

МЕТОДИЧЕСКО РЪКОВОДСТВО ЗА РАБОТОДАТЕЛИ

“ПОДКРЕПА ЗА НАМИРАНЕ НА РАБОТА И ДРУГИ ПОДКРЕПЯЩИ УСЛУГИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ ДОСТЪПА ДО ЗАЕТОСТ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ И НА ЛИЦАТА, КОИТО ПОЛАГАТ ГРИЖИ ЗА ЗАВИСИМИ ЧЛЕНОВЕ НА СЕМЕЙСТВОТО, ВКЛЮЧИТЕЛНО И ЧРЕЗ ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ПОДКРЕПЯЩИ УСЛУГИ В ОБЩИНА ПЕРУЩИЦА”

СЪДЪРЖАНИЕ

I. ЕВОЛЮЦИЯ НА СХВАЩАНИЯТА ЗА АКТИВНА ПОЛИТИКА НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР

II. ПОЛИТИКА НА ПАЗАРА НА ТРУДА В РАМКИТЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

III. АКТИВНАТА ПОЛИТИКА ПО ЗАЕТОСТТА

1. СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКА ОБСТАНОВКА В СТРАНАТА.
2. СЪЩНОСТ И ХАРАКТЕРНИ ОСОБЕНОСТИ НА ПОЛИТИКАТА ПО ЗАЕТОСТТА ОБЩИНА ПЕРУЩИЦА.
3. Националната политика по закрила при безработица и насърчаване на заетостта
 - 3.1. Посредническите услуги по заетостта
 - 3.2. Програми за заетост в общополезни дейности.
 - 3.3. Програми за увеличаване на заетостта.
 - 3.4. Програми за ограмотяване квалификация и заетост.
 - 3.5. Програмите “От социални грижи към заетост”.
 - 3.6. Мотивационни курсове.
 - 3.7. Професионалната квалификация и преквалификация-
 - 3.8. Предприемачеството като алтернатива за заетост
4. Активна политика по заетостта, насочена към групите, намиращи се в неравностойно положение на трудовия пазар.
 - 4.1. Младежката безработица
 - 4.2. Безработицата при жените.
 - 4.3. Безработицата при лицата с намалена трудоспособност.
 - 4.4. Продължително безработни лица.
5. Изводи от прилаганите мерки по заетостта в България след 1990г. и насоки за повишаване на ефективността от тяхното реализиране.

IV. ЧУЖДИЯ ОПИТ В ОБЛАСТТА НА АКТИВНАТА ПОЛИТИКА НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР

1. Някои аспекти от прилаганите мерки по заетостта в страните от Европейския съюз.
 - 1.1. Из опита на Ирландия.
 - 1.2. Из опита на Белгия.
 - 1.3. Из опита на Италия.
 - 1.4. Из опита на Франция.
2. Ориентация на японската политика по заетостта.

ПЪРВА ЧАСТ:

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИ ОСНОВИ НА ПОЛИТИКИТЕ ПО ЗАЕТОСТТА

I. ЕВОЛЮЦИЯ НА СХВАЩАНИЯТА ЗА АКТИВНА ПОЛИТИКА НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР

Политиката на трудовия пазар обхваща всички мероприятия на държавата, които в някаква насока въздействат върху пазара на труда. Понятието "активна политика на трудовия пазар" се употребява за пръв път през 1964 година. Станала популярна в края на шейсетте години и разширяваща се в наши дни активната политика по заетостта се реализира чрез програмите за заетост. Това е един продължителен интелектуален процес, в който анализът и перспективите на заетостта и безработицата стават основа за конкретни решения относно отделянето на значителни средства за разкриване на нови работни места.

Разбирането за съдържанието на активната политика през 60-те години се е основавало на икономическата ситуация в Швеция, характеризираща се с относително ниска, но стабилна структурна безработица. Предприеманите мерки се свеждат главно до финансови стимули за професионална, отраслова и географска мобилност. Целта е насочване на освободената работна сила там, където има допълнително търсене. В качеството на инструмент за приспособяване към не равновесията на пазара на труда се предлага трудовото и професионалното консултиране, трудовото посредничество и др.

Значително по-всеобхватно е схващането за активната политика на трудовия пазар, което включва и интервенцията на държавата, включваща комплекс от мероприятия с оглед въздействие върху детерминантите на търсенето и предлагането на пазара на труда в съответствие с конкретната ситуация. Държавата може да въздейства индиректно върху пазара на труда по следните три начина:

- ◆ Чрез създадената законова рамка в областта на труда се регулират отношенията между страните на трудовия пазар;
- ◆ Стимулиране на търсенето на работна сила чрез паричната и фискалната политика;
- ◆ Държавата сама по себе си представлява една система за заетост. Тя се явява на трудовия пазар като търсеща определена работна сила със специфична квалификация.

Разработването и прилагането на програми за заетост е един спорен в макроикономически аспект въпрос. Откровеният монетаризъм е скептичен към интервенцията на трудовия пазар, независимо от нейната форма, защото се нарушават правилата за равенството на трудовия пазар- създават се по-добри възможности за някои негови контрагенти.

II. ПОЛИТИКА НА ПАЗАРА НА ТРУДА В РАМКИТЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

Политиката на Европейския съюз е насочена към намаляване на различията в жизнения стандарт и равнището на социална защита, с оглед осигуряване на свободно движение на работната сила и избягване на “социалния дъмпинг”. Една от основните приоритети на ЕСФ (Европейски социален фонд- основен инструмент на ЕС за развитие на сътрудничеството в областта на социалната политика) е цел 3 (от Регламент на Съвета 2052/99 от 24.06.1988г. в сила до края на 99г.)- борба с дългосрочната безработица, професионално интегриране на младите хора и на застрашените да изпаднат от трудовия пазар.

Отпускането на средства от ЕСФ става на основата на предварително разработена и одобрена програма, като задължително се изисква програмите да са съвместно финансирани, т.е. да ангажират и национални средства от страната-членка.

Търсенето на работна сила и осигуряването на заетост, доходи, достъпни социални услуги и социална защита зависи от икономическото състояние и развитие на региона. Средствата на ЕСФ се използват за решаване на конкретни задачи, свързани с насърчаването на заетостта и развитието на човешките ресурси в следните направления:

- А) улесняване достъпа до трудовия пазар;
- Б) осигуряване на равни възможности за заетост;
- В) развитие на уменията, способностите и професионалната квалификация;
- Г) насърчаване разкриването на работни места;
- Д) финансиране на проучвания и пилотни проекти по общи проблеми на страните членки.

Средства по фонда може да получи всяка страна-членка. На преден план се поставя въпроса за хармонизиране на социалното законодателство и сближаване на политиките. Инициатори за възприемането и прилагането на общи принципи на социална политика са държави с добре развита социално защитна система. В центъра на преразпределението на ресурси се поставя борбата срещу безработицата- генератор на социални неравенства, бедност и социално изключване. Преодоляването на икономическите различия, стопанското възраждане и развитие на изостаналите региони се разглежда като водещо условие за постигане на социално сближаване и за осигуряване на действително свободно движение на хора, стоки и капитали.

Процеса на конвергенция върху социалната защита може да окаже въздействие в две насоки:

- ◆ Чрез стимулиране на макроикономическата стабилност би могъл да спомогне за ускоряване на икономическия растеж и подобряване на ситуацията на заетост. По такъв начин ще се отпуснат допълнителни средства, които в зависимост от отделните системи за преразпределение на страните членки да бъдат от полза за социалната защита или най-малкото да могат да облекчат натиска върху системите за социална сигурност.
- ◆ Съществува опасност пътят към икономически и валутен съюз да наложи вземането на мерки за борба с инфлацията и преди всичко за ограничаване на държавните разходи, което във фаза на рецесия или на забавен икономически растеж може да доведе до нарастване на безработицата и до засилен натиск върху социалноосигурителната система.

Социалните разпоредби на ЕО в договора от Маастрихт от 92г. представляват своеобразен фундамент на европейската политика по заетостта. Европейският законодател се стреми към създаване на един базисен минимален стандарт в смисъл на “конвергенция вместо унифициране” на системите за социална сигурност. Тъкмо този стандарт е предизвикателство от страна на националния законодател към провеждане на активна социална политика. Същото важи за социалните партньори на национално равнище. В действителност засилването на европейския диалог и активизирането на социалните партньори на европейско равнище могат да бъдат успешни само тогава, когато социалните партньори на национално равнище осъзнаят своята отговорност за социалната политика и също в националните рамки създадат предпоставки за успеха на европейския диалог. В ръцете на социалните партньори е изграждането на свободното пространство на двете равнища. Като следствие националната политика не бива да се противопоставя на европейската, а да функционира като предпоставка за последната и същевременно като нейна необходима съставна част.

III. АКТИВНАТА ПОЛИТИКА ПО ЗАЕТОСТТА

1. СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКА ОБСТАНОВКА В СТРАНАТА.

