



## Младежката заетост в България – проблеми и перспективи

*Докладът е изготвен по проект „(Без)Действието има последици: Причини и начини младите хора да участват в процеса на вземане на решения у дома и ЕС“, реализиран с финансовата подкрепа на програма "Младежта в действие" на Европейската комисия, администрирана в България от Национален център „Европейски младежки програми и инициативи“. Съдържанието на настоящата публикация не отразява позицията на Европейската общност, програма "Младежта в действие" или НЦЕМПИ.*

## Съдържание

Използвани съкращения.....	3
За проекта.....	4
Увод.....	5
1. Пазарът на труда в България .....	8
1.1 Обща заетост и връзката с младежката заетост в България.....	8
1.2 Тенденции на пазара на труда .....	10
1.3 Институционални измерения на общата заетост.....	10
2. Младежка заетост и младежка безработица.....	13
2.1 Младежка заетост в България .....	13
2.2 Характер на младежта.....	14
3. Проблеми пред младежката заетост.....	15
3.1 Основно и средно образование .....	15
3.2 Висше образование .....	15
3.3 Стажове.....	18
4. Целенасочена държавна политика за младежка заетост.....	19
4.1 Модели на държавна политика по света .....	19
4.2 Държавна политика в България .....	20
4.3 Националният план за действие по заетостта за 2012 г. ....	22
4.4 Програми, мерки и схеми за младежка заетост .....	24
Приложение 1: Примерни проекти и програми .....	26
Приложение 2: Препоръки за справяне с младежката безработица в България.....	28
Приложение 3: Препоръки за справяне с младежката безработица във Велинград .....	30
Източници.....	31

## Използвани съкращения

АЗ	Агенция по заетостта
БВП	Брутен вътрешен продукт
ЕС	Европейски съюз
ЗНЗ	Закон за насърчаване на заетостта
ИА "ГИТ"	Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“
МОМН	Министерство на образованието, младежта и науката
МОТ	Международна организация на труда
МТСП	Министерство на труда и социалната политика
НАОА	Национална агенция за оценяване и акредитация
НСИ	Национален статистически институт
ОИСР	Организация за икономическо сътрудничество и развитие
ООН	Организация на обединените нации
ОП "РЧР"	Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“
САЩ	Съединени американски щати

## За проекта

Настоящото изследване е изготвено по проект „(Без)Действието има последици: Причини и начини младите хора да участват в процеса на вземане на решения у дома и ЕС“, реализиран с финансовата подкрепа на програма “Младежта в действие” на Европейската комисия.

Основното събитие на проекта беше едноседмичен семинар във Велинград, който се проведе в периода от 19 до 25 март 2012 г. Проектът беше ръководен от Института за пазарна икономика (ИПИ) и беше осъществен в партньорство с Агенцията за икономическо развитие - Варна (АИР), както с и две румънски организации – Институтът за либерални изследвания (ИЛИ) и Сдружение „Младите хора променят Румъния” (МХПР). След провеждането на конкурс за участие в семинара бяха избрани 21 младежи от България и Румъния на възраст от 18 до 28 години, както и осем експерта от изпращащите организации.

По времето на седемте дни във Велинград участниците се включиха в голям брой презентации, дискусии, ролеви симулации и брейнсторминг упражнения. Тематичната насоченост на семинара беше в унисон с приоритетните цели на програма „Младежта в действие”.

Постоянни тематични приоритети	Годишни приоритети (2011 г.)
<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Насърчаване на европейското гражданство</li><li>▶ Участие на младите хора в процеса на вземане на решения</li><li>▶ Включване на млади хора в неравностойно положение</li><li>▶ Културно многообразие</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Европейска година на доброволчеството</li><li>▶ Насърчаване на креативността и предприемачеството</li><li>▶ Младежка заетост</li></ul>

Именно младежката заетост се очерта като основния проблем, който вълнуваше както участниците, така и експертите. Участниците на семинара представиха свои собствени презентации, разглеждащи затрудненията, които младите хора от различни групи срещат в опитите си да влязат на пазара на труда. Вследствие на проведените по време на семинара дискусии и симулации бяха изработени конкретни предложения за справянето с младежката безработица в България, които са доразвити в настоящия текст заедно с необходимия за целта анализ.

## Увод

### **Заетост**

Заетостта често е използвана като водещ показател за стабилността и развитието на дадена национална икономика наред с растежа на БВП и инфлацията. Тя е един от основните източници на доходи за голяма част от населението, а също така и на задоволяването на нуждата от реализация и личностно осъществяване. Въпреки огромната промяна във формите на икономическа и социална активност и във възможностите за получаване на доходи, както и навлизането на Интернет новите технологии, ниската заетост продължава да има сериозно макроикономическо отражение и води до редица негативни социални ефекти.

Известно е, че в след-кризисните периоди, възстановяването на растежа изпреварва възстановяването на заетостта. Т.е. напълно нормално е в период на криза да съществува висока безработица, която намалява по-бавно в периода на следкризисно възстановяване на производството. В днешно време върху заетостта в промишленото производство и земеделието влияят фактори като повишаването на производителността на труда, автоматизацията на множество процеси и др. В резултат на това тези отрасли освобождават трудов ресурс който се насочва към услугите. В развитите държави над две трети от работната сила се съсредоточава в сектора на услугите, като голяма част от нея работи под формата на виртуална и онлайн заетост.

Тази ситуация, обаче, поставя множество въпроси в макроикономически и социален аспект. Безработните лица са често лишени от доходи и съответно имат ниска покупателна способност. От социална гледна точка те често се маргинализират, криминализират, стават обект на политически популизъм и фактор за обществена нестабилност.

За младежката заетост и безработица важат всички посочени фактори и характеристики на пазара на труда. Съществуват, обаче, и други проблеми. Безработните младежи няма как да увеличават своята производителност и опит. Така, те се превръщат в сериозна тежест върху социалните системи, тъй като последните трябва да осигуряват средства за все повече и повече лица. Заетостта на младежите е важна и с оглед развитието на демографската ситуация. Доходите от заетостта увеличават сигурността за създаване на семейство и неговата издръжка.

От гледна точка на социалната стабилност, младежката заетост е ключов фактор. Много от протестите в Западна Европа през последните години до голяма степен се дължат именно на високите нива на младежката безработица. Ето защо правителствата на много държави търсят и предприемат мерки, които целят справяне с този проблем.

В общ план младежта като работна сила е по-гъвкава, с възможности за по-ниско заплащане и по-голямо работно време, тъй като повечето младежи нямат деца. Те са и по-малко склонни да се включват в профсъюзни синдикати. В противовес на тези положителни фактори обаче е ниската младежка заетост. Ето защо много държави имат разработени политики по отношение на младежката заетост, а много

международни организации като МОТ, ОИСР и ООН регулярно издават препоръки по отношение на тези политики.

### ***Младежката заетост в България:***

За България са валидни повечето изводи за световните тенденции при заетостта на младежите. Характерните модели за младежта като уязвима група за наемане е напълно приложима. Като частни проблеми могат да бъдат разгледани отрицателните миграционни тенденции (т.е. висока емиграция на младежи и т. нар. изтичане на мозъци), намаляващото качество на образованието според международни изследвания като PISA, както и увеличаването на броя на младежите, които следват във висши учебни заведения.

Тъй като в България, както в повечето държави с пазарна икономика, наемането на работна сила е самостоятелно решение на бизнеса, предмет на това изследване върху младежката заетост е държавната политика в тази сфера. Фокусът е избран с оглед на това как държавата влияе на заетостта чрез своите механизми на регулации, закони, субсидии и др.

### ***Обект и предмет***

Обекти на изследването са:

- ▶ младежката заетост като явление
- ▶ макроикономическите и социални елементи, чиито динамика и взаимодействие влияят върху младежката заетост – държава, бизнес, младежи, образователна система, др.

Предметът на изследването се заключава в икономическите и политически реалности и взаимоотношения, които обуславят младежката заетост в България.

### ***Цел и задачи на изследването***

Във връзка с изведените обект и предмет, **целта** на настоящата работа е посредством теоретичен обзор и съответно определяне на аналитичната рамка на изследването да бъдат разгледани конкретни икономически и управленски аспекти на развитието на българската политика по отношение на младежката заетост. Целта на изследването е да се проследи динамиката на младежката заетост, като се правят възможни изводи за влиянието на останалите обекти, с особен акцент върху държавата в ролята ѝ на субект, силно изменящ пазарните принципи. Цели се изясняване и оценка на ефективността на обичайните държавни практики и политики в тази област. Специално внимание е обърнато на групата на младежите, които не се образуват и квалифицират и не търсят работа.

