



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



РУМЪНСКО ПРАВИТЕЛСТВО



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



## Проект „JobEase за жени - Повишаване на потенциала на безработните жени за намиране на работа в трансграничния РО-БГ регион“



Информация за възможностите на трудовия пазар и съществуващите насърчителни мерки за работа за жени



Asociația pentru Dezvoltare Durabilă Slatina



Interreg



[www.interregobg.eu](http://www.interregobg.eu)

JobEase  
for women



# I. ДАННИ ЗА ПРОФИЛА НА БЕЗРАБОТНИТЕ ЖЕНИ В ТРАНСГРАНИЧНИЯ РЕГИОН РУМЪНИЯ-БЪЛГАРИЯ

Равенството между жените и мъжете засяга всички области, включително равенството на пазара на труда и в сферата на заетостта, затова интегрирането на принципа на равнопоставеност на половете във всички политики и ефективното взаимодействие между компетентните органи е необходимо условие и гаранция за добро управление и напредък на обществото.

## 1. Жените като уязвима група в официалните документи

Според официалните документи в България и Румъния, жената е уязвима, особено по отношение на въпроса за насилието и възможностите за заетост на пазара на труда. Уязвимите жени обикновено са жертви на домашно насилие, подложени на злоупотреба, експлоатация и трафик и "в неравностойно положение" на пазара на труда.

Равенството между жените и мъжете се счита основно право, обща ценност и необходимо условие за постигане на целите на Европейския съюз за растеж, заетост и социалното сближаване.

## 2. Безработица и достъп на жените до пазара на труда в България и Румъния, с фокус върху област Русе и окръг Олт

### Заетостта и безработицата на жените в България, с акцент върху Русе

В края на март 2017 г. броят на безработните жени (регистрирани в Бюро по труда Русе, което обхваща три общини от област Русе) е 1822, или това е 53.2% от общия брой на безработните лица. За страната към 31.03.2017 г. делът на безработните жени е 54,5%, т.е. картината на женската безработица в русенския край е много сходна с националната картина.

Броят на безработните жени, регистрирани в Бюро по труда Русе, е с 5,4% по-малко, отколкото в края на март предходната година. Към 31.03.2016 г. относителното тегло на безработните жени е било 58.6%. Образователната структура на женската безработица е следната: 25% са с висше образование, 48% със средно образование, 8% с основно, 19% с начално и по-ниско. Без квалификация са 703 /38,6%/ от безработните жени, като 69% от тях са с основно и по-ниско образование.

Възрастовото разпределение на групата показва, че с увеличаване на възрастта нараства делът на безработните жени - видно от таблицата по-долу.

Възрастови групи	31.03.2016		31.03.2017	
	ОБХВАТ	%	ОБХВАТ	%
До 19 г.	10	0.4	7	0.4
От 20 до 24 г.	89	3.5	86	4.7
От 25 до 29 г.	208	8.1	161	8.8
От 30 до 34 г.	240	9.3	185	10.1
От 35 до 39 г.	283	10.9	216	11.9
От 40 до 44г.	324	12.6	257	14.1
От 45 до 49 г.	321	12.5	229	12.6
От 50 до 54 г.	379	14.7	240	13.2
Над 55 г.	724	28.1	441	24.2

## Заетостта и безработицата на жените в Румъния, с акцент върху Олт

Жените в Румъния са засегнати от по-ниските нива на заетост в по-висок процент от мъжете. Разликата в процента на заетост между жените и мъжете е значителна и постоянна във времето. През последните години това се е увеличило, вероятно в условията на икономическа криза, която засяга женското население в по-голяма степен.

Последната статистика класира Румъния сред страните от Европейския съюз с най-голяма разлика между равнището на заетост на жените и мъжете, като само 58,6% от жените са активни на пазара на труда, в сравнение със 70,7% при мъжете.

Според Агенцията по заетостта в Олт, регистрираната в края на април 2017 г. безработица е била 7,10%, т.е. 11 945 души, от които 4 827 жени (40,41% от всички регистрирани безработни към 30.04.2017 г.). Безработицата сред жените е по-ниска от тази при мъжете. Въпреки това националната заетост за жените на възраст между 20 и 64 години е 7,5% по-ниска от националната цел от 70% през първото тримесечие на годината, както е посочено в контекста на стратегията EUROPE 2020.

