



**ПАКЕТ МЕТОДОЛОГИИ,
подпомагащи местните администрации при
изготвяне на местни Планове за превенция и
намаляване на младежката безработица**

Автори:

Людмил Ковачев, Катя Владимирова, Тодор Тодоров, Иван Стойчев,
Надежда Камбурова, Атанас Божков, Емил Димитров, Катя Иванова,
Стефка Петрова, Ана Добрева

СЪДЪРЖАНИЕ

I. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ОЦЕНКА НА ПОТРЕБНОСТИТЕ И ВЪЗМОЖНОСТИ ПО МЕСТА ЗА ПРИДОБИВАНЕ И ПОВИШАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА КВАЛИФИКАЦИЯ И НА НИВОТО НА КЛЮЧОВИ КОМПЕТЕНТНОСТИ НА МЛАДЕЖИТЕ

Раздел 1. Въведение6

Основна цел на методологията 6

Специфични цели и задачи6

Дефиниции и терминология..... 7

Методологически подход12

Раздел 2. Етапи и методологически апарат за оценка на местните потребности и възможности за придобиване и повишаване на професионалната квалификация и нивото на ключови..... 14

2.1. Избор на период и основни направления на изследване14

2.1.1. Избор на период в зависимост от тенденциите в икономическото развитие на местно равнище (вкл. влияние на кризата) 14

2.1.2. Избор на основни направления на изследване – анализ и оценка на структурата и динамиката на свободните работни места (вкл. новоразкрити) на местно равнище15

2.2. Осигуряване на необходимата информация.....16

2.3. Методологически инструментариум17

2.3.1. Анализ и оценка на динамиката на показатели като коефициент на свободните работни места, коефициент на заемане на свободните работни места и др..... 17

2.3.2. Анализ на възможностите за придобиване на знания, умения и компетентности чрез системите на формално и неформално образование и обучение и самостоятелно учене на територията на общината/ областта.....19

2.3.3. Анализ на възможности за осигуряване на заетост чрез участие в проекти, финансирани от национални и европейски фондове.....20

2.3.4. Анализ на дейността на институции и техните услуги в подкрепа на осигуряването на (младежка) заетост20

2.3.5. Анализ и оценка на потребностите от адаптиране на знанията и уменията на младите хора към изискванията на работните места посредством образование, обучение, валидиране на компетенции и други21

Раздел 3. Разработване на сценарии за бъдещите потребности на местната икономика и начините за тяхното удовлетворяване посредством придобиване и повишаване на професионалната квалификация и нивото на ключови компетентности на младежите..... 23

3.1. Избор на хоризонт на разработваните сценарии.....	23
3.1.1. Краткосрочен.....	23
3.1.2. Средносрочен.....	24
3.2. Основни допускания при съставяне на алтернативните сценарии за бъдещата динамика на основни фактори на национално, регионално и местно равнище	24
3.2.1. Икономически растеж.....	24
3.2.2. Отраслова структура на икономиката	25
3.2.3. Инвестиции във физически и човешки капитал	26
3.2.4. Икономическа активност, заетост и безработица	27
3.2.5. Усвояване на еврофондовете в периода до 2020 г	27
3.3. Разработване на алтернативни сценарии за начините за повишаване на пригодността за заетост сред младите хора за бъдещите потребности на местния пазар на труда	28
3.3.1. Разработване на алтернативни сценарии в зависимост от основните допускания.....	28
3.3.2. Валидиране на получените резултати и избор на основен сценарий	28

Раздел 4. Изводи и препоръки..... 29

4.1. Изводи за бъдещите потребности на местната икономика от работна сила.....	29
4.2. Препоръки по отношение на възможностите за придобиване и повишаване на професионалната квалификация и нивото на ключови компетентности на младежите	29
4.3. Условия и предпоставки за успешното прилагане на Методологията.....	30
Литература и други информационни източници	31

II. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА РИСКОВЕ И ЗАПЛАХИ, ГЕНЕРИРАЩИ МЛАДЕЖКА БЕЗРАБОТИЦА

Раздел 1. Въведение 34

1.1. Основна цел на методологията	34
---	----

1.2. Специфични цели и задачи.....	35
1.3. Дефиниции и терминология.....	35
1.4. Методологически подход.....	40
Раздел 2. Етапи и методологически апарат за идентифициране на рискове и заплахи, генериращи младежка безработица	42
2.1. Избор на период и основни направления на изследване	43
2.1.1. Избор на период в зависимост от тенденциите в икономическото развитие на местно равнище и наличието на статистически данни	43
2.1.2. Избор на основни направления на изследване за анализ и оценка на трудовата интеграция на младежите.....	44
2.2. Осигуряване на необходимата информация.....	47
2.2.1. Периодичност.....	47
2.2.2. Източници	47
2.3. Методологически инструментариум	47
2.3.1. Анализ и оценка на динамиката на ключови показатели за развитието на пазара на труда.....	47
2.3.2. Анализ и оценка на ефективността на прилаганите активни политики, насочени към интеграцията на младежите на пазара на труда	50
Раздел 3. Идентифициране на съществуващи и потенциални рискове и заплахи, генериращи младежка безработица	51
3.1. Анализ и оценка на основните фактори, които оказват влияние върху участието и интеграцията на младежите на пазара на труда	53
3.2. Идентифициране и оценка на потенциалите рискове и заплахи, които водят до безработица сред младежите	61
Раздел 4. Изводи и препоръки.....	62
4.1. Изводи за основните фактори, които предизвикват безработица сред младежите и водят до дългосрочна безработица, отпадане от работната сила и социално изключване.....	62
4.2. Препоръки относно начините за преодоляване на основните рискове и заплахи, които възпрепятстват успешната интеграция на младежите на пазара на труда	62
Използвана литература.....	63

МЕТОДОЛОГИЯ

**ЗА ОЦЕНКА НА ПОТРЕБНОСТИТЕ И ВЪЗМОЖНОСТИ
ПО МЕСТА ЗА ПРИДОБИВАНЕ И ПОВИШАВАНЕ
НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА КВАЛИФИКАЦИЯ И НА
НИВОТО НА КЛЮЧОВИ КОМПЕТЕНТНОСТИ НА
МЛАДЕЖИТЕ**

Раздел 1. Въведение

Методологията трябва да допринесе за намиране на решение на няколко много важни задачи: от една страна да съдейства за реализиране правото за професионално образование и обучение на младите хора съобразно личните им интереси и възможности; от друга, да се задоволят потребностите от квалифицирана работна сила по места, и, от трета – да допринесе за повишаване конкурентоспособността на младите хора на пазарите на труда, да съдейства за развитие на тяхната кариера и постигането на устойчива заетост и социална сигурност. Решаването по места на тези въпроси на свой ред ще допринесе за развитие на системата на професионалното образование и обучение в сътрудничество между нейните институции и органите на изпълнителната власт и на местното самоуправление и социалните партньори. Развитието на тази основа, както и на валидирането на професионални знания, умения и компетентности, ще увеличи добавената стойност от по-високото качество на човешкия фактор за местната икономика и стандарта на живот. Непосредствен ефект е преди всичко намаляването на продължителната безработица и несигурност при младите хора, намаляване на тяхната емиграция и несигурност за бъдещето – на тях и на техните семейства.

1. Основна цел на методологията

Главната цел е да се намали несъответствието между търсенето и предлагането на местните и регионалните пазари на труда между търсенето и предлагането на професионално подготвени, квалифицирани и притежаващи ключови компетентности млади хора.

На основата на достиженията на науката и на съответната практика научно обосновано и обективно ще се определят, от една страна, потребностите от придобиване и/или повишаване на професионалната квалификация и повишаването на равнището на ключовите компетентности и, от друга страна, възможностите това да се осъществи. В резултат може да се очаква подобряване на ситуацията в развитието на регионите, на техните пазарите на труда и на стандарта на живот на населението. Всичко това повишава привлекателността и конкурентоспособността на областта/ общината като място за работа и живеене, създаване на семейство и лична кариера.

2. Специфични цели и задачи

Сред по-важните от тях са:

- Да се подобри реализацията на младите хора на пазара на труда, да се намали недостига на млада работна сила с определена професионална подготовка, квалификация и ключови компетентности

- Да се подобри кадровото осигуряване на бизнес организациите и публичната администрация по места с професионално подготвени, квалифицирани и притежаващи съответните ключови компетентности млади хора
- Да се подобри ситуацията на местните и регионалните пазари на труда и в частност - младежката безработица
- Да се намали емиграцията и обезлюдяването на регионите и населените места в страната
- Да се повиши човешкия потенциал за развитие на регионите в икономическо и социално отношение
- Да се увеличи потенциала на областта/общината за привличане на чужди инвестиции и за успешно участие в проекти за усвояването на средствата по еврофондовете.

3. Дефиниции и терминология

В Методологията за оценка на потребностите и възможности по места за придобиване и повишаване на професионалната квалификация и на нивото на ключови компетентности на младежите се използват много дефиниции и термини, свързани главно с професионалното образование и квалификация, с определянето на потребностите от тях, както и с валидирането и повишаването на ключовите компетентности. Голяма част от тях са дефинирани в действащия в страната Закон за професионалното образование и обучение¹. По-важните сред тях са:

Система на професионално образование и обучение - подготвя младите хора за реализация в икономиката и в другите сфери на обществения живот. Основните задачи на системата на професионалното образование и обучение са:

- придобиване на професионална квалификация;
- придобиване на правоспособност за професии, упражняването на които изисква такава, включително и за упражняване на регулирани професии;
- непрекъснато усъвършенстване на професионалната квалификация;
- формиране на мотивационна система за реализация в гражданското общество;
- формиране на обща култура на основата на националните и общочовешките ценности.

¹ Закона за професионалното образование и обучение, обн., ДВ, бр. 68 от 30.07.1999 г.,... изм. и доп., бр. 61 от 25.07.2014,

Системата на професионалното образование и обучение, съгласно закона **включва**:

- професионално ориентиране, професионално обучение и професионално образование;
- валидиране на професионални знания, умения и компетентности.

Професионално ориентиране - осигурява информирането, консултирането и съветването на ученици и на други лица относно избора на професия и кариерно развитие, т.е. за придобиване на първоначална квалификация по професия или по част от професия.

Професионално образование - осигурява усвояването на общообразователния минимум за средно образование и придобиването на квалификация по професия.

Професионалното обучение съгласно закона, може да се осъществява и по пътя на обучение чрез работа (дуално обучение). Обучението чрез работа (дуално обучение) е форма на партньорство между професионално училище, професионална гимназия, професионален колеж или център за професионално обучение и един или няколко работодатели и включва: практическо обучение в реална работна среда, и обучение в професионално училище, професионална гимназия, професионален колеж или център за професионално обучение.

Валидиране на професионални знания, умения и компетентности - признаване на придобити знания, умения и компетентности по професия или част от нея, получени чрез неформално обучение или самостоятелно учене, с цел достъп до обучение за придобиване на професионална квалификация и улесняване на достъпа до пазара на труда.

Валидирането на професионални знания, умения и компетентности е установяване и признаване на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене, и на съответствието им с държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии.

Качество на професионалното образование и обучение - определя се като съвкупност от характеристики, които са в съответствие с очакванията и потребностите на личността и на обществото.

Държавни образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии - определят изискванията към кандидатите; дава описание на професията; определя резултатите от ученото; определя изискванията към материалната база, както и изискванията към обучаваните.

На основата на държавните образователни изисквания за придобиване

на квалификация по съответните професии се разработват учебни планове и учебни програми. Законът предвижда значителна роля в този процес на държавата по места (регионални инспекторати) и на местното самоуправление (общините).

Регионални инспекторати по образование:

- провеждат държавната политика в областта на професионалното образование и обучение, на Министерството на образованието и науката, в съответния регион;
- координират взаимодействието между училищата, центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране с регионалните служби по заетостта и бюрата по труда, с регионалните инспекции за опазване и контрол на общественото здраве, с органите на местното самоуправление и с регионалните структури на социалните партньори;
- съгласуват предложенията на училищата за държавния план-прием;
- участват в организирането на изпитите за придобиване на професионална квалификация.

В Закона те се определят като непосредствени участници на местно ниво при определяне, формиране и реализиране на качеството на човешките ресурси, развитието на бизнеса и образованието и политиките, свързани с тях на органите на места власт – общините.

Според споменатия по-горе закон, *общините участват* във формирането и реализирането на политика в областта на професионалното образование и обучение на територията им по отношение на:

- потребностите от кадри;
- професионалното ориентиране на ученици, безработни, както и на други лица;
- промените по отношение на институциите в системата на професионалното образование и обучение;
- разпределянето на утвърдените по бюджета им финансови средства за професионално образование, обучение и ориентиране и контролира тяхното използване;
- развитието на материално-техническата база на училищата, центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране чрез финансови средства от общинските бюджети;

- определянето на държавния план-прием в училищата.

Други определения съгласно Закона за професионалното образование и обучение² са:

Професионално направление - съвкупност от професии в определен в Националната отраслова класификация отрасъл на икономиката или от друга сфера на обществения живот, съобразена със съответната област на образованието по Международната стандартна класификация на образованието

Професия - вид трудова дейност, за която се организира професионално образование и професионално обучение

Част от професия - обособена трудова дейност в рамките на една професия, за която може да се организира професионално обучение

Специалност - самостоятелно обособена трудова дейност в рамките на дадена професия

Професионална квалификация - квалификация по професия или по част от професия, която включва съвкупността от професионални компетенции и необходимите за тяхното формиране общообразователни знания и умения

Професионални компетенции - качества на личността, формиращи на основата на придобити знания и умения, които способстват за проявяване на инициатива, за работа в екип и за качествено упражняване на определена професия според държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професия

Степен на професионална квалификация - обемът и съдържанието на професионални компетенции и необходимите за тяхното формиране общообразователни знания и умения

Правоспособност - признато притежаване на задължителен обем от професионални компетенции, което дава право за упражняване на конкретни трудови дейности

Регулирана професия - дейност или съвкупност от дейности, включена в Списъка на регулираните професии в Р България, която е от обществена значимост и/или е от съществено значение за живота и здравето на хората, и правото за упражняване на която е определено чрез закони, подзаконови или административни разпоредби, за притежаването на специфична професионална квалификация, правоспособност или членство в професионална организация, работеща за поддържане на високо равнище в съответната професионална област, за осъществяването на което е получила специфично признаване от държавата

² Обн., ДВ, бр. 68 от 30.07.1999 г.,... изм. и доп., бр. 61 от 25.07.2014

Професионални знания - съвкупност от теории и практики, свързани с определена сфера на работа, които са усвоени в процеса на обучение или учене

Професионални умения - способностите за прилагане на усвоените професионални знания при изпълнение на задачи и решаване на проблеми

Професионални компетентности - доказана способност за използване на професионални знания, професионални умения и личностни качества, необходими за упражняване на професия, в съответствие с Националната квалификационна рамка.