Много от въпросите и проблемите, разгледани в този доклад, бяха обект на широки дискусии в рамките на проведения се във Велинград семинар „(Без)Действието има последици“ по европейската програма „Младежта в действие“. В своя анализ и в

препоръките към него, авторът е използвал представени по време на семинара материали, идеи и концепции.

В края на самия анализ са изведени осем препоръки за справянето с младежката безработица на национално ниво и четири препоръки за адресирането и на местно ниво и в частност в град Велинград.

За реализиране на очертаните цели е приложен следния подход:

- ▶ Да бъде очертана теоретико-методологичната рамка за анализ на държавната политика, касаеща младежката заетост;
- ▶ Въз основа на системен подход и сравнителен анализ да бъде предложена интерпретацията на разгледаните теоретични концепции;
- ▶ Да се анализират и оценят основни икономически и политически аспекти на международните политики в тази област, осъществени през последните години в глобален, европейски и регионален мащаб, както и в България, въз основа на достъпни вторични данни и чрез изследване на казуси;
- ▶ Да се обобщят и интерпретират получените резултати, като се открият изводи, тенденции, възможни практико-приложни заключения и решения.

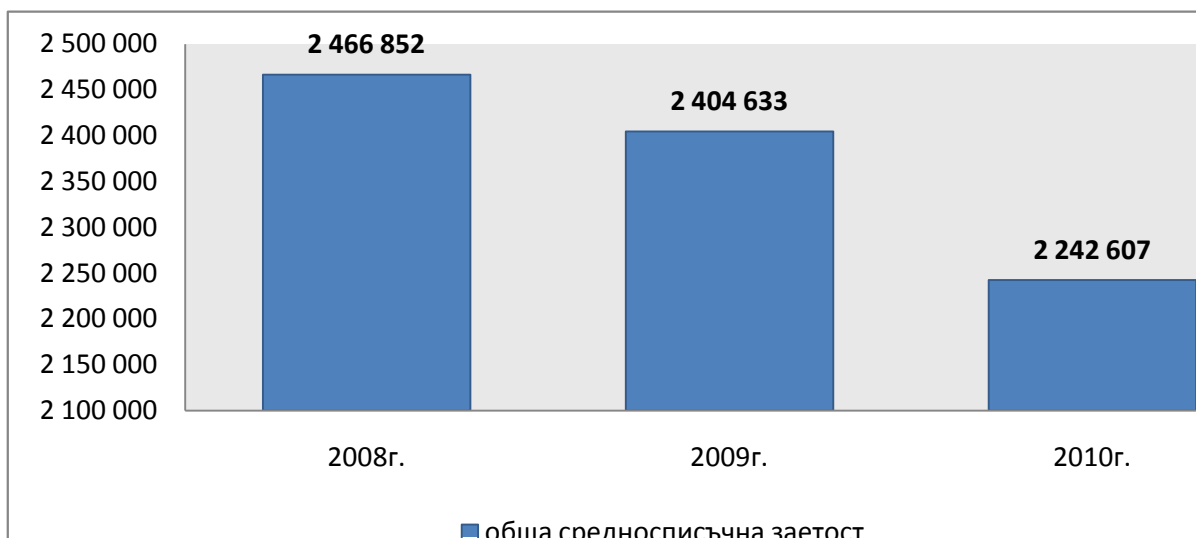
# 1. Пазарът на труда в България

## 1.1 Обща заетост и връзката с младежката заетост в България

Световната икономическа криза имаше голям ефект върху икономиката на България. След период на догонващ ръст българската икономика започна да се свива. Цели сектори преживяха спад, което се отрази и в множество промени на пазара на труда. Допълнително отражение имаха оптимизацията на администрацията, оскъпяването и затрудненият достъп до кредитиране за предприемачество. Спадът в заетостта е рекорден и показателите са измерими с нивата преди членството на страната ни в ЕС.

По данни на НСИ, за годините 2008 – 2010 г. настъпват следните промени: общата средносписъчна заетост спада от 2 466 852 души на 2 404 633 през 2009 г. на 2 242 607 в края на периода, което е спад от около 9% (Фиг.1.). Намалението е налице както в обществения, така и в частния сектор.

Фигура 1. Обща средносписъчна заетост (2008-2010)



Източник: НСИ

За обществения сектор спадът е от около 8% - от 614 768 през 2008г. на 565 772 през 2010 г. За частния е съответно по-голям – приблизително 9,5% - от 1 852 084 през 2008 г. на 1 676 835 през 2010 г. По предварителни данни за 2011 г. общата средносписъчна заетост е била 2 088 138.

В такива моменти на спад на чуждестранните инвестиции и криза за българските работодатели е важно да бъдат разгледани характерът на работната сила институционалната рамка, която определя възможностите за наемане.

Българският пазар на труда не се характеризира с високи нива на заетост, като последната е под средноевропейската и едва през 2007 г. преминава 60%.

Особена черта на българския пазар на труд е и липсата на достатъчно почасови работни места. Те са от особено значение за осигуряването на гъвкавост за работодателите в период на криза. Фактор за това са ниското заплащане, което не мотивира почасова заетост, невъзможността от страна на фирмите за адекватно



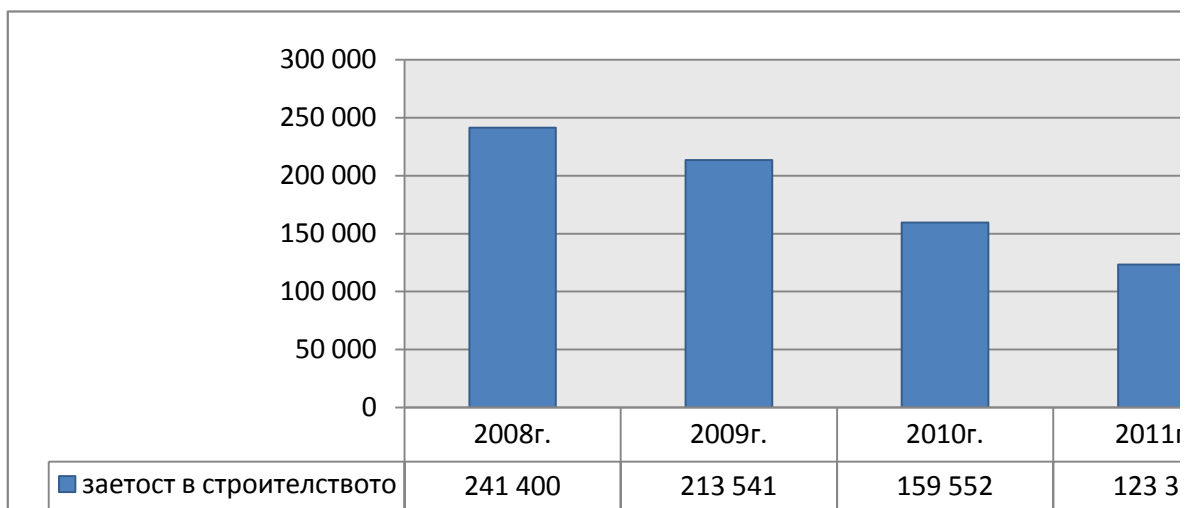
обучение и ефективна организация на този вид труд. Ниската производителност на труда от своя страна пречи за легалното развитие на този вид заетост. Държавата рядко стимулира този вид заетост, а новосъздадената законова рамка за агенции, предлагащи почасова заетост, е тровава и поставяща високи бариери за навлизане в този сектор – високи банкови гаранции и др.

Друга особеност на пазара на труда в България е годишното движение на наемани и освобождавани лица. За 2010 г. са приети 907 492 лица за работа, а напуснали са 925 428. Докато това явление може да се обясни от една страна с неясни разчети на компаниите за техните разходи, пропуски в управлението и фирменото обучение, от друга се дължи на недостатъчно мотивирана и квалифицирана работна сила. Предвид втората група фактори, може да се търсят промени именно в тази посока.

Текуществото на работна сила показва и все още не толкова високите нива на сегментация на пазара на труда. В България няма големи сектори, които изискват много и тясно специализирани кадри, което може да гарантира известна мобилност между икономически отрасли, които все пак са с ниска добавена стойност на труда.