Делът на жените в общия брой на безработните в АЗ Олт, към 30.04.2017 г., е посочен в таблицата по-долу:

Общо регистрирани безработни, от които:	11 945
- <b>ЖЕНИ</b>	4 827
Коефициент на безработица (%)	7,10
Дял на безработните в населението по местоживееене 18-62 години (%)	4,17
Дял на жените в общо регистрирани безработни (%)	40,41

Общият брой на жените, регистрирани по възрастови групи и нива на образование в АЗ Олт към 30 април 2017 г., е посочен в таблицата по-долу:

Нива на образование/ възрастови групи	общо	<25 години	Между 25-29 години	Между 30-39 години	Между 40 и 49 години	Между 50-55 години	> 55 години
Начално, гимназиално, професионално	4 003	511	227	902	1 254	449	660
Средно образование	675	229	61	128	156	72	29
Университет	149	21	31	49	30	11	7
<b>Общо</b>	<b>4 827</b>	<b>761</b>	<b>319</b>	<b>1 079</b>	<b>1 440</b>	<b>532</b>	<b>696</b>

Общият брой на жените, регистрирани по местоживееене в АЗ Олт към 30 април 2017 г., можете да намерите в таблицата по-долу:

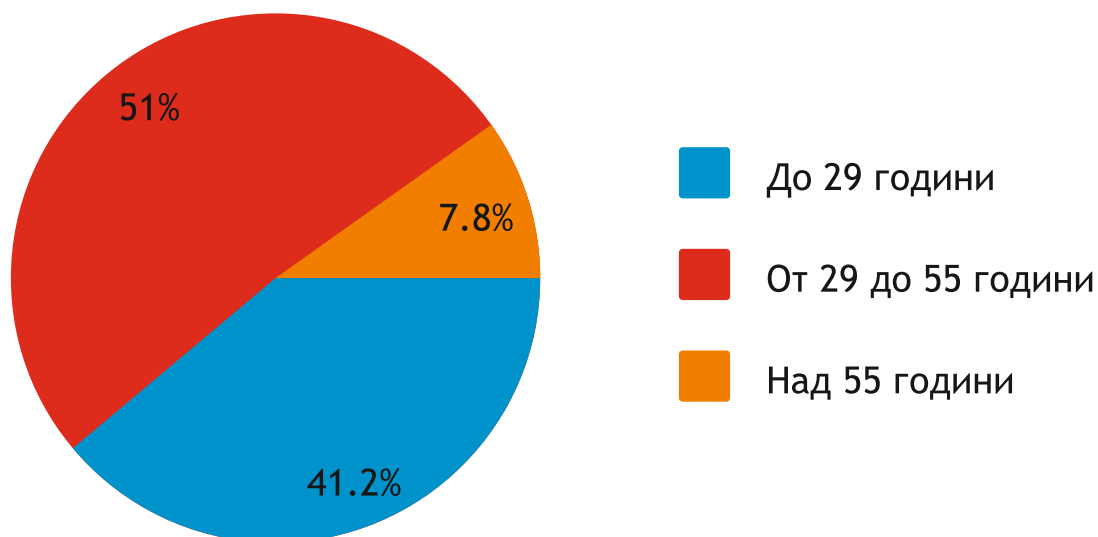
Населено място	Брой безработни жени, регистрирани към 30.04.2017 г. Олт
Общо, от които:	<b>4 827</b>
- град	<b>1 132</b>
- село	<b>3 695</b>

### 3. Профил на безработните жени в община Русе и област Олт

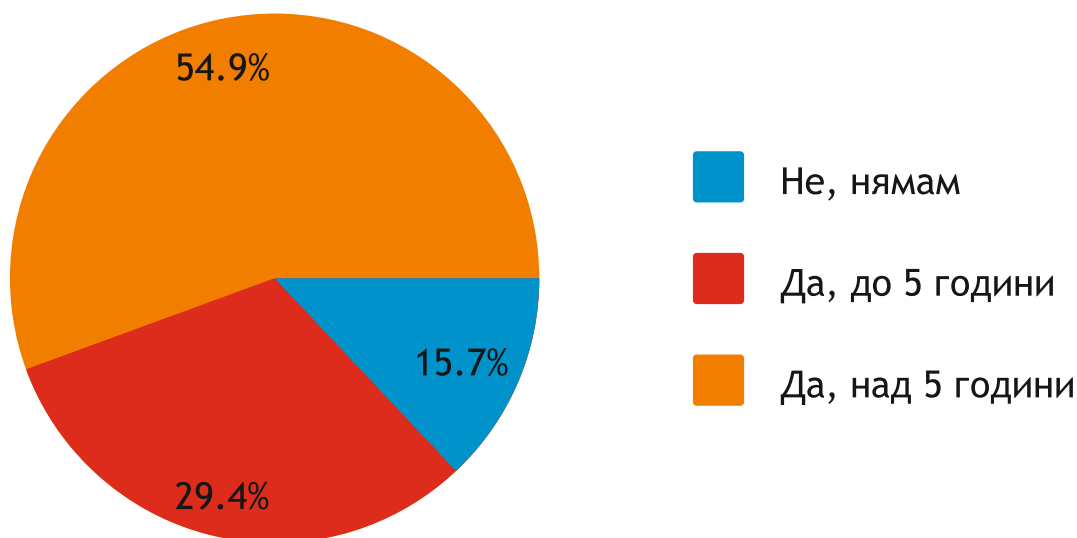
В началото на проекта „JobEase за жени“ беше извършено проучване на профила на безработната жена чрез предоставяне на въпросник на безработни жени от Русе и Олт. В проучването участваха 51 респонденти от Русе и 100 от Олт.