Безработицата, като социално-икономическо явление бе непозната за нашата страна 1989-та годна. Понастоящем тя вече придобива застрашителни размери. Официалната статистика сочи, че към месец юли безработицата достига 18%, а абсолютния брой на безработните лица е около 700 600 души. Предпоставките, довели до превръщането на безработицата в последните няколко години в проблем от общонационално значение, както и причините за фрагментацията и сегментацията на трудовия пазар са следните:

- спад на производството;
- конверсията на отбранителната промишленост;
- децентрализация на производствените процеси;
- реформата в селското стопанство;
- раздържавяване и приватизация на собствеността в не селскостопанските отрасли и дейности;
- реструктуриране на добивната промишленост и закриване на редица предприятия в тази област;
- ограничаване или спиране на производства с оглед подобряване на екологичното състояние в отделни райони на страната;
- реформата в социалното осигуряване;
- развитието на неефективни и не екологично чисти производства, неотговарящи на изискванията на външния и вътрешния стоков пазар;
- спирането на бюджетните субсидии за редица производства и дейности;
- отсъствие на практика на държавна политика по стимулиране и закрила на националното производство и на инвестиции за насърчаване на перспективни производства и др.

2. СЪЩНОСТ И ХАРАКТЕРНИ ОСОБЕНОСТИ НА ПОЛИТИКАТА ПО ЗАЕТОСТТА В ОБЩИНА ПЕРУЩИЦА.

➤ ДЕМОГРАФСКА ХАРАКТЕРИСТИКА

Демографската ситуация в община Перушица е резултат от действието на фактори и влияния, които от една страна са характерни за Р България, а от друга специфични за

територията на града и обусловени от неговото историко-културно, социално-икономическо и демографско развитие. Съществено влияние оказват брачността, разводимостта, раждаемостта и смъртността, миграцията, полововъзрастовата, етническа, религиозна и образователна структури на населението. Те влияят на формирането на човешките ресурси в общината, както в количествено, така и в качествено отношение.

➤ **СЪСТОЯНИЕ НА МЕСТНАТА ИКОНОМИКА**

Благоприятните природни условия и ресурси на територията на община Перушица дават възможност за развитие на земеделие, животновъдство, преработваща промишленост, услуги, екотуризъм и почивно дело в територията, характеризирана като индустриално-аграрен район с разнотрасово стопанство. Географското разположение, природо-климатичните условия и наличието на голям процент обработваеми плодородни земи обуславят преимущественото развитие на селското стопанство в територията. Икономическият профил на територията се оформя от микро, малки и средни предприятия в различни отрасли на икономиката - предимно в сферата на леката промишленост, като предмета на дейност е съсредоточен най-вече в областите на преработката на селскостопанска продукция и шивашката дейност.

Основни икономически показатели на нефинансовите предприятия по групи предприятия според броя на заетите за община Перушица, основната част от предприятията в общината попадат в категорията Малки и средни предприятия (МСП) с персонал до 100 човека. Най-висок е дялът на микро предприятията с персонал до 10 заети – 90,8 % от всички МСП, следвани от малките предприятия с персонал от 11 до 50 заети – 7,2 % и накрая с 1,06 % са средните предприятия с персонал от 51 до 100 заети. Техните съвкупни дълготрайни материални активи (ДМА) са приблизително около 40% от ДМА на всички опериращи в областта стопански субекти. Нарастването при ДМА на МСП е по-голямо от нарастването на ДМА общо за предприятията, като най-динамично е нарастването при предприятията с персонал 10-100 човека, които вземат все по-голям дял от ДМА на всички стопански субекти.

Анализ на икономиката по отрасли

Преработваща промишленост

Най-голям дял в териториалната икономика имат предприятия от следните икономически сектори:

- ☐ Производство на хранителни продукти;
- ☐ Производство на текстил, облекло;
- ☐ Селско стопанство;
- ☐ Търговия, ремонт на автомобили, лични вещи и стоки за домакинството.

В града функционират малки предприятия в сферата на леката промишленост, като предмета на дейност е съсредоточен най-вече в областите преработка на селскостопанска продукция и шивашка дейност.

Малък е дялът на предприятията, внедрявали нови или значително усъвършенствани производствени процеси. При продуктовете иновации няма ясно изразена връзка между техния брой и големината на предприятието, но при технологичните иновации може да се твърди, че те са приоритет предимно на големите предприятия. Като най-вероятна причина

би могло да се изведе необходимостта от сериозни капитали, за да бъде създадена и още повече внедрена една нова технология, което в повечето случаи е по силите предимно на големите предприятия. При така анализиранияте потенциали и основни проблеми на досегашното развитие на промишлеността, могат да бъдат формулирани някои основни изводи за наличните потенциали и насоки за перспективно развитие:

- Икономическата криза оказва влияние и води до спад на предприятията, броя на заетите лица и реализираните приходи от продажби във вторичния (промишленост) и третичния (услуги) сектор. Увеличение е налице само по отношение на размера на ДМА, т.е. в условията на криза стопанските субекти инвестират в придобиване на нови ДМА;
- Съществува потенциал за стимулиране ускореното развитие на МСП от частния сектор, включително и чрез създаване на условия за нарастване на кредитната и инвестиционна активност (в т.ч. стимулирането на иновационната активност чрез изграждането на бизнес-инкубатори за МСП, включващ критериите и принципите на функциониране на иновационно-технологичните паркове, т.е. институционално осигуряване провеждането на иновационна политика, позволяваща въвеждането на нови високоефективни производства и резултатен инвестиционен процес);
- Нивото на използване на информационните технологии е добро, по-специално на Интернет – броят на фирмите непрекъснато се увеличава, но достъпът до мрежата се използва главно за наблюдение на пазара и събиране на информация. Частични проучвания показват, че Интернет се използва най-вече за маркетингов мониторинг, проучване и сравняване с конкурентни фирми, набавяне на информация за новости в бранша. Минимален е броят на фирмите, които предоставят или използват е-търговия.

Селско стопанство

Селското стопанство в общината е поликултурно, относителния дял на селскостопанските територии от общата площ на община Перущица в дка е 28375,30 дка или 58,71 %. Голяма част от територията на общината е земеделска земя – собственост на частни лица, която би могла да се окрупни и използва за селскостопанското производство с по- ниска себестойност. Традиционен отрасъл за общината е гроздо и винопроизводството, като основните сортове са каберне совиньон, мерло и мавруд. Наложително е създаването и подкрепата на малки семейни винарски изби, които да разширят възможностите за производство и туризъм. Животновъдство и животинска продукция – видове отглеждани селскостопански животни, включително редки местни породи – брой и вид.

Биологично земеделие – в община Перущица няма земеделски площи и селскостопански животни, които да се отглеждат на основата на биологичното земеделие.

Собственост на земята - % - общинска, частна, държавен фонд, други.

Селското стопанство е сред основните отрасли в общината. На базата на анализиранияте потенциали и основни проблеми на досегашното развитие на селското стопанство, могат да бъдат формулирани някои основни изводи за неговите потенциали и насоки за перспективно развитие култури, което от своя страна стимулира и развитието на животновъдството.

При така анализиранияте потенциали и основни проблеми на досегашното развитие на селското стопанство, могат да бъдат формулирани някои основни изводи за

неговите потенциали и насоки за перспективно развитие:

- значителен размер обработваеми земи не се използват. Основни причини са раздробяването на земеползването, трудната достъпност, липсата на пътища, както и застаряването на населението, главно в малките селища;
- наложителни са промени във формата на стопанисване, които да доведат до създаване на по-едри съвременни стопанства. Това може да се осъществи чрез стимули за агрофирми, арендатори или земеделски кооперации, които да имат интерес, поемайки рисковете, да наемат, купуват или организират използването на по-нископродуктивни земи. Подходящи за създаване на по-едри съвременни стопанства са пасищата, които съставляват 10% от земите в ОПФ.

Туризм

Един от най-сериозните потенциали на територията е все още неусвоен и не разработен от икономическа гледна точка – неизползването на прекрасната природа, културно – историческо наследство и улеснена транспортна достъпност за развитие на туризма в територията. Общината се намира в близост до Областния център и разполага с терени – предимно частни, които се предлагат на атрактивни цени. Има потенциал за развитие на туризма с прекрасната си природа и богатото културноисторическо наследство.

Основните стратегически насоки за развитието на туризма в общината са ориентирани към увеличаване на неговата привлекателност и конкурентноспособност. По-пълното използване на туристическия потенциал и на туристическия продукт на община Перушица предполага да се разширят формите на туризъм – културноисторически, еко и винен туризъм, чрез създаване на интегриран туристически продукт „Дестинация Перушица”. Това очертава и необходимостта от разширяване на туристическата инфраструктура. Освен хотелите, хижите и другите форми на подслон за нуждите на туристическата индустрия е необходима и развита мрежа от информационни туристически бюра, агенции за туристически пътувания и резервации, обекти за хранене и т.н.

Към момента на територията на общината функционира туристически информационен център, който разполага с информация за природни забележителности, музеи и исторически паметници, културни и спортни прояви и събития, туристически маршрути, хотели и други места за настаняване в града и околностите. В туристическия център се поддържа детайлна база за всички налични природни, културни, архитектурни и исторически забележителности на територията на община Перушица.

Центъра осъществява координация между различните предприемачи за формирането на възможно най-богат исторически продукт, разработва рекламни материали и представя община Перушица на регионални, национални и международни туристически борси и изложения.