Слабата специализация на голяма част от работната сила бе и причината заетостта преди започването на икономическата криза да бъде генерирана главно в отрасли, неизискващи особена квалификация - като строителството например. Строителството гарантираше добри доходи на хора почти единствено срещу физически труд, което осигуряваше препитание за много необразовани млади хора. Спадът в строителството създаде голяма част от спада в заетостта, като в това отношение пазарът на труда в България може да се сравни с този в Испания. По данните на НСИ за годишната средносписъчна заетост, класифицирана по икономически дейности, само в периода 2008-2010г. спадът на заетостта в строителството е над 80 000 или около една трета. Ако се вземат и предварителните данни за 2011г., спадът става почти двоен (Фиг.2.).

Фигура 2. Заетост в строителството (2008-2011)



Източник: НСИ

В структурата на безработните хора без квалификация и специалност са най-съществената група – 57,2% или 191 008 за 2011 г. според Агенцията по заетостта. В по-голямата си част (85,9%) те са с основно или по-ниско образование, а 21 % от тях са младежи до 29 г. без квалификация и специалност. Голяма е и групата на т.нар.

„обезкуражени“ – хора, способни да работят, но отказали се да търсят работа, обикновено след продължителен период на безработица, след който са загубили надежда, че биха могли да намерят. По неофициални данни голяма част от регистрираните в бюрата по труда са хора, които са заети в сивия сектор и съответно не се нуждаят от социални помощи за безработица или друга работа. Според Агенцията обаче, съществува и значителна група от безработни с престой по-малък от една година извън работа, но с добра квалификация и високо образование и с изтичащи периоди на получаване на обезщетения за безработица. По данни на НСИ техният дял нараства от 5,8 на 8,6% от работната сила в периода 2008 г. до 2011 г.

## **1.2 Тенденции на пазара на труда**

България като малка отворена икономика с ограничено вътрешно търсене е силно зависима от чуждите пазари и инвестиции. Трендът на преките чуждестранни инвестиции последните години, обаче, е низходящ.

Заетостта най-вероятно ще се покачва в сектори с подчертано догонващ развитите икономики характер. Това са сферите на информационните продукти, комуникации, електронни и оптични продукти, различни услуги.

По данни на Агенцията по заетостта за 2011 г. най-много като брой и като относителен дял са заявените работни места в преработващата промишленост (25 226), търговията, ремонта на автомобили и битова техника (14 706) и държавното управление (8 901). Сравнително голям е и броят на заявените места в селското, горското и рибното стопанство (7 534), хотелиерството и ресторантьорството (6 796), образованието (5 892) и строителството (5 866).

Най-търсени чрез бюрата по труда през деветте месеца на 2011г. са работниците с професии на шивачи, машинни оператори в шивашкото и текстилното производство и др. – над 9 700 места. През септември поради началото на учебната година са заявени 9 500 места за учители в детски градини, в начални, основни и средни училища, както и в специални училища. Търсят се и неквалифицирани работници – чистачи и помощници - над 8 000 места. Следват местата за административен и офис персонал – над 7 300, за селското, горското, рибното и ловното стопанство – 7 250, в преработващата промишленост – 6 600, за администратори, готвачи, сервитьори, бармани и др. в хотели и ресторанти – над 6 000, както и персонал, полагащ здравни грижи за хора – 5 580. Заявените работни места за специалисти в областта на финансите (посредници, приложни специалисти, данъчни служители и др.) са 5 400, за продавачи в магазини и демонстратори, както и продавачи на пазари и сергии – над 5 000.

Друг голям фактор е изтичането на периода за получаване на обезщетения от много регистрирани безработни. През 2012 г. Агенцията по заетостта предвижда нивата на получаващите социални помощи като безработни лица да се запази на нивото от 2011 г. – около 57 400, въпреки растящата безработица.

## **1.3 Институционални измерения на общата заетост**

Държавата създава значителен брой ограничения и регулации пред наемането на работна ръка. Те целят гарантиране защитата на труда, но могат да въведат и пречки пред наемането от страна на бизнеса. В период на криза е особено важно да бъде

намерен балансът между адекватната защита на наетите и ангажиментите и разходите на бизнеса за труд.

Основната такава регулация е **минималната работна заплата**. С оглед търсенето на все повече студенти, пенсионери, стажанти и временно заети, минималната работна заплата всъщност се явява пречка за въвличането на тези хора в постоянна заетост.

От май 2012 г. се въведе поредно увеличение на минималната работна заплата от 270 на 290 лв., а стратегия на правителството е всяка година да се прави увеличение с 20 лв.

**Колективните трудови договори** са друга пречка пред компаниите да наемат допълнително работна ръка. Те гарантират еднакви права и социални придобивки на всички или голяма част от наетите и всъщност оскъпява привличането на нови работници и служители. В период на криза за предприятието те ограничават изключително гъвкавостта на дадена фирма. Колективните трудови договори се налагат исторически от профсъюзните организации, но днес в България те се „разпростират“ допълнително от министъра на труда и социалната политика. В последните години той наложи с постановление задължителни колективни договори в определени цели сектори (включително и върху фирми, които не са участвали в договорките и не са ги подписвали) като например добивния.

За по-голямата част от професиите от години периодично се увеличават и т.нар. **минимални осигурителни прагове**. Те реално задават минимални работни заплати за всяка заемана длъжност. Техният размер се договоря на база преговори между държавата, бизнеса и синдикатите, но законово, ако не се стигне до споразумение, те се увеличават автоматично с определен процент, избран от правителството. Това ще рече, че бизнесът реално не може да разчете в средносрочен и дългосрочен план разходите си за труд, което внася голяма доза несигурност в дадена бизнес дейност, особено ако е трудоемка. Средното увеличение на минималните осигурителни доходи по икономически дейности за 2011 г., в които са постигнати споразумения между социалните партньори, е 6,9%, а за икономическите дейности, в които не е постигнато споразумение, е определено нормативно и е 4,5%. Практиката на социално договаряне няма как да не създаде проблеми при планирането на дейността на компаниите и няма как адекватно да отразява отношението производителност-заплащане на труд.

Държавата създава и множество регулации за това какъв вид дейност по какви правила да се извършва, как да се характеризира и организира. Това са функции на практика иззети от синдикати, професионални камари или просто самите предприемачи.

Държавата предприема и други мерки, които целят директно да влияят на нивата на заетост – т.нар. активни мерки на пазара на труда. Последните години тези мерки се осъществяват освен с финансиране от централния бюджет и посредством Оперативна програма „Развитие на човешки ресурси“. Целта на тези мерки е както директно да създават заетост, така и да повишаване качеството на работната сила посредством различни обучения. Такива програми за обучение са свързани както с придобиването на общи знания (например по английски език и компютърна грамотност), така и със специализирани умения за определени професии (т.напр. сладкари, шивачи, строители, банничари и т.н.). Различни изследвания (вкл. и на ИПИ) показват обаче,

относително ниската ефективност на тези мерки, ако се съпоставят разходите за едно работно място или пък броя трайни работни места.