Повече от половината участници в проучването са на възраст от 29 до 55 години, като по-голямата част от тях вече са работили над 5 години, преди да се окажат безработни.

### *Възраст на анкетираните безработните жени*

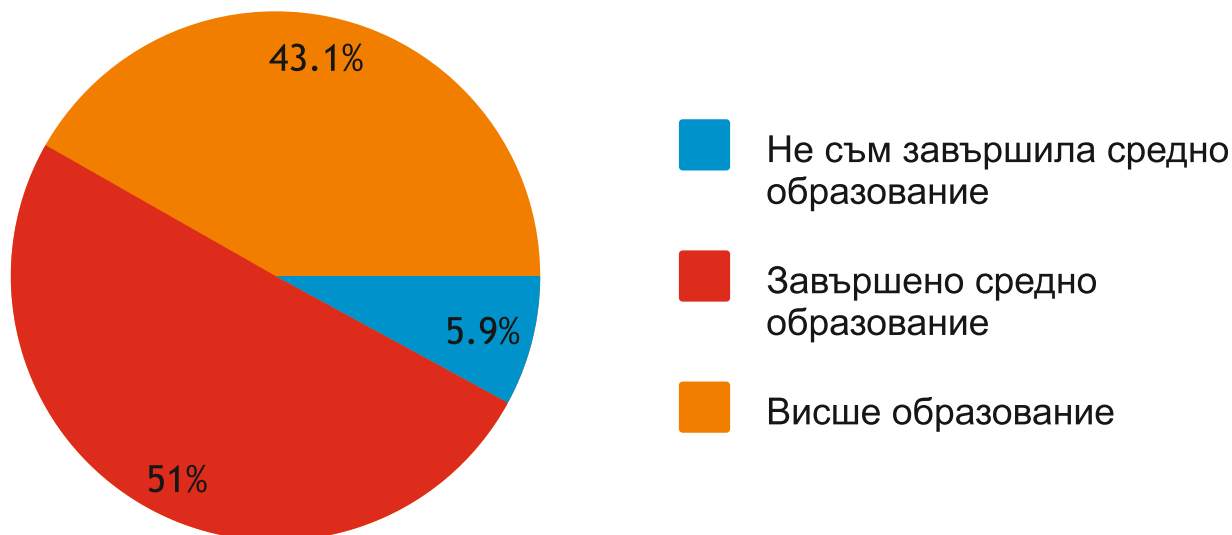


### *Предишен трудов стаж*



Информацията за завършеното от тях образование показва картина, по-различна от общоприетото разбиране, че безработните по правило са хора с ниско образование. Сред анкетираните 51% имат средно образование, 43,1% висше образование, а хората с незавършено средно образование са най-малко. Огромната част от тях не владеят чужд език или го владеят в слаба степен (сумарно 80,4%), а под една пета декларират, че знаят добре чужд език.

## Степен на завършено образование



По-добри са резултатите при въпросите дали могат да работят с компютър и дали ползват интернет - става ясно, че голяма част имат достъп до глобалната мрежа от домашен компютър и/или от телефона си.