Резултати от ученето - професионалните компетентности, придобити от индивида след приключване на процеса на формално или неформално обучение или на самостоятелно учене, които той е способен да демонстрира

Единица резултати от учене - част от професионална квалификация, състояща се от набор от взаимнозависими резултати от учене, който може да бъде самостоятелно оценен или валидиран

Модул - самостоятелно обособено учебно съдържание за постигане на една или няколко единици резултати от ученето, определени в държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии и свързани с извършване на конкретна професионална дейност

Неформално обучение - обучение, което е организирано от институции извън системата на професионалното образование и обучение

Самостоятелно учене - неинституционализирано и несистематизирано натрупване на знания, умения и компетентности

Формално обучение - организирана форма на учене за придобиване на знания, умения и компетентности, а за резултатите от това обучение се издава държавно признат документ

Защитена професия - професия, която е от значение за икономическото развитие на съответната област и за която има доказана необходимост от квалифицирани кадри на пазара на труда

Оценка на потребностите за придобиване на професионална квалификация от младежите – научно обосновано определяне на необходимостта от професионална квалификация на младежите на пазара на труда, т.е. на заети, безработни или икономически неактивни. Определя се в зависимост от промените в структурата на икономиката и промените в професиите, развитието на научните достижения и на новите технологии. При определянето на тези потребности важна роля

има ситуацията на пазара на труда, несъответствието между търсенето и предлагането на труд по професии и съответна професионална квалификация.

Оценка на потребностите за повишаване на професионалната квалификация на младежите – научно обосновано определяне на необходимостта от повишаване на съществуващата професионална квалификация на младежите в зависимост от изискванията на длъжностната характеристика, развитието на съответната икономическа дейност и оценката на изпълнението

Оценка на възможности по места за придобиване на професионална квалификация на младежите – определяне на капацитета от квалификационни услуги, на количеството, по специалности и професионални направления в съществуващата мрежа от учебни заведения от образователната система, центровете за квалификация и използваните други форми за придобиване на професионална квалификация.

Оценка на възможности за повишаване на професионалната квалификация на младежите по места – определяне на предлаганите обучителни услуги по места, в т. ч. за непрекъснато повишаване на професионалната квалификация от бизнес организациите, публичните институции, дирекциите по места - бюра по труда и др.

Оценка на възможности по места за повишаване на нивото на ключови компетентности на младежите – определяне на капацитета на центровете за професионална подготовка и квалификация по места да предлагат повишаване на ключовите компетентности на младите хора, на бизнес организациите и структурите на публичните институции да предлагат обучение и стажове за развитие на ключови компетентности на младите по места, в т. ч. обучаващи се, заети, безработни, неактивни на пазара на труда.

4. Методологически подход

Използваните подходи в процеса на работа се предопределят от обекта (млади хора) и целите - професионална и личностна реализация на младежите в съответствие с развитието на икономиката и нейното реструктуриране, състоянието на пазара на труда по места, в региона и страната, развитието на демографските процеси, в т. ч. и на миграционните процеси през последните години. Избраният подход е необходимо да отчита спецификата на обекта - млади хора, в началото на своята кариера, търсеци реализация, много по-висока склонност за мобилност и смяна на работодателя, мястото на живеене, потребностите от професионална реализация и не на последно място – добро заплащане и възможности за кариерно развитие.

Младежите по места са сложна съвкупност от мъже и жени на възраст между 16 и 29 години. Те са:

- с различно равнище на образование и професионална подготовка, както и с много ниско образование (начално и незавършено начално) и без професия;
- със стабилна заетост, но и немалко с несигурна работа, прекъсвания и смяна на кариерата;
- безработни, продължително безработни, икономически неактивни;
- заети в немалката си част в сивата икономика, без трудови договори и осигуряване;
- неработещи по придобитата професионална подготовка и квалификация;
- с различно семейно положение и брой деца;
- от различни етноси и тип населени места и
- други, но не на последно място – с различна ценностна система, отношението към труда като източник на доходи и социална сигурност.

Наред с това е необходимо да се отчита също, че колкото е по-ниско образованието, много често и желанието за учене намалява, младите мъже и девойки имат и различна ориентация към ранни бракове и раждания, които ги карат да напускат рано образователната система и да нямат професионално образование и подготовка. В известна степен влияние оказва и етноса, средата, начина на живот.

Всичко това прави изключително трудна методологията за определяне на потребностите и на възможностите по места за придобиване и за повишаване на професионалната квалификация и на нивото на ключовите компетентности. В търсенето на решение на проблемите с високата безработица при младите хора е необходимо да се търси разнообразие в изпозваните форми на образование, вкл. образование на възрастни или на ранно напуснали образователната система.

Основните *подходи*, които следва да се използват са: целевия, ресурсния, балансовия, динамичния, системния и други. Наред с тях следва да се използва и сравнителния подход, добрите практики в това отношение в други области и общини в страната и извън нея.

Раздел 2. Етапи и методологически апарат за оценка на местните потребности и възможности за придобиване и повишаване на професионалната квалификация и нивото на ключови компетентности на младежите

2.1. Избор на период и основни направления на изследване

2.1.1. Избор на период в зависимост от тенденциите в икономическото развитие на местно равнище (вкл. влияние на кризата)

Периодът за изследване и респ. разработване на планове, се предопределя от следните основни фактори:

- поставена цел пред изследването;
- характера на досегашното развитие;
- потребностите и възможностите за придобиване и повишаване на професионалната квалификация;
- тенденциите в развитието на местната икономика и нейните потребности от професионално подготвени и квалифицирани млади хора;
- развитието на мрежата от професионални гимназии и училища в региона и на звената, предлагащи образователни услуги, в т. ч. професионална подготовка, квалификация, ключови компетентности .

При определянето на местните потребности за придобиване и повишаване на професионалната квалификация, както и нивото на ключовите компетентности е необходимо *да се отчита лага*, който съществува между определянето на потребностите и подготовката на професионално квалифицирани и притежаващи ключови компетентности млади хора. Този лаг е различен и може да бъде от няколко години до месец и дори по-малко. Като правило, колкото е по-голям този лаг, толкова е по-голяма възможността да се разминат във времето професионалната подготовка и квалификация и потребностите на икономическите агенти от професионално подготвени и квалифицирани млади хора. Но наред с това и са по-големи възможностите да се отчетат промените, които настъпват в развитието и търсенето на професиите и на ключовите компетентности, свързани с развитието на новите технологии и техники, реструктурирането на местната икономика и други.

Изборът на период за анализ, планиране и прогнозиране на потребностите и възможностите за професионална квалификация се предопределя

от редица фактори, свързани с резултатите от анализа, действащата номенклатура от професионални направления, специалности, квалификации, компетентности, както и характера на икономическото развитие, равнището на заетост, структурата на икономиката, развитието на мрежата от професионални учебни заведения и звена за повишаване на професионалната квалификация и други.

Изборът на дължината на периода за анализ, за планиране и прогнозиране се предопределя от поставените цели, но трябва да отчита и тенденциите и характера на икономическото и демографското развитие, реформите в образователната система, както и съществуващия лаг по отношение на определянето на потребностите от професионално обучение и квалификация и времето, за което се подготвят съответните квалифицирани сътрудници.

С цел повишаване на достоверността и качеството на изследванията и разработваните на тяхна основа планове е необходимо да се спазват някои *основни правила* като: периодът на изследване да е по-продължителен, а данните, които е необходимо да бъдат използвани да са методологически съпоставими и сравними.

2.1.2. Избор на основни направления на изследване – анализ и оценка на структурата и динамиката на свободните работни места (вкл. новоразкрити) на местно равнище

Основните направления на изследване и планиране в съответствие с наименованието на настоящата Методология включват:

- Оценка/определяне на потребностите от професионална квалификация и от нейното повишаване, както и от повишаването на ключовите компетентности на младежите
- Оценка/определяне на възможностите за осъществяване на професионална квалификация, нейното повишаване, както и повишаването на ключовите компетентности на младежите
- Оценка на равновесието между потребности и възможности, общо за младежите и по отделни професионални направления, специалности и ключови компетентности.

Първата оценка изисква изследване, основано на развитието на икономиката

- общо и по икономически дейности през последните години и особено в перспектива (по принцип - за средносрочен период между 5-7 г), промените в общата численост, в длъжностите и техните изисквания, степента на заетост на съответните длъжности с притежаващи изискваното образование и

професионална подготовка; трайно незаетите в икономическите дейности работни места по професионални направления, новоразкриващи се работни места по професионални направления; както и оценките на икономическите структури (от стопанския, но и от публичния сектор) и на персонала с констатациите и препоръките за повишаване на професионалната квалификация и компетентности на сътрудниците;

- броя и структурата на освободените от различните икономически дейности по професионални направления и специалности, в т. ч. и за несъответствие на изискванията на работните места, и работещите по професионални направления и специалности;
- професионалната структура на регистрираните на местния пазар младежи и продължителността на търсене и намиране на подходяща работа.
- обявяваните свободни работни места по икономически сектори, професионални направления и изисквани ключови компетентности.

Втората оценка – на възможностите за професионална подготовка, повишаване на професионалната квалификация и на ключовите компетентности изисква изследване капацитета, насоките на развитие на съответните институции по места и главно различните видове образователни институции (професии, специалности, капацитет за обучение), за повишаване на професионалната квалификация (учебни звена, професионални центрове, различните програми от активната политика по заетостта, както и възможностите на различните схеми по ОП „Развитие на човешките ресурси“, участието на общините и на отделните стопански звена в повишаването на професионалната квалификация и ключовите компетентности.

Третата оценка е свързана с възможностите за изграждане на динамично равновесие между потребностите и възможностите за професионална подготовка, повишаване на квалификацията и на ключовите компетентности на младежите от региона. Тя изисква преминаването през много итерации докато се намери равновесие между търсенето и предлагането на труд по отношение на предлагането и търсенето на конкретни професии, квалификации и ключовите компетентности на младежите от съответния регион.

2.2. Осигуряване на необходимата информация

За осъществяване на посочените по-горе оценки е необходимо използването и осигуряването на много и различна отчетна, статистическа, сравнителна и перспективна информация с основни

източници - статистическите служби, бизнес организациите, бюрото по труда, образователния сектор и други.

Високата динамика, сравнително бързите промени в икономиката, нейната структура и динамика и в още по-голяма степен – състоянието на пазара на труда, на местните и професионални пазари на труда, изискват използването не само на годишни данни, но и на месечни, тримесечни данни главно от статистическите служби (НСИ и неговите териториални структури, анализите и друга периодична информация от Агенцията по заетостта и нейните структури по места (дирекция Бюро по труда) и редица други източници на информация и на изследвания в тази област.

2.3. Методологически инструментариум

*Настоящата методология е ориентирана към идентифициране и оценка на краткосрочните и средносрочните потребности на икономиката и пазара на труда на местно и регионално равнище от работна сила с определено образователно-квалификационно равнище. На основата на разработена диагностична матрица за пресмятане на коефициента на свободните работни места³, коефициента на заемане на свободните работни места⁴, както и за анализ на свободните работни места според изискванията към заемащите ги лица, икономически дейности и др. С разработените бъдат методи за идентифициране на най-подходящите знания, умения и компетентности, ще се определят тези, които младите хора трябва да притежават, придобият или усъвършенстват, за да удовлетворят в максимална степен потребностите на местната икономика на съответните етапи от развитието. Разработеният методологически инструментариум следва да способства за очертаване на най-адекватните подходи (в т.ч. образование, обучение, валидиране на компетенции и др.) с цел **постигане на необходимото качество на младежката работна сила, нейното адаптиране към променящите се изисквания на пазара на труда, насърчаване на заетостта и удовлетворяване на бъдещите потребности на местната икономика от лица с определени трудови умения.***

2.3.1. Анализ и оценка на динамиката на показатели като: коефициент на свободните работни места, коефициент на заемане на свободните работни места и др.

За определяне състоянието и измененията на съответните местни пазари на труда – общо и в т. ч. по професии и икономически дейности и за разработването на диагностичен анализ за професионалното

3 Дефиниран като съотношение между свободните работни места и сумата от свободните и заетите работни места

4 Дефиниран като съотношението между броя на новоназначените лица и броя на свободните работни места, обявени в бюрата по труда

несъответствие или за степента на съответствие, ще се съпоставят в динамика регистрираните свободни работни места по икономически дейности, образование, професионално направление и квалификация и ключови компетентности с официално регистрираните като търсещи подходяща заетост (професия, равнище на образование, професионална квалификация, ключови компетентности).