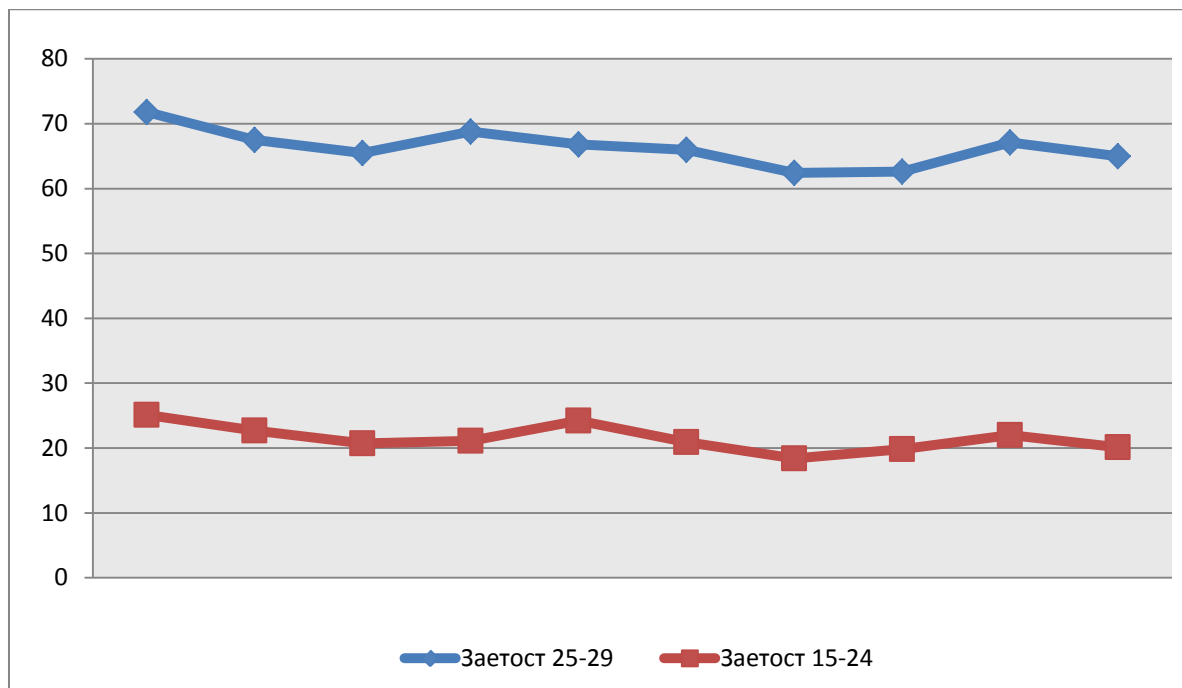
Друго голямо противоречие на държавната политика е стимулирането на трансграничната мобилност в ЕС. Участието на Агенцията по заетостта в ЕУРЕС и други общностни инициативи като мобилността във висшето образование може от една страна да намали вътрешната безработица, но от друг лишава вътрешния пазар на труда от тясноспециализирани и образовани кадри, привлечени от по-високото заплащане на труда в другите страни от ЕС.

## 2. Младежка заетост и младежка безработица

### 2.1 Младежка заетост в България

По данни на Евростат заетостта при младежите от 15 до 29 годишна възраст в България спада постепенно от третото тримесечие на 2009 г. до последното на 2011 г. (Фиг.3.).

Фигура 3: Младежка заетост (септември 2009 – декември 2011)



Източник: Евростат

При младежите от 15 до 24 г. тя спада от 25,1% до 20,1%, а при тези между 25 и 29 г. - от 71,8% на 65%. Разбира се, както и при общата заетост, наблюдава се ръст в сезонната заетост на младежите в туризма и селското стопанство през второто и третото тримесечие на всяка година.

Равнището на икономически неактивните (които не учат и не работят) е 21,6 процента.

Интересен е и фактът, че от 2008 до 2009 г. младежката заетост в България не спада, както вповечето европейски държави, а напротив – расте, което може да се обясни с лага, с който нашата икономика, а оттам – и пазарът на труда навлязоха в кризата. Разгледана, обаче, по полов признак, заетостта на младите мъже спада, а на жените се увеличава. Обяснение за това биха могли приетите стимули за майчинство, които осигуряват значителни облекчения за предприятия, които са наели млади майки. Друго възможно обяснение би могло да бъде „формалната“ заетост на бъдещи майки, които де факто не работят, но се водят на трудов договор и се осигуряват към фирми на приятели и познати, за да се възползват от помощите за майчинство след като родят.

В разработката си „Да пораснеш по време на рецесия: Вярвания и макроикономиката“ (2009) Паола Джулиано и Антонио Спилмберго твърдят, че периодът на ранна зрялост, или именно възрастта между 18 и 25 години, е един от най-важните за осъзнаването от страна на човек за това как макроикономическите

дадености влияят на индивидуалната му съдба. Според тях, младежите под 17 и над 25 години не променят своите възприятия за личностното си развитие в негативен план по време на рецесия. Изследването обаче показва, че за групата от 18 до 25 години рецесия или криза може да доведе до разбирането, че успехът на човек зависи повече от късмет, отколкото от усилия и труд. Друг извод, направен за тази група младежи е, че те започват да подкрепят повече държавна намеса и държавно преразпределение на блага, но и имат и по-малко доверие в публичните институции.

Заетостта на младежите в България е концентрирана предимно в нископлатени сектори с ниска добавена стойност на труда и в сивата икономика. Подобно на другите европейски държави с висока младежка безработица като Испания, Гърция, прибалтийските републики и Ирландия, младежите преди кризата са съсредоточени в отрасли като строителство, услуги, администрация, здравеопазване. По време на кризата темпът на освобождаване на младежи в тези сектори е двоен в сравнение с по-възрастните служители.

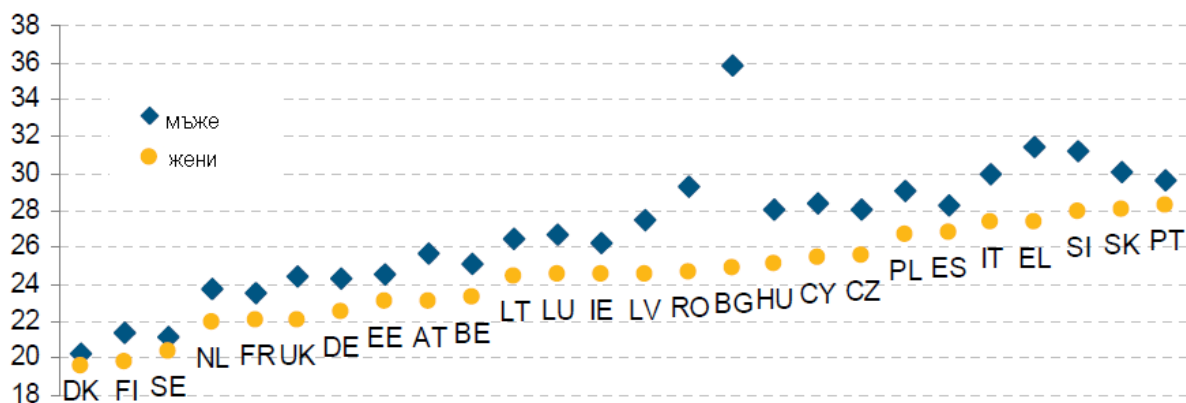
## 2.2 Характер на младежта

Нужна е разбивка по групи на младежта с цел по-подробен анализ на факторите за тяхната заетост.

На първо място внимание заслужават **младежите без специализирано образование и квалификация**. Те са групата, която характеризира най-точно младежката безработица в България. По данни на административната статистика на АЗ, към 31 декември 2011 г. безработните младежи до 29 г., регистрирани в бюрата по труда, са 67 838, като делът им от общия брой на безработните е 19,8%. Сред безработните младежи до 29 години най-многобройни и с най-голям относителен дял продължават да са тези без квалификация (62,1%). В образователната структура на безработните младежи най-голям е относителният дял на **младежите с основно и по-ниско образование** – 47,6%.

Фактор, който ограничава младежката заетост, е съжителството на младите с техните родители. Това икономически се възприема като **застраховка срещу безработица от страна на младите**. Те не плащат наем или вноски по жилищен заем и имат намалени разходи по домакинските си нужди. Това намалява тяхната мотивация за търсене и заемане на работни позиции. В изследване относно населението и условията на живот за Евростат в бюлетина „Статистика във фокус“ Мария Якову и Александра Скиу се разкрива, че България е сред страните, в които младежите остават да живеят най-дълго при родителите си. Средната възраст на половината от младежите, когато напускат родителите си и техните домове, е 36 години при мъжете и 25 години при жените.

*Фигура 4: Възраст, до която половината от всички лица, живеят извън дома на родителите си, данни от 2008*



Източник: Евростат

### 3. Проблеми пред младежката заетост

#### 3.1 Основно и средно образование

Все по-голям става броят на учениците, отпаднали от училище. Делът им е все още в обичайните рамки, но особено в период на криза, все по-трудно става възможното им наемане с оглед ниската им образованост, квалификация и съответно конкурентоспособност. Водещи причини за отпадането са главно икономически – като невъзможност за транспорт до учебно заведение и етнически – ранни бракове и бременност. По данни на Националния статистически институт през учебната 2009/2010 г. 19 583 ученици (около 2,46% от всички записани) са напуснали училище, като най-висок е делът на напускащите прогимназиалния етап на основното образование (V-VIII клас) – 38,6%.

Образованието в България е задължително за младежите до 16-годишна възраст. Младите българи, които не успяват да завършат средно образование, са 14%, като 26% от тях впоследствие могат да си намерят работа. С цел да се превъзмогне тенденцията все повече младежи да се възползват от тази опция точно на средната на средното си образование добра идея би била да се създаде междинна образователна степен, която да включва тези хора. Характерен проблем е изискването за диплома за средно образование за придобиване на шофьорска книжка.

