

ФОНДАЦИЯ "ФРИДРИХ ЕБЕРТ"

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА "ПОДКРЕПА"

Konfederacija na Truda "Podkrepa"

Pravata na vezработните -
absenti ot pazara na truda

**ПРАВАТА НА БЕЗРАБОТНИТЕ -
АКЦЕНТИ ОТ ПАЗАРА НА ТРУДА**

(sindikalni problemi)

(СИНДИКАЛНИ ПРОБЛЕМИ)

Автори: Тотю Младенов

АВТОРИ: Тотю Младенов

Юлиана Илиева

Румен Радков

Juliana Ilieva

Rumen Radkov

София,
ноември 1998 г.



A 99 - 00928

КТ "Подкрепа"

отдел: "Социална политика"

адрес: ул. "Ангел Кънчев" № 2, София 1000

Конфедерален секретар: *инж. Тотю Младенов Младенов* член на Надзорния съвет на Националната служба по заетостта, член на Националния съвет по условия на труд, отговаря в КТ "Подкрепа" за социалното осигуряване и социалното подпомагане.

тел./факс: 87 26 67

центр. 85 61/ вътр. 116;

E-mail: clp_sp@poboxes.com

г-жа Анжела Симеонова – *референт-секретар*,

тел./факс: 87 26 67

центр. 85 61/ вътр. 116;

експерти:

- *инж. Румен Радков* - заетост, безработица, квалификация и преквалификация, член на Националния съвет за закрила при безработица и насърчаване на заетостта - тел. 80 59 40, центр. 85 61/ вътр. 270;
- *г-жа Екатерина Кантарджиева* - цени, доходи и жизнено равнище - тел. 80 59 40, центр. 85 61/ вътр. 270;
- *г-жа Параскева Ачкова* - безопасни и здравословни условия на труд и екология - тел. 80 59 40, центр. 85 61/ вътр. 270;

Отдел "Социална политика" на КТ "Подкрепа" е издал и разполага със следните брошури:

1. Структурна реформа и безработица (някои практически съвети) - октомври 1997 г.;
2. Колективното трудово договаряне и политиката на доходите в условията на валутен съвет - май 1998 г.;
3. Роя на синдикатите съгласно международното трудово законодателство (някои аспекти, касаещи безопасните и здравословни условия на труд) - октомври 1998 г.

Брошурите са издани с любезното съдействие на Американски център за международна синдикална солидарност.

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ.....5

1. ПАЗАРЪТ НА ТРУДА - АКТУАЛНО СЪСТОЯНИЕ И НАСОКИ НА РАЗВИТИЕ В ГЛОБАЛЕН МАЩАБ.....8

1.1. Кратък международен обзор и тенденции в заетостта и безработицата.....11

1.2. Насоките за 1998 г. в контекста на Европейските инициативи.....21

1.3. Синдикатите и безработните.....29

2. ПАЗАРЪТ НА ТРУДА У НАС - НЯКОИ АСПЕКТИ.....41

2.1. Преглед на състоянието на заетостта и безработицата.....43

2.2. Политика на пазара на труда, произтичаща от Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта.....51

2.2.1. Мерки, включващи парични обезщетения и помощи при безработица (пасивна политика).....53

2.2.2. Мерки за заетост, финансирани от фонд "Професионална квалификация и безработица" (активна политика).....63

2.3. КТ “Подкрепа” - позиция и инициативи.....	72
--	----

3. ПРАКТИЧЕСКИ НАСОКИ ЗА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С БЮРАТА ПО ТРУДА.....	86
---	----

3.1. Основни функции и дейности на бюрата по труда.....	86
---	----

3.2. Възможности за извършване на посредническа дейност по информирание и наемане на работа в РБългария и чужбина.....	97
--	----

ПРИЛОЖЕНИЯ.....	102
-----------------	-----

ВЪВЕДЕНИЕ

Реалностите характеризиращи съвременното развитие поставят във фокуса на общественото внимание глобални социално-икономически проблеми, които изискват многопластов анализ и комплексни подходи за решаване. Открояват се акцентите в европейската интеграционна политика по отношение неблагоприятните явления съпътстващи развитието на съвременните трудови пазари - устойчиво високите проценти на безработица, разрастването на непълноценната заетост и заетостта в паралелната икономика, разширяването на бедността. Гъвкавите и нетипични форми на труд като рефлексия на пазара не се възприемат еднозначно от гледна точка на сигурността и защитата на труда в съвременните трудови отношения. От друга страна нарастването дела на дългосрочно безработните и дезинтеграцията на групите в неравностойно положение на трудовия пазар поставят проблема за създаване на адекватна организация и регулация, които да осигурят пълноправно участие и равни възможности за всички участници на трудовия пазар.

Измеренията на устойчивия икономически растеж придават нов смисъл на понятието “пълна” заетост в актуалните теоретични конструкции, а насоките за търсене на практически механизми за мобилизация на нови ресурси в създаването на заетост са свързани паралелно с разширяването на икономическите граници и с разгръщане на вътрешния индивидуален потенциал на бизнеса и предприемачеството.

Интеграционните тенденции, на които е подвластна и нашата страна неизбежно поставят търсенето на пътища за решаване на проблемите на трудовия пазар в контекста на доказалите ефективността си подходи и модели. Въпреки, че посоката на развитие е необратима и логиката на това развитие е позната практика, проблемите с безработицата и заетостта у нас имат далеч по-голям обхват и значително по-

болезнени измерения. Докато за една част от страните с икономики в преход, критичните периоди са вече преодоляни, а платената "социална цена" за реформите бе смекчена, то на нашия трудов пазар неблагоприятните тенденции получават все по-ясни очертания.

Най-сериозните кризисни моменти, свързани с очакващата се взривна вълна от безработица вследствие неминуемите масови съкращения, резултат от структурните промени на икономиката, тепърва предстоят. Задържането на структурната реформа и липсата на програми за алтернативна заетост ще дестабилизируют още повече пазара на труда, а това би могло да доведе до нагнетяване на социално напрежение и провокиране на трудови конфликти с непредвидими последици.

Особена актуалност придобива моделът за социално сътрудничество утвърждаващ консенсуса и конструктивизма като водещи принципи в търсенето на пътища за преодоляване неблагоприятните социални ефекти, детерминирани от дебалансирания трудов пазар у нас.

Изпълнявайки докрай ангажиментите си към действия синдикализъм и защитата на синдикалните интереси, КТ "Подкрепа" проявява необходимото разбиране за трудностите на прехода и ограничеността на възможностите за активно влияние на пазара на труда в условията на Паричен съвет. В същото време е ясно, че редица възможни инициативи с превантивна насоченост не намират приложение, а голяма част от резервите на пазара все още не се използват пълноценно.

Едно от необходимите решения в тази връзка е регламентиране на възможността за по-широко участие на неправителствените организации с техния потенциал, особено там където държавата не притежава необходимите ресурси за въздействие и пряка ефективна намеса при регулиране процесите на трудовия пазар.

Конкретна стъпка в тази насока е настоящата брошура - един възможен подход към проблемите на пазара на труда и преди всичко безработицата, съвместен проект на фондация "Фридрих Еберт" и КТ "Подкрепа".

Настоящият материал няма за цел да предостави пълен и изчерпателен анализ на трудовия пазар, още повече, че при цялото му многообразие такава задача на практика би била неосъществима. Водещата амбиция на авторите е да се поставят проблемите в тяхната острота, като се акцентира върху търсенето на обединяваща интересите обща стратегия и конкретни действия за преодоляване критичните моменти и неблагоприятните последици от развитието на пазара на труда.

Изявявайки задоволство от доброто сътрудничество, авторският колектив благодари за финансовата подкрепа при издаването на настоящата брошура на Фондация "Фридрих Еберт" и се надява, че съвместната работа по реализацията и на други проекти и инициативи ще бъде продължена.

1. ПАЗАРЪТ НА ТРУДА - АКТУАЛНО СЪСТОЯНИЕ И НАСОКИ НА РАЗВИТИЕ В ГЛОБАЛЕН МАЩАБ

Практиката в страните със свободна пазарна конкуренция доказва, че пазарът на труда като механизъм за разпределение на работната сила, за формиране размерите на заетостта и заплащането като цена на труда не може да се интерпретира в неговата класическа рамка. Независимо от формалните си пазарни характеристики, поради особена "социална" същност на труда за разлика от всяка друга стока предмет на "сделка", трудовия пазар се регламентира от специфични закони, поражда се и функционира в резултат от действието на комплекс взаимосвързани социално-икономически предпоставки. В този смисъл свободата на "избора" като вътрешен регулативен механизъм за пазара на труда е твърде условна, т.е. тя не се основава на чисто икономически критерии.

Феномените, които съпътстват развитието на трудовите пазари (задръжане нивото на безработица на високи равнища, различно ниво на заплащане на еднакви професии, разширяване на нерегламентираната заетост и др.) предполагат засилване на неблагоприятните социални ефекти - високо равнище на подоходна диференциация, остро икономическо неравенство, разширяване процесите на обедняване и маргинализация на цели социални групи.