Обект на конкретен анализ следва да бъдат динамиката, структурните и качествени промени в:

- Брой на регистрираните свободните работни места по професии и икономически дейности, заявени през съответния период, в т. ч. от бизнес организации, публичен сектор, неправителствени организации и институции
- Брой на разкритите/обявените работни места (по професии и квалификация) по програми и мерки от активната политика по заетостта, финансирани със средства от ДБ, в т. ч. за младежи
- Брой на разкритите/обявените работни места (по професии и квалификация) по оперативните и други програми финансирани със средства от ЕС, в т. ч. за младежи
- Брой на регистрираните търсещи работа по професии и икономически дейности, в т. ч. от младежи
- Брой на заетите свободни работни места по месеци за изследвания период, в т. ч. от младежи
- Съотношение между броя на общо регистрираните за периода (месец, тримесечие, шестмесечие, година) свободни работни места и общия брой на заетите и свободните работни места за съответния период, в т. ч. по сектори, професионални направления
- Съотношение между броя на новоназначените лица и броя на свободните работни места, обявени в бюрата по труда, в т. ч. по професионални направления и професионална квалификация.
- Съотношение между броя на наетите и обявените работни места по оперативните и други програми финансирани със средства от ЕС, в т. ч. за младежи.

2.3.2. Анализ на възможностите за придобиване на знания, умения и компетентности чрез системите на формално и неформално образование и обучение и самостоятелно учене на територията на общината/областта.

За целта е необходимо да се направи количествен, качествен и структурен анализ на капацитета на учебните звена, центрове и други, предлагащи регламентирани образователни и квалификационни услуги по професионални направления, повишаване на професионалната квалификация и повишаване нивото на ключовите компетентности на територията на съответната община/област.

Аналогичен анализ следва да се направи и на възможностите на неформалното образование и обучение в различни школи, курсове и други за повишаване на квалификацията и за повишаване нивото на ключовите компетентности.

При този анализ е необходимо да се направи разграничение на възможностите за:

- придобиване на професионална квалификация;
- повишаване на професионалната квалификация и
- повишаване на ключовите компетентности по различните професионални направления

с отчитане на тяхната продължителност, легитимност и документа, който се получава след завършването им.

Обект на анализ следва да бъдат и институциите, които осъществяват това обучение и конкретно: учебни заведения от образователната система; заведения за квалификация на заетите, организирана и финансирана от бизнес организациите; квалификация, предоставяна по различните проекти и програми, както и финансирано обучение за повишаване на професионалната квалификация и за повишаване нивото на ключовите компетенции на младежите, финансирани от тях самите или техните семейства.

С този анализ би следвало да се оценят потенциалните възможности на различните институции (споменати по-горе), техният капацитет, степента на запълняемост през последните години, броя на свободните места за обучаващи, както и осигуреността с подготвени и квалифицирани преподаватели, учебна база, съвременно оборудване и други. Оценките е необходимо да се правят от гл.т. на най-добрите постижения и обективно променящите се изисквания.

2.3.3. Анализ на възможности за осигуряване на заетост чрез участие в проекти, финансирани от национални и европейски фондове.

При анализа на възможностите за участие и работа по проекти, финансирани от европейските фондове, е необходимо да се отчита факта, че през новия програмен период (2014-2020 г) те се увеличават както поради стартирането на новите оперативни програми, които включват две, които имат за обект финансиране на обучение на заети и безработни, придобиване на професионални и ключови компетенции, но и такива възможности съществуват по останалите програми, вкл. оперативната програма за развитие на регионите и програмата за развитие на селските региони. Възможности съществуват и по редица други програми и проекти, вкл. и тези от Националния план за заетост, изпълняван от Агенцията по заетостта (АЗ) и нейните регионални дирекции (бюра по труда) от системата на Министерството на труда и социалната политика (МТСП) . Използването на тези нараснали възможности по линията на европейските фондове и програми се предопределя в голяма степен от капацитета на работещите в съответните институции по места, което изисква задълбочен анализ на ситуацията в региона (областта, общината) и възможностите на техните сътрудници, както и на възможностите за съвместна работа със специалисти и изследователи от други институции. Съвместната им работа ще повиши техният капацитет и някои от ключовите им компетентности, които след това ще се мултиплицират с включване в други проекти и/или в трайна заетост. Регионалната политика на ЕС е сред централните политики за повишаване на социалната кохезия и намаляване на различията между регионите. Важно място заема увеличаването на капацитета от професионални знания и умения за справяне с предизвикателствата на съвременната икономика и пазара на труда.

2.3.4. Анализ на дейността на институции и техните услуги в подкрепа на осигуряването на (младежка) заетост.

В този анализ, който трябва да е периодичен и да се основава на съществуващата ситуация на пазара на труда в региона и отделните населениеместа, е необходимо да се идентифицират ключовите проблеми и фактори, свързани с равнището и структурата на младежката заетост и безработица. Анализът следва да оценява посоката, дълбочината и последиците от продължителната безработица по места, както и причините за това. На задълбочен анализ трябва да се подложат както броя, така и възрастовата, образователната и професионалната структура на безработните младежи, от една страна, и от друга – развитието на местната икономика, количеството и структурата на освобождаваните и на разкриваните работни места, техните изисквания по отношение на

професионалната подготовка, квалификация и ключови компетенции. Обект на специален анализ и оценка следва да бъдат възможностите на младите хора и тяхната мотивация: активност в търсенето на заетост и запазване на заетостта, когато имат такава, тяхното включване в организираните от работодателите обучение и други; причините за доброволно напускане на работа и за невключване в обучение, недобро трудово представяне и други проблеми. Това предопределя необходимостта от анкетни проучвания сред младите хора от общината/ областта – както заети, така и безработни, но и икономически неактивни. Необходимо е изследване на мотивацията им за заетост, повишаване на квалификацията и ключовите им компетенции.

Друга област на изследване трябва да бъде икономиката в общината/ областта – нейното състояние, развитие и управление и работа с младите хора. Акцентът следва да бъде на склонността да се наемат младежи, да се обучават и развиват професионално, да се мотивират за трайна заетост и кариера и повишаване на техните професионални компетентности. Наред с това следва да се анализират и причините за освобождаване и ненаемане на млади хора, вкл. и наличието на възрастова, пола и друга дискриминация, прилаганите политики на заплащане, стимулиране и кариерно развитие и други.

Самостоятелна област на изследване следва да бъде и възможността на местната власт и другите публични институции да разкриват работни места за младежи, политиката им за подкрепа и задържане на младите хора, в т. ч. семейната политика, политиката за подпомагане на младите хора, наличието на детски и здравни заведения и други, които имат значение за младежката заетост и развитие по места.

2.3.5. Анализ и оценка на потребностите от адаптиране на знанията и уменията на младите хора към изискванията на работните места посредством образование, обучение, валидиране на компетенции и други.

За увеличаване заетостта на младежите по места е необходимо да има изследване (анализ и оценка) на предлагането и търсенето на човешки ресурси, в т. ч. и от младежи, по равнище на образование, професионална подготовка и квалификация, както и с определени ключови компетентности.

Потребностите от адаптиране на знанията и уменията на младите хора към изискванията на работните места посредством образование, обучение и валидиране на компетенциите или придобиване и повишаването им трябва да се осъществи на основата на анализ на длъжностите, както и на заявяваните изисквания от страна на работодателите – в Дирекция бюро по труда, в обявите за търсене на работна сила, в оценките на

заетите. Този анализ и оценка трябва да включва както ретроспективен анализ и оценка, така и такъв към определена дата от настоящата ситуация, но много по важно е да се направи опит за оценка и предвиждане на бъдещите потребности и изисквания по отношение на професионалната подготовка, квалификация и притежаваните ключови компетентности. Такъв анализ и оценка на бъдещите потребности предполага изследване на развитието на професиите, внедряването на нови технологии, измененията в структурата на местната икономика и други.

На основата на посочените анализи и оценки е необходимо да се правят новите предложения и планове за структурата и капацитета на учебните звена в региона, заявки за нови професии или ключови умения, да се актуализира съдържанието на учебните материали и планове и други. Важна роля в това отношение имат бюрата по труда, техните предложения и практика по подготовката, квалификацията, придобиването и повишаването на ключовите компетенции при разработването и изпълнението на Националния план за действия по заетостта и други програми и проекти. Работата в това отношение е много важна за бъдещето на младите хора, за демографското развитие на региона и благосъстоянието на неговите граждани. В работата си съответните регионални/местни структури трябва да използват дългосрочното прогнозиране и стратегическото планиране, което се предопределя и от обекта на изследване и управление – професионалната подготовка и реализация на младите хора.

Раздел 3. Разработване на сценарии за бъдещите потребности на местната икономика и начините за тяхното удовлетворяване посредством придобиване и повишаване на професионалната квалификация и нивото на ключови компетентности на младежите

3.1. Избор на хоризонт на разработваните сценарии

3.1.1. Краткосрочен – 1-2 години

В краткосрочен план е възможно и би следвало:

- да се организира и осъществи професионална квалификация, валидиране на знания и умения, както и на ключови компетентности;
- да се направи анализ и оценка на обявените свободни работни места за изискванията и изискванията им за професионална квалификация, ключови умения;
- да се оцени осъществената през последните години дейност на Бюрото по труда по обучение и квалификация, както и за придобиване на ключови компетентности от безработни и икономически неактивни лица и тяхната реализация в местната икономика;
- включване в следващия едногодишен НПДЗ на програми за обучение, професионална компетентност и придобиване на ключови умения и тяхното съответствие с търсените в обявените свободни работни места;
- да се осъществи анализ на броя и структурата на подготвяните младежи в учебните заведения за професионално образование, обучение и квалификация по отделни професионални направления, специалности и ключови умения;
- да се анализира степента на реализация на младите хора с професионална подготовка, квалификация и компетентности в реалната икономика, по програмите от НПЗС;
- да се оцени степента на включване на младежите в програмите и проектите, финансирани от еврофондовете, както и на придобитата от тях квалификация, ключови компетентности и възможности да намерят трайна заетост;
- да се анализира работата и ролята на различните местни институции и социални партньори за борба с младежката безработица чрез повишаване на професионалната им подготовка, квалификация и ключови компетентности.

3.1.2. Средносрочен – 3-5 години

В средносрочен план (3-5-7 години) би следвало да се осъществят дейности, които да намалят безработицата при младежите, както и да се повишат възможностите им за справяне. Преди всичко в рамките на един средносрочен период би могла да се променят програмите и съдържанието на професионалното обучение, да се реструктурира и адаптира в по-голяма степен с настъпилите и настъпващите промени в регионалната и националната икономика, за да може в по-голяма степен да съответства на тяхното развитие и реструктуриране. За период с такава продължителност би могла да се подобри професионалната реализация на безработните и заетите с включването им в програмите за професионална подготовка и квалификация, валидиране на придобитите професионални знания и умения.

3.2. Основни допускания при съставяне на алтернативните сценарии за бъдещата динамика на основни фактори на национално, регионално и местно равнище:

3.2.1. Икономически растеж

Възможни варианти:

А) Криза, т.е. продължаване, задълбочаване или попадане в нова криза (световна, регионална, за страната, областта, бранша и др.), което ще доведе до намаляване на потребностите от работна сила и особено на млади хора, а в резултат увеличаването на броя и равнището на младежката безработица, емиграция към други региони в или извън страната и други неблагоприятни ефекти за засегнатите и живеещите в областта/общината. В тази ситуация благоприятен ефект както за намаляване на посочения негативен ефект, така особено за бъдещето развитие може да има предприемането на мерки от бизнеса за повишаване ефективността на производството, вкл. по-ефективното използване на наетата работна сила, на работното време и на притежаваните знания и умения. Би могло, там където е възможно, бизнес организациите да преминат към въвеждане на гъвкаво работно време или на поделянето на работното време между работа и повишаване на квалификацията и придобиването на нови ключови компетентности. За последното биха могли да се използват възможностите на различните оперативни програми и особено на ОП за развитието на човешките ресурси. Това би спомогнало да се запази в определена степен заетостта на работната сила и особено на младите хора в местната икономика.

Б) Възстановяване на местната икономика, което при равни други условия може да създаде предпоставки за запазване и увеличаване на заетостта, в т. ч. и за младите хора. За създаване на устойчивост и

конкурентоспособност на местната икономика е важно също да се разработят програми и проекти за повишаване ефективността на местната икономика, в т. ч. и с използване на възможностите на новите оперативни програми за конкурентоспособност, регионално развитие и растеж, обучение и развитие на човешките ресурси. Внедряването на нови технологии, на нова организация на труда, на гъвкави режими на работа и на обучение би мотивирало младите хора да се включат, да се повиши тяхната икономическа активност и заетост, желанието им за обучение за придобиване на нови професионални умения и компетенции.

В) Развитие с по-ускорени темпове на местната икономика, създаване на нови малки и средни предприятия, привличане на чужди инвестиции за изграждане на икономически дейности, които са по-конкурентоспособни, създават нови работни места, изискващи професионална подготовка и професионални умения и нови ключови компетенции. Това би повишило при равни други условия заетостта и включването на младите хора на пазара на труда, в заетостта и обучението.

3.2.2. Отраслова структура на икономиката

Структурата на икономиката е важен фактор на развитие и ефективността на местното стопанство, в на способността да се създават нови работни места и особено за качеството на заетостта, включването на младите хора, изискванията за професионална подготовка, квалификация, тяхното развитие и за придобиването и използването на нови ключови компетенции. За младите хора и тяхното включване на пазара на труда, в заетостта и в обучението, квалификацията и бизнеса е от изключително значение наличието на работни места, изискващи, но и заплащащи достойно по-квалифицирания труд, създаваните възможности за професионална кариера, прилагането на нови съвременни форми на организация на труда и по-голямата част от тях се предопределят от структурата и технологиите на равнище на икономиката по места. Това предполага съответни изменения в тази посока на управляващите бизнеса, стремеж да се постигне съответствие между изискванията на работните места и заемащите ги, притежаващи в най-голяма степен тези качества, промени в управлението и особено в управлението на човешките ресурси.

По принцип по-трайни работни места с по-висока образователна и професионална подготовка създават редица отрасли от индустрията, технологичните и бизнес центрове и изследователски звена, финансовите институции и някои от услугите. Селското стопанство, търговията, туризма и някои други отрасли създават и поддържат работни места, някои силно зависими от конюнктурата и степента на развитие на конкуренцията, но в тях се създава предимно сезонната заетост, работни места, неизискващи висока професионална подготовка

и квалификация, на някои от тях работят и високо квалифицирани млади хора, поради невъзможността им да намерят подходяща работа. Това има за резултат много често неудовлетвореност от работата и заплащането, желанието за емиграция, включване в сивата икономика и дори избора на безработица и икономическа неактивност пред работа, несъответстваща на образованието и професионалната подготовка, с ниско заплащане, непрестижна. От тази гл.т. отрасловата структура на местната икономика е необходимо да бъде важен акцент в разработваните стратегии и планове за развитие, в т. ч. и на тези за професионална подготовка и квалификация.