#### 3.2 Висше образование

При предлагането на работна сила висшето образование предполага по-лесно намиране на позиция, при условие че съществува развит и динамичен трудов пазар. Въпреки това в периода от 2009 г. насам се наблюдава нарастване на безработицата и при хората с висше образование.

Това може да се обясни както с влошената макроикономическа среда (криза и стагнация), така и с факта, че все по-голямото предлагане на такова образование води до девалвиране на стойността му. Докато през 2006 г. завършващите студенти са 45 353, през 2010 г. те са вече 60 523 (по данни на НСИ). За 2010/2011 г. 42,5% от хората на възраст между 19 и 23 година са записани като студенти, като за 2000/2001 г. те са 26%.

**Интересът към висшето образование** може да се обясни с няколко причини. Тенденцията към придобиване на по-високо образование е световна, а все повече млади хора разбират, че то е нужно за тяхната реализация на трудовия пазар. То се обяснява и с други причини – желание за живот на друго място, социални придобивки от държавата и ЕС, спадане на изискванията за придобиване на висше образование. По време на криза и намаляване на възможностите за младежки труд висшето образование се разглежда и като защитна реакция.

Явен проблем във висшето образование е разрастването на броя на държавните поръчки за студентски квоти. За 2012 г. броят на квотите за държавна поръчка надвишават броя на заявите желание да завършат средно образование чрез матуритетен изпит. През 2011 г. Министерски съвет одобрява 71 680 свободни места във висшите училища. През 2012г. броят на учениците, които ще полагат зрелостни изпити е намалял на 68 000.

Имайки предвид, че има много слаб интерес от страна на по-възрастни хора да придобиват висше образование и високата конкуренция от европейски и световни университети, тези заявени бройки стават всъщност нецелево спонсориране на университетите. Това унищожава конкуренцията за качество на образованието, а създава само нужда от все по-висок прием на студенти при занижени критерии. Т.е. така погледнато се губи конкурентоспособност в регионален и световен мащаб. Това разрастване може да доведе и до още по-голяма „скрита“ или явна безработица, което пък върви ръка за ръка с демотивация на висшистите.

Посочените действия изкривяват ролята на университетите. Те са стимулирани изключително да обучават, без да провеждат изследвания и да могат да осигуряват участие на студентите си в тях. Несъществуващата връзка с бизнеса и липсата на поръчки за изследвания практически правят изключително трудно самофинансиране на университетите от характерните собствени дейности.

Ето защо и акредитиращата организация на университетите има сериозни затруднения. НАОА няма ясни правила и не зачита акредитация от чуждестранни организации. Според самата стратегия за развитие на образованието от МОМН за 2009-2012 г. съществуват реални проблеми, свързани с издаването на Европейското дипломно приложение и формалното прилагане на Европейската система за натрупване и трансфер на кредити (ECTS). Действащата на този етап система за натрупване и трансфер на кредити все още не е хармонизирана със съвременните европейски ECTS стандарти, които отчитат равнопоставеността между учебното натоварване и резултатите от обучението. Затова много студенти срещат затруднения при признаване на присъдените им ECTS кредити в условията на мобилност.



Инициативата за създаване на Общоевропейско пространство за висше образование, известна като **Болонския процес**, задължава българската система за висше образование да позволява бакалаври от една квалификационна група да кандидатстват за магистратура в друга. Ето защо, особено в областта на държавно-поръчаните квоти, е важно да не се спонсорират ненужни бакалавърски програми, които да водят реално само до оскъпяване на други магистърски.

Държавата може да обсъди и намаляването на продължителността на бакалавърски и магистърски планове съобразно европейски практики, с оглед намаляване на цената за обучение.

От друга страна, добро решение е покачването на студентските такси за обучение, тъй като ниските разходи за обучение не създават нужния стимул за получаване на знания, а често могат да водят само до желание за социални придобивки. По-високите студентски такси могат да повишат и средствата на университетите за наука и изследвания.

Поетата политика на държавата във връзка с европейски програми за увеличаване на стипендиите не влиза в противоречие с увеличаването на студентските такси, а напротив – ще бъде съществен стимул за постигане на по-високи резултати.

Голям е и спадът на студентите в задочна или вечерна форма на обучение. През 2000/2001 г. в такава форма са записани 61 985, а през 2010/2011 г. - едва 49 490. Въпреки въвеждането на дистанционната форма на обучение, тя все още не може да покрие спада. Така се намалява възможността да се комбинира постоянна форма на заетост и придобиване на висше образование.

Дистанционното обучение и неговото развитие са български държавен и европейски приоритет. Той значително намалява разходите за обучение както за университетите, така и за студентите. Питър Дракър заявява в статията си „Получих дипломата си по електронната поща“ (Форбс, 1997), че именно тази форма на висше образование ще бъде доминираща в бъдеще, правейки излишни много въпроси с поддържането на университетите като институции.

За девалвацията на висшето образование в България говори и фактът, че работодателите, които търсят висококвалифицирани кадри, подхождат плахо към наемането на току-що завършили специалисти. Делът на стипендии, отпускани от българския бизнес, е много малък, като зад него стоят главно чужди компании. Български организации на работодатели често заявяват, че академичното образование в България е неадекватно, а те се нуждаят не толкова от академично обучени кадри, колкото от хора с така наречените „меки умения“ – способност за работа по проекти, спазване на срокове под напрежение, работа в екип и комуникативност, лидерство. Това е част от тенденция в някои европейски държави (като Белгия, Италия и повече източноевропейски държави) да наемат повече хора без висше образование, но с трудов опит или допълнителна квалификация пред тези с висше образование, но без трудов стаж. Тази тенденция е доказателство, че висшето образование има главно функции по развитие на предлагането на труд без оглед на търсенето му.

Компаниите обаче често не разполагат с нужните средства, за да предприемат обучения на персонала си и да осигуряват стипендии, а държавата се проявява като слаб посредник между него и висшите училища.

### 3.3 Стажове

Въпреки множество критики, че стажантските програми заместват наемането на трудов договор и представляват „експлоатирането“ на квалифицирани кадри на по-ниски цени и дори безплатно, те са важен елемент за придобиването на практически умения и опит у младите хора. Ето защо едно бъдещо законодателство в тази форма би трябвало да е изключително внимателно.

Този проблем кореспондира и с липсата на средства от фирмите за обучение на кадри. Според статистика на Евростат за периода 2000-2005г., едва 29% от българските предприятия провеждат някаква форма на обучение за повишаване на квалификацията на персонала си. По този показател България се нарежда на предпоследно място в целия ЕС, единствено пред Гърция (21%). Така компаниите няма как да се конкурират по производителност и особено в развитието на производителността, намаляването на дадени производствени разходи и др. Отделни сектори като строителството и туризма, които наемат главно сезонни работници, нямат изобщо стимули да инвестират в квалификацията на своите работници, тъй като няма как да възвърнат своите инвестиции. Така работната сила, коцентрирана в региони, които традиционно наемат в тези сектори, е изложена на по-голям риск при структурна безработица.

## 4. Целенасочена държавна политика за младежка заетост

### 4.1 Модели на държавна политика по света

Държавните политики по отношение на по-висока младежка заетост не са ново явление. Проблемът започва да става особено значим в САЩ още през 70-те години на ХХ век. Тогава се забелязва, че мерките по развитие на работната сила – главно чрез лансиране на идеята за по-масово висше образование, не дава резултат при наемането на младежи и особено млади специалисти. Мерки в тази насока започват да вземат и редица други страни, главно чрез либерализиране на своите трудови пазари, доминирани от сложни процедури по наемане и освобождаване, колективни трудови договори, масова синдикализация.

Компромисният вариант се оказват т.нар. двойни трудови пазари – със сектори, които са силно регулирани и тромави, и други сравнително либерални. Проблемът на този вид пазари е, че някои сектори стават силно зависими от държавни политики, работна ръка с необходимата квалификация, дотации. Те са опасни и за цялостния трудов пазар, тъй като период на криза може да доведе до високи нива на структурна безработица, сегментация на работната сила и слаба мобилност.