Природните и антропогенни забележителности на общината включват: защитена местност „Перистица, антично селище – град Драговец, „Крепостта Перистица”, Духова могила и Банова могила, картинна галерия Даново училище, Раннохристиянска базилика „Червената църква, „църква Св.Архангел Михаил”, манастир „Св. Св. Теодор Тирон и Теодор Стратилат”, храм „Св. Атанасий”, параклис – храм „Св. Преподобна Петка”, Мемориален паметник на трите поколения гр.Перушица, исторически музей гр. Перушица, младежки дом, читалище, еко пътеки: „Манастира”, „По пътя на героите”, „Младите скаути”.

Настанителната база е подсигурана от „Семеен хотел Анита” - 15 места с ресторант за 120 души, като 70 от местата са на открито, плюс отделна механа с 35 места и туристическа спалня на „Туристическо дружество Върховрѝх” с 2 апартамента

и стаи с по 4-5 и повече легла, с бани и санитарен възел на етаж и ресторант, както и хижа „Върховрѣх“. Също така възможност за изхранване има и в ресторантите Онтарио, Слава, Прохлада и Перушица.

Общината разполага и с възможност за развитие на винен туризъм, тъй като на нейната територия се намира винарска изба „Пълдин“. Тя разполага с дегустационна зала за 80 души, в която професионален технолог прави тематична дискусия с презентация.

➤ СОЦИАЛНА СФЕРА

Пазар на труда

Пазарът на труда в община Перушица е повлиян от икономическото развитие, демографските процеси, включително от състоянието на възрастова структура на населението. Проблем с национален мащаб се оказва, както липсата на работни места, така и недостигът на квалифицирана работна сила, която да отговаря на нуждите на пазара на труда. За тази цел следва да се стимулира предприемачеството, да се насърчи връзката между бизнеса - образованието и местната администрация.

Заетост

Икономически активното население обхваща всички лица на 15 и повече навършени години, които са заети или безработни. Коефициентът на икономическа активност представлява съотношение между работната сила (заети и безработни лица) и населението на 15 и 64 години (по ЕВРОСТАТ (Статистическия орган на Европейския съюз)).

Безработица

Равнището на безработицата представлява броя на безработните към броя на активните лица. Равнището на безработица в община Перушица е по-високо от средното за страната и за Пловдивска област.

Образование

Образователната инфраструктура в община Перушица се състои от едно основно училище, две обединени детски заведения и една професионална гимназия по лозарство и винарство.

Здравеопазване

Здравната инфраструктура в община Перушица е представена само от заведения за доболнична помощ. Болнична помощ в града не се предоставя. Тя се осъществява в областния център гр. Пловдив.

В общината функционират 5 общопрактикуващи лекари, 4 стоматолози и 1 лаборатория за медицински изследвания. Материално - техническата база в сектора здравеопазване е в незадоволително състояние. Необходими са средства за закупуване на съвременен оборудване и подобряване състоянието на сградата на бившата поликлиника. Друг проблем е високият дял на здравно неосигурени лица, предимно от ромски етнос, което ограничава достъпа им до здравни грижи. Община Перушица е насочила усилия към провеждане на широка разяснителна дейност за информиране на гражданите за техните права и задължения като здравноосигурени лица. Пред сектора здравеопазване стои необходимост от повишаване нивото на здравното обслужване, повишаване квалификацията на медицинския персонал и разнообразяване на предоставяните здравни услуги.

Формирането на активната политика по заетостта в Община Перушица е свързано с реална оценка на икономическата конюнктура в общината и изключва механичното пренасяне на параметрите на тази политика, характерни за страните с развито пазарно стопанство. То се основава на ситуационния анализ на пазара на труда, както и на прогностичните структурни изменения в икономиката и очакваните въздействия върху търсенето на работна сила. Изключително важен момент при реализирането на програмите по заетостта е тяхното обществено достойствие и съответна подкрепа.

Организацията, подготовката и реализацията на програмите за заетост в Община Перушица притежават определена специфика, която се дължи на ограничените средства за активна политика и липсата на достатъчно опит и на квалифицирани специалисти в тази проблематика. Липсва и цялостна стратегия на икономическата реформа, върху която да се обоснове и политиката по заетостта.

Регионални служби по заетостта и бюра по труда към в Община Перушица се включват дейности по:

А) информиране на търсещите и предлагащите платена заетост относно:

- свободните длъжности и свободни места;
- изискванията на работодателите относно качествените характеристики на кандидатите за работа;
- данни за безработните лица (квалификация, професионални умения и навици);
- състоянието и тенденциите на трудовия пазар.

Б) посредничество за намиране на подходяща платена заетост;

В) професионално ориентиране, информиране и консултиране;

Г) подпомагане за започване на самостоятелна стопанска дейност;

Д) професионална квалификация и преквалификация;

Е) провеждане на мотивационни курсове и изследване на нагласата за професионална и териториална мобилност;

Ж) съдействие за професионалната подготовка и устройството на работа на социално слаби или с намалена трудоспособност лица;

З) осъществяване на държавната политика по заетостта, свързана с разработването и/или реализирането на мерки и програми по заетостта и намаляването на безработицата.

Основните елементи на политиката по заетостта в Община Перушица са:

- ❖ Създаване на подходящо законодателство;
- ❖ Изграждане на организационно-финансовите условия за осъществяването на програмите;
- ❖ Идентифициране на необходимостта от конкретни програмни изследвания;
- ❖ Разработване и провеждане на програмите.

3. Националната политика по закрила при безработица и насърчаване на заетостта се осъществява от НСЗ и се обезпечава финансово посредством фонд ПКБ, който е основният източник на средства. Представлява съвкупност от услуги, програми и мерки, предвидени в ЗЗБНЗ. Представяните от НСЗ услуги по характер са посреднически и имат за основна цел подпомагането на безработните за по-бързо намиране на работа, както и оказване на помощ на работодателите при търсенето на подходящи лица за назначаване. В това отношение НСЗ играе ролята на една държавно организирана трудова борса, чиято основна цел е ускоряването на сделките на българския трудов пазар и оттам - намаление на безработицата.

3.1. Посредническите услуги по заетостта в Община Перушица се предоставят от бюрата по труда както на безработните, така и на съответните работодатели. Те са безплатни и се финансират от фонд ПКБ.

Предоставяните посреднически услуги в Община Перушица на безработните лица, включват дейности по:

А) информирание и консултиране относно правата и задълженията на безработните лица; състоянието на трудовия пазар- свободни работни места, изисквания за тяхното заемане, възможности за ползване на стимули за включване в заетост и др.; възможностите за квалификационно и мотивационно обучение; възможностите за работа в друго населено място или в чужбина;

Б) насочване към психологически консултации и мотивиране за формиране на активно поведение на трудовия пазар;

В) подбор и насочване на подходяща работа;

Г) Организиране ползването на финансови стимули по ЗЗБНЗ за осигуряване на заетост;

Д) организиране на включването в мотивационно и квалификационно обучение по ЗЗБНЗ.

От своя страна работодателите в Община Перушица имат право да получават необходимата информация за наличните кандидати за работа, за възможностите за провеждане на квалификационно обучение, за условията за работа в други страни по междуправителствени спогодби, за условията и реда за наемане на чужди граждани. Интерес за работодателите представлява и предоставянето на информация и консултация за наличните стимули при запазване и създаване на нови работни места, както и за приемане на работа на безработни.

Същевременно Община Перушица предоставя платени посреднически услуги на чуждестранни работодатели за наемане на работа на български граждани от Община Перушица за работа в чужбина.

Освен с посредническите функции Община Перушица оказва влияние върху състоянието на трудовия пазар посредством реализираните мерки и програми. Най-широко прилагани са програмите за временна заетост и специалните програми за увеличаване на заетостта. По-нататък ще се спрем по-внимателно на всяка една от активните мерки по заетостта, прилагани в нашата страна.

3.2. Програми за заетост в Община Перушица в общополезни дейности.