Институционалната намеса на държавата чрез фискална политика, програми за регулиране на заетостта, протекционизъм, респ. ограничения за определени категории труд и др., ролята на синдикатите (защита на работни места, договаряне на работната заплата, конт-

рол върху условията на труд и пр.), както и въздействието на редица други фактори водят до модифициране на чистия пазар. Теорията на сегментирания (разслоен, разделен) пазар на труда дава най-последователно обяснение за невъзможността трудовия пазар да съществува при наличието на неограничена конкуренция, като се саморегулира и уравнисява. Решаващо влияние за разделението на трудовия пазар на първичен и вторичен има икономическото развитие, институционалните норми в дадена страна, както и извънпазарните взаимоотношения.

Разпределението на работната сила се извършва преди всичко въз основа на структурата на икономиката. Потребностите на производството определят количеството и вида на търсената работната сила. От другата страна е разполагаемата работна сила с нейното качество - притежавана квалификация и професионални умения. Съответствието между търсенето и предлагането дефинира балансирания трудов пазар.

Като механизъм за определяне състава на заетостта и безработицата, трудовия пазар се характеризира и с обхват, в границите на който попада само съвкупността от безработни и заети (трудоово активното население на една страна) и състав, който го диференцира от гледна точка на формата на наемане (наети, наети без заплащане, наети за собствена сметка, работодатели). По отношение на състава няма единна методология и точно определяне на отделните категории и мястото им в трудовия пазар.

Основен фактор за формиране на трудовата заетост като израз на взаимоотношенията по повод наемането на работна сила е равнището на икономическо развитие. Определения тип икономическо развитие предполага и съответна структура на заетостта в отделните страни или региони. Бързите темпове на индустриализация, автоматизация и технологично обновяване от една страна, както и процесите на глоба-

лизация на световната икономика, интеграционните тенденции и премахването на икономическите граници от друга - поставят коренно нови проблеми, характерни за "постиндустриалното общество".

Все по-значим дял в структурата на заетостта придобива временната, частична и нетипична, алтернативна заетост, както и заетостта в неформалната икономика. Новите гъвкави форми на труд отразяват еластичността на трудовите пазари, свързана с необходимостта от адаптация към значимите промени в структурата на отделните икономики. За сметка на тази тенденция се наблюдава минимизиране на възможността за защита правата на работещите, гарантирани от традиционните форми на заетост.

Особено болезнен е проблемът с изострянето на социалните противоречия, провокирани от устойчиво високите проценти на безработица, както и от разширяването на дългосрочната, младежката и безработицата сред жените, в това число и в страните с развита пазарна икономика.

Акцентите в новите политики на тези страни с оглед разрешаване на "кризата в заетостта" се изместват в полето на социалните инициативи за по-активно приспособяване към негативните ефекти от бързото икономическо развитие. Пораждайки редица неблагоприятия - безработица, бедност, екологични проблеми - икономическата политика на бърз растеж се налага да бъде преосмислена от гледна точка на идеята за устойчивост, която предполага увеличаване на възможностите за човешко развитие. Все по-значима и всеобхватна в последните години е социално-икономическата стратегия за създаване на заетост, борба с бедността, подобряване на квалификацията, подпомагане на отделни изостанали региони и застрашени социални групи на трудовия пазар чрез разработване и прилагане на съответни мерки и програми. Характерно за този тип политика е това, че се основава на

консенсуса и утвърждава ролята на тристранния диалог, съответно би-партизма като основополагащи принципи в съвременните регламентирани трудови отношения.

1.1. КРАТЪК МЕЖДУНАРОДЕН ОБЗОР И ТЕНДЕНЦИИ В ЗАЕТОСТТА И БЕЗРАБОТИЦАТА

Броят на безработните и непълноценно (временно, частично) заетите работници в света никога не е бил по-висок и ще нараства с милиони преди края на годината като резултат от финансовата криза в Азия и други части на света.*

При сегашния финансов срив, много страни страдат от проблемите на дългосрочната безработица, които могат да бъдат решени само чрез съвместни действия на правителствата, профсъюзите и работодателските организации.

По-важни проблеми, според МОТ, които биха могли да се поставят в международен аспект се свеждат до това, че:

- Една трета от световната работна сила, около 1 милиард работници, са безработни или непълноценно заети. Това положение бе посочено като прогноза в Доклада за световната заетост на МОТ 1996-1997 г.;
- Общият брой, около 150 милиона са действително търсещи работа. От тези 150 милиона, само тази година 10 милиона са станали безработни поради финансовата криза само в Азия;
- В допълнение към тези данни, от 25 до 30% от световната работна сила - или между 750 до 900 милиона, са непълноценно заети, т.е. такива, които не работят при пълно работно време, а биха желали

* Използвани са данни и оценки от доклада на МОТ за заетостта в света, 1998-1999 г.

да работят по-дълго или такива, които печелят по-малко от необходимото за преживяване;

- По преценка на МОТ около 60 милиона младежи на възраст между 15 и 24 години, които търсят работа, са безработни;
- Картината на глобалната безработица и непълноценната заетост, която е отразена в доклада за 1998-99 г. констатира рязко с очакванията от преди 2 години, свързани с глобалното икономическо възстановяване.

През първата половина на 1998 г. действително в много части на света е осъществен икономически растеж. Независимо от това, икономическото възраждане, от което се очаква увеличаване растежа на работните места във всички части на света, се съчетава с намаляване на безработицата и непълноценната заетост само в САЩ и в по-малка степен в ЕС. Постоянните високи равнища на безработица и непълноценна заетост водят до социално изолиране на младите и работниците в пред пенсионна възраст, на тези с по-високи професионални умения, на инвалидите и на етническите малцинства - като успоредно на този процес се наблюдава влошаване на положението на жените в тези категории.

В отделните райони на света по данни на МОТ могат да се посочат някои по-глобални данни като например за:

Азия - независимо от трите десетилетия на устойчив растеж, който достигаше до 8% на година (или 5.5% на глава от населението) в много страни на Източна и Югоизточна Азия, без аналог в известната икономическа история, през последната година икономическото положение в този регион бележи обратни тенденции на развитие.

В Индонезия рязкото увеличаване на безработицата и непълноценната заетост се придружават от недостиг на храни, причинени от

неблагоприятни климатични условия. МОТ предупреждава, че реалните заплати през 1998 г. могат да спаднат повече от очаквания спад в БВП на глава от населението. Безработицата в края на тази година ще достигне 12% от работната сила, при сравнение с 4% през 1996 г., макар че голяма част от това увеличение ще бъде погълнато в непълноценна заетост, което ще изкриви реалното състояние на състояние на безработицата.

В Тайланд безработицата ще достигне 6%, което означава 2 милиона безработни, при сравнение с 1-2% безработица преди 2 г.

В Корея загубите на работни места са ускоряват през последната година, като в периода между ноември 97 г. и февруари 98 г. тя достига 5%, а през юни 98 г. вече е 7%.

В Хонг Конг равнището на безработицата достига 4.5% от 2.9% през 1997 г.

В Китай се очаква, че около 3.5 милиона работници ще бъдат съкратени през 1998 г. и безработицата ще достигне 6%. Надеждите за увеличаване на производителната заетост се свързват с увеличаващия се дял на частния сектор, особено на малките и средни предприятия.

Що се отнася за **Централна и Източна Европа и ОНД** повечето хора в този регион през 90-те години продължават да изпитват последните на драматичен и болезнен спад в жизненото равнище. Тези процеси са съпроводени с бързо увеличаване на безработицата, снижаване на реалните заплати и с увеличаване на разликите в доходите като резултат от икономическото реструктуриране. Спадът на производството е довел до драстични намаления в търсенето на работна сила, до по-ниски равнища на заетост и по-ниски заплати в повечето страни.

В Руската Федерация, засилващият се икономически хаос с придружен от спад на реалните заплати, които сега не достигат и 60% от равнището на заплатите през 89 г. Все повече предприятия не плащат изобщо заплатите, понякога с месеци. Може да се отбележи, че въпреки нарастването на БВП с 0.4% през 97 г. (след осем години рецесия и инфлация, която спадна до 15% от 48% през 1996 г.), сегашната икономическа криза, съчетана с нарастваща политическа нестабилност влошава все повече положението. След срива на разменния валутен курс инфлацията се увеличава всеки ден. Бедността ще продължава бързо да нараства.

В Полша положението е различно. Там се наблюдава бавно увеличаване на реалните работни заплати, които са достигнали до 80% от равнищата през 89 г. Безработицата е все още висока и през 1998 г. се очаква да бъде 10.4%.

В другите източноевропейски страни безработицата е както следва: в Чехия е 5.4%, в Унгария и Румъния - 9.2%, в България - 14% и в Хърватска 17.6%.

В **Латинска Америка** подобрените индикатори за общото производство не са съпроводени от увеличаване на заетостта. Макар че цялостния растеж достига 5% през 97 г., придружен от спад в инфлацията и леко увеличение на заплатите в няколко страни, в доклада се отбелязва, че безработицата в региона се увеличава, като през 97 г. тя е била 7.4%.

Латинска Америка е изправена пред опасността през 1998 г. да попадне в инвестиционна изолация, което може да увеличи рязко безработицата и непълноценната заетост.

Аржентина е добра илюстрация на казаното по-горе - стабилизацията и програмата за реструктуриране водят до среден годишен

икономически растеж от 5.8% в периода 1991-1997 г. Независимо от това равнището на безработицата нараства, от 6.3% през 1991 г. до 17.5% през 1995 г., след като спада до 15% през 1997 г.