*В обобщение бихме могли да опишем профила на безработната жена в община Русе и окръг Олт по следния начин: на възраст над младежката, със завършено поне средно образование, без добри познания по чужди езици, с умения да работи с компютър и с навици да ползва интернет, която следи обявите за свободните работни места онлайн и в Бюрото по труда и разчита да си намери работа благодарение на предишния си опит и на връзки, мечтае за работна среда с хармонични взаимоотношения с възможност за развитие, готова е да се включи в сравнително кратки обучителни форми и иска да получи повече информация за алтернативните канали за търсене на работа и да усъвършенства начина си на представяне пред работодателите.*

## II. ВЪЗМОЖНОСТИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И СТИМУЛИ ЗА ЗАЕТОСТ

### БЪЛГАРИЯ

В изпълнение на чл. 8, ал. 1 от Закона за насърчаване на заетостта е създаден Национален съвет за насърчаване на заетостта (НСНЗ) към министъра на труда и социалната политика като постоянно действащ орган за сътрудничество и консултации при разработване на политиката по заетостта. Председател на НСНЗ е министърът на труда и социалната политика или упълномощено от него длъжностно лице. Агенцията по заетостта е изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика за реализиране на държавната политика по насърчаване на заетостта.

Агенцията по заетостта осъществява своята дейност в рамките на съответна законова уредба - Закон за насърчаване на заетостта, Правилник за неговото прилагане, Устройствен правилник, Кодекс на труда и други нормативни актове. Дирекциите "Бюро по труда" са териториални поделения към Главна дирекция "Услуги по заетостта".

**Дирекция Бюро по труда Русе предоставя следните два типа услуги:**

#### **Услуги за лицата, активно търсещи работа, регистрирани в дирекцията:**

- информация за обявени свободни работни места;
- информация за програми и мерки за заетост и обучение;
- посредничество по информиране и наемане на работа;
- професионално информиране, консултиране и ориентиране;
- професионално и мотивационно обучение;
- включване в програми и мерки за заетост;
- стипендия за обучение за придобиване на професионална квалификация.

#### **Услуги за работодателите:**

- информация за лицата, които активно търсят работа;
- информация за програми и мерки за запазване и за насърчаване на заетостта;
- посредничество за наемане на работна сила;
- включване в програми и мерки за заетост;
- преференции и премии при запазване и/или увеличаване на заетостта;
- премии за обучение за придобиване на професионална квалификация и/или стажуване.



Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014 - 2020“ е с общ бюджет от 2,136 млрд. лв., като най-голям дял сред тях заема финансирането за мерки на пазара на труда; за заетост по програмата са предвидени 1 266 млн. лв. Социалното включване на уязвими групи се подпомага с 658 млн. лв. И в двете направления финансирането надхвърля това от програмния период 2007 - 2013 г. Планирани са 86 млн. лв. за подкрепа на мерки за институциите в сферите на условията на труд, социалното включване, равните възможности и борбата с дискриминацията. Транснационалното сътрудничество в целия обхват на програмата ще бъде финансирано с 39 млн. лв. Остатъкът от 87 млн. лв. ще бъде използван за осигуряване на всички аспекти от управлението на ОП РЧР, както и за информирание и изграждане на капацитет на бенефициентите. Програмата подпомага безработните, вкл. жените, чрез:

- осигуряване на предпоставки за създаване на устойчиви работни места за безработни и неактивни лица;
- предоставяне на ваучери за обучение и съответно заявки от страна на работодателите за заемане на свободни работни места;
- модернизирание на дейността на АЗ и предоставянето на по-качествени услуги за търсещите и предлагащите работа;
- активиране и интеграция в заетост на младежи до 29- годишна възраст вкл., които не са обхванати нито в образование или обучение, нито в заетост, вкл. не са регистрирани като безработни лица в АЗ;
- интеграция на безработни младежи до 29 г. възраст вкл., в заетост при работодател чрез осигуряване на обучения и субсидия за заетост;
- предоставяне на комплексни услуги в подкрепа на уязвими групи от съвместни екипи на Агенция „Социално подпомагане“ и Агенция по заетостта.

## РУМЪНИЯ

За да се увеличи заетостта на безработните и дълготрайно безработните жени на пазара на труда, редица мерки за стимулиране на заетостта се финансират от държавния бюджет, изпълнявани чрез Националната агенция по заетостта и Окръжните агенции за заетост.

В окръг Олт Окръжната агенция по заетостта допринася за интегрирането/реинтегрирането на пазара на труда на безработни жени чрез два вида мерки:

- а) увеличаване на шансовете за наемане на хора, търсещи работа;
- б) стимулиране на работодателите да наемат безработни и да създават нови работни места.

Увеличаването на възможностите за заетост на жените, търсещи работа, се извършва от Агенцията по заетостта Олт, главно чрез:

- информация и професионално консултиране;
- посредничество при работа;
- професионално обучение;
- съвети и помощ за започване на самостоятелна заетост или за започване на бизнес;
- допълване на заплатите на работниците и служителите;
- стимулиране на трудовата мобилност.