3.2.3. Инвестиции във физически и човешки капитал

Важен фактор за развитието на икономиката, нейната конкурентоспособност и жизненост са инвестициите във физически и човешки капитал. От значение е както тяхното количество, така и тяхната структура. Инвестициите във физически капитал е необходимо да включват преди всичко оборудване, машини и съоръжения, нови технологии, които предопределят качеството на работната сила, нейната професионална подготовка, квалификация и придобиването на ключови компетенции. При равни други условия те повишават производителността и конкурентоспособността и като правило изискват подобряване на качеството на работната сила, правят труда по-сдържателен и интересен за младите хора.

Инвестициите в човешки капитал предполагат увеличаване на средствата за развитие на образованието, професионалната подготовка, повишаване на ключовите компетентности на подрастващите, на трудоспособните от всички възрастови групи с включване на финансовите ресурси на общините, работодателите, населението, държавата, еврофондовете. Важен акцент е те да бъдат съгласувани, оптимизирани и съобразени с бъдещото развитие на местната икономика, населението и особено на младите хора. Важна роля в този процес имат работодателите, местната власт, бюро по труда, социалните партньори и други важни институции за развитието и просперитета на региона. Изключително важно е организираното и финансирането от държавния бюджет и/или от европейските фондове и непосредствено чрез оперативните програми, които предоставят значителни възможности за обучение, квалификация, повишаването им и придобиването на нови ключови компетенции. Необходимо е това да не бъде формално, а да бъде основано на анализи и прогноза за развитие на местната икономика, на тяхното търсене на качествена работна сила не само на настоящия етап, а много повече през следващите години. Наред с това е необходимо да се отчита нагласата на младите хора, както и тя да заеме важно място професионалното им ориентиране и развитие на професионалната им кариера.

3.2.4. Икономическа активност, заетост и безработица (вкл. сред младежите)

Обучението, професионалната подготовка и квалификация се предопределят, но са фактор за повишаване на икономическата активност и заетост, както и за намаляването на безработицата. Предпоставки за това са развитието на икономиката, търсенето и оценяването на професионалната подготовка, квалификация и притежаваните ключови компетенции. Когато наемането, професионалната кариера, оценката на труда, заплащането се предопределят от качеството на труда, то и интереса и мотивацията на зетите, безработните и икономически неактивните е много висок за тяхното професионално образование и квалификация, за включването им успешно в непрекъснатото обучение. Всичко това има много по-голямо значение при младежите, много често то е основание да останат в съответното населено място.

Професионалната подготовка, квалификацията и придобиването на ключови компетентности е особено важно за запазване на заетостта, повишаване на производителността на труда и развитието на професионална кариера, за намаляването на безработицата и особено на продължителната безработица при много от младежите, особено значима е за включването на пазара на труда на т.нар. икономически неактивни млади хора. Всичко това предполага използването на подходящи подходи, изследвания и стратегически планове и програми.

3.2.5. Усвояване на еврофондовете в периода до 2020 г.

Успешното усвояване на фондовете, от една страна, зависи от професионалната подготовка, квалификация и ключови компетенции на населението и особено на местната администрация и работодателите, но и от младите хора и тяхната подготовка за включване в проекти. Тяхната подготовка и квалификация в това отношение ще се мултиплицира, защото ще бъде използвана в продължение на много години. Това изисква и предполага младите хора по места да бъдат подготвени и помасово включвани, за да имат необходимата подготовка и квалификация. За това може да допринесе прилагането на диагностичния анализ при кандидатстването, включването и изпълнението на проекти. Успехът в това отношение може да се повиши със създаването на относително стабилни колективи и структури по места.

3.3. Разработване на алтернативни сценарии за начините за повишаване на пригодността за заетост сред младите хора за бъдещите потребности на местния пазар на труда

3.3.1. Разработване на алтернативни сценарии в зависимост от основните допускания

Сценариите за повишаването пригодността за заетост на младите хора трябва да се основават на диагностичен анализ с оценка за състоянието на пригодността и за тенденциите за нейното развитие през последните години по данни на работодателите (оценка на труда, мотиви за освобождаване, търсене на кандидати за работа по определена професия и изискванията им за квалификация и професионална пригодност). На тази основа следва да се предвидят основните пътища и приноси за повишаване на професионалните знания, квалификации, компетенции за безработните и икономически неактивните, за заетите, за подготвяните в образователната система. В тези сценарии значимо място следва да заеме и прогнозирането на развитието на професиите и професионалните компетентности, както на национално, така и на местно равнище.

3.3.2. Валидиране на получените резултати и избор на основен сценарий

Основният сценарий за повишаване на професионалната пригодност на младата работна сила на местно ниво следва да предвижда валидиране на всички знания на основата на практическа заетост, както и използването на всички възможни алтернативи за избора на най-подходящата професионална кариера и заетост. В тази отговорна мисия е необходимо отговорното участие на всички по места: работодатели и синдикати, местна власт, образователни и професионално квалификационни звена, бюрото по труда. На практика неформалното валидиране на професионалната подготовка и квалификация следва да се прави на пазара на труда, а за заетите, т.е. на фирмено равнище – при оценката на изпълнението.

Раздел 4. Изводи и препоръки

4.1. Изводи за бъдещите потребности на местната икономика от работна сила

Потребностите от работна сила, в т. ч. от професионално подготвена и квалифицирана, се предопределят преди всичко от развитието на местната икономика и нейната структура. Други фактори, които могат да окажат влияние върху потребностите от квалифицирана работна сила е необходимостта от повишаване на ефективността на производството, на използваната работна сила, на технологичното развитие и други.

Търсенето на младежки труд много често зависи от равнището на използваните технологии, равнището на заплащане и наличието за стимули за професионална кариера и други. На свой ред много често решаващ фактор за разкриване на нови предприятия и работни места е наличието на местна работна сила, професионално подготвена, квалифицирана и мотивирана.

Съществени фактори на потребностите от работна сила на местно ниво, в т. ч. и на млади, професионално подготвени и притежаващи необходимите ключови компетентности, са стратегическото мислене и действия на местната власт и нейните социални партньори, разработваните стратегии и стратегически планове и програми за социално-икономическо развитие, с които на практика се предопределя развитието на местната икономика, нейната инфраструктура и потребността ѝ от професионално подготвена, квалифицирана и мотивирана работна сила, в т. ч. и за реализацията на младата работна сила по места.

4.2. Препоръки по отношение на възможностите за придобиване и повишаване на професионалната квалификация и нивото на ключови компетентности на младежите

Възможностите за придобиване и повишаване на професионалната квалификация и равнището на ключовите компетентности се предопределя непосредствено от наличната мрежа от професионални учебни заведения, школи, центрове и други, от една страна, за придобиване на професионална подготовка, т.е. на професия, от друга – за повишаване на професионалната подготовка, от трета за валидиране на придобитите практически знания и умения, и не на последно място от подходящи лицензирани структури за придобиване и повишаване на професионалните компетентности. В това отношение е важно да се търси и да се постигне динамично съответствие между потребностите на местната икономика в бъдеще и възможностите, специализацията, мащабите на мрежата от учебни професионални звена.

От гледна точка на икономическата рационалност и целесъобразност е отчитането на възможностите и на мрежата от професионални учебни заведения и други институции в съседните области/общини, както и притегателността на съответната област/община за професионално подготвени и квалифицирани кадри, притежаващи и необходимите ключови компетентности.

4.3. Условия и предпоставки за успешното прилагане на Методологията

Методологията свързва теоретичните достижения в съответната научна област с конкретните практически подходи за тяхното приложение. Затова и основните стъпки за реализирането на настоящата Методология е разработването на конкретни методики или логични матрици за:

- Определяне на потребностите от *професионална подготовка* на местната икономика по направления и специалности и възможностите им за осигуряване;
- Определяне на потребностите от *повишаване на професионалната квалификация* на заетите и безработните по професионални направления и специалности и възможностите за осигуряване;
- Определяне на съществуващият потенциал и на възможностит за *валидиране на професионална подготовка и умения*;
- Определяне на потребностите от *ключови компетенции* по икономически браншове и отрасли, професионални направления и специалности и на възможностите за тяхното придобиване. В тях следва да се конкретизират принципите, методите и подходите, технологията и организацията на дейностите по определяне на потребностите и възможностите от професионална подготовка, професионалната квалификация, валидиране на професионална подготовка и квалификация и ключови умения по професионални направления и специалности за местната икономика в средносрочна и краткосрочна перспектива.

Необходима предпоставка за реализиране на тези логически матрици (методики) е уточняването на един предварителен етап номенклатурите, с които ще се работи за: икономическите сектори и дейности; професионалните направления и специалности; равнищата на квалификация; ключовите компетенции.

Литература и други информационни източници

Владиминова, К., М. Атанасова, М. Марков, Ив. Стойчев, Знания и умения за бъдещето - сигурност, професионална кариера и по-добри позиции на пазара на труда. Политики, институции и добри практики, ИК „Стопанство“, С., 2014

Владиминова, К., М. Атанасова, М., Регионални политики и планове за заетост – възможности и предизвикателства за ефективни политики за интегриране на имигрантите; добри европейски практики, В „Българските граждани на европейския пазар на труда и интегрирането на имигрантите на българския пазар на труда“, ИПСМ, 2013, Lifelong Learning Programme

Атанасова, М., К., Владиминова, Професионалните знания и умения: институционални аспекти и предизвикателства в контекста на настоящия и бъдещия пазар на труда в България, В Научни трудове на УНСС, том I, 2014, Изд. комплекс – УНСС, С., 2014

Прогнозиране и стратегическо планиране, колектив, К. Владиминова-съставител и научен редактор, ИК –УНСС, С, 2012, с.480

Анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация, София, август, 2012 г.,

Владиминова, К., Човешкият потенциал за икономически растеж и конкурентоспособността на българската икономика. Икономически и социални измерения., В Годишник на УНСС, София, 2007, с.123-174

Владиминова, К., Макроикономически анализи и прогнози. Методология и практика, УИ „Стопанство“, С., 2011, с242

Смяна на местата в икономиката, От бързината на реструктурирането на пазара на труда зависи кога ще започне възстановяването, сп.Мениджър, юни 2013, <http://spisanie.manager.bg/broi-176/aktsent/smyana-na-mestata-v-ikonomikata>

Законодателство, стратегически документи и други

Закон за висше образование

Закон за насърчаване на заетостта

Закон за професионално образование и обучение

Концепция за създаване на Национална референтна мрежа, http://www.competencemap.bg/language/bg/uploads/files/analysis__1/analysis__db12d6caa05143887b486901ef7f6556.pdf

Моето първо работно място, http://www.knsb-bg.org/index.php?option=com_content&view=article&id=2758%3Ablizo-100-000-zrelostnitsi-obhvanati-v-kampaniyata-moeto-parvovrobotno-myasto-16-05-2013&catid=69&Itemid=116&lang=bg, <http://mfwp.labour-bg.net>

Наблюдение на ППО в предприятията, 2005 и 2010 г. <http://www.nsi.bg/otrasal.php?otr=23>

Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 г

Национална стратегия за продължаващо професионално обучение за периода 2005-2010 г.

Национална програма за реформи на Република България (2011-2015 г.)

Първи стъпки след завършване на средното образование, http://www.podkrepa.org/content/Purvi_stupki_sled_sredno_obrazovanie.pdf

Национална пътека за кариерно ориентиране, http://www.navet.government.bg/bg/proforientirane/road_map_guidance

Постигнати резултати в натурални показатели при изпълнението на приоритетни оси 1 и 2 на ОП "РЧР", Доклад за изпълнението на активната политика на пазара на труда през 2012 г., представен от заместник-министъра на труда и социалната политика и ръководител на УО на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ Зорница Русинова пред Комисията по труда и социалната политика на 41-то Народно събрание, 11 юли 2012 г., http://ophrd.government.bg/view_doc.php/5866

Стратегия за учене през целия живот, област Перник, (2012- 2020), http://www.resolve-bg.eu/files/upload/map/LL_Strategy_Pernik_Region.pdf

Стратегия за учене през целия живот, община Ст.Зарагоря (2012-2020), http://www.resolve-bg.eu/files/upload/map/LL_Strategy_Stara_Zagora_Municipality.pdf

Стратегия за учене през целия живот (2012- 2020), община Казанлък, http://www.resolve-bg.eu/files/upload/map/LL_Strategy_Kazanluk_Municipality.pdf

„Училище за утрешния ден. Резултати от участието на България в Програмата за международно оценяване на 15-годишните ученици - PISA 2009“, www.ckoko.bg/images/stories/book-2010.pdf

Първи стъпки след завършване на средното образование, http://www.podkrepa.org/content/Purvi_stupki_sled_sredno_obrazovanie.pdf

Съкращаването на персонал не е приоритет в дейността на българските предприятия, въпреки кризата, Българска стопанска камара, 2011, www.competencemap.bg, pr@bia-bg.com

EU Skills Panorama, <http://euskills Panorama.ec.europa.eu/>

European Skills/Competences, qualifications and Occupations (ESCO), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042&langId=en>

Общински план за развитие (2007-2013 г.) / Областна стратегия за развитие (2005-2015 г.).

Актуализиран документ за изпълнение на Общинския план за развитие / Областната стратегия за развитие.

Годишни отчети за изпълнение на Програмата за управление и развитие на общината.

Общински /областни стратегии и програми за учене през целия живот.

Одитни доклади на Сметната палата на Република България за прилагане на политиката за учене през целия живот на общинско / областно ниво.

Доклади от вътрешни одити за прилагане на политиката за учене през целия живот на общинско / областно ниво.