В други страни на Латинска Америка по оценки на МОТ безработицата пред 1998 г. ще е 7.9% за Бразилия, 11.3% за Венецуела, 3.4% в Мексико и 15.2% в Колумбия.

Продължителният период на слаб растеж и влошаващи се условия на пазара на труда в **Африка** води до леко подобряване в равнището на заетостта в много страни през 1998 г. Подобрените икономически растеж се дължи на някои благоприятни климатични условия в региона, на увеличаване на цените на износните стоки, както и на структурната реформа и политическите промени, които създават условия, привлекателни за чуждестранни преки инвестиции.

Растежът на **развитите страни** е окуражителен, но неравномерен. Докато между 1993 г. и 1997 г. Канада, САЩ, Великобритания, както и някои други страни имат добри показатели, то във Франция, Германия и Италия се наблюдават някои проблеми.

В ЕС безработните през тази година са повече от 18 милиона, като не се вземат предвид тези безработни, които вече са загубили надежда да намерят работа и тези, заети на непълно работно време по принуда. Независимо от всичко, общият обем на производството и на заетостта показва известно подобрене в Европа и в средата на 1998 г., като това предполага известно спадане на средното равнище на безработицата през май 98 г. в ЕС от 10.7% (май 97 г.) на 10.2%. Макар че в Япония общото равнище на безработицата е все още ниско по стандартите на най-развитите страни, се наблюдава сериозно увеличение на безработицата поради влошените икономически показатели от средата на 90-те г.

За характерните категории безработица - младежка, женска и дългосрочна - световните тенденции очертават следната картина:

Младежка безработица

По оценки на МОТ около 60 милиона младежи в целия свят на възраст между 15 и 24 г. търсят работа, като равнището на младежката безработица достига 20% в много страни-членки на ОИСР.

Слабият икономически растеж влошава положението в Запад-на Европа, като свиването на икономиката и преструктурирането ограничават сериозно достъпа до нови работни места в Източна Европа.

В развиващите се страни от Африка, Азия и Латинска Америка, равнището на градската безработица сред младежта често надхвърля 30%. Новият глобален хаос прави младежите още по-уязвими при масовите съкращения - работодателите реагират на икономическата рецесия като уволняват част от персонала и не наемат нови работници. Това засилва проблемите, съпътстващи младежката безработица - социално напрежение, конфликти, злоупотреба с наркотици и алкохол, отчуждение и престъпност.

В примерни програми, които имат благоприятни резултати в борбата срещу младежката безработица в Латинска Америка и Азия се посочват схеми, които дават възможност на младежите да стъпят на пазара на труда чрез краткосрочни договори във фирмите при определени предпоставки (напр. добър икономически растеж и търсене на работници със средна квалификация).

Основен подход в много страни-членки на ЕС е предоставяне-то на финансови стимули на фирмите при наемане и осигуряване на

обучение на млади работници. В средата на 90-те г. тези "договори за младежите" са осигурили около 25% от младежката заетост в Италия, 20% в Гърция и 12% във Франция и Испания.

Женската работна сила и мястото ѝ в глобалната икономика

През последните 20 г. жените са преобладаващата част от новите постъпления на пазара на труда в развитите и развиващите се страни. Във всички региони, с изключение на Африка, делът на жените в работната сила е нараснал значително. Така напр. в ЕС жените съставляват около 80% от растежа на работната сила от 1980 г. насам. В някои страни като Ирландия, Италия, Швеция и Великобритания, цифрата достига 100%.

През последните години се проявяват две противодействащи си тенденции: едната е експанзията и феминизирането на работните места с ниско заплащане в сектора на услугите; другата е нарастващия брой жени на работни места на високо равнище в резултат на образователни постижения. В много напреднали индустриални страни напр. жените масово се стремят към степени в медицината, правото, счетоводството и бизнес науките, области, които доскоро бяха доминирани от мъжете.

За разлика от това, известни са по-малко примери на жени, които правят пробиви в традиционно мъжките длъжности на средно и ниско равнище на умения, чрез насочено образование в тези области. Причината трябва да се търси във вкорененото дискриминационно отношение и намалялото търсене на подобни работни места в повечето от икономиките.

Дългосрочна безработица

Това е един от проблемите с най-сериозни последици. Колкото по-дълго един работник е безработен, толкова по-малки са шансовете за намиране на работа. Уменията се влошават и работодателите все по-рядко желаят да наемат такива безработни.

Дългосрочната безработица е особено сериозен проблем в страните на ЕС, където повече от 60% от 9 милиона дългосрочно безработни през 1996 г. са били извън пазара на труда повече от 2 г.

По-възрастните работниците и особено жените, когато са безработни, са изложени в по-голяма степен на риска да останат безработни за дълго време. Подобно е положението с работниците, освободени от западащите сектори на промишлеността, както и инвалидите.

Комбинацията от взаимно подкрепящи мерки е много по-ефективна при подобряване на възможностите за намиране на заетост при дългосрочно безработните, отколкото програмите, които са самоцелни. Комбинираните мерки включват субсидирани работни места, помощ при търсене на работа, допълнително и насочено образование, съвети свързани със семейството и други социални проблеми. Малките предприятия, които дават възможност за реинтеграция, като че ли са най-ефективното средство за противодействие на дългосрочната безработица, като предоставят поредица от услуги за безработните и в същото време подпомагат местното икономическо регенериране.

Интерес представлява и *неформалния сектор*, като се констатира, че повечето работни места в развиващите се страни се създават в него, където според оценки на експертите заетите са от порядъка на 500 милиона работници. Липсата на достатъчно нарастване на работни места във формалния сектор, както и липсата на професионални

умения в голяма част от работната сила води до нарастване на неформалния сектор, където повечето работници са ниско платени и работят при нерегулирани и лоши работни условия.

Изискват се съгласувани действия за подобряване на доходите, производителността и подобряване на условията на труд. При наличие на институционална подкрепа и достъп до кредити при приемливи условия, обучението може да допринесе за промяна в доходите и условията на труд в неформалния сектор. По-добре е политиката свързана с обучението, да е насочена към конкретните нужди на лицата, вече попаднали в неформалния сектор и които се нуждаят от повишаване на специфичните си умения чрез въвеждане на нови технологии и нови продукти.

Очевидно е, че при бързата глобализация и натиска на голямата конкуренция нациите трябва да инвестират в развитието на професионалните умения и в *обучението* на работната сила. Образованието и обучението, сърцевината на южноазиатското икономическо чудо могат да предложат изход от ниското равнище на икономическо развитие и бедността за милиони работници в другите части на света.

Различните подходи към обучението в световен мащаб, очертават своите силни и слаби страни за всяка система, което позволява да се направи опит за формулиране на действията за подобряване на ефективността и управлението на системата за обучение, за постигане на качествените стандарти при условията на силна конкуренция.

Като се изхожда от разбирането, че няма идеална система за обучение може да се твърди, че всяка система, която иска да постигне успех, трябва да отчита три фактора: солидна образователна система; подходяща структура от стимулиращи мерки, чрез която приоритетите за обучение се захранват от действителното стопанско търсене; и институционални споразумения, в рамките на които социалните парт-

нъори да допринасят за подобряване на изпълнението и ефикасността.

Повечето от системите за обучение в развиващите се и преструктуриращи се икономики преминават бърза еволюция. В Източна Азия правителствата през последните десетилетия дават сериозна подкрепа на основното и средно образование и внимателно наблюдават международното търсене при установяване на приоритетите в професионалното обучение. На основата на успеха на този силно структуриран подход се развива по-децентрализирана система, с по-малко участие на правителството и повече възможности за избор на населението, както и по-силни социални институции.

В Източна Европа преди промените правителствата на централно планираните икономики имат за цел да осигурят професионални умения спрямо нуждите на държавния сектор. В резултат на това нуждите от обучение на работниците като резултат от икономическото преструктуриране са значително увеличени.

Посоката на реформите на системата за обучение в световен мащаб е към намиране на нова система, която задоволява търсенето, т.е. отговаря на действителните и непосредствените изисквания на предприятията, за сметка на системите, които отговарят на предлагането и които като че ли се ръководят от приоритетите на държавните служители и установените центрове за обучение.

Новата ориентация на системите за обучение към задоволяването на търсенето има различни компоненти:

- правителствата подпомагат частни агенти, както работодатели, така и индивиди, които спонсорират обучение от непосредствен интерес за тях.
- при обучението, което се спонсорира от правителствата, усилията се насочват към включване на информация за па-

зарното търсене на дадени умения; както и към заместване на държавните с частни мерки, като се използват пазароподобни механизми за увеличаване на ефикасността. Институциите за обучение, които принадлежат към държавния сектор са принудени да се конкурират за договори.

Държавната политика все повече се концентрира върху насърчаване на предприятия и индивиди, които дават финансова подкрепа за обучението като демонстрират ползата от него и насърчават по-голямата конкуренция при предлагане на обучение. Независимо от това, практиката доказва, че няколко възможни модела могат да съществуват съвместно.