От декември 2016 г. мерките за насърчаване на заетостта на пазара на труда както за търсещите работа, така и за работодателите стават все по-привлекателни. Така чрез измененията в Закон № 76/2002, относно системата за осигуряване при безработица и стимулирането на заетостта, се предоставят нови услуги на безработните, увеличава се размерът на надбавките за мобилност и се променя начинът за отпускане на обезщетение, въвежда се активизиране, субсидии за икономическите агенти за наемане на безработни лица.

За да се интегрират на пазара на труда лицата от уязвимите групи, към които принадлежат и жените, структурите на социалната икономика, действащи съгласно Закон № 219/2015, са много важни. Социалната икономика е съвкупност от дейности, организирани независимо от публичния сектор, чиято цел е да обслужват общия интерес или личните интереси чрез увеличаване на заетостта на уязвимата група и/или производството и доставката на стоки, обслужване и/или извършване на работа. Тя се основава на частна, доброволна и солидарна инициатива с висока степен на автономност и отговорност, както и ограничено разпределение на печалбите на съдружниците.

## Оперативна програма „Човешки капитал“

Оперативна програма „Човешки капитал“ (РОСУ) установява инвестиционни приоритети, конкретни цели и действия, предприети от Румъния в областта на човешките ресурси и надгражда инвестициите, направени от Европейския социален фонд през периода 2007 - 2013 г., а също така допринася за общата цел на споразумението за партньорство (СП 2014-2020 г.) - по подразбиране европейските структурни фондове и инвестиции в Румъния, а именно да се намалят различията в икономическото и социално развитие между Румъния и държавите-членки на ЕС.

Интервенциите, предложени в ОП ЧК ще допринесе за общата цел, определена от СП 2014 - 2020 г., на целите поети от Румъния чрез Националната програма за реформи и ефективното прилагане на съответните стратегии чрез:

- Увеличаване на заетостта на безработни младежи на възраст между 16 и 24 години, извън образование, заетост и обучение, регистрирани в Националната служба по заетостта;
- Подобряване на уменията на младите безработни, извън образование, заетост и обучение, регистрирани в Държавната служба по заетостта;
- Функционирането на интегрирания национален механизъм за подкрепа, с цел идентифициране и регистрация в Държавната служба по заетостта на младежи извън образование, заетост и обучение;
- Повишаване на заетостта на безработните и неактивните лица, с акцент върху дългосрочно безработните, възрастните безработни (55-64 години), лица от ромското малцинство, лица с увреждания, лица с ниско образование, лица от селските райони, особено на селскостопанското и полупазарното земеделие;
- Подобряване уменията на безработните и неактивните лица, с акцент върху дългосрочно безработните, възрастните безработни (55-64 години), лица от ромското малцинство, лица с увреждания, лица с ниско образование, лица от селските райони, особено на селскостопанското и полупазарното земеделие;
- Увеличаване на заетостта чрез насърчаване на предприемачеството и стартирането на бизнес;
- Подкрепа за бизнеса, за да се адаптира към промените в бизнес средата, съсредоточавайки се върху приоритетните сектори с конкурентен потенциал, определени в съответствие с Националната стратегия за конкурентоспособност и Националната стратегия за научни изследвания, развитие и иновации;
- Актуализиране на знанията и уменията на служителите от предприятията в приоритетните сектори с конкурентен потенциал, определени в съответствие със Стратегията за национална конкурентоспособност и Националната стратегия за научни изследвания, развитие и иновации;
- Увеличаване на качеството, разнообразието и обхвата на услугите, предоставяни от Обществената служба по заетостта, включително възлагане на част от услугите на частни доставчици.

### III. АЛТЕРНАТИВНИ НАЧИНИ ЗА НАМИРАНЕ НА РАБОТА

Днес изискванията за изпълнение на дадена работа и професия непрекъснато се променят. Предвид значителното нарастване на трудовата несигурност поради промени в пазара на труда (напр. появата на нови професии, увеличаването на безработицата, загубата на заетост и т.н.), хората стават по-малко уверени в собствените си умения. Намирането на правилната работа изисква големи усилия, затова е необходимо постоянство и учене през целия живот.

#### АЛТЕРНАТИВНИ МЕТОДИ ЗА ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА В БЪЛГАРИЯ

"В България алтернативните начини за търсене на работа стават все по-ефективни", смята Жюстин Томс, мениджър на ABC Design&Communication. Според нея те работят особено добре в PR, маркетинг и IT сферата. "За предлагане на работа важи същото - най-иновативните компании вече от доста време използват алтернативни канали за търсене на нови кадри, особено за по-специфични позиции", казва тя.

