



ТЕМИТЕ В МЕДИИТЕ - 14.04.2026

**ПРОГРАМИ И МЕРКИ ЗА ЗАЕТОСТ**Заглавие: **Прием на заявки от работодатели по проект "Младежка заетост+" - Компонент 2**

Дата: 14.04.2026 08:43

Медия: **Сливенски новини**

От 16.02.2026 г., стартира приемът на заявки по проект "Младежка заетост+" - Компонент 2, финансиран от Програма "Развитие на човешките ресурси" 2021 – 2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд+. Проектът е насочен към безработни младежи до 29 год., като им предоставя възможност за стажуване, обучение по време на работа при работодател, осигуряване на заетост или включване в обучение за придобиване на "меки" умения. Предвидено е да се включат най-малко 8520 лица.

Регламентирани са следните условия за участие:

1. Могат да кандидатстват работодатели, които са учредени най-малко 6 месеца преди датата на подаване на заявката.
2. Максималният брой на заявените за разкриване свободни работни места за един работодател се определя в зависимост от процента на безработицата за 2025 г. в съответната община, на чиято територия ще бъдат разкрити.
3. Заявените свободни работни места не могат да надвишават броя на действително наетите лица към датата на кандидатстване.
4. Възнагражденията на лицата покриват тримесечния разход за труд за всички икономически дейности в частния сектор при регламентирана единна ставка, както следва:
  - за 8-часов работен ден – в размер на 3168 евро за едно лице от целевата група;
  - за 4-часов работен ден – в размер на 1583 евро за едно лице от целевата група.

Максималната продължителност на осигурената заетост е:

- за младежи, включени в стажуване при работодател съгласно чл. 233а, чл. 233б и чл. 233в от Кодекса на труда – за период от 6 месеца;
- за младежи, включени в обучение по време на работа съгласно чл. 230, чл. 231, чл. 232 и чл. 233 от Кодекса на труда – за период до 6 месеца;
- за младежи, включени в субсидирана заетост на длъжности, попадащи в обхвата на единични групи професии от 2 до 9 клас по НКПД 2011 г. – за период до 6 месеца.

5. Работодателят е длъжен да запази заетостта на включените лица за период равен на половината от периода на подкрепената заетост, като е допустима и замаяната на лица от целевата група по проекта.

Заявката и приложенията към нея се подават единствено чрез Системата за сигурно електронно връчване (ССЕВ) в Дирекция "Бюро по труда" на територията, на която ще се изпълняват дейностите по Проекта.

**ИНТЕРВЮТА И АНАЛИЗИ**Заглавие: **Пламен Маринов: Бъдещето принадлежи на обществата, които инвестират в знание**

Дата: 13.04.2026 13:33

Медия: **Канал 6**

Качественото образование, възможностите за кариерно развитие и създаването на реални условия за професионална реализация на младите хора са сред водещите приоритети в управленската програма на Движението за права и свободи. Това заяви кандидатът за народен представител от листата на ДПС – Сливен Пламен Маринов.

По думите му днес страната е изправена пред сериозни предизвикателства, сред които са недостигът на висококвалифицирани кадри и задържането на млади специалисти, които търсят реализация в чужбина.

"Инвестицията в образование е инвестиция в бъдещето на страната", каза още Маринов. Той подчерта, че ключово значение има изграждането на тясна връзка между образователната система и бизнеса, така че младите хора да придобиват практически умения, отговарящи на реалните нужди на пазара на труда.

Сред основните приоритети на ДПС са осъвременяването на учебната среда, дигитализацията на обучителния процес, както и придобиването на знания, свързани с новите технологии, изкуствения интелект и предприемачеството.

Акцент се поставя и върху развитието на професионалното и дуалното обучение, което да гарантира плавен преход от образование към заетост.

Според Маринов е нужна цялостна и последователна реформа, която да постави ученика в центъра на системата и да насърчи развитието на критично мислене, креативност и адаптивност.

"Внедряването на съвременни технологии и изграждането на дигитални компетентности са ключови за повишаване на ефективността на обучението", допълни кандидатът за народен представител.

Съществена роля в този процес има и учителят. "Без мотивирани и добре подготвени преподаватели не може да има устойчиви резултати. Необходими са реални мерки за повишаване на квалификацията, достойно заплащане и обществено признание на учителската професия", коментира Пламен Маринов.