1.2. НАСОКИТЕ ЗА 1998 Г. В КОНТЕКСТА НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ИНИЦИАТИВИ*

ПОДОБРЯВАНЕ НА ГОДНОСТТА ЗА РАБОТА

БОРБА С БЕЗРАБОТИЦАТА СРЕД МЛАДЕЖТА И ПРЕДОТВРЯВАНЕ НА ДЪЛГОСРОЧНАТА БЕЗРАБОТИЦА

За да въздействат върху тези тенденции държавите-членки на ЕС ще разработят превантивни и ориентирани към годността за работа стратегии, изградени върху ранното откриване на индивидуалните нужди; в срок, определен от всяка държава-членка, който не бива да превишава пет години, но може да има по-голяма продължителност в държави-членки с особено висока безработица, те ще осигурят възможността:

** Според Заключенията на Председателството от извънредното заседание на Европейския съвет по заетостта, Люксембург, 20-21 ноември 1997 г.*

- на всеки безработен **млад човък** да се предлага ново начало преди достигане на шест месеца безработица, под формата на квалификация, преквалификация, стаж, работа или други мерки за заетост;
- **на пълнолетни безработни също се предлага ново начало преди достигане на дванадесет месеца безработица по някой от горенброените начини или, общо, чрез съпътстващо индивидуално професионално насочване.**

Тези превантивни мерки за способността за намиране на работа трябва да се съчетаят с мерки, насърчаващи ново наемане на дългосрочно безработните.

Преход от пасивни към активни мерки

Където е необходимо, трябва да бъдат направени преглед и адаптация на програмите за квалификация и социални помощи, за да бъде осигурена възможността активно да подпомогнат годността за работа и да предоставят истински стимули за търсене на работа или квалификационни възможности от безработните. Затова:

- ще се направи опит да бъде увеличен значително броя на лицата, ползващи активни мерки за подобряване на годността си за работа. За да се увеличи броят на незаетите, на които се предлага квалификация или друга подобна мярка, всяка държава-членка ще набележи цел, вземайки предвид изходната си ситуация, за постепенно достигане средното ниво на трите най-успешни държавни членки и достигането на поне 20%.

Насърчаване подхода на партньорство

Единствено действията на правителствата няма да са достатъчни за постигане желаните резултати в областта на насърчаване на годността за работа. Следователно:

- социалните партньори се призовават да сключат колкото се може по-скоро на съответните нива споразумения, с които се увеличават възможностите за квалификация, работа, стаж или други мерки, които биха се оказали важен фактор в процеса на насърчаване на годността за работа;
- правителствата на държавите-членки и техните социални партньори ще направят опит да изработят възможности за пожизнена квалификация.

Улесняване на прехода от училище към работа

Перспективите за намиране на работа за млади хора, които напускат учебната система, без да са придобили изискваните нива за участие на трудовия пазар, са малки. Затова е необходимо да се:

- подобри качеството на учебните системи с цел значително намаляване броят на младите хора, които напускат училище рано;
- осигури създаването на по-добра способност у младите хора за приспособяване към технологиите и икономически промени и на умения, отговарящи на трудовия пазар. Където е необходимо това ще се осъществява чрез прилагане или развитие на квалификация на принципа на чиракуването.

Развиване на предприемачеството

Да се улесни създаването и управлението на предприятие чрез предоставяне на ясни, стабилни и предсказуеми правила и чрез подобряване условията за развитие на рискови капиталови пазари. Новите фондове, предложени от Европейската инвестиционна банка, съчетани с усилията на държавите-членки, ще подпомогнат по-лесното създаване на нови предприятия. На страните от ЕС се предлага също така да намалят и опростят административните и данъчни тежести за малките и средни предприятия. В тази връзка ще бъде необходимо да се:

- определи особено внимание на значителното намаляване на режийните разходи и административните тежести за предприятията, особено за малките и средните, и в частност при наемането на допълнителна работна ръка.
- насърчи развитието на самостоятелното наемане като се извърши преглед на евентуално съществуващите пречки, особено на тези, свързани с данъчния и осигурителния режим, с цел намаляването им, така че да се насърчи самостоятелното наемане и създаването на малки предприятия, особено от заети лица.

Разработване на възможностите за създаване на работни места

Ако Европейският съюз желае успешно да се справи с предизвикателството заетост, всички възможни източници на работни места, нови технологии и новаторство трябва да бъдат ефективно разработени. В тази връзка държавите-членки ще:

- проучат мерки за пълното използване на възможностите, предлагани от създаването на работни места на местно ниво в социалната икономика и за нови дейности, свързани с все още незадоволени от пазара нужди, и ще разгледат, с цел намаляване, всякакви пречки в тази насока.

Превръщането на данъчната система в по-“близка” до заетостта и обръщане на дългосрочната тенденция към по-високи данъци и такси върху труда (които са се увеличили от 35% през 1980 г. до над 42% през 1995 г.). Всяка държава членка ще:

- си постави цел, ако е необходимо имайки предвид и настоящото си ниво, за постепенно намаляване на цялостната данъчна тежест и където е подходящо - стремеж към постепенно намаляване на фискалния натиск върху преките и допълнителни разходи за труд, и особено за сравнително нискоквалифицирания и нископлатения труд, без това да поставя под заплаха възстановяването на обществените финанси или финансовото равновесие на сумите за социално осигуряване. Всяка държава-членка ще разгледа, ако е подходящо, дали е желателно въвеждането на данък върху енергията, или върху замърсяващите емисии или други данъчни мерки.
- разгледа, без да се обвързва, възможността за намаляване на ставката на ДДС по трудоемките услуги, които не са изложени на трансгранична конкуренция.

Насърчаване адаптивността на предприятията и техните работници и служители

Модернизиране организацията на труда

С цел подпомагане модернизирането на организацията на труда и формите на труд:

- социалните партньори са поканени да участват в преговори, на подходящо ниво, особено на секторно и на ниво предприятие, за вземане на решения относно модернизиране организацията на труда, включително търсене на гъвкави форми на труд, с цел предприятията да станат продуктивни и конкурентноспособни и да се постигне изискваното равновесие между гъвкавост и сигурност. Такива решения биха могли например да засегнат въпросите за изразяване на работното време в годишна стойност, намаляване на работното време, намаляване на допълнителното работно време, развитието на работа на непълнен работен ден, пожизнена квалификация и прекъсвания в трудовия стаж;
- от своя страна всяка държава-членка ще разгледа възможността да инкорпорира в своето законодателство по-адаптивни видове договори, като взема предвид факта, че формите на заетост стават все по-разнообразни. Онези, които работят по договори от този вид трябва в същото време да имат подходяща сигурност и по-висок професионален статус, сравним с нуждите на предприятието.

Подкрепа на адаптивността на предприятието

С цел да подновят нивото на уменията в предприятията държавите членки ще:

- преразгледат пречките, по-специално данъчните, за инвестиране в човешки ресурси и евентуално ще предоставят данъчни или други стимули за развитие на квалификация в самото предприятие; освен това те ще проверяват всички новоприемани разпоредби, за да се убедят, че ще имат принос към намаляване на пречките за заетостта и ще подпомогнат трудовия пазар да се приспособи към структурните промени в икономиката.

Укрепване на политиките за равни възможности

Борба срещу разликата между половете

Държавите-членки следва да претворят желанието си за насърчаване равенството във възможностите за увеличаване заетостта на жените. Те също така трябва да обръщат внимание на дисбаланса в представителството на жените и мъжете в отделните икономически сектори и професии. Държавите-членки ще:

- се опитат да намалят разликата в нивото на безработица между мъжете и жените като активно подпомагат увеличената заетост на жените и действат за преодоляване на слабото им представителство в определени икономически сектори и професии и свръхпредставителството им в други.

Съчетаване на работата и семейството

Политиката на прекъсване на трудовия стаж, родителски отпуски, и работа на непълн работен ден са от особено значение за жените и мъжете. Прилагането на различните директиви и споразумения да социално партньорство в тази област може да се ускори и да се следи редовно. Трябва да бъде адекватно предвидено доброто качествено отглеждане на децата и други зависими лица, за да се подкрепи влизането и участието на жените и мъжете на трудовия пазар. Държавите-членки ще:

- се стремят да повишат нивото на предоставянето на грижи, когато някои нужди не са посрещнати.

Улесняване завръщането на работа

Държавите-членки ще:

- отделят специално внимание на жените, а също така и на мъжете, които обмислят завръщане към платената работна сила след отсъствие и, имайки предвид тази цел, ще разгледат начини за постепенно премахване на пречките пред това завръщане.

Насърчаване интеграцията на хора с увреждания в трудовия живот

Държавите-членки ще:

- отделят специално внимание на проблемите, с които хората с увреждания могат да се сблъскат при участие в трудовия живот.

1.3. Синдикатите и безработните *

Синдикално членство на безработните

Като цяло в Западна Европа важи правилото, според което изгубилите работните си места синдикални членове могат да запазят членството си в съответните организации. Няма синдикална организация, която да отрича това право, независимо от някои организационни проблеми - например изпълнение на изборни синдикални функции, задължения по колективни договаряне и др. Там където запазването на членството се намира в противоречие със съответните уставни, бяха предприети стъпки за отстраняване на тези противоречия. Така например Конгресът на британските трейдюниони (КБТ) промени правилата за избор на делегати за годишната си конференция и безработните сега имат право за участват като пълноправни делегати в тези конференции. Подобни стъпки предприе и Конгресът на ирландските трейдюниони, така че изгубилите работните си места да могат да запазят не само своето членство, но и функции. *Изводът*, който може да се направи е, че безработните запазват синдикалното си членство най-вече тогава, когато имат конкретна полза от това, т.е. когато синдикатите управляват системата за предоставяне на помощи при безработица или когато синдикалното членство им осигурява облекчения при търсене на работа.