Документи на общинско / областно ниво за състоянието на професионалното образование и обучение – доклади, изследвания, проучвания, анализи, анкети и др.

Информация и документи за състоянието на професионалното образование и обучение от различни външни заинтересовани лица.

Проекти, насочени към реализиране на политиката за учене през целия живот, в т.ч.: приключени проекти, текущи проекти, предстоящи проекти.

МЕТОДОЛОГИЯ

ЗА ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА РИСКОВЕ И ЗАПЛАХИ, ГЕНЕРИРАЩИ МЛАДЕЖКА БЕЗРАБОТИЦА

Раздел 1. Въведение

През последните две десетилетия България е изправена пред редица предизвикателства, свързани със застаряването на активното население, от една страна, и високата емиграция, съставена предимно от млади хора, от друга. В контекста на постоянно нарастващата през последните години младежка безработица, нагласите за емиграция са все по-интензивни, като в същото време делът на неактивните хора се увеличава, и най-вече този на така наречените обезкуражени работници, които са прекратили активното търсене на платена заетост. Това поставя сериозен акцент върху стратегиите и инициативите, целящи приобщаването на младите хора към социално-икономическия живот на страната, както и предотвратяване и намаляване на младежката безработица.

На този фон отговор следва да намерят редица въпроси, свързани с интеграцията на младите хора на пазара на труда, а именно: Какъв тип заетост е привлекателна за младежите? Кои са факторите, които стимулират и възпрепятстват трудовото участие сред младите хора? Какви мерки и действия се предприемат от управляващите на национално, регионално и местно равнище за предотвратяване и намаляване на младежката безработица? Дали и по какъв начин реализираните инициативи като част от активните политики по заетостта спомагат за постигане на устойчива икономическа активност и заетост сред младежите и кои са ключовите фактори в това направление? И накрая, но не и по важност, кои са основните рискове и заплахи, които генерират безработица сред младите хора?

1.1. Основна цел на методологията

Основната цел на настоящата методология е посредством конструиране на инструментариум за идентифициране и оценка на рисковите фактори, които предизвикват младежка безработица, да спомогне за разработване и прилагане на система от мерки за превенция и намаляване на младежката безработица. Това ще бъде постигнато чрез използване на нови подходи за повишаване на възможностите на младите хора за включване в образованието, обучението и заетостта, както и намаляване на регионалните различия в тези направления, основаващи се на съществуващите добри практики и ефективното използване на ресурсите на финансовите инструменти на ЕС. Постигането на тази цел е от съществено значение не само за младите хора, но и за цялото българско общество, което е изправено пред опасността от изключване на младите хора от образованието и пазара на труда, неучастие в политическия и обществен живот и емиграция. В този смисъл основна задача на настоящата методология е тя да послужи

за изработването на практически насоки за съставяне и изпълнение на конкретни мерки и инициативи на местно равнище, които да залегнат в основата на специално разработени за целта регионални планове за превенция и намаляване на младежката безработица.

1.2. Специфични цели и задачи

Настоящата методология си поставя за изпълнение следните специфични цели и задачи:

- разработване на подходящи методологически подходи за анализ на състоянието и тенденциите по отношение на участието на младите хора на пазара на труда;
- изследване и оценка на редица критерии, свързани с шансовете за успешна трудова интеграция на младежите, като: пол, възрастови групи, образователно-квалификационно равнище, местоживеене, икономическа активност, етническа принадлежност, трудоспособност и др.;
- изготвяне на методология за изследване и оценка на ефективността на съществуващите политики на национално, регионално и местно равнище, насочени към повишаване на възможностите за заетост сред младите хора;
- разработване на инструментариум за идентифициране на рисковете и заплахите, генериращи младежка безработица с основен акцент върху онези фактори, които водят до увеличаване на риска за младите хора от попадане в капана на дългосрочната безработица, отпадане от работната сила и попадане в социална изолация.

1.3. Дефиниции и терминология

Съдържанието на използваните в методологията основни категории и понятия е в съответствие с определенията, дадени по-долу:

Работна сила (текущо икономически активно население) – обхваща лицата на 15 и повече навършени години, които влагат или предлагат своя труд за производство на стоки и услуги. Работната сила включва заетите и безработните лица.

Заети лица – лицата на възраст 15 и повече навършени години, които за определен период:

- извършват работа за производство на стоки и услуги поне 1 час седмично, за което получават работна заплата или друг доход;
- не работят, но имат работа, от която временно отсъстват поради отпуск, болест, бременност, раждане и отглеждане на малко

дете (за периода, през който получават пълния размер на възнаграждението си), неблагоприятни климатични условия, стачка или други причини.

Лицата, които са в неплатен отпуск по причини на работодателя, се считат за заети, ако продължителността на този отпуск е до три месеца.

Групата на заетите обхваща следните категории лица:

- лицата, работещи срещу заплащане в пари или в натура;
- лицата, които управляват собствено предприятие, фирма или стопанство;
- лицата, които извършват самостоятелно друга работа, за която получават доход;
- лицата, работещи без заплащане във фирми, предприятия, стопанства на родствени лица, членове на техните домакинства.

Безработни лица

В съответствие с методологията, използвана при административното отчитане на безработицата, Агенцията по заетостта дефинира безработните като лица, получаващи обезщетение за безработица лица или такива, активно търсещи работа с помощта на посредническите услуги по заетостта.

Съгласно методологията на извадковите изследвания на работната сила, провеждани в България от Националния статистически институт, за безработни се считат лицата на възраст между 15 и 74 навършени години, които едновременно отговарят на следните условия:

- нямат работа през наблюдавания период;
- търсят активно работа през период от четири седмици;
- на разположение са да започнат работа в определен кратък период от време.

Активни методи на търсене на работа:

- контакт с държавно бюро по труда с цел намиране на работа (независимо дали инициативата е на регистрирания, или на бюрото по труда);
- контакт с частна агенция/фирма, извършваща посреднически услуги по набиране на персонал и др., с цел намиране на работа;
- директно отнасяне към работодатели;
- търсене на съдействие от роднини и познати за намиране на работа;

- подаване или отговаряне на обяви за работа, изучаване на обяви за работа;
- явяване на изпит, тест или интервю за кандидатстване за работа;
- търсене на земя, сграда, помещение, оборудване, необходими за започване на самостоятелен бизнес;
- кандидатстване за разрешения, патенти, кредити и др. с цел започване на самостоятелен бизнес.

За безработни се считат и лицата, които не търсят активно, но са намерили работа, която очакват да започнат в тримесечен срок. Лицата, които са в принудителен неплатен отпуск, по-голям от три месеца, се определят като безработни, ако търсят активно работа и са на разположение да започнат работа. Студенти, домакини, пенсионери и други лица, които обикновено не извършват икономическа дейност, също се считат за безработни през наблюдавания период, ако удовлетворяват посочените критерии за безработни лица.

Продължителност на безработицата – определя се като по-краткия от следните два периода:

- продължителност на търсене на работа;
- продължителност на времето, през което лицето е било без работа.

Лица извън работната сила (текущо икономически неактивно население) – лицата на 15 и повече навършени години, които не са нито заети, нито безработни през наблюдавания период. В тази група се включват и лицата, които са в отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст.

Заетите, безработните и лицата извън работната сила представляват три взаимно-изключващи се категории, които обхващат цялото население на 15 и повече навършени години.

Обезкуражени лица – лицата на 15 и повече навършени години, които желаят да работят, но не търсят активно работа, защото предполагат, че няма да намерят такава.

Работещи бедни – заети лица, чийто доход не е достатъчен, за да им осигури жизнен стандарт над линията на бедност.

Коефициент на възрастова зависимост – съотношение между лицата извън активна трудоспособна възраст (под 15 и над 65-годишна възраст) и лицата в трудоспособна възраст (между 15 и 64 навършени години).

Работно време – фактическото седмично работно време се отнася за броя на часовете, вкл. извънредните, през които лицето работи на основната си работа.

Статус в заетостта – според статуса в заетостта лицата се класифицират в следните групи:

- Работодатели – лицата, които сами или в съдружие с други лица управляват собствени предприятия (фирми, стопанства), работят под аренда или извършват самостоятелно друга дейност, като наемат на работа поне едно лице.
- Самостоятелно заети лица – лицата, които сами или в съдружие с други лица извършват стопанска дейност, работят на свободна (частна) практика, работят под аренда или извършват самостоятелно друга дейност, като не наемат на работа други лица.
- Наети лица – лицата, извършващи работа, за която получават възнаграждение в пари или в натура под формата на работна заплата, възнаграждение по граждански договор или друго възнаграждение, работещи в обществени предприятия и организации или за частен работодател.
- Неплатени семейни работници – лицата, които работят без заплащане във фирма, предприятие или стопанство на родствено лице от същото домакинство.

Стабилна заетост – определя се като състояние, при което дадено лице е наето въз основа на писмен договор с продължителност по-дълга от 12 месеца.

Уязвима заетост – дефинира се в зависимост от статуса в заетостта и обхваща самостоятелно заетите лица и неплатените семейни работници, както и лицата, наети на непълно работно време.

Принудителна непълна заетост – невъзможност за полагане на желаня брой часове труд от страна на заетите лица.

Неефективна заетост – невъзможност за използване в пълна степен на уменията, квалификацията и трудовия опит на лицата в трудовия процес.

Формално обучение – обучение, което се провежда в училища, колежи, университети, специализирани висши училища и други образователни институти по предварително утвърдени образователни програми и хорариум, с учащи в организирани класове (групи) на място или чрез заочна (дистанционна) форма на обучение.

Неформално обучение – обучение, организирано под формата на курс,

конференция, семинар, следдипломна квалификация, частни уроци или друга форма, независимо дали имат връзка с настоящата или с евентуална бъдеща работа, или са от общ интерес.

Степени на образование – съгласно изискванията на Международната стандартна класификация на образованието, ревизия 1997 година (ISCED '97), степените на завършено образование, използвани за класификация на икономически активните, заетите и безработните лица, включват:

- Висшето образование (ISCED - 5A, 5B, 6):
 - образованието в университети и специализирани институти, водещо до придобиване на образователно-квалификационни степени „бакалавър“, „магистър“ и „доктор“;
 - образованието в колежи, водещо до придобиване на образователно-квалификационна степен „специалист“.
- Средното образование (ISCED - 3A, 3C, 4) – образование, придобито в средните общообразователни училища, гимназиите, професионалните колежи, професионалните гимназии и училищата по изкуствата, предоставящи обучение по IV, III и II степен професионална квалификация, бившите техникуми и средните професионално-технически училища (СПТУ), както и в училищата с прием след VIII клас, предоставящи I степен професионална квалификация.
- Основно образование (ISCED - 2) имат лицата, завършили VIII клас на общообразователните училища, както и професионалните училища с прием след VI и VII клас, предоставящи I степен професионална квалификация.
- Начално образование (ISCED - 1) притежават лицата, завършили **IV клас на общообразователните училища.**

Рано напуснали образование и обучение (рано отпаднали от училище) – лица на възраст между 18 и 24 навършени години, завършили най-много основно образование и неучастващи в образование и обучение през последните четири седмици.

Икономически дейности (отрасли) – определят се от вида на производството или извършваните услуги от предприятието или поделението, където е основната работа на лицето, като според методологията, използвана от НСИ, заетите лица се разпределят по икономически дейности е в съответствие с Класификацията на икономическите дейности (КИД - 2008), влязла в сила от 1.01.2008 г., която е съвместима със Статистическата класификация на икономическите дейности на Европейската общност (NACE Rev. 2).

Икономически сектори – в съответствие с методологията, използвана от НСИ, разпределението на зетите по икономически сектори се осъществява посредством групиране на икономическите дейности по следния начин:

- Сектор „Селско и горско стопанство“ включва селско, ловно, горско и рибно стопанство.
- Сектор „Индустрия“ включва добивна промишленост, преработваща промишленост, производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива, доставяне на води, канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване и строителство.
- Сектор „Услуги“ включва всички останали икономически дейности.

Професии – професията се определя от вида на работата, която лицето извършва към даден момент. Съгласно методологията, използвана от НСИ, разпределението на зетите лица по класове професии е извършено в съответствие с Националната класификация на професиите и длъжностите – 2011, която е съвместима с Международната стандартна класификация на професиите (ISCO - 08).

Микро-, малки и средни предприятия (МСП) – предприятия по смисъла на Закона за малките и средните предприятия (ЗМСП).

1.4. Методологически подход

Интеграцията на младежите е един от най-острите проблеми в съвременното общество – младите хора са изключително разнородна група, преходът от образование и обучение към заетост често е съпътстван с редица трудности, докато продължителността и изхода от това преходно състояние зависи от редица фактори, измежду които образователно-квалификационно равнище, конюнктура на пазара на труда, състояние на икономиката и др. Съществуват индикации, че продължителността на преходния период от образование и обучение към трудовия пазар е по-голяма при нискоквалифицираните младежи в сравнение с онези с по-високо образователно-квалификационно равнище. Потвърждение за подобна констатация може да се потърси във времето, прекарано в заетост през първите пет години след напускане на образователната система.

Преходът от образование и обучение към пазара на труда и свързаните с него затруднения са в основата на редица мерки на европейско равнище, фокусирани върху проблемите на отпадащите от образователната система и младежите, изключени от трудовия пазар. Наред с това, съществуващите бариери пред успешната интеграция

на младите хора на пазара на труда в България се състоят основно в липсата на трудов опит и установени професионални контакти, както и ниско образователно-квалификационно равнище. Допълнителни фактори в това отношение са дискриминацията в труда и професиите въз основа на етническа принадлежност и др. субективни признаци, както и специфични обстоятелства като инвалидност, семейно положение и др.