Пример в това отношение е Германия. Нейният модел на трудов пазар е характерен за голяма част от Европа, а също така и най-успешен. Регулирани сектори са силно експортноориентираните – автомобилостроенето, химическата промишленост, приборостроенето, производството на машини и оборудване. За подобни сектори държавата участва наравно с бизнеса по финансирането и организирането на образование, обучения и стажове за определение професии и специалности. Високата добавена стойност на този вид труд прави тази формула успешна. Наравно с тези сектори съществува и доста либерален пазар на труда с голямо значение на почасовата заетост.

Подобни опити за налагане на двоен пазар на труда при други икономики често се оказва провал. Подобни са ситуациите в Италия и Испания например. Първите стъпки са ограничаването на обезщетенията при освобождаване на персонал. През 80-те години безработицата в Испания пада от 18% на 14%, защото се предприемат законодателни мерки, които намаляват изискуемите нива на обезщетение при съкращения. Работодателите се притесняват да наемат, ако нямат яснота колко разходи ще трябва да предвидят, ако се наложи да бъде освободен даден работник. Обезщетенията ограничават възможността за наемане, тъй като работодателят няма как да предвиди производителността на работника. По този начин в крайна сметка се предвиждат само разходите по неговото съкращение.

Следваща стъпка е въвеждането на възможност за срочни трудови договори, които са една от главните пречки пред наемането на младежи. Това се съпътства и от срочни стажове и обучения. Те обаче се оказват пълен провал. Компаниите нямат средства и работещи системи за обучения, а срочните договори определено обезкуражават младежите и те бележат много ниска производителност.

По-либералните пазари на труда, където няма множество правителствени или синдикални ограничения, са доста по-добре функциониращи. Примери в това отношение са САЩ, Великобритания, Япония.

## 4.2 Държавна политика в България

Държавата определя специфични политики спрямо младежката заетост и извън сферите на образованието, трудовите и данъчните регулации. Системата за влияние е широка и се води от министъра на труда и социалната политика по изработена предварителна стратегия за заетост, изработена на базата на целите формулирани в стратегията „Европа 2020“. Според стратегията, наследила тази от Лисабон, до 2020 г. ЕС трябва да намали броя на децата, напускащи преждевременно училище, до 10% и да увеличи до над 40% дела на завършилите висше образование хора между 30 и 34 години. Националните цели за България са определени съответно на 11% и 36%. Тези цели трябва да се изпълняват на национално ниво на база приета от правителството Национална програма за реформи.

Във връзка с приоритета на младежките политики бе приет и Законът за младежта, с който се определя и точната възраст на младите хора. За нуждите на статистиката и за прилагането на различни програми се определя, че в групата на младежите влизат хората на възраст от 15 до 29 години включително.

Законът предвижда създаването на Национален консултативен съвет за младежта, който да подпомага министъра на образованието при провеждането на държавната младежка политика.

Народното събрание записа и нови изисквания за националната представителност на младежките организации. По закон една младежка организация трябва да обединява поне 900 членове и да извършва дейност на територията на не по-малко от 30 на сто от общините в страната. Най-малко 70 на сто от хората, които членуват в нея, трябва да са на възраст от 15 до 29 години. Въпреки това мерките в Националния план за действие по заетостта за 2012 г. не са съобразени с него. Най-явен пример за това е несъответствието за понятието „младеж“ – според закона, това са лицата между 15 и 29 години, а според стратегията – между 15 и 24 години.

С оглед разрешението на проблема с младежката безработица Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта са разработили комбинация от активни и пасивни мерки на пазара на труда. Активните мерки са тези, които стимулират заетостта чрез мерки, насочени към бизнеса и имат по-скоро дългосрочен ефект. Пасивните програми целят по-краткосрочно туширане чрез повече преки финансираня за подобряване качеството на младежката работна сила, субсидирана заетост, платени от държавния бюджет обучения.

В цялостен аспект пасивните мерки по заетостта имат голям темп на растеж и само за една година покачват с почти 10% общото търсене на работна сила.

Фигура 5: Заявени свободни работни места (СРМ)

Показатели	януари - септември 2010г.		януари - септември 2011г.	
	Брой	%	брой	%
<b>Заявени СРМ - общо, в т.ч.:</b>	135	100.0	155	100.0
	775		107	
<b>1. На първичния пазар</b>	102	75.5	103	66.8
	551		605	
<b>2. По мерки от ЗНЗ</b>	369	0.3	5 683	3.7
<b>3. По програми за заетост и по схеми на ОП"РЧР"</b>	32 855	24.2	45 819	29.5

Източник: АЗ

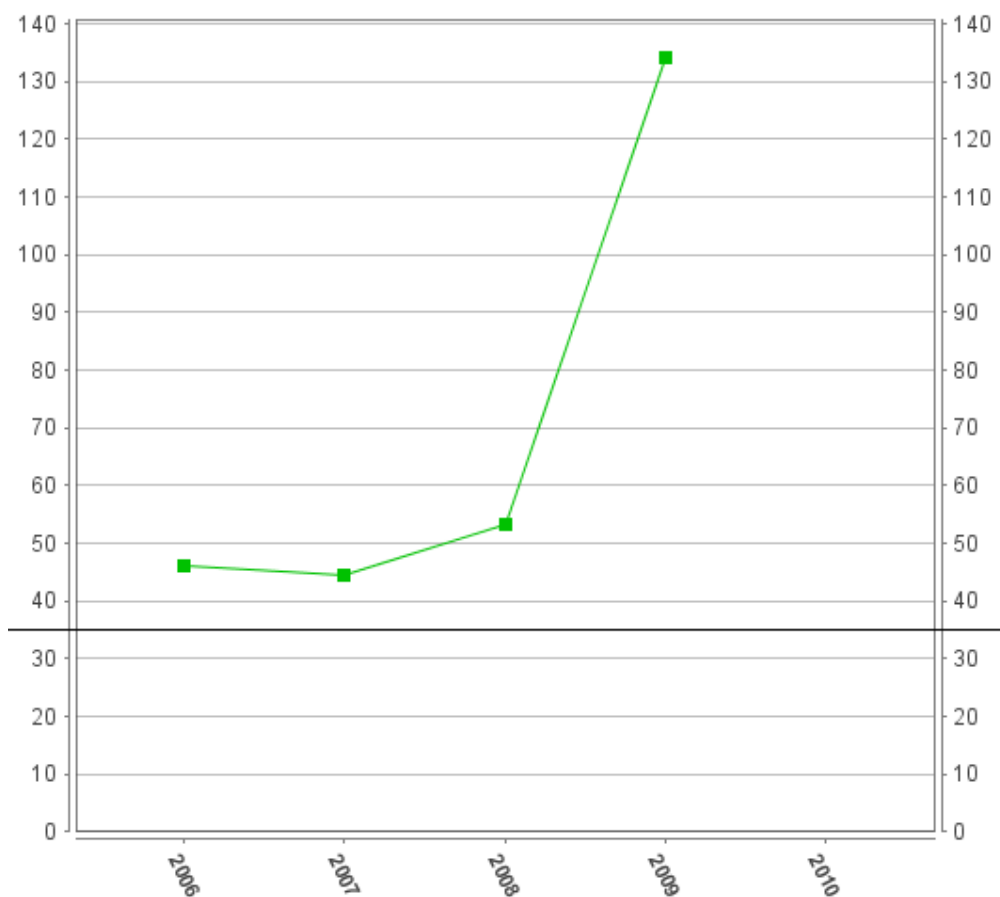
През първите девет месеца на 2011 г. са заети общо 125 649 работни места, с 12 834 места повече спрямо същия период на 2010 г. Увеличението е логично, тъй като броят на заявените места също е по-голям. На първичния пазар са заети 73 718 места, по програми за заетост и ОП „РЧР” - 47 282 места, а по насърчителни мерки по ЗНЗ заетите места са 4 649. Частният сектор осигурява всъщност по-малко от 59% от заетостта.

Статистиката показва още, че средномесечният брой на регистрираните в бюрата по труда безработни младежи до 29-годишна възраст е 63 690 души през миналата година, или със 190 повече спрямо 2010 г. Две трети от тях са започнали работа със съдействието на бюрата по труда по програми и мерки на държавата и по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“. Т.е. секторът на младежката заетост става все по-силно зависим от държавни политики.

По данни на агенцията по заетостта през миналата година в заетост са били включени общо 12 600 млади хора по програми и мерки на държавата и по европейската програма за човешките ресурси. До края на тази година обаче едва 10 400 млади хора ще могат да се включат в тези форми за заетост.