* Извадки от обзора, обобщаващ опита на синдикалните организации, членувачи в Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), публикуван в ЕВРОГЛОБУС - синдикална интерпрограма, бр.2-3/91 г.

Членски внос

По принцип безработните синдикални членове плащат намаляван членски внос, независимо от разликите в отделните страни и организации. В някои случаи от безработните изобщо не се иска членски внос (финландските синдикати, ОСТ - Португалия, Профсъюз на служителите - Дания, Конфедерация на малтийските синдикати). В други случаи се плаща символичен членски внос. В някои страни е фиксиран процент от нормалния членски внос - между 30 и 50 на сто. В страните, където членският внос е процент от доходите, процентът не се променя, но се плаща върху помощта при безработица. Макар и по-рядко, има и организации, където членският внос на работещите и безработните синдикални членове е един и същ.

Независимо от чисто финансовата страна, редица организации смятаха, че е важно безработните да плащат поне минимален членски внос, тъй като това от една страна е ангажимент, а от друга - възможност да се поддържа контакт между безработния и неговата организация.

Синдикални структури за работа с безработните

Естествени са разликите, които съществуват между отделните организации в това отношение, и които са свързани както със собствените им структури, така и с историческите традиции.

Повечето от половината членуващи в ЕКП организации съобщават, че имат подобни отдели в своите структури. В много случаи се използват и други вертикални синдикални структури. Така например синдикалните организации в Белгия, Дания и Франция са създали регионални комитети, които обединяват безработни от различни

отрасли и професии на регионално равнище. В някои случаи тези структури функционират паралелно със синдикалното членство в съответните отраслови или професионални организации. Във Франция във Форс Увриер се води дискусия за създаването на специалния отдел, който се занимава с предоставянето на помощи при безработица, преквалификация на безработни и новото им интегриране в системата на трудовите отношения. За целта обаче е необходима промяна на устава.

Някои организации са взели целенасочено решението да не се създават специални отдели по проблемите на безработните. Така например КБТ отхвърля подобно предложение с аргумента, че по този начин биха се задълбочили проблемите в това отношение на отделните членски организации.

Във ФРГ на редица места местните ръководства на ОГП съвместно с регионалните структури на отрасловите профсъюзи са създали работни групи по проблемите на безработните. Тези групи са представени в ръководните органи на ОГП и имат право на съвещателен глас. Безработните синдикални членове, които работят в тези групи, сега настояват да бъдат пряко представени в изпълнителните органи на ОГП и в органите, които вземат решения. В някои региони това вече е осъществено на практика. Настоява се на групата на безработните синдикални членове да се даде статут на специфична група (какъвто е случаят с жените, младежите и пенсионерите), така че те автоматично да получат правото на представителство в ръководството на организацията. Подобни (често изпълнени с противоречия) дискусии се водят не само в Германия.

Социално участие в управлението и прилагането на системата за осигуряване при безработица

Три са европейските страни където синдикатите носят значителна отговорност при управлението на държавната система за осигуряване при безработица - Белгия, Дания и Швеция.

В Белгия помощите при безработица за синдикално организирани наемни трудещи се изплащат от фондовете, които се управляват от синдикатите. Тези фондове се контролират от Националната служба по труда, която на свой ред управлява съвместно от организациите на работодателите и синдикатите. Синдикално неорганизираните безработни трябва да се обърнат за помощи към държавните институции - фондът за поддръжка на безработните.

По подобен начин помощите при безработица в Дания се изплащат от фонд за поддръжка на безработните, който се управлява от синдикатите и е интегриран в техните структури. И в Швеция синдикатите са тези, които организират фондовете за поддръжка на безработните и ги управляват. Системата за тази поддръжка като цяло се контролира от Националната служба по проблемите на трудовия пазар, базира се на закони и се финансира чрез държавния бюджет. Безработни, които не са били осигурени, могат да получат една отделна помощ, която е по-ниска от нормалната.

Във Финландия синдикатите управляват онази част от фонда за осигуряване на безработни, която е съставена от вноските на техните членове. В Швейцария синдикатите от частния сектор също така носят отговорност за управлението на системата за осигуряване при безработица. Във Франция, Холандия и ФРГ синдикатите са включени в управлението на фондовете за осигуряване при безработица, но не участват непосредствено в практическата дейност (например в изплащането на помощите).

В мнозинството от случаите синдикатите не изплащат за своя сметка помощи при безработица. Тези помощи обикновено се финансират от държавата. Изключение представлява Великобритания, където някои отраслови синдикати създават свои фондове за оказване на помощ при безработица които обаче в сравнение с държавните са значително по-малки. В някои отрасли в Белгия (напр. в строителството) са създадени социални фондове, които се финансират от работодателите и се управляват съвместно от тях и синдикатите. От тези фондове се изплаща допълнителна помощ за изцяло или частично безработни.

Общ контрол върху институциите на трудовия пазар, свързани с безработицата

Три четвърти от синдикатите в ЕКП участват в управлението и контрола на институции на трудовия пазар, свързани с оказването на помощи на безработните. Тези институции се занимават не само с предоставянето на помощи, но също така с предлагането на работа и преквалификация. В Италия и Португалия синдикатите участват в трестранни национални и регионални структури, които се занимават с увеличаване на заетостта.

Като цяло синдикатите са предоставени на различни равнища на вземане на решения в структурите на трудовия пазар на национално, регионално и местно равнище. В някои страни като Австрия и Швеция, на тях се предоставят средствата за осигуряване на сравнително малочислените безработни.

В повечето страни, паралелно и независимо от държавните системи, синдикатите търсят споразумения с работодателите за приемане на мерки в защита на заетостта и работните места, за създаване на фондове и структури с цел за подпомагане на безработните

при търсене та работно място или за тяхното обслужване. Тези споразумения и предвидените в тях мерки варират в много широки граници: от задълженията да се назначат хора само по определени принципи, до обхванати договорености (като например за стоманодобивната промишленост), според които съответните концерни поемат ангажменти към общините, засегнати от съкращения на работна ръка или закриване на предприятия. В резултат на колективните преговори в Швеция както в общественя, така и в частния сектор са създадени "Фондове за защита на заетостта", които се финансират от работодателите. Тези фондове се управляват съвместно от синдикатите и работодателите и средствата се използват преди всичко за интегрирането на безработните отново в системата на трудови отношения.

Локални синдикални центрове за безработни

Синдикатите от Австрия, Франция, Великобритания, Ирландия, Швеция и Федерална Република Германия създават локални центрове за работа с безработните.

Практиката показва, че те се утвърждават като важна форма на обвързване на безработните със синдикатите.

По принцип тези центрове се създават чрез местните органи на националната синдикална организация въз основа на разработени от централните ръководни органи указания и правила за работа. В много случаи тези центрове се финансират съвместно с местните органи на властта или на националната служба по труда. Обикновено те имат двойна задача: от една страна, предоставянето на услуги и съвети на безработните, а от друга - координирането на различни искания от тяхна страна (организиране на свободното време, предоставянето на безплатен или поевтинен транспорт и др.).

Начинът на функциониране на тези центрове се различава в отделните страни. В Австрия например се водят съвместно от Обединението на австрийските профсъюзи и Института за професионално развитие. Дейността им е насочена преди всичко към консултиране и подкрепа при търсенето на работно място на току-що завършилите училище. В Белгия Конфедерацията на християнските профсъюзи има из цялата страна центрове за безработни в рамките на фламандската и валонската система за поддръжка на безработните. За обслужването на центрoвете отговаря шатен синдикалист на национално равнище.

Във Великобритания създаването на центрове за безработни е важен елемент от стратегията на КБТ за създаване на по-тесни контакти между безработните и синдикалното движение. Още през 1982 г. КБТ прие указание за своите регионални и местни организации създаването на ефективно действащи центрове за безработни. В тези указания са формулирани следните основни цели: консултиране и представителство на безработните пред местните институции на трудовия пазар, създаването на работни места на основата на местните потребности от някои услуги и пр.

Като цяло дейността на тези центрове е насочена към това как безработните да запазят жизненото си равнище и да намерят работно място. В резултат на увеличаващия се опит, както и на приемствеността на шатните служители в тези центрове ефективността им се повишава. Все по-широки са образователните програми, които се предлагат от тях. В някои центрове образователните курсове се водят от възрастни квалифицирани безработни, като предават опита си на по-младите си колеги.

Във ФРГ центрове за безработни започнаха да се изграждат още през 1976 г., макар че инициативата за това не принадлежеше на

синдикатите.

Практиката показва, че централите привличат най-вече безработни, които до момента не са получили съвет и подкрепа от други по-дребни организация. Важна предпоставка за успешната работа на центровете е предоставянето на помещения, в които се извършват индивидуални или групови консултации, а също така се осъществяват определени проекти. Разбира се било е необходимо да бъдат назначени сътрудници, които да организират тази дейност. Важно се оказва местоположението на центровете, така че безработните да могат да бъдат привличани за сътрудници. Освен това положителен ефект има привличането на партньори. Тези центрове работят с редица други органи: регионалните и местните организации на ОГП и/или отрасловите синдикати - членове на ОГП; църковни институции; общини, благотворителни организации.