С оглед на гореказаното, използваният методологически подход е обусловен от специфичния обект на изследване, а именно – младежите, както и от специфичните цели и задачи, които настоящата методология си поставя. За тяхното постигане следва да се използват системният подход, диагностичният, аналитичният, сравнителният метод. Наред с това е необходимо използването на статистически анализ на състоянието и тенденциите, наблюдавани на трудовия пазар на национално, регионално и местно равнище с акцент върху причинно-следствените връзки между равнището на младежка безработица и основните фактори, които възпрепятстват успешната трудова интеграция на младите хора. Основен елемент от методологическия подход е експертната оценка на активните политики на трудовия пазар, насочени към младите хора, както и идентифицирането на възможности за трансфер на добри практики.

Раздел 2. Етапи и методологически апарат за идентифициране на рискове и заплахи, генериращи младежка безработица

Преди да се премине към класификация на етапите и подходите за идентифициране на факторите, които причиняват безработица сред младите хора е необходимо да се обърне внимание на основните измерение на проблемите, пред които са изправени младежите в усилията си успешно да се интегрират на пазара на труда. Наред с традиционната безработица, сериозни предизвикателства на трудовия пазар за младите хора представляват неефективната заетост, принудителната непълна заетост, недекларираната заетост, скритата безработица, феномена на работещите бедни, попадане в групата на обезкуражените лица и др.

Фигура 1. Класификация на измеренията на икономическата активност и заетостта сред младежите.

Статус според икон. активност	Работно време и предлагане на труд	Статус според наличието на и вида заетост	Наличие на платена заетост	Качество на заетостта	Деклариране на заетостта
Икономически активни лица (работна сила)	Заети на пълно работно време	Наети лица	Заети лица	Платена заетост	Декларирана заетост
		Самостоятелно заети лица		Уязвима заетост	
		Неплатени семейни работници			
	Заети на пълно работно време	Наети на непълно работно време по собствено желание	Лица, които не са включени в заетост, образование или обучение		Недекларирана заетост
Принудително наети на непълно работно време					
	Търсеци работа лица	Безработни лица			
Икономически неактивни лица	Неактивни или ангажирани с домакинско производство	Обезкуражени лица	Лица, които не са включени в заетост, образование или обучение		
		Икономически неактивни лица			
	Обучаващи се	Студенти	Студенти		

Поради тази причина, оценката на рисковете и заплахите, които генерират младежка безработица, следва да отчитат не просто броя и характеристиките на безработните лица, но и да навлязат в по-голяма дълбочина в такива измерения на икономическата активност и заетостта сред младите хора, свързани с бедността и уязвимото положение на тези лица на трудовия пазар и в обществото като цяло. Както се вижда от Фиг. 1, младежите като част от населението в трудоспособна възраст могат да бъдат класифицирани в различни аспекти с оглед участието или неучастието в работната сила, работното време и предлагането на труд, наличието и вида на заетостта, наличието на платена заетост, качеството на заетостта и законосъобразността на наемните отношения.

2.1. Избор на период и основни направления на изследване

2.1.1. Избор на период в зависимост от тенденциите в икономическото развитие на местно равнище и наличието на статистически данни

При определяне на периода, които изследването на рисковете и заплахите, генериращи безработица сред младежите следва да обхване, е необходимо да бъдат отчетени следните фактори:

- Цели и задачи на изследването;
- Състояние и динамика на демографските процеси и структури;
- Наблюдавани тенденции на пазара на труда сред младежите;
- Динамика на икономическото развитие на национално, регионално и местно равнище;
- Предприетите мерки и действия като част от стратегиите и програмите в обхвата на активната политика по заетостта;
- Наличие на статистическа информация за нуждите на провеждане на изследването.

При провеждане на подобен род изследване, от ключово значение е обхванатия времеви период да е достатъчно дълъг, така че да гарантира устойчивост на наблюдаваните процеси и явления на национално, регионално и местно равнище както в сферата на демографските процеси и трудовия пазар, така и с оглед на динамиката на отделните икономически сектори и отрасли и цялостното стопанско развитие. Едновременно с това, периодът на изследването не бива да бъде прекалено дълъг и да обхваща фактори, които към настоящия момент не оказват влияние върху социално-икономическото развитие. И не на последно място, изборът на период на изследване трябва да бъде съобразен с наличието на надеждни, съпоставими и сравними статистически данни.

2.1.2. Избор на основни направления на изследване за анализ и оценка на трудовата интеграция на младежите

Изборът на основни направления на изследване с цел идентифициране на рисковете и заплахите, генериращи безработица сред младите хора, следва да бъде съобразен с основните фактори, които оказват влияние върху шансовете за успешна интеграция на младежите на пазара на труда на местно равнище. Характерно за тази фактори е, че те могат да бъдат класифицирани на няколко основни групи в зависимост от наличието и естеството на субектите, които оказват пряко въздействие върху тях, а именно:

- Обективни фактори – пол, възраст, трудоспособност и др.;
- Фактори, които се формират вследствие въздействието на различни субекти, които оказват пряко влияние върху търсенето и предлагането на труд сред младежите, а именно:

- Самите млади хора – местоживееене, образование и квалификация, наличие на предишна заетост и трудов опит и др.;

- Работодатели – равнище на заплащане, условия на труд, вид, форма и продължителност на договорните отношения между работник и работодател и др.;

- Държава – контрол по спазване на трудовото законодателство, мерки и програми на пазара на труда и др.

В този смисъл е удачно да се възприеме подход за анализ и оценка на състоянието и динамиката на младежката безработица в следните направления:

по класификационни признаци като:

- пол – мъже, жени;
- възрастови групи – 15-19, 20-24, 25-29 г.;
- етническа принадлежност – лица, които се самоопределят като принадлежащи към българската, турската, ромската или друга етническа група;
- трудоспособност – лица с увреждания и такива, чийто здравен статус позволява нормално трудово участие;
- местоживееене – градове, села;
- степени на образование – лица с висше, средно, начално или основно образование;
- специалности – икономика и администрация, информационни и

комуникационни технологии, инженерни специалности, право и др.;

- трудов опит – наличие или липса на предишна заетост;

Изброените по-горе класификационни признаци са най-често използваните направления за изследване на безработицата, вкл. сред младите хора. Като преимущество на тези показатели може да се отчете факта, че те присъстват в наличната статистическа информация на национално, регионално и местно равнище. Наред с това, въпросните индикатори отчитат редица обективни фактори, които оказват влияние върху динамиката на младежката безработица, както и част от субективните обстоятелства, свързани с усилията, които самите млади хора полагат с цел постигане на успешна трудова интеграция.

според етапа и продължителността на преход от училище към работа:

- лица, осъществили прехода от училище към работа – наети на временна или постоянна работа, удовлетворени или неудовлетворени от намерената работа, самонаети;
- лица в процес на осъществяване на прехода от училище към работа – безработни или неактивни (без да са включени в образование или обучение), възнамерявайки да търсят работа впоследствие;
- лица, които все още не са стартирали прехода от училище към работа – все още в процес на обучение (неактивни ученици или студенти) или неактивни (без да са включени в образование или обучение), които не възнамеряват да търсят работа;
- лица с различна продължителност на прехода от училище към работа – краткосрочен (под 1 г.), средносрочен (между 1 и 2 г.) или продължителен преход (над 2 г.);
- лица, които не успяват да осъществят преход към стабилна или удовлетворителна заетост – млади хора, които не завършват прехода докато все още попадат в категорията „млади“;

Прехода на младите хора към пазара на труда се свързва не само с продължителността на периода между напускане на образователната система (завършване или ранно отпадане) и стартиране на първа работа, а и с редица качествени аспекти, като напр. дали тази работа е стабилна или не и доколко съответния индивид е удовлетворен от условията на труд и заплащане, които тя предлага. В този смисъл, осъществяването на успешен преход от училище към заетост се дефинира като намиране на първата стабилна или удовлетворителна работа за младите хора.

според качеството на заетостта, младите хора често страдат от:

- ниско равнище на заплащане;
- несъответствие на квалификацията на търсените умения;
- липса на стабилна заетост – със срочен трудов договор под 12 месеца, самонаети, неплатени семейни работници;
- липса на формални договорни отношения с работодателя;
- неудовлетвореност от заеманата длъжност.

Качеството на работните места, до които младите хора получават достъп се измерва посредством пет аспекта на трудовата заетост, а именно: равнище на заплащане, образователно-квалификационно равнище, стабилност на заетостта, законосъобразност на договорните отношения между работник и работодател и степен на удовлетвореност от заеманото работно място.

по участие в мерки и програми за насърчаване на заетостта и ограничаване на безработицата, в т.ч.:

- предоставяне на субсидии на работодателите да разкриват работни места за младежи;
- включване в мотивационно обучение;
- стажуване и чиракуване;
- професионално ориентиране на регистрираните безработни младежи;
- професионално ориентиране в училищата, вкл. във висшите учебни заведения;
- организиране и провеждане на специализирани трудови борси за младежи;
- контакт с трудови посредници в бюрата по труда, които са специализирани за работа с групата на младежите;
- провеждане на „Дни на кариерата“ от Центровете за кариерно развитие към Дирекциите „Регионална служба по заетостта“.

Изследването на горните направления на активните мерки на пазара на труда, насочени към младите хора, ще предостави информация за обхвата на младежите в подобни инициативи и за реалните резултати от тяхното прилагане. От съществено значение е да се установи дали тези политики включват дейности на регионално и местно равнище, насочени към идентифициране и активиране на младежи, които не са регистрирани в бюрата по труда, не работят и не учат.

2.2. Осигуряване на необходимата информация

2.2.1. Периодичност

Високата динамика, наблюдавана в развитието на социално-икономическите процеси, вкл. тези на пазара на труда, прави необходимо използването както на годишни, така и на тримесечни месечни статистически данни за проследяване на тенденциите в изследваните явления. По този начин ще могат да бъдат отчетени както факторите с краткосрочно влияние върху състоянието на младежите на трудовия пазар, така и тези със сезонен характер.

2.2.2. Източници

Данните, необходими за информационното обезпечаване на настоящата методология могат да бъдат осигурени основно от Агенцията по заетостта (АЗ) към Министерство на труда и социалната политика, вкл. дирекциите „Бюро по труда“ по места и от Националния статистически институт (НСИ) и неговите поделения – Териториално статистически бюра. Посредством съчетаването на данни, генерирани от административна статистика по безработицата и от статистическите наблюдения на предприятията, другите институционални единици и домакинствата за изследване на икономическата активност, заетостта и безработицата на населението на 15 и повече навършени години ще бъде осигурена надеждна и сравнима информация за провеждане на анализа.

2.3. Методологически инструментариум

Методологическият инструментариум обхваща аналитичните показатели за идентифициране и оценка на рисковете и заплахите, които генерират безработица сред младите хора. Въпросните индикатори могат да се използват за проследяване на тенденциите, наблюдавани при различни групи младежи, класифицирани в съответствие с признаците, изброени по-горе, с оглед степента на тяхната трудова интеграция. Наред с това, е необходимо извършването на диагностичен анализ и оценка на въздействието на инициативите, които се предприемат на регионално и местно равнище като част от общите икономически политики и активните политики в сферата на младежката заетост с цел установяване в каква степен тези мерки и действия допринасят за превенция и намаляване на безработицата сред младите хора.

2.3.1. Анализ и оценка на динамиката на ключови показатели за развитието на пазара на труда

- **Коефициент на икономическа активност**

Съгласно стандартите на Международната организация на труда (МОТ)

и методологията на статистическата служба към Европейската комисия, Евростат, коефициентът на икономическа активност се пресмята като процентно отношение между броя на икономически активните лица и числеността на онази част от населението, която съгласно действащото трудово законодателство може да осъществява трудова дейност, т.е. лицата на 15 и повече навършени години:

$$R_{EA} = \frac{LF}{P_{15}} \cdot 100,$$

където:

R_{EA} – коефициент на икономическа активност;

LF – численост на работната сила (текущо икономически активно население).

P_{15+} – численост на населението на 15 и повече навършени години.

- **Коефициент на заетост**

Коефициентът на заетост представлява процентно съотношение между броя на заетите лица, независимо от статуса на тяхната заетост, и лицата на 15 и повече навършени години:

$$R_E = \frac{E}{P_{15}} \cdot 100,$$

където:

R_E – коефициент на заетост;

E – брой на заетите лица в страната;

P_{15+} – численост на населението на 15 и повече навършени години.

- **Коефициент на безработица**

Коефициентът на безработица и се пресмята като процентно съотношение между общия брой на безработните лица и размера на текущото икономически активно население:

$$R_U = \frac{U}{LF} \cdot 100,$$

където:

R_U – коефициент на безработица;

U – брой на безработните лица в страната;

LF – численост на работната сила (текущо икономически активно население).

Коефициентите на икономическа активност, заетост и безработица се използват за установяване съответно на степента на участие на трудоспособното население на пазара на труда и в съвкупния производствен процес и на несъответствието между търсене и предлагане на труд в националната, регионалната или местната

икономика. Пресмятането и анализа на тези индикатори по различни признаци и за различни групи от населението позволяват да се установи степента на неравнопоставеност на различните контингенти лица.

- **Коефициент на продължителна безработица**

Коефициентът на продължителна безработица представлява процентно съотношение между броя на продължително безработните лица (безработни от една година и повече) и работната сила:

$$R_{LTU} = \frac{LTU}{LF} \cdot 100,$$

където:

R_{LTU} – коефициент на продължителна безработица;

LTU – брой на продължително безработните лица в страната;

LF – численост на работната сила (текущо икономически активно население).

Коефициентът на продължителна безработица е ключов показател от гледна точка установяване на това какви са перспективите, пред които са изправени безработните в опитите си за повторна трудова интеграция. Като правило, с увеличаване на престоя в състояние на безработица нараства опасността безработните лица да се откажат от активно търсене на работа и да отпаднат от работната сила.

- **Дял на обезкуражените сред икономически неактивните лица**

Този показател се използва за установяване размера на онази част от населението извън работната сила, която при наличие на определени благоприятни обстоятелства (икономически растеж или предприемане на целенасочени политики за активиране на неактивни лица) би могла да се завърне и евентуално да се реинтегрира на пазара на труда. Обезкуражените лица са най-мобилната група сред икономически неактивното население и именно към нея трябва приоритетно да са насочени инициативите за повишаване на икономическата активност сред населението в трудоспособна възраст.