Увеличаването на програмите и разходите за субсидирана заетост надали ще могат да се справят с това да осигурят трайна заетост за младежите. Тази форма на заетост освен това изисква значителни административни и бюджетни ресурси. Разходите за такива програми вече надхвърлят 130 000 000 евро.

Фигура 6.: Публични разходи за подкрепа на трудовия пазар, България (в млн. евро)



Източник: Евростат

#### 4.3 Националният план за действие по заетостта за 2012 г.

В Националният план за действие по заетостта за 2012 г., озаглавен „За повече заетост“, се представят базисните идеи за политики от страна на Министерството на труда и социалната политика. В него се изтъква „необходимостта за подкрепа при осигуряването на работни места, особено за групите в неравностойно положение, предприемане на мерки за повишаване капацитета и модернизирани публичните услуги по заетостта за срещане на търсенето на пазара на труда с предлагането на работна сила с определени умения, акцентира се върху целенасочената подкрепа за младежите с недостатъчно умения.“

Визията на Националният план за действие по заетостта през 2012 г. е „Повишаване на заетостта чрез осигуряване на качествена работна сила и включване в заетост на неравнопоставените групи на пазара на труда, приоритетно от най-засегнатите от кризата региони“.

Основна цел на плана за 2012г. е и справянето с младежката безработица. В рамките на година и половина до края на 2013 г. безработицата сред младите у нас трябва да се понижи от 30 на 23 на сто.

Основен проблем на плана е субсидирането на заетостта. Подобно на инициативите по създаване на „зелени“ работни места, се предвижда държавният бюджет да поема все

повече и повече данъчната тежест на предприятията за труд. В повечето мерки, касаещи младежката заетост, се поемат целите трудови възнаграждения. Тази практика няма да позволи на бизнеса да се ангажира сериозно към наетата по този начин работна сила.

Условията за фирмите да бъдат въввлечени в подобни субсидии са често противоречиви на логиката на кризата. С оглед кандидатстване по подобни програми за субсидирана заетост, компаниите трябва да не са освобождавали наети служители за дълъг период от време - от три до шест месеца, което означава че те могат да бъдат само в период на растеж и имат затруднение да разширят дейността си. Така се постига дискриминация спрямо фирми в криза, на които се налага да освобождават персонал.

Част от мерките предвиждат създаването на специален Електронен национален квалификационен барометър, който ще обобщава количествена и качествена информация от различни източници за образованието, заетостта, безработицата и търсенето на работна сила, както и ще предоставя регулярна информация за професиите, квалификациите и свободните работни места.

В МТСП ще се изгради Национално звено за прогнозиране развитието на пазара на труда в България, което ще организира разработването на ежегодни доклади и прогнози за търсенето и предлагането на работна сила; провеждане на обучения за ползване на резултатите от анализите и прогнозите и формулиране на политики за служители на институциите, работещи в областта на заетостта, образованието и обучението.

Активното участие на социалните партньори в дейностите по определяне на потребностите от работна сила ще продължи да се осъществява и посредством изпълнението от Българска стопанска камара на проект "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони" (2009-2013 г.) по ОП РЧР.

Такава задача обаче би била твърде амбициозна. Тя предполага сериозен административен капацитет и може да доведе до още по-голяма намеса на държавата в частния сектор. Въпреки това идеята за подобна координация, макар и многократно дублирана от правителствени инициативи в посочените области, би довела до по-добри възможности за младежка заетост.

В плана за действие по заетостта на МТСП следва:

„Насърчаване, в консултации със социалните партньори и в съответствие с националните практики, на политики, гарантиращи, че ръстът на заплатите по-добре отразява развитието на производителността и запазване на конкурентоспособността при отчитане на продължаващата конвергенция”.

За изпълнението на тази препоръка се осъществява контрол на средствата за работна заплата в бюджетния сектор. В същото време, обаче, се практикува разпростиране на действащите колективни трудови договори в определени сектори на частния сектор, което очевидно „пречупва” връзката между заплати и производителност. В тази посока действат и периодичните показвания на минималната заплата, както и на

осигурителните прагове, които автоматично увеличават разходите за труд без това да е обусловено от ръст на производителността.

Няма как колективните трудови договори да отразяват реалната производителност на труда. Тя може да бъде измерена само на микро ниво – т.е. на база предприятие. Социалните решения на база мезониво са доказано неадекватни и водят до множество икономически дисбаланси.

С цел запазване на конкурентоспособността ще продължат действията, насочени към борба с недеklarираната заетост, включващи развитие на инспекционната дейност на ИА „ГИТ”, превенция на неформалната икономика, въвеждане на санкции за лицата, които приемат да работят без трудови договори и др. Тези мерки срещу сивият сектор, обаче, често са с ограничен ефект, ако въобще има такъв.

Ще продължат действията за подобряване качеството и модернизирането на предлаганите от Агенцията по заетостта услуги, увеличаване броя на трудовите медиатори, които да работят с групите в неравностойно положение, обучение на служителите в системата и др. Мерките за подобряване на съответствието между търсене и предлагане на работна сила обхващат: използване на система за търсене и предлагане на работна сила и облекчаване на достъпа до безплатна информация за свободните работни места, включително и тези обявени от частните посредници; изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики; насърчаване на вътрешно-географската мобилност с цел работа и др. В подкрепа на младите хора, включително на тези с ниска квалификация, през 2012 г. ще стартира нова Национална инициатива, която е в съответствие с една от водещите инициативи на Стратегия „Европа 2020” - „Младежта в движение”. Инициативата за България ще включва действия и мерки за повишаване заетостта на младежите, ограничаване на безработицата и подобряване на тяхната пригодност за заетост.

Ежегодно Агенцията по заетостта разработва план за действие с цел подобряване качеството на предоставяните посреднически услуги по заетостта и повишаване ефективността от работата на трудовите посредници.

Агенцията по заетостта ще ангажира и още 100 трудови медиатори през 2012 г. към сегашният им брой от 250.

#### **4.4 Програми, мерки и схеми за младежка заетост**

По програмата “Старт на кариерата” през 2012 г. средства за заетост ще бъдат осигурени на 1 720 младежи до 29-годишна възраст.

По друга мярка, регламентирана със Закона за насърчаване на заетостта, при която работодателите разкриват и запазват работните места за период от една година, до края на годината ще бъде осигурена заетост на 1 573 младежи. По същата мярка са осигурени и средства за наемането на 582 младежи с трайни увреждания, включително военноинвалиди.

Европейската програма “Създаване на заетост на младежите чрез осигуряване на възможност за стаж” през 2012 г. планира средства за осигуряване на заетост на 413 младежи.



По европейската схема “Създаване на заетост на младежите чрез осигуряване на възможност за стаж” общо 4 114 младежи ще бъдат включени в заетост. По програмата за човешките ресурси се предвижда подбор и назначаване в бюрата по труда на 350 трудови медиатори за работа с представители на неравнопоставените групи на пазара на труда, като тук се дава възможност за участие и на млади хора.

## Приложение 1: Примерни проекти и програми

Проект	„Нова Перспектива“
<b>Основна цел</b>	Повишаване на конкурентоспособността на пазара на труда на безработни чрез качествено и адекватно на изискванията на работодателите професионално обучение и последващо стажуване.
<b>Целева група</b>	безработни младежи до 29 години, регистрирани в бюрата по труда; неактивни лица, в т.ч. обезкуражени
<b>Дейности</b>	мотивационно обучение; професионално обучение за придобиване на степен на професионална квалификация и по част от професии; наемане за стажуване на 78 от безработните, придобили професионална квалификация;
<b>Очаквани резултати</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обучени 280 безработни лица;</li> <li>• включени в субсидирана заетост 78 лица.</li> </ul>
<b>Необходими средства</b>	371 040 лв.
<b>Източници на финансиране</b>	Републикански бюджет
<b>Прилагащи организации</b>	Съюз за стопанска инициатива
<b>Партньори</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Агенция по заетостта</li> <li>• „Академия за професионално развитие ЕКСПЕРТ“</li> </ul>