Финансирането им се осъществява чрез: членски вноски на самите безработни; специални вноски на работодателите наемни трудещи се; дарения; църковни организации; общини; средства на провинциите; проекти, които се осъществяват от държавните институции на основата на закона за стимулиране на заетостта.

В Италия Общата италианска конфедерация на труда е създала национална мрежа от информационни центрове за безработни. Те се създават, когато се стига до извода, че т.нар. "трудова комитети", чиято цел е била да свържат представителите на профсъюзите с напълно или частично безработните, не се справят добре с тази задача.

Основните цели на центровете е да информират безработните за техните законни права, за възможностите за повишаване на квалификацията или преквалификацията, както и оказване на материална помощ.

В Ирландия е създаден център за безработни в Дъблин, който работи и под "шапката" на градския съвет на синдикатите. Планира се създаването на други такива центрове в страната, търсят се възможности за тяхното финансиране. Подобни центрове се създават и в Северна Ирландия. Дава се важна оценка на тяхната дейност от гледна точка на запазване на контактите между синдикати и безработни. Тези центрове предоставят информация и консултации за съществуващите възможности. В тях безработните и представителите на синдикатите контактуват, безработните се привличат за участие в образователни проекти.

В Швеция централното обединение на профсъюзите заедно с Националния профсъюз на служителите са създали подобни регионални институции. Те са или самостоятелни, или за участие в тях се привличат местните органи на властта и на бюрата по труда. Обикновено в центровете работят безработни. Разполагат се в места, където безработните се събират и могат да участват в професионално-образователни или културни инициативи. Представят се информации за възможностите за намиране на работа.

В много страни, където няма такива центрове, синдикатите създават местни комитети на безработните. Нещо подобно е създадено в Белгия от ОФТБ. Там се организират курсове за безработни. Във Франция ФДКТ дава в подобни комитети консултации по индивидуалните права на наемните трудещи се, изгубили работното си място, разпространява информация, координира специфични изисквания на безработните като например заплащане на медицинско обслужване, поемане на част или целите транспортни разходи, проблеми, свързани с наемите и др.

Взаимоотношение на синдикалните организации с организациите на безработните

Почти всички западноевропейски синдикални организации се стремят да представляват интересите и проблемите на безработните и се изказват против създаването на специални организации на безработните. Такива организации на практика не съществуват в скандинавските страни, в Португалия и Италия.

Там, където безработните са създали свои организации (Австрия, Белгия, Ирландия, Люксембург, Малта, Холандия и ФРГ) синдикатите се стремят към тясно взаимодействие, а където е възможно - и да ги интегрират. Те се придържат към прагматичен подход, като от една страна търсят активно сътрудничеството им, в същото време обаче препятстват създаването на антисиндикални организации на безработните.

Форми на контактите с безработните

Повечето западноевропейски синдикати използват същите форми на контакт с безработните, както със своите работещи членове. Става дума за разпращане на синдикалните издания, контакт чрез кореспонденция (индивидуална или типова), покани за различни срещи. На практика обаче се оказва, че безработните реагират много по-пасивно от работещите. Оказва се също така, че там, където синдикатите са ангажирани с плащането на помощите при безработица (Белгия), контактът е много по-добър.

Представителство на интересите на безработните на национално равнище

Всички западноевропейски синдикати се стремят да представят интересите на безработните на национално равнище било то в рамките на тристранни институции, било в двустранните отношения с правителството и организациите на работодателите. Най-важните моменти, които се засягат в рамките на тези контакти:

- общоикономически мерки против безработицата;
- конкретни програми за създаване на работни места;
- програми за изпреварваща преквалификация;
- системи за финансова помощ и обезщетение на безработните;
- права на безработните.

В много страни се среща практиката на периодично организиране на кампании, целящи да се привлече вниманието към проблемите на безработните.

Някои общи изводи

Прегледът на подходите на западноевропейските синдикати към проблемите на безработните показва редица общи моменти. Така например практически всички тези организации считат, че увеличаването на безработицата носи опасни последствия за синдикатите - както за броя на техните членове, така и от гледна точка на увеличаване на налягането срещу повишаването на покупателната способност на всички наемни трудещи се. Общо е виждането, че наред с политиката на запазване и създаване на нови работни места за профсъюзите е от голямо значение предоставянето на допълнително услуги и помощ на безработни.

Почти всички западноевропейски синдикати прилагат едни или други мерки, за да запазят безработните синдикалното си членство.

Почти навсякъде се полагат големи усилия за обхващане на безработните, които идват от училищната скамейка. Като отчитат, че това са хора, които никога не са имали контакти със синдикатите, редица организации създават специални структури, които да действат в университети, професионални училища и т.н. за да разясняват целите, ролята, структурите и принципите на дейността на синдикатите.

Далеч не всички безработни запазват своето синдикално членство. По правило това става там, където синдикатите играят някаква роля при предоставянето на съответните помощи или предлагат други услуги, които представляват непосредствен интерес за безработните.

2. ПАЗАРЪТ НА ТРУДА У НАС - НЯКОИ АСПЕКТИ

Динамиката в развитието на трудовите пазари доказва трайна взаимовръзка между равнището, на което те функционират и цялостната икономическа среда в отделните страни или региони. Едно ефективно функциониране на трудовия пазар неизменно е добра предпоставка за икономическо развитие. Тенденциите в тази взаимозависимост очертават един ключов проблем за развитието на трудовите пазари, а именно те да бъдат организирани по начин, който да осигури действието на механизми за постигане на социално справедлив икономически растеж.

Пазарът на труда у нас функционира в твърде противоречива и неблагоприятна общоикономическа среда от самото начало на своето зараждане. Допълнителна предпоставка за дисбаланса на търсенето и предлагането на труд е инерционно зависимото от миналото недобро състояние на "заварената" качествена характеристика на работната сила - нейната квалификация, продукт на централизираното планово определяне на потребностите от работна сила. Този проблем е от особена значимост и би могъл да бъде предмет на отделна разработка и анализ.

Общикономическите условия и предпоставки за развитието на трудовия пазар у нас към настоящия момент продължават да носят белезите на зависимост от сериозната дисфункция, в която изпадна икономиката през 1996 г. Може би единственият положителен елемент е наложената финансова стабилизация, която обаче не е съпроводена от значим ръст на показателите, измерващи икономическото развитие (съвкупен обществен продукт, общ национален доход и доход на глава

от населението). Без да бъде предмет на специален коментар е необходимо да се отбележи, че е невъзможно наблюдаването на оживление в икономиката без наличието на благоприятна инвестиционна среда. Противоречивата данъчна политика не насърчава привличането на външни капитали. От друга страна кредитната и лихвена политика не стимулират вътрешния потенциал за инвестиционна активност. Логиката на икономическото развитие изисква бързи темпове на структурно преустройство на производството и технологично обновление на фона на интензивна и гъвкава приватизация и смяна на собствеността. Развитието на малкия и среден частен бизнес все още не е обект на целенасочена политика и нормативна регламентация.

Цялостната икономическа политика носи белезите на противоречивост в условията на ограничени финансови ресурси, наложени от дирижираната макроикономическа рамка и невъзможността за прилагане на традиционните вътрешноикономически лостове за въздействие. Твърде обезпокоителен е ефектът от бързото разрастване на паралелната икономика и бягството от регламентирания икономически отношения, което допълнително "освобождава" държавата от преразпределителните ѝ функции в условията на свободен конкурентен пазар. Тя се оказва в невъзможност да контролира процесите на мобилизация на собствените ресурси на този пазар. Противоречието идва от факта, че продължителното задържане на развитието на икономическите процеси доведе до наслагването на редица неблагоприятни социални ефекти, без това да е съпроводено със значимо икономическо натрупване, задължително условие за разгръщане на една ефективна социално насочена и балансирана икономическа политика, в т.ч. и на пазара на труда.

Всички показатели и индикатори на трудовия пазар сочат критична фаза в неговото развитие. Провежданата политика е в голяма степен раздвоена между необходимостта от пълно либерализиране и

цялостна трансформация на икономиката и изчерпването на ресурсите за понасяне на увеличаващата се цена на реформата.

Състоянието на трудовия пазар се превръща във фактор, стигнаращ икономическото развитие. Изкуственото поддържане на заетостта в губещите, неефективни и неконкурентни производства за сметка на занижената цена на труда, на практика произвежда "скрита" безработица. От друга страна по-категоричните мерки за ликвидиране диспропорциите в наследените производствени структури води до концентриране на безработица в цели региони и професионални групи. Особено драстични измерения придобива проблемът там, където алтернативите не са големи.

Колизията е между необходимостта от дерегулация и засилване автономността на процесите на пазара и от друга страна управление на тези процеси от гледна точка преодоляване неблагоприятните социални последици, които ги съпътстват.

Необходима е политика, която чрез влияние върху елементите на трудовия пазар (заетост, заплати, социална защита) е в състояние да предложи гъвкави и компромисни решения, които предотвратяват спиралата на социалното недоволство, необходимо условие за успех на реформата у нас.