Дългосрочна цел на тези програми е ограничаване на безработицата в Община Перушица чрез разкриване на нови работни места в общополезни дейности за осигуряване на временна заетост на продължително безработни лица, като с предимство се ползват тези с регистрация в бюро по труда повече от шест месеца. Непосредствените цели са изкуствено създаване на работни места в полезни за населението дейности. Това са предимно присъщите на общините дейности, като: комунално-битово обслужване, благоустройство на населеното място, поддържане и опазване на общинската собственост, опазване на околната среда, поддържане и опазване на исторически паметници и обекти с туристическо предназначение, социален патронаж и др. В подобен род дейности могат да бъдат привлечени и организации с идеална цел, като: църквата, благотворителни дружества и други организации, фондации и движения. Осигурява се заетост на база на трудов договор до 5 месеца в рамките на 12 календарни месеца. Изпълнителя на програмата има право на целево [финансиране](#) за сметка на фонд ПКБ за всеки нает безработен в размер на:

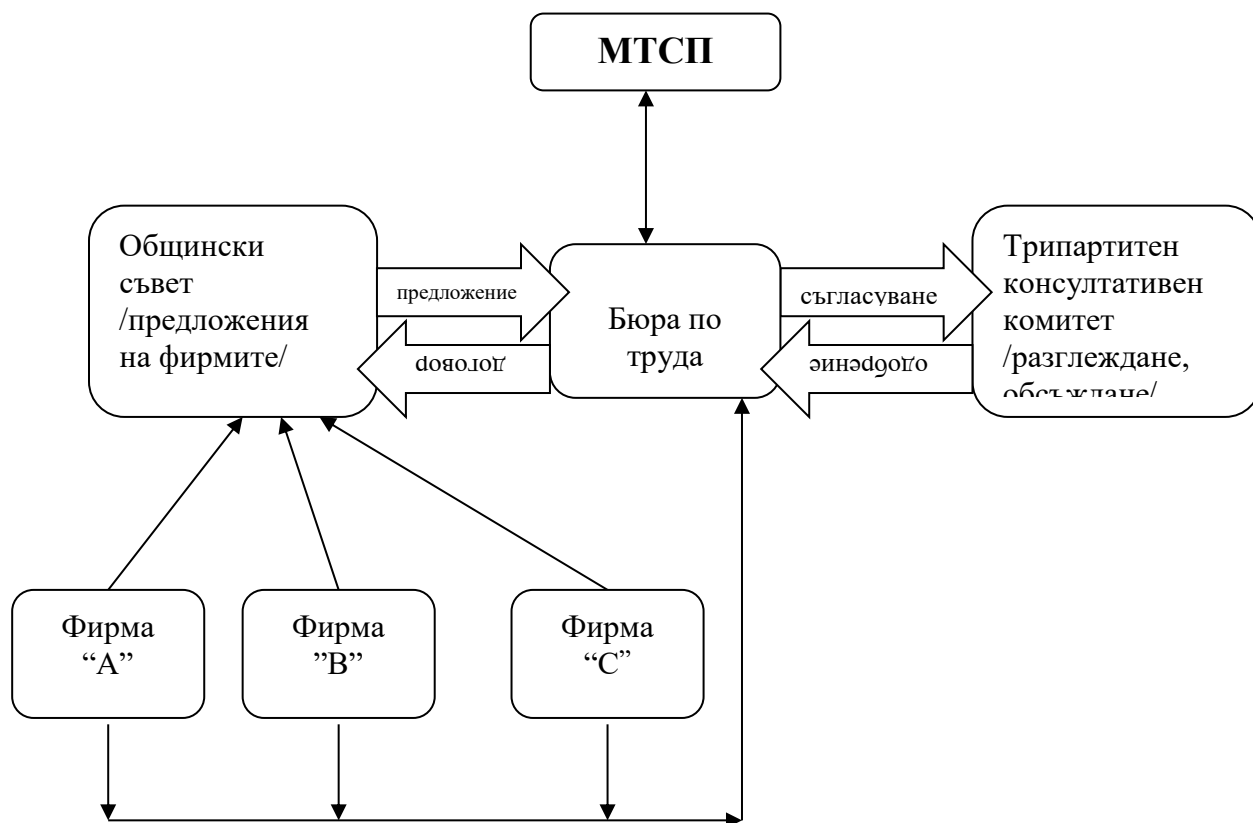
- ◆ Минималната работна заплата за страната;
- ◆ Допълнителните трудови възнаграждения по минимални размери, установени в КТ;

◆ Дължимите на работника вноски за фонд ПКБ, фонд “Общо заболяване и майчинство” и фонд “Трудова злополука и професионална болест”.

Програмите за заетост в общополезни дейности имат временен характер и са придобили по широка гражданственост като програми за временна заетост.

Общинският съвет в Община Перушица от своя страна определя дейностите, в които ще бъдат разкрити допълнителни работни места за временна заетост и осигурява средствата за допълнителните разходи, свързани с разкриването на временните работни места. Непосредственият изпълнител е Община Перушица или частна фирма (организация). Той предлага броя на конкретните работни места за програмата по професии и времетраене на работата. Работодателят сключва договор с координатора по програмата в бюро по труда, сключва индивидуалните трудови договори с безработните лица, насочени от бюро по труда, предоставя необходимата информация, свързана с отчетността на програмата, осигурява материалните разходи по разкриването на допълнителните работни места и разходите по управлението на временно заетите лица.

На схемата е показано взаимодействието на институциите по реализиране на програма за временна заетост.



Временната заетост в Община Перушица намира широко приложение в отраслите със сезонна дейност: селско и горско стопанство, хранително-вкусова промишленост, стопански туризъм.

За групите от безработни лица, които са с по-малки шансове за намиране на работа Община Перушица и „ПУЦ-БОБОВ ДОЛ“ ЕООД разработва програми за временна заетост и за квалификация и преквалификация, често пъти съчетани в една.

3.3. Програми за увеличаване на заетостта.

3.3.1. Програмите за увеличаване на заетостта в Община Перушица се разработва и реализират от отделни министерства и ведомства или областни администрации, съвместно с МТСП и НСЗ. Основната цел е да се увеличи заетостта, свързана със:

- стимулиране развитието на определени региони, отрасли, браншове и др.;
- изграждане на обекти с особено значение за националната икономика;
- изграждане на инфраструктурни обекти;
- възстановяване и рекултивация на околната среда;
- стимулиране на различни форми на заетост.

3.3.2. Регионалните програми за увеличаване на заетостта в Община Перушица целят повишаване на заетостта в съответния регион или населено място. Като подцели могат да се посочат:

- насърчаване на заетостта в производства и услуги с важно местно значение;
- насърчаване на заетостта с цел развитие на местната инфраструктура и опазване на околната среда;
- насърчаване осъществяването на самостоятелна стопанска дейност;
- повишаване на възможностите за трудова заетост на безработните в неблагоприятно положение на пазара на труда.

Община Перушица осигуряват средства за квалификация, за парична помощ при обучение, за минимална работна заплата и за минималните размери на допълнителните възнаграждения по Кодекса на труда. Финансирането може да се осъществи и с допълнителни средства от организаторите на програмите и специализирани фондове.

3.4. Програми за ограмотяване квалификация и заетост.

Програмите за ограмотяване, квалификация и заетост в Община Перушица са предназначени за определен кръг безработни лица и специфични целевите групи, при които липсата на образование се приема като основна причина за продължителния им престой като безработни. Те имат комплексен характер и се реализират в три последователни модула:

- 1 модул- “Ограмотяване”- чрез курсове до 5 месеца;
- 2 модул- “Професионална квалификация и преквалификация”- чрез обучение за придобиване на професионална квалификация или обучение за започване на самостоятелна стопанска дейност;
- 3 модул- “Трудова заетост”- чрез включване на различни програми за заетост по ЗЗБНЗ, като с предимство се ползват завършилите първи и втори модул.

Регионалните програми за увеличаване на заетостта могат да се реализират като програми за ограмотяване, квалификация и заетост.

3.5. Друга разновидност на регионалните програми за увеличаване на заетостта са програмите “От социални грижи към заетост”. Осъществяват се съвместно от бюрата по труда и центровете за социални грижи в Община Перушица. Насочени са главно към лица, които са дълготрайно безработни и се намират в крайно тежко социално положение- получават социални помощи или съществува опасност да преминат на

социално подпомагане. Тези програми имат по-широк обхват и право за включване в тях имат още:

- ❖ безработните лица до 24 години включително, за които е налице възможността за преминаване към социално подпомагане;
- ❖ самотни родители, които получават социални помощи;
- ❖ дълготрайно безработни лица без право на обезщетение за безработица, за които е налице възможността за преминаване към социално подпомагане.

Социално слабите безработни лица се обслужват в следните насоки:

- преценка на способността за самоиздръжка;
- мотивация за участие в трудовия процес;
- професионална квалификация и преквалификация;
- предлагане на подходяща работа;
- съдействие за организиране на самостоятелна стопанска дейност.

3.6. Мотивационни курсове.

Особено необходими и полезни са безработните в първите месеци от регистрирането им като безработни са и организирани от бюро по труда в Община Перушица курсове за мотивиране на безработните за активно търсене на работа и за адаптирането им към пазарните условия. С тях се ориентира, подпомага, насърчава и консултира безработният. Представя се ценна информация и знания относно:

- възможностите на системата в Община Перушица за социално осигуряване и подпомагане на безработните;
- правата и задълженията, произтичащи от статута му на безработен;
- възможностите да работи в Община Перушица, докато е безработен;
- възможностите да бъде подпомогнат при започване на собствен бизнес;
- възможностите за включване в някоя от програмите за заетост;
- състоянието на регионалния трудов пазар и тенденциите в неговото развитие;
- механизмите на функциониране на трудовия пазар, на търсенето и предлагането на труд;
- изискванията на работодателите към наемната работна сила на съответния етап;
- стратегията, поведението при договаряне на цената на труда и другите условия на наемане.

Мотивационните курсове подпомагат безработните да придобият умения за:

- ориентирание и приспособяване в променящата се пазарна среда;
- адаптиране към трудовия пазар, изискванията на работодателите и службите по заетостта;
- самопознание и търсене на силните и слабите страни в личностните качества;
- подготовка на документите за кандидатстване за работа или организиране на самостоятелен бизнес;
- конкурентно поведение при търсене на работа, при явяване на интервюта, конкурси и други форми за подбор на кадри;
- самопредлагане и самореклама при търсенето на работа и установяването на контакти с потенциални работодатели;
- гъвкаво поведение при търсене на платена заетост, при запазване на работното място или започване на предприемаческа дейност;

- решаване на възникнали проблеми при наемане на работа, при сключване на трудов договор с работодателя и др.