В условията на глобална конкуренция и бързо развиващи се технологии България се нуждае от решителни действия за модернизация на образователния модел и изграждане на система, ориентирана към реалните потребности на икономиката.

"Бъдещето принадлежи на обществата, които инвестират в знание. Нашата страна има потенциала да бъде сред тях, но това изисква политическа воля, дългосрочна визия и конкретни действия още днес", бе категоричен Пламен Маринов.

Гласувайте за Движението за права и свободи с номер 17 в бюлетината!

Купуването и продаването на гласове е престъпление.

## ДРУГИ

Заглавие: **"Има работа, но няма хора": Сериозен кадрови недостиг при сезонната заетост през лятото**

Дата: 13.04.2026 10:45

Медия: **Нова телевизия**

Българският туристически сектор влиза в новия летен сезон с високи очаквания и прогнози за рекордни посещения, особено от чуждестранни туристи. Въпреки това, един от най-сериозните проблеми остава недостигът на кадри. Темата коментира експертът по човешки ресурси Елица Панева в ефира на предаването "Твоят ден".

По думите ѝ ситуацията по Черноморието е показателна за траен структурен проблем на пазара на труда. "В момента имаме работа без хора", обобщи тя, като подчерта, че особено в туризма сезонната заетост не може да функционира без допълнителна работна ръка.

Според експерта нуждата от кадри в България е значителна - около 250 хиляди работни места. За сравнение, през миналата година в страната са дошли около 24 хиляди чуждестранни работници, от които приблизително 19 хиляди - за сезонна заетост.

Панева коментира и обществените притеснения, че чужденците изместват българските работници. По думите ѝ обаче реалността е различна - вътрешният пазар не успява да покрие нуждите.

Тя отбеляза, че в страната съществува значителен резерв от хора извън пазара на труда, които не работят и не се обучават, но въпреки това работодателите не успяват да ги активират.

Един от основните обществени аргументи за недостига на кадри е ниското заплащане. HR специалистът обаче заяви, че сезонните работници в туризма не получават под минималната работна заплата, а възнагражденията варират според позицията.

Камериерските позиции, например, започват от минимална заплата или около 1000 евро бруто, докато готвачите и част от специализираните длъжности получават значително по-високо възнаграждение. Въпреки това, по думите ѝ, дори и по-високи заплати невинаги са достатъчни, за да привлекат достатъчно български работници.

Експертът даде пример с българите, които работят сезонно в чужбина, като подчерта, че причината невинаги е само в заплащането, а и в липсата на мотивация или структурни възможности у нас. "Сезонната заетост показва по-дълбок проблем - липсата на активност на част от пазара на труда", обясни тя.

Елица Панева разясни и механизмите за намиране на сезонна работа. Това става основно по два начина - чрез агенции за подбор на персонал или чрез директен контакт с работодатели, най-често хотели и туристически обекти.

По думите ѝ интерес към сезонна заетост има, но реалният процент на хората, които започват работа след запитване, не е висок и изисква активност от кандидатите. Най-търсени по време на летния сезон остават готвачи, сервитьори, камериерки и общи работници, включително в строителството и хотелската поддръжка.

Най-високо заплащане в сектора получават готвачите, следвани от сервитьорите.

Редактор: Цветина Петкова

Заглавие: **Спад на активните и заетите във Варна – какво се случва с пазара на труда**

Дата: 14.04.2026 07:06

Медия: **СайтъТ**

Намаление на икономическата активност и спад в броя на заетите отчита Национален статистически институт за област Варна през 2025 година. Данните показват, че пазарът на труда в региона се охлажда, въпреки сравнително високите нива на заетост.

Икономически активните хора на възраст между 15 и 64 години са 217.1 хиляди, което представлява 78% от населението в тази група. Това обаче е спад от 3.2 процентни пункта спрямо 2024 година сигнал за оттегляне на хора от пазара на труда.

Общият брой на заетите достига 227.5 хиляди души, но също бележи понижение с 1.8% на годишна база. От тях 124.5 хиляди са мъже, а 103 хиляди жени. Коефициентът на заетост за населението над 15 години е 61%, като при мъжете той достига 70.4%, а при жените 52.5%.