2.1. ПРЕГЛЕД НА СЪСТОЯНИЕТО НА ЗАЕТОСТТА И БЕЗРАБОТИЦАТА

Почти всички трудности, появили се в страните извършващи преход от планово-централизирана към пазарна икономика и оказващи влияние върху функционирането на пазара на труда, се проявиха негативно и на българския пазар на труда, а именно:

- високо равнище на безработицата;
- рязко намаляване на заетостта;
- увеличаване дела на нерегламентираната заетост;
- нарастване на дългосрочната безработица и на безработицата сред младежите и жените;
- слаба трудова, професионална и териториална мобилност сред безработните;
- преобладаващо ниска цена на труда, спадащи реални доходи.

Посочените процеси на пазара на труда се очертават като трайни тенденции в почти всички сфери на икономиката и допринасят за повсеместното обедняване на широки слоеве от населението.

В "Програма 2001" на българското правителство, ускоряване на темповете на реструктуриране и приватизация на предприятията от реалния сектор на икономиката, закриването на неефективни работни места и освобождаването на работна сила е заложено като стратегия, чието изпълнение до настоящия момент подлежи на коментар.

*Структура на заетите лица по форма на собственост**

По данни на НСИ заетите лица в края на 1997 г. в цялата страна са 3 198 000 души. Това е с 2,7% по-малко спрямо предходната година, а в сравнение с началото на преходния период (1990 г.) снижението е с около 27%. Продължава да се запазва тенденцията на намаляване на

* Използвани са данни от НСИ и НСЗ. Трябва да се отбележи липсата на единна методология за набиране на информация от различните източници, което води до трудности при нейната съпоставимост и общовалидност.

заетите лица в общественния сектор. В същото време това намаляние не е съпътствано от реципрочно увеличение на заетите в останалите сектори на икономиката.

През 1997 г. относителният дял на заетите лица в частния сектор е вече преобладаващ в структурата на заетите лица по форма на собственост. На всеки 100 души около 53 са в частния сектор. Това не означава обаче, че темпът на нарастване както на абсолютния, така и на относителния дял на заетите в частния сектор се е увеличил. Напротив, през последната година той е по-нисък в сравнение с периода 1992-1996 г.

Териториална структура на заетите лица

Регионалният анализ на заетите лица по области показва неравномерното разпределение на заетите лица по области. Така например в София-град са съсредоточени близо 16% от заетите лица в страната. На второ място е Пловдивска област с 14%, а Бургаска, Разградска и област Монтана са съответно със заети лица - 9,8%, 8,7% и 6,8%.

Разпределението на заетите според формата на собственост в областите се обуславя от структурата на икономиката в тях, темпа на структурната реформа, обема на инвестиции, дела на върната земя и др.

Структура на заетите лица според формата на тяхната заетост

Класификация на заетите лица по формата на тяхната заетост:

- работодатели и самонаети лица;
- наети лица;
- неплатени семейни работници.

Според наблюдения върху така групираната работна сила по данни на НСИ, през периода ноември 1996 - ноември 1997 г. в структурата на заетите лица по форма на заетост са настъпили следните промени:

- нараства дялът на наетите лица в частните предприятия с около 3,5 пункта;
- в държавните предприятия наетите лица намаляват с 5,8 пункта;
- относителният дял на самонаетите нараства с 1,2 пункта;
- 2% са работодатели, а неплатените семейни работници са около 2% от общия брой на заетите.

Така посочената най-обща характеристика на заетите лица по форма на заетост илюстрира все още високата степен на заетост в държавните предприятия и недостатъчна заетост под формата на самонаемане, което основно се дължи на слаборазвития малък и среден бизнес.

Във възрастов аспект, предпочитаната заетост на младежите е в частните предприятия. За илюстрация може да се посочи, че 50% от младежите на възраст до 24 години работят именно в такива предприятия.

Заетите лица в най-активна трудоспособна възраст от 35 години до 54 години са наети в държавните предприятия и техният относителен дял възлиза на около 67%.

Типично за възрастовата група от 65 и повече години е самонаемането и то предимно като селскостопански производители.

Особености се наблюдават и при заетите лица по полов признак и съответната форма на заетост. От всички наети лица 52% са мъже. Те по-често от жените поемат отговорността да бъдат работодатели (2,9% от мъжете и само 0,9% от жените), или самостоятелно наети (11% от мъжете и съответно 7% от жените). За сметка на това в групата на неплатените семейни работници доминират жените.

Заети лица по отрасли и сектори на икономиката

Снижението на заетостта през изминалата година с около 2,7% е в резултат както на намаляване на броя на заетите в производствената сфера, така и на заетите в услугите.

В темповете на намаление на заетостта по отрасли съществува съществена диференциация, като във всички отрасли на производството заетостта намалява, с изключение на горското стопанство. В този отрасъл заетите през 1997 г. са се увеличили спрямо предходната година с около 1,2%. Обратно, в отрасъл "Промисленост" заетите за същия период са намалели с около 3,5%, в селското стопанство - с 3,1%.

В отраслите, обхванати от услугите се наблюдават съществени различия в темповете на изменение на средногодишния брой на заетите лица.

В частния сектор съотношението между заетите в производството и услугите е приблизително 68:32. За изминалата година ръстът на заетите в производствената сфера е по-висок с около 5,5 пункта, в сравнение с предходните години. Заетостта се увеличава в промишлеността и строителството. Най-много са заетите в частния сектор на отрасъл "Селско стопанство", което се дължи на възможностите за на-

емане на работна сила и самонаемане, обусловено от връщането на земеделските земи.

Заетите в частния сектор на услугите са твърде неравномерно разпределени. В четири отрасли, от общо 16, са съсредоточени над 85% от всички заети лица в услугите. Това са търговия и ремонт на автомобили и битова техника - 52%, транспорт и агенции за пътуване и туризъм - 14,5%, хотели и обществено хранене - 9,6% и бизнес услуги - 9%.

Анализът на отрасловата структура и динамика на заетостта разкрива някои промени с положителен характер, но с ограничени възможности. Отделните отрасли се характеризират с различен ресурс за създаване на работни места и поради това, развитието на даден отрасъл вследствие на по-благоприятната икономическа среда през 1997 г. все още не означава съществен ръст на заетите в него. Същевременно се наблюдава неэффективно разпределение на работната сила, което от своя страна създава предпоставки за непълноценно използване на заетите, занижени доходи и по-малка величина на произведения БВП.

Разпределение на безработните по териториален признак

Регионалните пазари на труда се влияят както от общоикономическите, така и от специфичните икономически фактори за съответната област.

През изминалата 1997 г. във всички области на страната се увеличава броят на регистрираните безработни през първите четири и последните два месеца на годината. През останалото време от м. май до края на м. октомври се наблюдава слабо намаление на общия брой

безработни. Същите тенденции се запазват и през 1998 г., което се дължи на колебанията във възможностите за временна сезонна и паралелна заетост.

Равнището на безработицата, средно за страната през изминалата година, по данни на НСЗ е 14%. Разпределението му в териториален аспект е неравномерно, като най-ниско е било равнището на безработицата в гр. София - 5%, а най-високо - в областите Монтана (20,8%) и Русенска (20,4%). В останалите области равнището на безработица се движи около средното за страната.

Високо равнище на безработица се наблюдава в общините Борно - 42%, Неделино - 41%, Ракитово - 40%, Самуил - 40%, Кула - 39%, Димово - 39%, Койнарджа - 38% и др.

В областта с най-високо равнище на безработица - Монтана, от общо 33 общини, 12 са с почти два пъти по-високо равнище на безработица от средното за страната.

Отраслова структура на безработните

През 1997 г. в отрасловата структура на регистрираните безработни, с най-висок относителен дял са тези освободени от сферата на услугите - 50%. Техният брой е нараснал с около два пъти в сравнение с предходната година. Също така се е увеличил и средногодишният брой на регистрираните безработни, освободени от производствената сфера (с около 14%) и този на лицата, непосочили конкретно работно място (с 27%).

През изминалата година се наблюдава увеличаване на освободените лица от всички отрасли на производството.

Безработицата сред младежите, безработицата сред жените и дългосрочната безработица

Като цяло се запазва относително високия дял на безработните до 29 г. възраст, които оформят т.нар. "младежка безработица". Нейният процент към 30 септември 1998 г. възлиза на 32% от общо регистрираните безработни. Остава значителен дялът на жените в тази категория. Процентът им сред безработните младежи без специалност възлиза на 56%, а сред тези с основно и по-ниско образование - 52%. Проблемът с младежката безработица остава особено сериозен поради нежеланието на работодателите да наемат лица без трудов опит, макар и с нужната квалификация.

Продължителната безработица е другият основен за страната ни проблем, който все още няма алтернативни решения с ясно очертани мерки и програми, насочени към преодоляването му.

В тази група се отчитат лицата с престой на трудовата борса и регистрация в БТ над една година. Към 30 септември техният брой възлиза на 154 000 или това е 38% от общо регистрираните безработни. Спрямо същия период на 1997 г. относителният дял на дългосрочно безработните се е увеличил с 23.5%. Анализът на продължително безработните лица по пол и възраст показва, че във всички групи по продължителност на регистрация в БТ дялът на жените преобладава, а тенденцията за нарастване дела на младежите се запазва.