Обучението в мотивационните курсове може да бъде както самостоятелно с продължителност от една до две седмици, така и продължение на някоя от формите на професионална квалификация.

3.7. Професионалната квалификация и преквалификация- основен метод за борба със структурната безработица. Мястото и в условията на преход към пазарно стопанство.

Преквалификацията е част от системата за непрекъсната квалификация на кадрите в Община Перушица. Представлява социално-икономически процес, дейност на обществото за осигуряване на професионална квалификация на лица, нуждаещи се от нея за повишаване на нейната конкурентоспособност и за сполучлива реализация на пазара на труда. Тя съдейства за “производството” на реално мотивирана, гъвкава и конкурентоспособна на трудовия пазар работна сила.

Голяма част обаче от безработните лица от определен кръг безработни лица и специфични целевите групи в Община Перушица не желаят да се преквалифицират. Обективната страна на това нежелание е свързана с крайно ограниченото търсене на работна сила, при което безработните не вярват, че и след преквалификацията си ще намерят работа. Определено значение има и субективната страна на проблема. В Община Перушица хората все още нямат нагласата за непрекъснато развитие на своето образование и квалификация през целия трудов живот. На практика безплатното професионално обучение, организирано от бюрата по труда в Община Перушица не трябва да се пренебрегва от страна на безработните. То трябва да се разглежда като стимул за включването им в квалификационните курсове. Законодателят е предвидил и санкция в случай на безпричинен отказ от страна на безработното лице да се преквалифицира, която се изразява в спиране изплащането на обезщетението за безработица.

Процесът на преквалификация в Община Перушица се възпрепятства и от значително по-голямото предлагане на работна сила в сравнение с търсенето. Това дава възможност на работодателите да наемат работна сила с квалификация, отговаряща на техните изисквания и на конкретните потребности на производството, без да изразходват средства за нейната подготовка или допълнително усъвършенстване.

Времето, през което отделната личност престоява в безработица трябва да се използва активно за избор на алтернатива и изработване на съответните стратегии за връщане към трудов живот и професионална реализация. За регистрираните в бюрата по труда в Община Перушица безработни лица съществуват множество възможности за повишаване, допълване, разширяване, усъвършенстване на професионалната квалификация, а също така и за придобиване на съответната професионална подготовка. Това увеличава шансовете им за:

- намиране на подходяща платена заетост;
- по-бързото им връщане на работа;
- по-пълно съответствие със съвременните изисквания на работодателите;
- получаване на по-добра реализация в професионално отношение и израстване в кариерата;
- запазване на работното място при евентуални съкращения.

Право да се включат в различните форми на обучение, организирани от бюрата по труда имат всички регистрирани в него безработни лица, като при равни други условия имат предимство

продължително безработните или други лица, намиращи се в неравностойно положение на трудовия пазар.

Видовете обучения са основно три:

А) Начална професионална подготовка.

Това е обучение за придобиване на професия, специалност на основата на усвояване на необходимия обем от специални знания, придобиване на умения, развитие на навици, присъщи на съответната професия, респ. Специалност;

Б) Допълнителна професионална квалификация- за разширяване и/или актуализиране на притежаваните професионални знания и умения, за повишаване равнището на знанията и уменията по притежаваната професия;

В) Преквалификация- за усвояване на знания, умения и навици по друга професия, извън притежаваната.

От друга страна обученията могат да бъдат *индивидуални или групови*. При индивидуалното обучение се намира най-целесъобразният избор за обучение на всеки безработен. Индивидуалното включване в курсове позволява на бюрата по труда в малките общини, където потребностите от работна сила са много ограничени, да реагират своевременно на специфичните изисквания на работодателите за отделните работни места. Следва да се отбележи обаче, че повечето бюра по труда са прилагали този подход само когато е гарантирано постъпването на работа на безработните след успешното завършване на обучението. Въпреки предимствата на индивидуалните обучения за сега по-предпочитани остават груповите обучения, а съответно и по-често прилагани в досегашната практика в тази област.

Съществуват специфични условия за някои групи безработни за включването им в курсове за обучение:

❖ В курсове за професионална квалификация и мотивация могат да се включат завършилите или отпадналите от обучение в учебните заведения, даващи статут на млади специалисти или млади квалифицирани работници, ако не са постъпили на работа в 6 месечен срок;

❖ Завършилите или отпадналите от обучение в другите учебни заведения могат да бъдат включени в курсовете за начална професионална подготовка;

❖ Безработните, регистрирани повече от веднъж в бюрата по труда по преценка на БТ могат да бъдат включвани в курсове за допълнителна професионална квалификация се придобива, след като са изминали най-малко три години от завършване на предишното обучение за придобиване на начална професионална подготовка или за преквалификация.

В курсове за начална професионална подготовка и за преквалификация са застъпени основно работнически професии и специалности, като техният брой се увеличава- заварчици, огняри, монтьори, водачи на МПС, цялата гама строителни специалисти, професии и специалности в туризма и услугите, селскостопански специалисти и т.н. Голяма част от тях дават възможност както за работа във фирми и предприятия, така и за развитие на самостоятелна стопанска дейност.

Контингентите от подлежащи на преквалификация се формират в най-голяма степен от кадри, които са с:

- неподходяща професионална определеност;
- ниско квалификационно и образователно равнище;
- работили предимно ръчен труд;
- без конкретна професия или специалност;

- с тясна професионална специализация, ограничаваща трудовата им мобилност и адаптивност.

Необходимо е при разработването на програмите за професионална квалификация да се отчитат специфичните потребности и различните личностни и професионални характеристики на отделните групи безработни. Това може да стане само на базата на изчерпателна статистическа и друга аналитична информация, характеризираща количествено и качествено различните групи работна сила. Едва тогава се разработва конкретната програма на сочена към определена група на трудовия пазар с оглед създаване на равни възможности. В тази насока целесъобразно е разработването на следните програми като самостоятелни:

- ☐ програма за професионална квалификация на продължително безработни;
- ☐ програма за професионална квалификация и рехабилитация на инвалиди и на хора с намалена трудоспособност;
- ☐ програма за професионална подготовка и квалификация на младежи, напуснали образователната система или отпаднали от нея;
- ☐ програми за професионална квалификация на различни социално демографски групи от населението;
- ☐ програми за професионална квалификация за осигуряване на заетост в случаите на масово освобождаване на работна сила;
- ☐ програма за подготовка на кадри за започване на самостоятелен бизнес.

Показателят “безработни, започнали работа след обучение” най-добре характеризира крайната ефективност от работата на бюрата по труда в областта на професионалната квалификация. Тук намират отражение работата на професионалните консултанти, сполучливият избор на подходящи курсове и учебни звена, прецизният подбор на курсистите, а също и работата на трудовите посредници след успешното завършване на обучението.

От обобщените данни за страната след 1990г. в областта на професионалната квалификация могат да се направят следните по-важни изводи:

- ❖ по-високата образователна степен е предпоставка за по-голяма активност и мотивираност за включване в курсове за професионална квалификация;
- ❖ групата на младежите до 24-годишна възраст и тази на възрастните над 50 години са значително по-слабо представени в структурата на обучените;
- ❖ по-голяма активност на жените при включване във формите за професионална квалификация.

Включването в курс за професионална квалификация задължително се предшества от професионално информиране и консултиране, провеждано от съответните специалисти в Община Перушица.

Конкретният размер на средствата, които се изразходват за професионално обучение се определя от вида на курса, неговата продължителност, програмата, състава на преподавателския екип, осигуряване на работни места и др. Предлага се от учебните звена, които се конкурират за провеждането на предварително обявения курс за обучение от бюро по труда в Община Перушица.

Включването на безработните в съответен курс на обучение се осъществява с тяхно съгласие, а инициативата може да бъде както от страна на безработното лице, така и от специалистите от сектор “ПООО”. С помощта на предварително проведеното информиране и консултиране от специалистите от БТ безработните лица избират най-подходящия за тях курс.

Стратегията на избор на курс за професионално обучение на безработни трябва да се основава на:

- ❖ досегашната му професионална кариера и възможностите му за по-нататъшна реализация от гледна точка на състоянието на трудовия пазар;
- ❖ преценката на безработното лице за собствените му възможности и намерения, относно бъдещето: наемен работник или работодател;
- ❖ оценката му за възможността да се реализира в съответната професия;
- ❖ оценка за необходимостта от допълнителна квалификация към основната професия (специалност) – компютърно обучение, езикова подготовка и др.

Успешното завършване на курса предоставя възможност за получаване на съответен легитимен документ за професионална подготовка, преквалификация, допълнителна квалификация или участие в курс за мотивация и адаптация, който е важен елемент от комплекта документи, с който се кандидатства и се участва в конкуренцията за свободните работни места.

Освен референции обаче в ЗЗБНЗ е предвидена и санкция за безработното лице, което безпричинно отказва да се включи в курс за професионална квалификация или преквалификация или започне да се обучава, но след това се откаже, без уважителни причини. Ако са налице такива обстоятелства бюрото по труда има право да прекрати изплащането на обезщетението при безработица на виновното лице.