Проект	„Реализация“
<b>Основна цел</b>	Повишаване адаптивността и пригодността за заетост на представители на уязвими групи на пазара на труда посредством създаването у тях на ключови и професионални умения, подпомагащи устойчивото им интегриране на пазара на труда с цел осигуряване на последваща заетост.
<b>Целева група</b>	Една от основните целеви групи са младежите до 29 годишна възраст.
<b>Дейности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Включване на безработни лица в обученията от обучителни пакети, включващи: <ul style="list-style-type: none"> <li>– професионално ориентиране;</li> <li>– мотивационно обучение;</li> <li>– обучение по ключови компетентности “Инициативност и предприемачество” или „Обществени и граждански компетентности”, обвързано с последващото професионално обучение професионално обучение по част от професия;</li> </ul> </li> <li>• Осигуряване на не субсидирана заетост на 30% от завършилите обучение;</li> </ul>
<b>Очаквани резултати</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обучени 1800 безработни лица;</li> <li>• Включени в несубсидирана заетост - 30% от завършилите обучение;</li> </ul>

	професионално обучение по част от професиите: „Икономист”, „Администратор в хотелиерството” и „Сервитьор-барман”
<b>Необходими средства</b>	2 284 200 лв.
<b>Източници на финансиране</b>	Републикански бюджет
<b>Прилагащи организации</b>	КТ „Подкрепа”

<b>Проект</b>	<b>„Старт на кариерата”</b>
<b>Основна цел</b>	Трудов стаж на безработни младежи, завършили средно или висше образование, с цел улесняване на прехода между образование и заетост
<b>Целева група</b>	младежи до 29г. без стаж по специалността си
<b>Дейности</b>	Наемане в държавната администрация за срок от 9 месеца
<b>Очаквани резултати</b>	Няма количествени или конкретни качествени измерватели за резултатност
<b>Необходими средства</b>	Подобни работни места могат да бъдат разкривани многократно в рамките на една година и в този случай разходите са неясни
<b>Източници на финансиране</b>	Републикански бюджет
<b>Прилагащи организации</b>	Централна и местна администрация
<b>Коментар</b>	

## Приложение 2: Препоръки за справяне с младежката безработица в България

- 1) Промените в трудовите регулации не са единственото средство, което може да повлияе благоприятно на младежката заетост. Липсата на трудов опит в младите хора е една от основните пречки пред успешното им влизане на пазара на труда и е една от водещите причини за първоначално ниското им заплащане. В тази връзка, акцентът следва да се постави върху осигуряването на добри възможности за получаване на образование, отговарящо на изискванията на трудовия пазар, и съответно повишаващо производителността на труда. Това може да стане чрез гарантирането на конкуренцията между висшите училища и чрез намаляването или премахването на субсидиите, които последните получават. Текущият модел на държавно подпомагане на висшето образование изкривява стимулите на учебните заведения да предлагат качествен образователен продукт.
- 2) Въпреки че активните мерки на пазара на труда, които включват различни програми за субсидирана заетост, имат по-силен непосредствен ефект върху заетостта на младежите, в дългосрочен план е необходимо акцентът да бъде поставян върху т.нар. пасивни мерки на пазара на труда. Европейската практика показва, че пасивната подкрепа е по-ефективна за устойчиво увеличаване на шансовете за заетост. Към този вид подкрепа спадат професионалните консултации, ориентирането на пазара на труда и повишаването на квалификацията на безработните лица.
- 3) Младите хора често се съгласяват да работят за по-ниско заплащане. В повечето случаи това се дължи на желанието им за придобиване на опит и установяване на контакти в сферата, в която искат да се развият занапред. В този смисъл, индиректните ползи за младите хора вследствие на полагане на доброволен или нископлатен труд не следва да се превръщат в обект на регулация от страна на държавата. Минималната работна заплата е пример за такава вредна регулация.
- 4) Намаляването на минималните осигурителни прагове до нивата им отпреди криза (2008 г.) ще има положителен ефект върху младежката заетост. Както вече беше посочено, младите хора обикновено започват работа с по-ниско заплащане. Високите минимални осигурителни прагове подтикват работодателите да предлагат на младежите нерегламентирана работа, което ги лишава от възможността да се ползват със защитата на трудовото законодателство.
- 5) Много от действащите на територията на страната колективните трудови договори (КТД) оказват негативен ефект върху наемането на млади хора. Едни от най-големите работодатели в страната като „Български пощи“ и БДЖ са силно затруднени в опитите си да оптимизират списъчния си състав, най-вече заради наличието на клаузи в КТД, които правят освобождаването на работници (особено в предпензионна възраст) изключително трудно. Въпреки че от една страна тези клаузи спомагат за устойчивата заетост в някои сектори, те възпрепятстват навлизането на млади кадри в структурите на компанията.

- 6) Младежката безработица не следва да бъде разглеждана като отделен феномен, въпреки че вследствие на ефектите от продължителната икономическа криза младите хора постепенно се сдобиха със статута на уязвима групи на пазара на труда. Младежката заетост зависи преди всичко от цялостната икономическа конюнктура. В условията на криза по-ефективното използване на средствата, отпускани по линия на Европейския социален фонд (ЕСФ), ще облекчи националния бюджет и ще осигури възможност за обхващането на повече хора с финансираните мерки.
- 7) Активизирането на диалога с бизнеса в процеса на разработване на програми за насърчаване на младежката заетост е необходима предпоставка за повишаването на ефективността на въпросните програми. В същото време практиката да се създават програми, които пряко включват големи работодатели и синдикални организации, все още не е преустановена. Фаворизирането на отделни профсъюзни организации и честата им употреба като подизпълнители на програми изкривява свободната конкуренция на пазара на труда.
- 8) Стимулирането на заетостта на младите хора с увреждания е необходима предпоставка за гарантирането на възможността им за независим живот. Ранното социално включване спомага за реализацията им и участието им в обществения процес. За целта, обаче, трябва да бъдат ревизирани някои от нормативните предписания в областта, които възпрепятстват наемането на млади хора с увреждания. Такива са необосновано дългите изпитателни срокове, поставяни пред работодателите, необходимостта от разрешение на редица административни структури за освобождаване на наети лица с увреждания и др. Осигуряваната от държавата работа в специализирани предприятия също не е решение на проблема със заетостта на хората с увреждания. Основната причина е, че въпросните предприятия не предоставят възможности за професионално развитие и придобиването на нови умения, които са важна предпоставка за дълготрайна заетост, предвид динамиката на съвременния трудов пазар.

### **Приложение 3: Препоръки за справяне с младежката безработица във Велинград**

Проблемите с младежката заетост във Велинград до голяма степен се дължат на икономическите и демографските характеристики на региона. Като основен двигател на местната икономика в последните години се обособява туристическият бранш вследствие на природните богатства на територията на общината.

Поради тези причини основните усилия на местната власт трябва да се насочат към създаването на максимално благоприятна бизнес среда посредством по-нататъшното развитие на електронните услуги за бизнеса и гражданите. Като малка община с ограничен паричен ресурс, Велинград следва да използва всички възможности за оптимизиране на разходите на администрацията и в същото време усвояване на европейски средства. В същото време ефективното и прозрачно предоставяне на административни услуги може да привлече фирми от съседни области или да увеличи броя на новорегистрираните местни предприятия.

Конкретно по отношение на младите хора е нужно продължаване на практиката от последните години за ангажирането на млади хора в общинските структури посредством различни стажантски програми. По думите на заместник-кмета на Велинград, Георги Янчев, включването на млади хора в писането на проекти за кандидатстване по европейски програми е довело до по-висока ефективност и успеваемост на подадените предложения. Стажантските програми дават една добра база на младите хора за придобиване на трудов опит в собствения им град, като в същото време разходите за възнаграждения на общината остават сравнително ниски.

Полагането на допълнителни усилия за изготвяне на проекти за кандидатстване по европейските програми за развитие на инфраструктурата и човешките ресурси на местно ниво също следва да е прерогатив в политиките на общината. Тъй като именно туристическият бранш е отговорен за преобладаващата част от икономическата активност в областта, администрацията следва да осигури максимално благоприятни условия за привличането на туристи от страната и чужбина, което обаче е възпрепятствано от лошата инфраструктура и липсата на квалифициран персонал.

## Източници

- ▶ Национален статистически институт
- ▶ Eurostat
- ▶ Population and social conditions, Statistics In Focus 52/2011
- ▶ Национален план за действие по заетостта за 2012г., 2011г.
- ▶ Програми и документи на МТСП и АЗ
- ▶ Закон за насърчаване на заетостта
- ▶ „Growing up in Recession: Beliefs and the Macroeconomy”; P. Giulliani, A. Spillimbergo, 2009
- ▶ “I got my diploma via E-mail”, P. Drucker, Forbes, 1997