При хората на възраст 15-64 години заетостта остава сравнително висока 77.9%, но и тук се наблюдава леко задържане. Прави впечатление, че най-висока е заетостта сред по-възрастните във възрастовата група 55-64 години тя достига 89.7%, като дори нараства с 2.3 процентни пункта спрямо предходната година.

Съществена разлика се отчита според образованието. Най-висока заетост има при хората с висше образование 93%, следвани от тези със средно 78.9%. При хората с основно или по-ниско образование заетостта е едва 35.6%, като именно тук спадът е най-сериозен.

Икономически неактивните лица на възраст 15-64 години са 61.1 хиляди души, като значително повече са жените 40.5 хиляди срещу 20.6 хиляди мъже.

Данните показват, че въпреки сравнително стабилната заетост, Варна се изправя пред предизвикателства, свързани с намаляваща активност на населението и задълбочаващи се различия по образование и пол на пазара на труда.

Заглавие: **Трудова борса за български работодатели и граждани от трети страни предстои на 15 април във Варна**

Дата: 13.04.2026 08:06

Медия: **СайтъТ**

Българската търговско-промишлена палата и Центърът за предприемачество и управленско развитие /CEED България/ организират Трудова борса за български работодатели и граждани от трети страни в гр. Варна, която ще се проведе на 15 април /сряда/ от 10.00ч. в хотел Черно море, зала България /бул. Сливница 33/. Работодателите, които не могат да присъстват на място, ще мога да се включат онлайн в платформата Zoom.

Събитието се организира в рамките на проект Функционално Устойчива Миграция и Интеграция в България (ФУМИ в България), който цели насърчаване на законната миграция в България и представяне на информация за възможностите в трети държави, както и привличането на ценен човешки капитал и създаване на основа за устойчиво развитие и конкурентоспособност в дългосрочен план.

Предстоящата трудова борса ще даде шанс за директна среща и разговор между работодатели и търсещи работа граждани от трети държави. За интервютата ще бъде оказано съдействие с превода, за да може всяка от страните да изложи нуждите, очакванията и предложенията си.

По време на събитието ще да бъде представена изготвената платформа за наемане на граждани на трети държави и други резултати на проект ФУМИ. Ще бъде поставен акцент върху местната интеграция на граждани на трети държави: заетост, образование и социално включване.

Заглавие: **Все повече български шофьори поглеждат към Нидерландия. Какво е важно да знаят преди кандидатстване?**

Дата: 13.04.2026 19:01

Медия: [Ер Нюз](#)

Европейският пазар на труда за професионални шофьори остава активен и през последните години интересът към работа в чужбина не намалява. Това важи не само за товарния транспорт, но и за обществения транспорт. Именно затова все повече българи проучват възможностите за работа като шофьори на автобус в страни като Нидерландия.

За много кандидати това изглежда като логична следваща стъпка. Нидерландският обществен транспорт е добре организиран, работодателите търсят опитни водачи, а за гражданите на Европейския съюз достъпът до подобни позиции обикновено е по-лесен, отколкото мнозина очакват. Това обаче не означава, че решението трябва да се взема прибързано. Преди кандидатстване е важно човек да си изясни какви са условията, какви документи са нужни и какво реално го очаква след пристигането.

Защо Нидерландия привлича вниманието на шофьорите?

Причините са няколко. Част от кандидатите търсят по-добра организация на работа, други искат по-голяма сигурност и по-ясни правила. За шофьори, които вече имат опит в професията, работата в обществен транспорт може да бъде интересна алтернатива на по-натоварения режим в други сегменти на транспорта.

Нидерландия отдавна е сред страните, които привличат работници от Централна и Източна Европа. За много хора това е възможност да започнат по-стабилен етап от професионалния си път, но само ако предварително са проверили дали конкретната позиция наистина отговаря на техния профил.

Не само заплащането има значение

Когато хората разглеждат обяви за работа в чужбина, често първо се фокусират върху възнаграждението. Това е разбираемо, но не е достатъчно. При подобно решение трябва да се гледа по-широко. Важни са още изискванията към кандидатите, нужните документи, организацията на работния процес, очакваното ниво на комуникация и начинът, по който протича самото кандидатстване.

Също толкова важно е да се знае как изглежда ежедневната работа на място. Разликите между България и Нидерландия може да се окажат осезаеми. Това важи за стандартите на безопасност, смените, темпото на работа и очакванията на работодателя. Колкото по-добре е подготвен кандидатът предварително, толкова по-малък е рискът от неприятни изненади след заминаването.

