго населено място, различно от това, в което живеете?

Всеки ден

Седмично

Месечно

Не бих пътувал

8. Ако вашият съпруг/съпруга би получила/а работа в една и съща компания, това ще ви накара ли да изберете тази работа?

Да

Не

9. За каква минимална сума пари (нетна заплата) сте готови да приемете оферта за работа?

RON

10. Вие интересувате ли се от сключен договор:

За определен период

11. Бихте ли искали да работите на смени:

Да

Не

12. От кога искате да започнете работа?  
От утре

От другия месец

През 2018

13. Какви други ползи, освен заплатата бихте искали да получавате от вашият работодател?

Купони

Абонаменти за медицински клиники

Премия за настаняване

Възможност за настаняване със семейството ви

Уреждане на транспортните разходи

14. С какво може да допринесе работодателят за вашето професионално развитие?

Курсове за квалификация / специализация в компанията

Възможност за издигане във фирмата

15. Смятате ли за възможност да работите в строителният сектор?

Да

Не

Не знам

16. Какво мислите, за участие в курс за безплатна квалификация / специализация / преквалификация в рамките на компанията?

Бих оценил/а този аспект

Не ме интересува

Interreg V-A Romania-Bulgaria  
Project code: 16.4.2 076  
a-MB code: ROBG-151  
PLC request no. ....  
Requested amount: .....

TODOROVA VERONICA  
Trade Unit Manager  
Authorized Manager  
LIMBIA BOLCARI  
Aut. nr. 17602/11.08.2015

TODOROVA LERONIKA  
Traducere autorizata  
LIMBA ROMANA  
Aut. nr. 372/0714.06.2015

Interreg V-A Romania-Bulgaria  
Project code: 16.4.2.076  
e-MS code: ROBG-1513  
FLC request no. ....  
Requested amount .....

Благодарим Ви за участието!

20. Вие страдате ли от заболяване, което може да има отрицателни  
последници върху вашата дейност? Да \_\_\_\_\_ Не \_\_\_\_\_

19. Имате ли шофьорска книжка? Да \_\_\_\_\_ Не \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ чужди езици  
\_\_\_\_\_ компютри

18. Имате ли познания за:

17. Харесва ли ви да работите в екип? Да \_\_\_\_\_ Не, предпочитам да работя сам/а \_\_\_\_\_ Не знам \_\_\_\_\_