- **Дял на младежите, които са извън трудова заетост, образование или обучение (NEET – not in employment, education or training)**

Използването на този показател за анализ на състоянието на младите

хора на пазара на труда е пряко свързан с установяване на реалните шансове, които те имат за успешна трудова интеграция. Съгласно възприетата на европейско равнище дефиниция, в състава на НЕЕТ влизат безработните, обезкуражените и неактивните младежи. Иначе казано, горният показател служи за оценка на неоползотворения трудов ресурс сред младите хора, който по една или друга причина не участва в съвкупния производствен процес.

2.3.2. Анализ и оценка на ефективността на прилаганите активни политики, насочени към интеграцията на младежите на пазара на труда

Аналитичните показатели, дефинирани по-горе могат да бъдат използвани за установяване на ефективността на активните политики на национално, регионално и местно равнище в сфери като образование, обучение, кариерно ориентиране и консултиране, стажуване и чиракуване, насърчаване на самостоятелната заетост, стимулиране на работодателите за наемане на работа и разкриване на работни места за младежи и др. За целта е необходимо идентифициране, осъществяване на мониторинг и установяване на резултати от провежданите активни политики, в т.ч.:

- стимулиране на търсенето и създаването на работни места за младежи чрез макроикономически и регионални политики;
- политики за инвестиране в образование и обучение за заетост и преход от училище към работа;
- политики за превенция и намаляване на ранното отпадане от училище;
- политики за прогнозиране на потребностите на пазара на труда от лица с определена квалификация;
- интегриране на младежи на пазара на труда (вкл. такива от уязвими групи – лица с намалена трудоспособност, младежи от етнически малцинства и др.) чрез целенасочени политики на пазара на труда;
- политики за създаване на възможности за кариера на млади хора чрез подкрепа на предприемачество и самонаемане;
- политики за равноправно третиране на младите хора и осигуряване правото на труд.

Раздел 3. Идентифициране на съществуващи и потенциални рискове и заплахи, генериращи младежка безработица

С оглед изследване на предизвикателствата, пред които са изправени младежите на пазара на труда, възниква въпроса по какъв начин да бъдат идентифицирани и подложени на анализ и оценка техните възможни причини. Структурата на настоящата методология се основава на предположението, че тези проблеми на заетостта и безработицата сред младите хора само на пръв поглед са резултат само на недостатъци на самия пазар на труда. Но търсенето и предлагането на труд, от своя страна, са повлияни от редица други пазарни фактори и институции. Следователно, търсенето на причини за наблюдаваните тенденции в сферата на трудовата интеграция на младежите единствено сред специфичните проблеми на пазара на труда само по себе си не дава възможност за достатъчно реалистична оценка и формиране на разбиране на конкретните трудности, предизвикателства и възможности по отношение на динамиката на младежката безработица на национално, регионално и местно равнище. И наистина, следва да се има предвид, че предлагането на труд се влияе в голяма степен от пазара на образователни и обучителни услуги и институциите в сферата на образованието и обучението, докато търсенето на работна сила се обуславя основно от състоянието и тенденциите, наблюдавани на пазара на стоки и услуги. В този контекст, стремежът към насърчаване на търсенето и предлагането на труд и успешното им взаимодействие с оглед превенция и намаляване на младежката безработица и постигане на пълна и високопроизводителна заетост сред младите хора, трябва да бъде съпроводен с анализ, оценка и оказване на целенасочено въздействие върху факторите, които стоят в основата на икономическата среда, в която трудовия пазар функционира.

Подобен интегриран подход следва да бъде приложен и при анализа на институционалната среда. Наред с анализа на силите, които въздействат върху явленията и процесите, наблюдавани на трите „основни“ вида пазари, които са от значение за формирането и взаимодействието между търсенето и предлагането на труд (пазара на образователни и обучителни услуги, пазара за стоки и услуги, както и самия пазар на труда), е необходимо да се отчита и влиянието на институциите. Правителството оказва сериозно влияние върху пазарните процеси посредством определяне на институционалната рамка на икономическите дейности чрез закони и подзаконовни нормативни актове и по-нататъшната намеса в пазарните процеси, свързана с провеждането на една или друга икономическата политика.

Независимо от изтъкнатите по-горе предимства на възприетия интегриран подход за идентифициране и оценка на съществуващите и потенциални рискове и заплахи, водещи до безработица сред младежите, широкоспектърният анализ на пазара на труда крие опасност от размиване на фокуса на изследването. Това, от своя страна, може да доведе до генериране на дълъг списък с мерки и действия за подобряване на състоянието на младежите на пазара на труда, който няма да може да се използва ефективно като основа за провеждане на дискусии между заинтересованите страни, разработване и прилагане на подходящи стратегии и политики в сферата на младежката безработица.

Разбира се, поради факта, че всички пазарни сектори в икономиката са взаимно свързани, е необходимо да се използва подход за изолиране на ключовите фактори, които оказват влияние върху търсенето и предлагането на труд. Ролята на настоящата методология е да представи структуриран и поетапен диагностичен подход, съсредоточен върху идентифицирането и оценката именно на тези фактори, за които въз основа на достиженията на съвременната икономическа теория и практика се счита, че имат осезаемо въздействие върху проблемите на заетостта и безработицата сред младите хора.

В този смисъл, основният метод на изследването на рисковете и заплахите, генериращи младежка безработица се състои в установяване стъпка по стъпка дали и до каква степен отделните фактори са значими с оглед на обекта и равнището на изследването. Така можем да разграничим три основни групи фактори:

- фактори на предлагането на труд – демографско развитие, трудова миграция, образование и обучение, социална защита;
- фактори на търсенето на труд – развитие и структура на икономиката, технологично равнище на производството, организация на труда, бизнес среда и достъп до финансиране;
- фактори на взаимодействието между търсенето и предлагането на труд – равнище на заплащане, институционална рамка, колективно трудово договаряне, активни и пасивни мерки на пазара на труда.

С оглед изясняване същността на възприетия поетапен подход за идентифициране, анализ и оценка на основните фактори, които генерират младежка безработица, е необходимо да са направени ясно разграничение между отделните аспекти на търсенето на труд, предлагането на труд, както и на процесите на тяхното взаимодействие, които биха могли да доведат до проблеми в сферата на заетостта и безработицата. Поради факта, че в една икономика, всички пазари са взаимосвързани, промените, които настъпват в една пазарна сфера се

отразяват върху останалите пазарни сектори под формата на верижна реакция. Така например, дали броят на хората, предлагащи своя труд на пазара е твърде висок или равнището на техните умения е твърде ниско зависи от количествените и качествените аспекти на търсенето на труд. Следователно, факторите, които оказват влияние върху търсенето и предлагането на трудовия пазар, както и върху тяхното взаимодействие, са неразривно свързани.

Независимо от това, за целите на диагностичния анализ на рисковите фактори на младежката безработица, е необходимо да се прави разлика (макар и в някои случаи съвсем условна) между аспектите на търсенето и предлагането на труд и взаимодействието между двете страни на пазара на труда. С оглед на това, настоящата методология възприема аналитичен подход, който се състои от отделни етапи и съставляващите ги стъпки за оценка на рисковете и заплахите, които възпрепятстват успешната трудова интеграция на младите хора на национално, регионално и местно равнище.

3.1. Анализ и оценка на основните фактори, които оказват влияние върху участието и интеграцията на младежите на пазара на труда

Както бе изяснено по-горе, съгласно възприетия методологически подход, изследването на основните фактори, които намират отражение върху трудовата интеграция на младите хора се провежда на няколко етапа, всеки от които е съставен от конкретни стъпки:

Етап 1 – анализ и дефиниране на проблемите на младежката заетост и безработица в контекста на икономическата, демографска и институционална рамка на национално, регионално и местно равнище.

Тук основният въпрос на който следва да бъде даден отговор, е: Какъв е потенциала на регионалната и местната икономика за насърчаване на заетостта и ограничаване на безработицата сред младежите? Задачите, които конкретните стъпки в рамките на настоящия етап от изследването си поставят, са:

- запознаване с основните фактори, които оказват влияние върху търсенето и предлагането на труд;
- установяване на степента и интензитета на проблемите в сферата на трудовия пазар.

Настоящият етап от изследването се състои от следните стъпки:

Стъпка 1.1. Географско положение

Поради обстоятелството, че географското положение на даден регион или населено място не може да бъде променено, то представлява един

от основните параметри за икономическото развитие, като обикновено съществува положителна връзка между благоприятното географско положение и възможностите за развитие. Независимо от това, географските пречки пред икономическото развитие и заетостта, вкл. сред младежите могат да бъдат преодолени с помощта на ефективните действия на местната администрация. Това допълнително повишава значението на институционалната намеса, насочена към подкрепа на пазарните процеси посредством изпълнението на инфраструктурни проекти, реализирането на активни мерки на пазара на труда, социална защита на уязвимите лица и др.

Стъпка 1.2. Наблюдавани тенденции в икономическото развитие

Настоящата стъпка от анализа цели установяване на връзките между местното икономическо развитие, ръста на заетостта и равнището на бедност сред младите хора. По правило високият ръст на БВП не се трансформира автоматично в по-високи доходи и намаляване на бедността. В този смисъл е необходимо да бъдат идентифицирани факторите, които не позволяват икономическия ръст да предизвика повишаване на възможностите за заетост и доходите на младите хора със същия интензитет. По този начин, анализът на наблюдаваните в миналото тенденции със средносрочен и дългосрочен характер позволява формирането на предположения за възможните направления на бъдещите структурни промени в местната и регионалната икономика и идентифицирането на значими отрасли, които имат потенциала да допринесат за насърчаване на заетостта и повишаване на доходите на населението. За целта могат да бъдат подложени на изследване и анализ показатели като: ръст на БВП, принос на отделните отрасли в БВП и заетостта, производителност на труда (обща и по отрасли) и др.

Стъпка 1.3. Демографско развитие

Демографските процеси и структури представляват външни параметри, които играят основна роля за предлагането на труд сред младежите в количествен аспект. Така например, застаряването на населението и влошаването на неговата възрастова структура предизвикват спад в общия брой на лицата в трудоспособна възраст, вкл. младежите и оказват натиск от една страна върху икономиката за повишаване на производителността на труда и от друга – върху образователната система да генерира кадри с достатъчно високопроизводителна работна сила. Полезни показатели за оценка на влиянието на демографските процеси върху трудовата интеграция на младежите са: естествения и механичния прираст на общото население и това в трудоспособна възраст, структура на населението по възраст, коефициент на възрастова зависимост и др.

Стъпка 1.4. Трудова миграция

Трудовата миграция на младежката работна сила променя структурата и динамиката на икономически активното население във възрастовата група между 15 и 29 г., като по този начин се отразява върху икономическото състояние както на територията-донор, така и на приемащата територия. В зависимост от размера на входящите и изходящите миграционни потоци следва да се направи оценка на най-важните последици от трудовата миграция върху ситуацията на пазара на труда за младите хора. Ако е необходимо, следва да се направи разграничение между вътрешна и външна миграция.

Стъпка 1.5. Тенденции на пазара на труда

На този етап от изследването е необходимо да се направи анализ на наличните данни и информация, които характеризират състоянието и тенденциите, наблюдавани сред младежите на регионалния и местния пазар на труда. Добра представа за основните предизвикателства, които стоят пред младите хора на трудовия пазар може да се добие чрез изследването по различни класификационни признаци (пол, възраст, местоживеене, образование и др.) на показатели като: размер на трудоспособното население, работна сила и коефициент на икономическа активност, заети и коефициент на заетост, безработни и коефициент на безработица, коефициент на продължителна безработица и др. Наред с това е необходимо на изследване да бъдат подложени предизвикателства на пазара на труда като работещи бедни, уязвима заетост, недеklarирана заетост, причини за неактивност и др.

Стъпка 1.6. Икономическа политика

С оглед постигането на приемливо ниво на ефективност на стопанската политика на регионално и местно равнище е необходимо изготвените стратегически, програми и планове за тяхното изпълнение да бъдат обезпечени със съответния административен и финансов капацитет. Дали и доколко намесата на държавата в икономическите дейности на местно равнище допринася за подобряване на ситуацията на младежите на пазара на труда е въпрос, който следва да намери своя еднозначен отговор при изследването на рисковете и заплахите генериращи младежка безработица. Това следва да бъде осъществено посредством анализ и оценка на адекватността и ефективността на прилаганите мерки и действия в сферата на местното икономическо развитие.

Етап 2 – анализ на търсенето на труд и оценка на въздействие на икономическото развитие върху заетостта и безработицата сред младежите.

На този етап от анализа се търси отговор на въпроса: Кои са пречките пред наемането на младежи от страна на работодателите на регионално и местно равнище? Задачите на настоящия етап на изследването могат да се обособят, както следва:

- запознаване с общите условия на бизнес средата и специфичните фактори за развитието на отделните отрасли в рамките на регионалната и местната икономика;
- идентифициране на най-значимите ограничения пред развитието на бизнеса, които впоследствие възпрепятстват търсенето на труд и създаването на нови работни места.

Настоящият етап от изследването се състои от следните конкретни стъпки:

Стъпка 2.1. Фактори от общ характер, оказващи влияние върху бизнес средата

Наличието на подходяща среда за развитие на частната инициатива е основна предпоставка за насърчаването на заетостта, ограничаването на безработицата и повишаването на доходите на населението, вкл. на младите хора. Поради тази причина, на анализ следва да бъдат подложени редица фактори от общ характер, които оказват влияние върху бизнес средата на регионално и местно равнище. Сред тези фактори попадат: инфраструктура – техническа (енергопреносни, ВиК, ходротехнически и транспортно-комуникационни системи) и информационна и комуникационна, както и инфраструктурната политика; нормативна база и административна инфраструктура за регулиране дейността на предприятията; състояние на финансовия пазар, достъп до финансиране и финансова политика.