Как да се прецени дали една възможност е подходяща?

Най-добрият подход е да се започне с няколко основни въпроса. Ясно ли са описани условията? Посочено ли е какви документи са необходими? Има ли достатъчно информация за процеса на кандидатстване? Обяснено ли е

какво се очаква от шофьора още преди пристигането в страната?

Полезно е кандидатите да се ориентират по източници, които не показват само кратко описание на позицията, а дават и по-широк контекст. Добра отправна точка може да бъде страница, която обяснява как изглежда работа като шофьор на автобус в Нидерландия, какви са основните условия и откъде е най-разумно да започне подготовката.

Подготовката преди заминаване е решаваща

Дори когато една оферта изглежда обещаващо, решението за работа в чужбина не бива да се свежда до едно-единствено предимство. За някои хора по-голямото предизвикателство не е самата работа, а преместването, адаптацията към нова среда и ежедневието в друга държава.

Затова е разумно още преди кандидатстване да се провери дали всички документи са изрядни, дали професионалната квалификация отговаря на изискванията и дали човек е готов за такава промяна. Именно добрата предварителна подготовка често прави разликата между успешно начало и прибързано решение.

Интересът вероятно ще продължи да расте

На фона на нуждата от опитни професионални шофьори в различни части на Европа е напълно възможно интересът към подобни възможности да продължи да се увеличава. За едни това е шанс за ново професионално начало, за други – възможност за повече стабилност и по-добре организирана работа.

И в двата случая най-разумният първи ход е не бързото кандидатстване, а внимателното проучване. Когато човек разполага с ясна информация за условията, изискванията и процеса, много по-лесно може да прецени дали това е правилната стъпка за него.

Заглавие: **Бизнесът търси 250 000 работници за летния сезон**

Дата: 13.04.2026 16:32

Медия: **Dunavmost**

Хотелиерите разчитат масово на внос на кадри от чужбина

Около 250 000 работни места в България остават незаети броени седмици преди началото на активния летен туристически сезон. Докато бизнесът очаква рекордни приходи и туристи по Черноморието, хроничният глад за персонал принуждава хотелиери и ресторантьори да разчитат все повече на работна ръка от чужбина. Ситуацията налага и спешни административни промени – от утре Агенцията по заетостта преминава изцяло към онлайн прием на документи за работници от трети страни.

РЕКЛАМА Работа без хора

"В момента имаме работа без хора", заяви експертът по човешки ресурси Елица Панева, цитирана от NOVA. Тя подчерта, че туристическият бранш е особено зависим от сезонната заетост и физически не може да функционира нормално без привличане на кадри отвън.

Статистиката показва, че през изминалата година у нас са пристигнали близо 24 000 работници от други държави, като 19 000 от тях са наети именно за сезонна работа. Според експерта страховете, че чужденците изместват родните кадри, са неоснователни, тъй като вътрешният пазар не разполага с необходимия капацитет, а огромен брой българи в трудоспособна възраст нито работят, нито учат.

Заплатите в туризма

Основен мотив за отлива на родни кадри традиционно е заплащането. Панева обаче категорично отхвърля твърдението, че в сектора се плаща под минималната работна заплата.

По думите ѝ възнагражденията зависят строго от позицията. Камериерките най-често стартират от минималния праг или достигат около 1000 евро бруто. В същото време готвачите и сервитьорите получават значително повече, като именно кулините са най-добре платените и най-търсените специалисти.

Въпреки това, финансовият стимул често не е достатъчен. Панева даде пример с българите, които берат ягоди във Великобритания – труд, който местните англичани отказват да полагат, независимо от предлаганите суми. Подобна тенденция вече трайно се наблюдава и на българския пазар.

РЕКЛАМА Дигитализация на вноса на кадри

За да облекчи бизнеса и да ускори процесите на фона на критичния кадрови дефицит, държавата въвежда нови

правила. От вторник, 14 април 2026 година, Агенцията по заетостта спира приема на хартиени документи за регистрация на краткосрочна сезонна заетост до 90 дни за граждани на трети държави.

Всички декларации вече ще се подават единствено по електронен път чрез Системата за сигурно електронно връчване. Мярката има за цел да намали административната тежест за работодателите, които масово търсят общи работници, сервитьори и персонал за поддръжка от страни извън Европейския съюз.