От направеното изложение можем да заключим, че развитието на професионалната квалификация и преквалификация у нас притежава специфични особености, които са резултат от прехода на страната към пазарна икономика. Твърде бавните темпове на разкриване на нови работни места и бавните темпове на изграждане на пазара на работната сила налагат ориентация към придобиване на фундаментална професионална подготовка по широкопрофилна професия и при необходимост чрез бърза специализация да се получи необходимата окончателна преквалификация. Това ще я отличава от преквалификацията в реалните пазарни условия, когато направленията и мащабите на процеса ще се определят единствено от пазарното търсене.

3.8 Предприемачеството като алтернатива за заетост в Община Перущица

Предприемачеството е преди всичко интелектуална дейност, осъществяваща се от енергични и инициативни хора, които притежават всички или част от материалните ценности, необходими за създаване и организиране на бизнеса, който управляват. Извличайки полза за самия себе си, предприемачът действа за благо на обществото. За да се развива предприемаческият бизнес се нуждае от благоприятна среда, която се определя от: отношението на обществото към предприемачеството и предприемачите; законодателството на страната по отношение на предприемачеството, малкия бизнес, новаторството и икономическата дейност; икономическата политика на правителството. Изборът за самостоятелна заетост започва с открояване на силните и слабите страни на човека като личност и професионални способности, т.е. оценява се личният потенциал за предприемачество, за владение и управление на собствената работа.

Съгласно ЗЗБНЗ с оглед насърчаването на безработните за започване на самостоятелна стопанска дейност, регистрираните безработни лица, желаещи да започнат предприемачески бизнес трябва да представят пред териториалното поделение на НСЗ писмена молба с приложен проект за дейността. Бюрото по труда се произнася в едномесечен срок по проекта за започване на самостоятелна стопанска дейност.

След одобряването на проекта лицата придобиват право на финансиране (субсидиране) при реализацията му за сметка на фонд ПКБ. Те могат да получат наведнъж цялото или

остатъка от дължимото обезщетение за безработица. Когато с проекта се осигурява заетост и на друг регистриран безработен член на семейството, това право се ползва и от този член. За втори член на семейството в този случай се приема съпругът или съпругата. Ако той не получава парично обезщетение се отпуска допълнително сума в размер на четири минимални работни заплати. И двете суми не подлежат на връщане, ако се започне съответната дейност и се изпълняват поетите по договора задължения.

Условията за предоставяне на средствата, за тяхното използване, сроковете за започване на дейността и последиците от неизпълнението на намеренията се уреждат с писмен договор между бюро по труда и безработното лице. Сключилите договор с бюро по труда лица имат право на безплатна квалификация или преквалификация за срок до 3 месеца по предмета на дейността им. Освен това те могат да се възползват и от данъчните преференции и стимули за малък частен бизнес, предоставяни от действащата в страната нормативна уредба. Желаетелите да създадат и развият своя самостоятелна стопанска дейност, да станат предприемачи, могат да подготвят проекти за това и да кандидатстват за субсидиите и преференциите, предоставяни по линията на международни проекти и техническа помощ за Република България.

Не могат да се възползват от насърчителните мерки за започване на самостоятелна стопанска дейност желаетелите да упражняват свободна професия.

Освен тук посочените програми и мерки по заетостта се реализират и редица други мерки, като всяка една от тях има своето значение в рамките на единната политика по насърчаването на заетостта и подпомагането на конкретни контингенти от безработните лица.

4. Активна политика по заетостта, насочена към групите, намиращи се в неравностойно положение на трудовия пазар.

За трудовия пазар в Община Перушица, където най-често търсят своето препитание най-дискриминираните демографски групи като младежите, малцинствата, лицата с намалена трудоспособност и част от женското население са характерни:

- ⇒ По-ниски изисквания към квалификацията и способностите на работната сила;
- ⇒ По-малко възможности за повишаване на квалификацията;
- ⇒ По-високо текучество;
- ⇒ Слабо синдикално влияние и голяма пазарна сила на работодателите;
- ⇒ По-ниска трудова дисциплина;
- ⇒ По-ниско заплащане и по-лоши условия на труд;
- ⇒ Съществува негласна трудова дискриминация.

От привържениците на теорията за двойствения трудов пазар този пазар е наречен вторичен трудов пазар. Често поведението на намиращите се на него безработни лица е пасивно, а това неминуемо води до изпадането им в контингента на продължително безработните. Именно това са лицата, които плащат най-високата социална цена на явлението безработица:

- ⇒ Загуба на квалификация, професионални умения и трудови навици;
- ⇒ Загуба на професионални контакти;

- ⇒ Загуба на самочувствие и увереност в собствените сили и възможности;
- ⇒ Загуба на авторитет и самоуважение;
- ⇒ Загуба на мотивация;
- ⇒ Социална изолация;
- ⇒ Финансови проблеми;
- ⇒ Лоши жилищни условия;
- ⇒ Влошаване на физическото и психическото здраве и т.н.

Колкото по-продължителен е престоят в безработица, толкова по-малки стават шансовете на тези лица да намерят платена заетост. Ограничаването и преодоляването на голяма част от негативите на безработицата предполага възстановяване на участието в труда и намаляване продължителността на периода на трудова незааетост. Ето защо обект на активната политика с приоритетно значение са проблемните групи на пазара на труда, чиято работна сила не е напълно конкурентноспособна. За да се предпазят те от резките колебания в търсенето и предлагането на работна сила е изключително важно да се приспособят условията на търсене на труд към особените потребности на тези лица. **Например** приспособяване на производствените технологии към трудовата способност на инвалидите. За по-висок ефективност е необходимо обогатяването на подобни мерки със специфични мероприятия по преквалификация. При приложението на политиката, насочена към групите в неравностойно положение на трудовия пазар е необходимо да се спазва следния **принцип**: по-голямата индивидуализация на мерките е по-висока гаранция за положителни резултати.

4.1. **Младежката безработица** като социално-икономическо явление. Няколко алтернативи за решаването на проблема с безработицата при младите хора. Опити на някои европейски държави в това направление.

Интензивността на предлагане на младежката работна сила зависи преди всичко от естествения прираст на населението и съответното увеличение или намаление на броя на младежите на пазара на труда. За Община Перушица през последните няколко години е характерен намаляващ и отрицателен естествен прираст на населението (и относително висок относителен дял на емиграцията на младежите). Предвид това в бъдеще не може да се очаква разширяване на младежката безработица по демографски причини. Въпреки това коефициентът на безработица при лицата на възраст между 15 и 24 години е най-висок спрямо стойностите му за лицата в другите възрастови групи. Поради това не може да се пренебрегва остротата на проблемите на младежката безработица и неотложността на решаването им.

Младите хора в Община Перушица имат сравнително по-малки шансове за намиране на платена заетост, поради по-ниският професионален опит и квалификация. Работодателите се въздържат да ги наемат, защото са необходими допълнителни разходи за професионална подготовка, за компенсиране на произведената нискокачествена продукция или такава за бракуване и т.н. Склонността на младежите към чести напускания, продължителни отпуски по майчинство и други обстоятелства могат напълно да обезсмислят тези разходи.

Нивото на младежката безработица най-рязко реагира на промените в икономиката в сравнение с другите контингенти на трудовия пазар. В периодите на икономически растеж фирмите назначават млади хора, защото са евтина работна сила, но при първите симптоми на рецесия те са първите, които биват съкращавани или “пожертвани”.

Във връзка с посочените обстоятелства на работодателите се предоставят субсидии или други финансови облекчения при наемане на млади работници или служители в техните

фирми. В ЗЗБНЗ е предвидено стимулиране на работодатели, които наемат младежи без трудов стаж със средно и по-ниско образование до 24г. и с висше образование до 28г. възраст. По сключен трудов договор се предвиждат суми за сметка на фонд ПКБ в размер до една минимална работна заплата плюс осигурителните вноски за задължително обществено осигуряване за срока на договора, но за не повече от 12 месеца. Тази мярка обаче сама по себе си не е достатъчна за решаването на проблема. Община Перушица трудно може да накара работодателите да разкриват нови работни места за млади работници, което от една страна е свързано с нови данъци, а от друга, производителността на тези млади работници е доста по-ниска.

Негативните преки и странични ефекти от младежката безработица многократно се умножават във времето. Те не само се отразяват неблагоприятно върху общите тенденции на демографското, икономическото и социално-културното развитие на обществото, но и водят до влошаване на икономическият статус на домакинствата на безработните млади хора, стимулират тяхната емиграция в чужбина, водят до обезлюдяване на селища и региони и до пълна безперспективност в тяхното развитие.

Ролята на Община Перушица и нейните институции в борбата с безработицата и похабяването на човешкия капитал е огромна. Да се разчита само на свободния пазар и движещите го сили явно е крайно недостатъчно.

Най-често използваните способности за намаляване на младежката безработица са:

- ⇒ участие в курсове за професионална квалификация и преквалификация;
- ⇒ работни места, създавани и подпомагани от държавата с цел настаняване на работа на млади хора;
- ⇒ подпомагане при започване на самостоятелен бизнес;
- ⇒ осигуряване на работа на непълнен работен ден;
- ⇒ схеми за гарантиране на заетост на млади хора;
- ⇒ намаляване на таксите и отчисленията върху работните заплати и т.н.