Как да бъдете забелязани от потенциалните работодателите, какви са алтернативните канали да достигнете до тях, как се съчетават традиционните и иновативните методи?

#### 1. Традиционни и иновативни методи

##### 1.1. Обяви за работа

Един от най-популярните начини за намиране на работа остават обявените свободни места в печатните и онлайн медии, бюрата по труда и кариерните центрове. Близо една трета от интервюираните в рамките на проекта са намерили сегашния си пост по този начин.

##### 1.2. Стажантски програми

Вторият по популярност начин сред кандидатите и най-сигурният начин да се докоснат до бизнеса и да получат шанс за оставане на постоянна работа. Една от тях, особено популярна напоследък в България, е проектът „Студентски практики“, финансиран от ЕС.

##### 1.3. Познати и приятели

На малък трудов пазар като българския това е обичаен начин да получиш бързо информация къде има свободни работни места. Предимството е, че информацията най-често е вътрешна, а това означава, че кандидатът може да бъде препоръчан лично от вече нает служител, което увеличава многократно шансовете му.

##### 1.4. Директен контакт

Може да звучи странно, но има хора, които са намерили работата си, след като са се свързали директно с ръководителя на съответната организация. В случай, когато разберете, че предстои да се открият нови работни места, дори да не са обявени вакантни позиции, опитайте. Понякога спонтанните кандидатури са препоръчителни.

### **1.5. Агенции**

След известна предубеденост кандидатите за работа разбират, че консултантските агенции могат да им помогнат да се ориентират и да намерят най-подходящото място. Самите консултанти съветват желаещите да се включат в бази данни, поддържани от агенциите.

### **1.6. Професионални сдружения и изложения**

Ако един специалист иска да се развива в избрана сфера, той задължително трябва да участва активно в професионални организации на хора със същото занимание. Обикновено те организират специални обучения, конференции, изложения и професионални срещи, с което допринасят за разширяване на мрежата от контакти и повишаване на квалификацията на своите членове.

### **1.7. Специализирани обучения**

Едно специализирано обучение може да доведе до нова работа. Това е мястото, където освен нови знания получаваш достъп и до признати специалисти в бранша.

### **1.8. Кариерни форуми**

Тук се включват както традиционни форуми на кариерата на национално ниво, така и кариерните събития в университетите. Не са малко хората, които са намерили стаж по този начин. Традиционно се организират през пролетта и есента.

### **1.9. Кариерни центрове**

В кариерните центрове към университетите се предлагат и обяви за работа, но най-ценно е, че те могат да ви помогнат практически с подготовката на документи за кандидатстване.

### **1.10. Социални мрежи**

Безспорно това е най-модерният начин не само да намериш работа или познат, който да те препоръча, но и да бъдеш намерен от работодател. Най-популярни в България са Facebook, LinkedIn и Twitter.

### **1.11. Интернет**

Социалните мрежи са най-популярният, но не единственият инструмент за търсене на работа в интернет.

Един от най-резултатните начини за търсене на работа в интернет е използването на търсачките като отправна точка при интернет-базираното проучване на пазара на труда.

Ето някои сайтове, откъдето да започнете вашето интернет проучване:

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

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

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

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

### **1.12. Корпоративни страници**

Необяснимо подценяван канал за търсене на работа. Все пак не забравяйте да проверявате кариерните секции на желаните работодатели, защото там могат да бъдат публикувани обяви за работа, които няма да намерите другаде.

## 2. Традиционно и нетрадиционно CV

Банално, но е истина - автобиографията е визитната ви картичка, която отваря (или напротив - затваря) врати. Съществуват много формати автобиография, които можем да обединим в три основни типа: хронологична, функционална, креативна.

## 3. Дни на кариерата

Всяка година „Национални дни на кариерата“ събира на едно място големи български и международни компании, предлагащи стажантски и работни позиции в различни бизнес сектори.

## 4. Global Talent - професионален опит в чужбина

Вид обмен на AIESEC, който предлага на студентите професионален стажантски опит в чужбина. Като създава възможности за стажуване в различни държави и при разнообразни сфери на работа, Global Talent има за цел да доведе до цялостно личностно развитие, включващо както културно обогатяване, така и професионално развитие в подкрепа за бъдещата кариера.

## 5. Осигуряване на временна заетост

В определени житейски моменти осигуряването на временна заетост е по-добрият вариант, отколкото постоянна дългосрочна заетост - и тук на помощ идват агенциите за временна заетост.