Стъпка 2.2. Идентифициране на значими сектори и отрасли за местната икономика

Основна цел на настоящата стъпка от изследването е да се направи избор на отрасли и сектори, които да бъдат обект на анализ и оценка. Един от ключовите критерии за избор е относителната значимост на съответния сектор и/или отрасъл за състоянието на младите хора на пазара на труда и перспективите за тяхната успешна трудова интеграция. В този смисъл, наличието на прогнозни данни за икономическото развитие и тенденциите на пазара на труда, вкл. сред младежите, може да бъде особено полезно за целите на анализа.

Стъпка 2.3. Перспективи за заетост в МСП

С цел извършване на оценка на приноса, който МСП на регионално и местно равнище имат за насърчаване на заетостта и ограничаване на безработицата сред младите хора, е необходимо да се направи анализ на основните характеристики на тези предприятия. Тези характеристики включват общ брой на МСП, разпределение на предприятията по размер (микро, малки и средни), отрасли и териториален състав на МСП, технологично равнище на производството и организация на труда, дял на заетите в МСП спрямо общия брой на заетите лица, заетост по образование и професии в МСП. На второ място е необходимо на изследване да бъдат подложени политиките за насърчаване на МСП. В тази връзка следва да се има предвид, че като цяло МСП се считат за основен фактор на икономическото развитие и създаването на работни места, което превръща политиките за подкрепа на малкия и среден бизнес във важен инструмент за насърчаване на заетостта, вкл. сред младите хора.

Етап 3 – анализ на предлагането на труд и качествените измерения на младежката работна сила.

Основният въпрос на настоящия етап от анализа е: Кои са факторите, които възпрепятстват младежите да предлагат търсените умения на пазара на труда? Поставените задачи на този етап от изследването са:

- оценка на проблемите, свързани с несъответствието между търсени и предлагани умения на трудовия пазар;
- установяване на наличието и качеството на предоставяните образователни и обучителни услуги;
- идентифициране на основните предизвикателства пред системата на образование и обучение да осигури младежка работна сила с необходимите умения.

Настоящият етап от изследването се състои от следните специфични стъпки:

Стъпка 3.1. Квалификация на работната сила

Първата стъпка от анализа на предлагането на труд при младежите се състои в изследване на качествените характеристики на работната сила на възраст между 15 и 29 навършени години на регионално и местно равнище. В основата на въпросните качествени характеристики стоят показателите като образователно равнище и придобити умения, които могат да бъдат детайлизирани под формата на индикатори като грамотност, степен на завършено образование, икономическа активност по степен

на завършено образование, квалификация на трудовата миграция сред младежите и др. С цел по-добра класификация на настоящата ситуация по отношение на качествените характеристики на младежката работна сила е необходимо извършването на сравнителен анализ по отношение на образователно-квалификационното равнище сред младежите спрямо средните показатели за страната и наблюдаваните тенденции в изменението на изследваните показатели на съответното ниво на анализ (регионално или местно) в миналото. Ако има налична информация, сравняването на данните за качествените характеристики на заетите и безработните младежи с изискванията на свободните работни места ще бъде полезно за установяване на степента и естеството на проблемите, свързани с несъответствието между търсене и предлагане на умения на пазара на труда – несъответствие по образование, по професии, недостиг или излишък на умения, свръх образование и недостиг на образование, свръх квалификация и недостиг на квалификация, трудни за попълване свободни работни места и др.

Стъпка 3.2. Образователната система в страната

Изследването на качествените характеристики на работната сила сред младежите на предишната стъпка от анализа не е нищо друго освен оценка на резултатите от инвестиционния процес в развитието на човешките ресурси на регионални или местно равнище. Основен фактор за ефективността на този инвестиционен процес е състоянието и структурата на образователната система както на изследваните равнища, така и на национално ниво. Така, на този етап от анализа се подлагат на изследване основните характеристики на системата на образование и обучение, което да послужи като основа за идентифициране на основните предизвикателства пред системата на следващата стъпка. Обект на анализ са аспекти на системата за образование и обучение като: структура, нормативна уредба, разработване и изпълнение на образователна стратегия и политика, държавен план-прием, образователни и обучителни институции (вкл. държавни и частни) на различните равнища на образование и обучение. Ефективността на системата на образование и обучение зависи основно от наличното финансиране, качествените характеристики на преподавателския и административния състав и управлението на системата, които също трябва да бъдат подложени на анализ.

Стъпка 3.3. Предизвикателства пред образованието и обучението

Въз основа на така направения обзор на системата на образование и обучение е необходимо да бъдат очертани съществуващите предизвикателства в това направление на различните равнища – начално, средно, висше образование, продължаващо обучение (вкл. формално и неформално). Тук обект на изследване трябва да бъдат

показатели като прием, записване и посещаване на съответните учебни заведения и обучителни институции, които се използват за определяне на достъпа до образование и обучение на младежите, вкл. тези от неравнопоставени групи (представители на етнически малцинства., лица с увреждания и др.). Поради факта, че достъпът до дадено равнище на образование обикновено е свързан с успешното завършване на предходното образователно ниво, ранното отпадане от училище има мултиплициращ негативен ефекти върху развитието на умения, необходими за пълноценно трудово участие сред младите хора. Наред с това, внимание заслужава въпроса за качеството на образованието и обучението и това по какъв начин и доколко предоставянето на образователни и обучителни услуги е практически ориентирано и съобразено с потребностите на самите младежи и изискванията на работните места.

Етап 4 – анализ на взаимодействието между търсенето и предлагането на труд и влиянието на институциите и активните политики по заетостта върху трудовата интеграция на младите хора.

На този етап от анализа се търси отговор на въпроса: По какъв начин институциите на пазара на труда, нормативната уредба и прилаганите политики се отразяват върху взаимодействието между търсенето и предлагането младежка работна сила? Задачите на настоящия етап на изследването могат да се обособят в следните направления:

- разбиране на механизмите за формиране на заплатите като основна форма на обвързване на производителността на труда с фактори, като трудово законодателство, политика по доходите и колективно трудово договаряне;
- оценка на ефективността и ефикасността на политиките в сферата на трудовия пазар и социалната защита – по какъв начин активните мерки по заетостта могат да способстват за разрешаване на проблемите, свързани с неефективното взаимодействие между търсенето и предлагането на труд, и в каква степен пасивните политики на пазара на труда и тези в сферата на социалната защита предпазват младите хора от бедност и загуба на доходи в резултат на изпадане в състояние на безработица.

Настоящият етап от изследването се състои от следните стъпки:

Стъпка 4.1. Заплати, трудово законодателство и колективно трудово договаряне

Условията на труд и заплащане за младите хора трябва да бъдат

подложени на изследване и оценка в контекста на степента на тяхната диференциация и съотношението между наблюдаваната динамика на заплатите и тенденциите в икономическото развитие на национално, регионално и местно равнище (напр. изменение в реалните работни заплати вследствие промяна в производителността на труда в различните отрасли). Поради факта, че формирането на заплатите не отразява единствено взаимодействието между търсене и предлагане на труд, е необходимо да се изследва както ефекта на трудовото законодателство, така и отражението на колективното трудово договаряне върху равнището и динамиката на трудовите възнаграждения на младите хора. Нещо повече, ефективността и ефикасността на прилагане на нормативната база в сферата на труда и професиите и процесите на колективно трудово договаряне следва да бъдат анализирани и от гледна точка на тяхното отражение върху разходите за труд на работодателите и съответно върху търсенето на работна сила.

Стъпка 4.2. Активни и пасивни политики на пазара на труда

Взаимодействието между търсенето и предлагането на младежка работна сила зависи до голяма степен от ефективността на прилаганите в сферата на трудовия пазар активни и пасивни политики. Първите адресират проблемите на пазара на труда посредством предприемането на мерки и действия, насочени основно към реинтеграция на безработните на пазара на труда, както и към активиране на обезкуражените останалите икономически неактивни лица. Проблемите, свързани с несъответствието между търсене и предлагане на труд могат да бъдат с най-различен характер, като напр. разминаване между компетенциите на търсещите работа и уменията, нужни на работодателите, безработица вследствие цикличното развитие на икономиката и икономическите кризи и др. Активните политики на пазара на труда обикновено включват професионално информиране и консултиране, посреднически услуги по заетостта, предоставяне на обучителни услуги и осигуряване на субсидирана заетост.

Пасивните мерки на трудовия пазар се използват за предпазване на хората от бедност и загуба на трудови доходи вследствие изпадане в състояние на безработица. По този начин пасивните политики целят да компенсират негативните ефекти на социално неприемливите резултати от функционирането на трудовия пазар. Осигуряването при безработица, минималната работна заплата и мерките за социална защита са насочени към гарантиране на лицата на минимално равнище на доходи, с помощта на които те да са в състояние да посрещнат своите основни потребности.

На този етап от анализа е необходимо да се направи оценка както на

активните, така и на пасивните мерки, насочени към младежите на пазара на труда с оглед на разходваните финансови ресурси, видовете интервенции, административния капацитет за тяхното изпълнение и постигнатите ефекти.

3.2. Идентифициране и оценка на потенциалите рискове и заплахи, които водят до безработица сред младежите

Проведения на предходния етап от изследването анализ и оценка на основните фактори, които оказват влияние върху участието и интеграцията на младежите на пазара на труда, следва да послужат за очертаване на основните заплахи, които биха могли да предизвикат младежка безработица на регионално и местно равнище. Възможните аспекти на рисковите фактори, които крият опасност от възпрепятстване на трудовата интеграция на младите хора могат да бъдат групирани в следните основни направления:

- Липса на трудов опит и ниско образователно-квалификационно равнище сред младежите.
- Знания, умения и компетенции, несъответстващи на нуждите на работодателите и изискванията на свободните работни места.
- Забавено икономическо възстановяване, нисък интензитет на разкриване на нови работни места и ограничени възможности за наемане на труд.
- Липса на финансова обезпеченост и ниска ефективност на прилаганите активни политики в сферата на трудовия пазар, насочени към младежите.
- Липса на адекватна нормативна уредба и ефективни практики за стимулиране на младежката заетост и възпрепятстване на младежката експлоатация.

Разбира се, резултатите от предходния етап на анализа следва да бъдат използвани за детайлизиране на конкретните рискове и заплахи, които генерират безработица сред младежите на регионално и местно равнище. В този смисъл, на настоящия етап от изследването е необходимо да бъдат идентифицирани и подложени на обстоен анализ проблемните области, които е нужно да бъдат адресирани с оглед превенция и ограничаване на младежката безработица и като цяло подобряване на шансовете на младите хора за успешна трудова интеграция.

Раздел 4. Изводи и препоръки

4.1. Изводи за основните фактори, които предизвикват безработица сред младежите и водят до дългосрочна безработица, отпадане от работната сила и социално изключване

В проведеното изследване са идентифицирани, подложени на анализ и оценка основни аспекти на социално-икономическото развитие на национално, регионално и местно равнище, които поставят редица предизвикателства пред пълноценната интеграция на младите хора на трудовия пазар. На този заключителен етап от анализа следва тези предизвикателствата да се обобщят, като се очертае тяхната роля за генериране на заетост сред младите хора. С цел осигуряване на основа за изготвяне на адекватни изводи относно значимостта на дискутираните фактори за перспективите за заетост сред младежите, е необходимо за всеки един от тези фактори да се даде отговор на следните въпроси:

Каква е значимостта на съответния фактор за системите на заетостта и безработицата сред младежите на регионално и местно равнище?

Кои от идентифицираните предизвикателства могат да бъдат адекватно адресирани в краткосрочен и средносрочен план?

Може ли да бъде установено наличието на фактори с по-широка сфера на въздействие, които оказват влияние както върху пазара на труда, така и върху общата икономическа политика и публичния сектор?

4.2. Препоръки относно начините за преодоляване на основните рискове и заплахи, които възпрепятстват успешната интеграция на младежите на пазара на труда

За да бъдат постигнати целите на изследването, е необходимо да бъдат формулирани препоръки във връзка с възприемането на възможни подходи и изпълнението на конкретни действия за посрещане на така идентифицираните предизвикателства. Формулираните предложения за активни мерки на пазара на труда могат да бъдат използвани от заинтересованите страни като основа за изготвяне на стратегии, програми и планове за тяхното изпълнение, свързани с насърчаване на икономическата активност и заетостта, както и превенция и ограничаване на безработицата сред младите хора. От съществено значение за приложимостта на така направените препоръки е те да бъдат съобразени с институционалния, организационния, техническия и финансовия капацитет на заинтересованите страни, които биха се ангажирали с тяхното изпълнение.

Използвана литература

Агенция по заетостта, Годишник 2012, София, 2013.

БСК, Анализ на изходното състояние и тенденции на пазара на труда и работната сила, София, 2010.

Министерски съвет, Национален план за действие по заетостта 2014 г. – За намаляване на безработицата, София, 2013.

НСИ, Заетост и безработица – годишни данни 2013, София, 2014.

Тодоров, Т. Подходи за изследване на заетостта и безработицата. ИК „Шанс“, София, 2012.

Тодоров, Т. Самонаемането като начин за повишаване на възможностите за заетост сред младите хора. Сп. „Социология и икономика“, бр.3/2012 (с.58-70). ВУ КИА – Пловдив, Пловдив, 2012.

Deutsche Gesellschaft fur Internationale Zusammenarbeit GmbH, Guidelines for an Employment and Labour Market Analysis (ELMA), Bonn, 2014.

European Commission, Employment and Social Developments in Europe 2013, Luxembourg, 2014.

European Commission, EU Youth Report, Luxembourg, 2012.

Eurostat, NACE Rev. 2 – Statistical classification of economic activities in the European Community, Luxembourg, 2008.

ILO, Employment Diagnostic Analysis – A Methodological Guide, Geneva, 2012.

ILO, Global Employment Trends for Youth 2013 – A generation at risk, Geneva, 2013.

ILO, ISCO-08: International Standard Classification of Professions, Geneva, 2008.

UKCES, Information to Local Intelligence: Guidance on Local Labour Market Assessments, London, 2014.

UNESCO, ISCED '97: International Standard Classification of Education, Montreal, 1997.

UNESCO, ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013), Montreal, 2014.