Възможно решение на проблема може да се търси в развитието на ефективна система за професионално ориентиране на подрастващите, а също и информирането на младежите относно възможностите за започване на работа.

Успешно извършеният процес на социализация на младежите укрепва техните позиции на пазара на труда. Формално той протича като преход от учебните заведения към постъпване на работа, упражняване на определена професия и търсене на нови възможности за творческа реализация. Обективно винаги съществува определен период на безработица при търсене на подходяща заетост. Проблемът е в регулирането на продължителността на този период в подходящи граници.

Освен чрез курсове за професионална квалификация и преквалификация трябва да се създават възможности за получаване на специалност и чрез стажуване или допълнително обучение с практическа насоченост.

Младежкото предприемачество се нуждае от допълнително стимулиране чрез:

- кредитиране на индивидуални проекти за започване на предприемаческа дейност при облекчени условия;
- организиране на консултантски центрове;
- специализирано обучение на лицата, започващи самостоятелна стопанска дейност.

Положителна роля може да изиграе и изграждането на локални структури за заетост, като: джобклубове, “предприятия за включване” и др. Не на последно място е и интегрирането към международни инициативи за младежка заетост:

- ❖ стажове в чужбина за придобиване на знания, опит и езикова квалификация;
- ❖ сезонна заетост в чужбина (до 6 месеца) и т.н.

Община Перушица черпи опит от други европейски държави по въпросите на младежката безработица и мерките за преодоляване на проблема, прилагани в тях. В Белгия например, младежката безработица е една от най-високите в Европейския съюз- над 25%. Според приетата програма за младежка заетост всеки работодател, осигурил заетост на младежи под 26г., които са били безработни поне 6месеца, се освобождава от плащане на социални осигуровки за повече от 3 години. Само 11% от направените разходи обаче са дали ефективен резултат. В Португалия се предвижда изплащането на субсидия за включване на младежи между 18 и 25 години в активна трудова дейност, ако търсят работа за първи път поне от една година. Размерът на месечната помощ, съответства на социалната пенсия от общественото осигуряване.

4.2. Безработицата при жените. *Причини за неравностойното им положение на трудовия пазар. Алтернативи за разрешаването на проблема с женската безработица.*

За жените като рискова група е характерно това, че въпреки относително еднаквия с този на мъжете образователен ценз и квалификационно равнище не са предпочитана от работодателите работна сила. Поради ангажиране на част от времето им с отглеждането и възпитанието на децата те губят професионалните си качества и стават неравностойни на трудовия пазар. Това е също и причина за по-ниската им трудова мобилност. За да бъдат ефективни, предприетите мерки трябва да отговарят на специфичните особености на безработните жени по отношение на които се прилагат те. Подходящи в случая са следните мерки:

- предлагането на качествени и по-разнообразни форми за отглеждане на децата, с оглед по-ранното връщане на жените към професионална дейност;
- курсове за допълнителна квалификация по време на отпуска по майчинство в удобно за майките време;
- временно ангажиране в професионална дейност по заместване на титуляра на длъжността;
- участие в разработени фирмени програми за гъвкаво съчетаване на майчинството и професионалната дейност;
- гъвкави режими на работа, работа на половин работен ден;
- насочване и подпомагане на висшистките към започване на собствен бизнес, в който могат да се включат и други членове на семейството. Младостта е предимство, когато става дума за започване на нещо ново, за поемане на риска и трудностите, които съпътстват предприемачеството.

4.3. Безработицата при лицата с намалена трудоспособност. *Специфични мерки.*

Групата на лицата с намалена трудоспособност има твърде разнороден състав, което предполага конкретизация на мерките стигащи до разработване на индивидуални планове за трудоустройство. Инвалидите имат обективно заложиени бариери по отношение на равния

старт за участие в трудова дейност поради здравословното им състояние, но в същото време трудът е основен фактор за здравната и социалната им интеграция. Рехабилитацията и ресоциализацията на тази рискова група може да стане само на основата на труда, чрез личните усилия на инвалида и помощта на обществото. Мерките в полза на лицата с намалена работоспособност се основават на съществуващата специална закрила на тези лица в КТ. В чл.315 от него е определен норматив от 3% до 10% от общия брой на наетия персонал за трудоустроени лица в организации с над 50 души персонал. Действията свързани с рехабилитацията и социалната интеграция на инвалидите се осъществяват на основата на ЗЗРСИИ/95г./ и се финансират от Националният фонд “Рехабилитация и социална интеграция”.

Основно прилаганите мерки в полза на инвалидите се свеждат до следните:

- (a) В ЗЗБНЗ е предвидено стимулиране на работодатели, които наемат трудоустроени лица за повече от 12 месеца по трудов договор със средства от фонд ПКБ в размер на минималната месечна работна заплата за страната плюс социалните осигуровки за всяко наето лице за не повече от 6 месеца;
- (b) Възстановяване на направените от работодателите разходи за приспособяване на работните места;
- (c) Провеждане на образователни и квалификационни програми.

4.4. Продължително безработни лица. Специфични мерки. Програми за дългосрочно безработните, прилагани в някои европейски държави.

Продължително безработни са всички лица, които престояват в безработица повече от 12 месеца. Характерен за тях е хетерогенният им характер. Тази рискова група на трудовия пазар се рекрутира от всички посочени до сега групи, включително и от малцинствените групи. По отношение на етническите групи преди всичко стои въпроса за издигане на образователното и професионалното им равнище и трудовия им морал. Нужна е програма за заетост, разработена не “за тях”, а “заедно с тях”, т.е. с участието на техни представители, познаващи навиците, културата и традициите им.

Други присъщи черти за групата на дългосрочно безработните са:

- ⇒ притъпената с течение на времето лична инициативност и активност на пазара на труда;
- ⇒ склонността за получаване на доходи извън сферата на труда;
- ⇒ трудната адаптивност към изискванията на легалния трудов пазар;
- ⇒ т.нар. концентрационен ефект и социална изолация.

Дългосрочно безработните лица се ползват с предимство при включване в програми за временна заетост, чиято основна цел е ограничаване на безработицата чрез полагане на обществено полезен труд. Друга подходяща програма е Програмата за ограмотяване, квалификация и заетост, състояща се от три модула.

В нашата страна съществува възможност за създаване на “дружества за заетост”, добили широка популярност в Германия. Единствената правна възможност за тяхното съществуване е като дружества с идеална цел да могат да поемат стопански задачи по поръчка на общината. Могат да ползват данъчни преференции от държавата за кратък срок от време.

- ◆ В Дания се прилага програма за предлагане на работни места, която позволява създаването на работни места (най-малко за 7м. В държавния сектор и за 9м. В частния сектор), предназначени за безработни от повече от две години и получаване на социални помощи. Целта е да се предотврати редуването на периоди на заетост с периоди на безработица, като се предвижда възможност за избор между курс за професионална подготовка и започване на самостоятелна работа.
- ◆ Във Франция се предвиждат парични компенсации за трайно безработни, приемащи работа на половин работен ден, при която заплащането е по-ниско от помощите за безработица.
- ◆ В Италия проблема с трайно безработни лица се решава, чрез Програма за опазване на културното наследство, предвиждаща финансова помощ за създаване на допълнителни работни места за период до 3 години.

5. Изводи от прилаганите мерки по заетостта в в Община Перушица след 1990г. и насоки за повишаване на ефективността от тяхното реализиране.

Субсидирането на работодателите, което е индиректен метод за създаване на работни места е свързано с относително високи разходи за всеки участник и особено за нетно създадените работни места. Освен това има висок ефект на изтласкване на частния сектор и често значителни заместващи ефекти в полза на продължително безработните лица. Ясно е обаче, че точно тези проекти могат да играят позитивна роля в общия пакет от активни мерки. Субсидии, насочени към най-неравнопоставените групи, за които другите мерки са се оказали неефективни могат да подобрят шансовете им за последващо наемане. Въздействието на проекта може да се увеличи, чрез съветване, подкрепа и целенасочено обучение по време и след периода на субсидиране.

Проектите, създаващи директно заетост са по-ефективни, когато са включени и други форми на подкрепа (например обучение в работно или извън работно време). Стабилните и продължителни проекти също е по-вероятно да бъдат икономически ефективни. Не трябва да се допуска пораждаването на цикли на участие със задължителен характер, където хората участват просто, за да си осигурят правото на получаване на обезщетения.

Резултатите от изследванията в областта на професионалната квалификация показват, че в краткосрочен аспект промяната в заетостта или доходите на участниците често е незначителна. Ползите са по-големи в средносрочен или дългосрочен план. По-малко мащабните проекти, насочени към определени групи и професии, имат по-голямо влияние. По-нататъшните изводи сочат, от обучението на продължително безработни лица, когато е създадено за специфичните нужди на работодателите, особено когато е съчетано с практически трудов опит.