За да осъществява такава дейност, всяко дружеството, осигуряващо временна заетост, трябва да е регистрирано в Агенцията по заетостта. В повечето страни членки на Европейския съюз услугата е позната и е наложена като ефективен инструмент от десетилетия.

## АЛТЕРНАТИВНИ МЕТОДИ ЗА ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА В РУМЪНИЯ

В Румъния методите за търсене на подходяща работа могат да се групират в следните категории:

## 1. Традиционни методи за търсене на работа

Тези методи са свързани с търсене на публикувани обяви за работа от потенциални работодатели. Те обаче се характеризират с ограничени възможности, като се има предвид, че повечето свободни работни места в дадена компания не се обявяват публично.

### а) Предупреждение

Макар че можем да изброим много възможности за търсене на свободни работни места, кандидатите ще намерят само възможностите, които са публикувани в печатната преса или в електронните медии.

### б) Агенции за подбор на персонала

Има няколко типа агенции:

- Националната агенция по заетостта чрез териториалните агенции е публична агенция, която чрез своята работа се стреми да помогне за набирането на кандидати за свободните работни места, направени от различни работодатели в цялата страна. Консултантските услуги, предлагани от тези агенции, са безплатни, те функционират в интерес, на общността.

- В същото време има частни агенции или фирми които отговарят за назначаването на кандидати, но на които, за разлика от националните агенции, се плаща както от работодателите, така и от търсещите работа, за да им помогнат да намерят подходящия кандидат за определено работно място.

### в) Трудова борса

Трудовите борси са публични събития, на които компаниите изпращат своите представители, за да се срещнат директно с потенциални служители. Основният организатор на тези борси е ANOFM, който всяка година организира специализирани събития, вкл. за жени.

## 2. Нови начини за намиране на работа (алтернативни методи)

Тези методи включват широка самооценка на тези, които търсят работа/ длъжност и точното познаване на търсената работа, местонахождението и начина, по който да я получат. Те предлагат на кандидатите по-бърз и по-свободен достъп до пазара на труда, като същевременно им помагат да се кандидатира за позиции, които не са обявени като свободни работни места от различни компании. Така наречените "скрити" публикации могат да бъдат намерени по няколко начина: интернет, връзки с познати, идентифициране на работодатели и идентифициране на тенденции.

### **а) Интернет**

Съвременният начин за търсене на работа е чрез възможностите, предлагани от интернет. Не е случайно, че все повече и повече, особено по-младите поколения, се опитват да намерят мечтаната си работа чрез интернет, а с нарастването на броя на хората, които търсят работа онлайн, броят на офертите в интернет също се увеличава.

Най-популярните търсачки за работа в Румъния са:

<https://www.ejobs.ro/>

<https://www.bestjobs.eu>

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

### **б) Връзки**

Връзките или "връзките с лични контакти" е все по-популярна концепция и е много полезно средство за всеки. Членовете на семейството, роднините, приятелите, колегите или техните връзки могат да бъдат много полезни при търсенето на работа. В този контекст се подчертават два типа мрежи:

- формални;
- професионални или неформални.

### **в) Социални мрежи.**

Доскоро непознат който вече започва да набира последователи. Все повече и големи фирми, желаещи да се променят, имат профили или реклами във Facebook или са се присъединили към мрежите на LinkedIn. LinkedIn, например, има около 10 000 потребители, а Facebook над един милион. Т.е. потенциалът на социалните мрежи при намиране на работа е огромен.

### **г) Идентификация на работодателите**

Необходимо е да се идентифицират и проучат потенциални работодатели, които съответстват на интересите и квалификацията на търсещите работа. Работодателите и управителите на фирмите могат да посочат точно кои компании се интересуват от кандидатите. Трябва да се имат предвид и по-малките компании. Чрез лични контакти може да се установи дали познавате хора, работещи в дадена компания, които се интересуват от лицата, които търсят работа и биха могли да поискат информация. Също така могат да се изпращат писма за намерение на съответните компании, за да влязат в базата данни за кандидати за бъдещи свободни работни места.

### **д) Идентифициране на тенденциите**

Много от днешните работни места не са съществували преди пет или десет години. Затова е добре да се определи каква професия може да търси през следващите седмици, месеци или години, като се отчитат факторите, които създават и спират създаването на работни места: сливания, намаляване на персонала, корпоративни премествания, демографски промени, нови продукти, нови технологии, политика, законодателство, екологични предизвикателства и други промени като повишения, пенсиониране и др. Затова постоянно трябва да се следи информацията от вестници, списания, новини и т.н. за актуалната ситуация по отношение на новите тенденции в заетостта и новите видове професии, които биха се търсили в близко бъдеще.