Стимулирането и субсидирането на лица намалява разходите за намиране, приемане или запазване на работните места и включват:

- ⇒ субсидии за безработните за покриване на разходите за допълнителна квалификация или компенсиране на разходите за намиране или започване на работа (разходи за път и преместване);
- ⇒ “работни добавки” за нископлатени работници или за новонаети безработни с цел да прескочат “трапа на безработицата”;

⇒ субсидии за подкрепа на безработни лица да започнат собствен бизнес.

Субсидирането не е насочено към всички индивиди в набелязаните групи, а само към тези, които са се обвързали с интервюта за работа или които са получили работа. Поради това то трудно може да се сравнява с другите активни мерки.

Разширяването на обхвата на програмите за повишаване на заетостта, както и по-високата продължителност на работа по програмата (над 6 месеца и до година и половина например), съчетани с една по-голяма децентрализация ще доведат до една по-голяма ефективност на активната политика по заетостта в нашата страна. Желателно в тази насока е и по-широкото участие на общинските ръководства, синдикатите и работодателите (както от държавния, така и от частния сектор на икономиката) при организирането и провеждането на мерките на трудовия пазар.

В редица случаи обаче държавната политика не може да обхване многообразието и сложността на протичащите процеси на всички равнища. Именно тогава е важно допълващото влияние на общинската политика по заетостта на трудовия пазар. В повечето случаи тя би могла да послужи като основа за разкриване на нови работни места, което не изисква много инвестиции. Общинската политика следва да се концентрира върху инициативи, произтичащи от локалния трудов пазар и от локалната безработица.

IV. ЧУЖДИЯТ ОПИТ В ОБЛАСТТА НА АКТИВНАТА ПОЛИТИКА НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР

Някои аспекти от прилаганите мерки по заетостта в страните от Европейския съюз.

По отношение на дела на разходите за обучение в общите разходи за активни мерки на европейските страни, могат да се представят следните данни: общо за страните от ЕС разходите за обучение съставляват около 30%, като само в пет страни - Дания, Германия, Испания, Франция и Ирландия разходите за професионална квалификация и преквалификация представляват най-голям елемент от активната политика по заетостта. Относителните дялове на останалите мерки по заетостта са както следва:

- 25% за субсидиране на работни заплати;
- 17% за услуги по заетостта;
- 12% за мерки за младежите;
- 12% за безработните инвалиди.

В Гърция, Австрия и Великобритания разходите за услуги по заетостта са най-високи в сравнение с останалите страни, а в Белгия, Финландия и Швеция най-големи са разходите за субсидиране на работните заплати. Средствата, изразходвани за младежи, са най-много в Люксембург и Португалия, въпреки, че в тези две страни младежката безработица е една от най-ниските. Мерките за инвалиди са застъпени най-много в Холандия - близо половината от разходите за активна политика през 1995г.

В някои европейски страни комбинираните схеми за устройване на работа включват курсове по обучение, през време на които участниците продължават да получават помощи за безработица. В други обучението е задължително условие при създаването на работни места.

В повечето страни необходимостта от професионално обучение се оценява на по-ранен етап, още с регистрирането на безработните в бюрата по труда. Обучението е по-целенасочено и зависи от нуждите на участниците в курса (**например** дали младежите, които за първи път търсят работа, са с необходимата квалификация, или не и т.н.).

От гледна точка на разходите субсидираната заетост, включваща директно създаване на нови работни места, субсидирането на работните заплати и насърчаването на безработните за започване на собствен малък бизнес е сред най-важните мерки. Делът и в общите разходи за активна политика в Общността нараства почти двойно през периода 1990-1995 година.

Из опыта на Ирландия.

Програмата за обществена заетост, разработена от Ирландската служба по заетостта, стартира през 94г. с три главни цели:

- Осигуряване на почасова работа на продължително безработните и на останалите рискови групи на пазара на труда;
- Персонална помощ за участниците, осигуряваща подобряване на тяхната мотивация за бъдещите им планове за работа;
- Подпомагане на местното развитие чрез насочване на програмата към райони с висока безработица.

Из опыта на Белгия.

В Белгия младежката безработица е една от най-високите в ЕС- над 25%, с тенденция за нарастване. Според приетата програма за младежка заетост всеки работодател, осигурил заетост на младежи под 26г., които са били безработни поне 6 месеца, се освобождава от плащане на социални осигуровки за повече от три години.

През първото тримесечие на 96г. в програмата са включени 22 600 младежи. От гл.т. на нетните работни места средните разходи на един устроен възлизат на 25 500 ECU, т.е. само 11% от направените разходи са дали ефективен резултат (на човек се падат средни разходи от 3 700 ECU).

Из опыта на Италия.

Според оценките програмите за стартиране на малък бизнес оказват положително въздействие върху заетостта. Въпреки тяхното нарастващо значение броят на безработните, които биха могли да се възползват от тях, е много малък- само 2÷4% от получаващите помощи. В Италия политиката на поощряване на имащите право на обезщетения безработни младежи и продължително безработни , включва финансиране, обучение и техническа помощ по време на първоначалната фаза на стартиране в бизнеса.

Реализира се и програма за опазване на културното наследство, предвиждаща финансова помощ за създаване на допълнителни работни места (най-много за три години) за трайно безработни до 29-годишна възраст.

Из опыта на Франция.

В областта на професионалната подготовка във Франция се прилагат група от специфични мерки на трудовия пазар. Към тях се отнасят:

- ◆ стимулиране наемаването на безработни след тяхната подготовка на основата на сключването на специални спогодби за настаняване на работа след провеждането на съответните стажове в предприятията;
- ◆ финансиране на професионалната подготовка в предприятия с най-малко 50 наемни работници, които се обучават над 120 часа;
- ◆ предоставяне на възрастните кредити за професионална подготовка;
- ◆ създаване на т.нар. “гишета за помощи”, предлагащи съвети в областта на професионалната ориентация и подготовка;
- ◆ развитие на стажове с изход заетост /главно за младежите/ като подходяща форма за приобщаване към професионалния живот в предприятието и осигуряване на по-добър прием и адаптация на младите хора в съответните колективи;
- ◆ освобождаване от социални тежести (облагане на договорите за квалификация), развитие на обучението в предприятията и т.н.

От друга страна се предвижда политика по стимулиране на предприятията да наемат определена категория безработни- субсидии за всеки отделно нает, намаляване на данъците на частните предприемачи за първия нает от тях работник, намаляване или отменяне на данъчните вноски върху brutните работни заплати и т.н.

Особено място в националната политика на Франция за борба с безработицата заема вниманието към хората на възраст над 50 години, чието връщане на работа се оказва най-трудно. За тях се предвижда премахването на данъците върху заплатата на всеки нает на работа безработен над 50-годишна възраст, който е регистриран в Националната агенция по заетостта преди повече от една година.

Продължителността на отмяната на данъците е минимум 9 месеца, като може да достигне и 18 месеца за лицата, които са в много тежко положение, а за продължително безработните над 50-годишна възраст, тези данъци се отменят за целия срок на договора. Смята се, че в тежко положение са лицата, безработни повече от 3 години, и/или безработни с много ниски доходи.

Ориентация на японската политика по заетостта.

Въпреки незадоволителната ефективност на активната политика по заетостта “постфактум”, провеждана в Япония след Втората световна война правителството не се отказва от търсенето на възможност за пряка намеса в регулирането на трудовия пазар. Възприема се принципно нов подход. Това е политиката на стабилизиране на заетостта, на ограничаване на уволненията, на педотвръщане на безработицата, политика на поставяне акцента върху създаването на такава икономическа среда, която да мотивира работодателите към стремеж за създаване на стабилна заетост на техните работници и служители, както и към разкриване на нови работни места. За да се насочи вниманието обаче на отделните работодатели към стабилна заетост на техния персонал те трябва да бъдат икономически мотивирани за това. За тази цел е регламентирана специфична схема за финансово обезпечаване на активната политика на правителството за осигуряването на заетост и намаляване на безработицата. В основите на тази схема са поставени вноските на работодателите и на работниците в условно да го наречем специфичен фонд.

В практическа насока политиката може да се представи по следния начин: ако в резултат на план за реструктуриране на производството или технологичното му обновяване фирма трябва да съкрати значителен брой заети в нея лица, но въпреки това тя положи усилия да им осигури определена заетост и се предоставят средства от набраните вноски във фонда.

Предоставените от правителството средства възлизат на 50 на сто от заплата, която са получавали тези работници, които са подлежали на съкращение. Това стимулиращо плащане се предоставя за период от 1-2 години.

Според нас японската политика по заетостта може да се приложи и у нас, но разбира се след приспособяването и към специфичните условия на българския трудов пазар. Особено в настоящите условия на масови съкращения тя ще спомогне значително за ефективна борба за ограничаване на безработицата в нашата страна.

Обменът на опит на междудържавно равнище се посочва като една от възможните алтернативи за решаването на проблема с дългосрочната безработица. Механичното пренасяне обаче на мерки и програми, доказали ефективността си в други държави няма да доведе до решаване на проблемите у нас. Те трябва да бъдат съобразени със специфичните особености на социалната и икономическата обстановка в България, за да доведат до постигане на очакваните положителни резултати. Препоръчително е първоначалното провеждане на актуализирано проучване на характеристиките на трайно безработните и едва след това разработване и реализиране на подходящи и съобразени с тях мерки и програми за повишаване на заетостта.