## IV. ВЪЗМОЖНОСТИ, ПРЕДЛАГАНИ ОТ ПРОГРАМИТЕ НА ЕС ЗА ЗАЕТОСТ, СТАЖ, ПРАКТИКА И СТИПЕНДИИ

На първо място сред приоритетите на изпълнителния орган на ЕС - Европейската комисия, за периода 2015 - 2019 г. е голямата тема за заетост, растеж и инвестиции. Отговорността за заетостта и социалната политика в държавите членки на ЕС носят преди всичко националните правителства, като техните усилия се подкрепят и допълват със специално предназначено финансиране от ЕС, което се осигурява чрез Европейския социален фонд (ЕСФ), Европейския фонд за приспособяване към глобализацията (ЕФПГ) и Фонда за европейско подпомагане на най-нуждаещите се лица (FEAD).

### 1. Европейски социален фонд (ЕСФ)

Целта на ЕСФ е да предостави на европейските граждани по-добри възможности за работа и да им помогне да успеят в избраните от тях поприща.

Усилията на ЕСФ за увеличаване на заетостта са насочени към всички сектори и групи от хора, които могат да имат полза. По-специално внимание се обръща на най-уязвимите групи, които могат да се възползват в значителна степен финансираните от ЕСФ дейности в следните области: предлагане на възможности за работа, създаване на възможности за младите хора, насърчаване на бизнеса, с грижа за кариерата.

### 2. Политики на ЕС за заетост

За да се противодейства на последиците от демографското застаряване, политиката на ЕС в областта на заетостта и социалната дейност има за цел да се улесни преходът от училище към работа; да се улесни намирането на работа; да се модернизират системите за социална сигурност в държавите членки; да се улесни придвижването на работниците в рамките на ЕС; да се намали бедността; да се осигурят специални мерки за хората с увреждания.

### 3. Трудовата мобилност

EURES – мрежа на европейските служби по заетостта, дава възможност на предприятията да наемат на работа хора от чужбина, а на хората – да работят в друга страна на ЕС.

## 4. Работа в европейските институции

EPSO е междуинституционална служба, която отговаря за подбора на персонал за всички институции и агенции на Европейския съюз, сред които са Европейският парламент, Съветът на ЕС, Европейската комисия, Съдът на ЕС, Европейската сметна палата, Европейската служба за външна дейност, Икономическият и социален комитет, Комитетът на регионите, Европейският надзорен орган за защита на данните и Европейският омбудсман. Всяка институция наема служители от списък на успешно преминалите подбора кандидати, предоставен от EPSO.

## 5. Образователна мобилност в ЕС

Мрежа "Euroguidance" свързва ориентирането през целия живот и международната мобилност в Европа. Мрежата предоставя подкрепа в сферата на мобилността с учебна цел и развитието на ориентиране през целия живот в рамките на образованието, обучението и заетостта. Професионалистите в услугите по информиране, консултиране и ориентиране могат да вдъхновяват младите и възрастните да започнат да участват в проект за международна мобилност. За да се случи това, е необходим нов вид експертен опит, който да помогне на тези, които търсят информация за възможностите за обучение и обучение в чужбина.

## 6. Програма Еразъм +

Европейската програма за образование, обучение, младеж и спорт „Еразъм+“ (2014 - 2020) се базира на интегриран подход, който гарантира ефективно взаимодействие между всички посочени сектори.

Програма "Еразъм+" подкрепя дейности в сферата на: училищното образование, висшето образование, професионалното образование и обучение, образованието за възрастни, младежкия сектор.

Проект „JobEase за жени - Повишаване на потенциала на безработните жени за намиране на работа в трансграничния РО-БГ регион“, № 16.4.2.089

Фондация Идеин развитие

Ноември 2017

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз





**Асоциация за устойчиво развитие Слатина**

Адрес: ул. Крисан №36  
230033 Слатина, Румъния

Email: [office@adds.ro](mailto:office@adds.ro)

Сайт: [www.adds.ro](http://www.adds.ro)

**Фондация  
Идеин развитие**

Адрес: ул. Зайчар №9  
7002 Русе, България

Email: [development@idein.eu](mailto:development@idein.eu)

Сайт: [www.idein.eu/bg/foundation](http://www.idein.eu/bg/foundation)

Материалът е разработен от Фондация Идеин развитие  
Проект „JobEase за жени - Повишаване на потенциала на безработните жени  
за намиране на работа в трансграничния РО-БГ регион“, № 16.4.2.089

2017

*Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз*