Продължителността на престоя на трудовата борса е и в пряка зависимост от образователното и квалификационно равнище на безработните лица. Тя нараства с намаляване равнището на образование и квалификация.

Интерес представлява и фактът, че броя на регистрираните в групата на продължително безработните не се влияе от разкриването на сезонни работни места, тъй като тези лица имат малък шанс за намиране на работа въобще.

Като цяло възможността безработните да намерят работа намалява с увеличение на престоя им на трудовата борса, което е свързано с намаляване на мотивацията за трудова активност, загуба на социални контакти и трудови навици.

В тази връзка, според нас броят на продължително безработните лица (особено на тези с над 2 годишен престой на трудовата борса) е значително по-голям от обявения от НСЗ. Това се дължи на факта, че т.нар. "обезсърчени работници" - лица с изтекъл срок на обезщетение, не са мотивирани да поддържат регистрацията си в БТ, не търсят техните услуги за намиране на подходяща работа и на практика не фигурират във водената от НСЗ статистика.

2.2. ПОЛИТИКА НА ПАЗАРА НА ТРУДА, ПРОИЗТИЧАЩА ОТ ЗАКОНА ЗА ЗАКРИЛА ПРИ БЕЗРАБОТИЦА И НАСЪРЧАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА

С приемането на Закона за безработица и насърчаване на заетостта бе направен опит за модернизиране на трудовия пазар у нас. По силата на закона политиката е приоритет на държавата, която има грижата и отговорността да гарантира и осигури изискуемия минимум социални права на пазара на труда. Допуска се известна степен на дерегулация чрез въвеждането на трипартитни органи в управлението и контрола, но реалното им участие в тези процеси на процеси на практика с спорно до този момент.

Нясеян е статутът на Националната служба по заетостта (НСЗ), като основна институция на пазара на труда, която реализира държавната политика. Създаден е свособразен управленски "вакуум", който провокира редица проблеми от гледна точка на обществения й авторитет и ефективно функциониране като система. За съжаление до този момент НСЗ не претърпя промени, в това число оптимизиране на прекалено бюрократично раздутата й численост, които да приведат структурата и функциите й в съответствие с новите реалности на пазара на труда.

Финансирането на активните и пасивни мерки се извършва основно от специализирания фонд "Преквалификация и квалификация на безработни", като вноските се поделят съответно 3.6 към 0.9% от брутният размер на работната заплата между работодателя и работника. Законът не решава категорично проблема, тъй като фондът остава зависим от бюджета и продължава да се използва за вътрешно бюджетно безлихвено кредитиране.

На фона на съществуващите различни системи на контрол и регулация на трудовите пазари в света като напр. силно дерегулирани със слаба степен на социална защита (САЩ, Англия), с голяма концентрация на държавна намеса и висока степен на социална защита (скандинавските страни), засилено участие на синдикатите (Белгия, Дания), значителна степен на автономност на трипартитна структура на организация (Германия), съществуващата система у нас разписана от закона е трудно да бъде определена. Във всеки случай е направен опит за разтоварване на държавата от част от социалните й функции. До настоящия момент както пасивните, така и активни стратегии съставляват неголям дял от БНП, което е значително по-малко от разходите в останалите страни с икономики в преход.

2.2.1. Мерки, включващи парични обезщетения и помощи при безработица (насивна политика)

Право на парично обезщетение при безработица

Право на парично обезщетение имат лицата, работили по трудов договор най-малко 9 от последните 15 календарни месеца преди освобождаването им, това време им е зачетено за трудов стаж по реда на Кодекса на труда и са осигурявани или подлежали на осигуряване за безработица. (чл.67, ал.1 от ЗЗБНЗ)

Това се отнася за лицата:

1. Освободени на едно от следните основания от Кодекса на труда:
 - а) прекратяване на трудовия договор по време на изпитателния срок или след неговото изтичане (чл.71, ал.1 от КТ);
 - б) сключване на недействителен трудов договор (чл.74, ал.1);
 - в) прекратяване на трудовия договор без предизвестие на която и да е от страните в него (чл. 325, т.т. 3-6, т.8, т.9 и т.10, чл. 327, т.т. 1-3 и чл. 330, ал.1, т.т. 1-4 от КТ);
 - г) прекратяване на трудовия договор с предизвестие (чл. 328, ал.1, т.т. 1-9, т.11 и т.12, ал.2 от КТ);
 - д) прекратяване на трудово правоотношение при изтичане срока на договора или при отзоваване (чл.337 и чл.338 от КТ);
 - е) освободени работници и служители по тяхна инициатива или дисциплинарно уволнени (чл.325, т.1 и т.2, чл.326 и чл.330, ал. 2, т.5 от КТ);

Право на парично обезщетение за безработица имат и лицата,

работили по договор за управление и контрол на държавни и общински предприятия - еднолични търговски дружества, които са осигурявани или подлежали на осигуряване за безработица най-малко 9 месеца през последните 15 календарни месеца преди неговото прекратяване. (чл.67, ал.2 от ЗЗБНЗ)

Право на парично обезщетение имат и работилите като контрольори, управители, изпълнителни директори, членове на съвета на директорите, на надзорните и управителните съвети, чиито договори са прекратени.

Право на парично обезщетение за безработица имат и лицата, работили по договор за управление и контрол на търговско дружество, които са осигурявани или подлежали на осигуряване за безработица по решение на общото събрание най-малко 9 месеца през последните 15 календарни месеца преди неговото прекратяване. (чл.67, ал.2 от ЗЗБНЗ)

Право на парично обезщетение за безработица имат и лицата, отработили по срочен трудов договор за сезонна работа най-малко 6 от последните 12 месеца, осигурявани или подлежали на осигуряване за безработица. (чл.67, ал.3 от ЗЗБНЗ)

Без право на парично обезщетение за безработица са:

- Работилите в предприятие на работодател - едноличен търговец или едноличен собственик на капитала в ЕООД съпруг (съпруга), както и техните родители, осигуряващи се по реда на чл.1, т.4 и чл.2, ал5 от Наредбата за обществено осигуряване на лицата, упражняващи свободна професия или

търговия или работещи без трудово правоотношение (обн., ДВ, бр.58 от 1992 г.; изм. и доп.).

- Работилите по договор за кадрова военна служба по реда на Закона за отбраната и въоръжените сили на РБългария (ЗОВС на РБългария).
- Офицерите и сержантите, работили по договори, сключени по реда на Закона за Министерството на външните работи.
- Работилите в кооперации член-кооператори, освен ако в устава на кооперациите не е записано, че ще работят по трудов договор и ще бъдат осигурявани за безработица.

Размер, период и начало на изплащане на паричното обезщетение за безработица

Паричното обезщетение за безработица е 60 на сто от средномесечното брутно трудово възнаграждение, но в границите 80-150 на сто от минималната работна заплата, установена за страната. (чл.69, ал.1 от ЗЗБНЗ)

Размерът на паричното обезщетение за безработица на лицата работили на непълно работно време, се определя пропорционално на уговореното работно време. (чл.69, ал.2 от ЗЗБНЗ)

Средното месечно брутно трудово възнаграждение се определя на база справка-декларация, попълнена от работодателя.

Периодът на изплащане се определя съгласно чл.71, ал.1 от ЗЗБНЗ, в зависимост от продължителността на трудовия стаж.

Обезщетението се изплаща от датата на подаване на заявлението с приложени пълнен комплект документи или от деня, следващ

изтичането на обезщетението по чл.222, ал.1 от Кодекса на труда. (чл.23, ал.4 от ППЗБНЗ)

Продължителност на трудовия стаж представлява времето:

- признато по Кодекса на труда за трудов стаж;
- отработено в системата на Министерството на отбраната;
- отработено в системата на Министерството на вътрешните работи;
- отработено по договор за управление или за контрол на държавни и/или общински предприятия;
- отработено по договор за управление или контрол на търговско дружество, когато е имало решение на общото събрание за осигуряване за всички осигурителни случаи, включително и за безработица.

Не е трудов стаж времето, прекарано на наборна (редовна) военна служба и в строителни войски.

Помощи при безработица

Лицата с право на обезщетение започнали, през периода на получаването му, работа по трудов договор за срок до 9 месеца на непълно работно време и получаващи трудово възнаграждение по-малко от минималната работна заплата, установена за страната, имат право на помощ. (чл.73, ал.5 от ЗБНЗ)

Размерът на помощта е 50 на сто от полагащото се на лицето парично обезщетение за безработица.

Помощта се изплаща, след подаване на заявление-декларация

и представяне на трудовия договор, до изтичането на срока му.

Лицата, участващи по време на получаване на обезщетение за безработица в курсове за професионална квалификация, организирани от Националната служба по заетостта и финансирани от фонда "Професионална квалификация и безработица", имат право на парична помощ за професионална квалификация. (чл.91 от ЗБНЗ)

Помощта е в размер на 60 на сто от полагащото се обезщетение за безработица, изплаща се пропорционално на присъствените дни, на основание на получената ежемесечна информация от сектор "Професионално ориентирание и организиране на обучението", вместо паричното обезщетение за безработица, като за този период лицата не потвърждават декларацията по чл.29, ал.1.

Лицата, останали без работа 6 месеца след изтичане на срока за обезщетение за безработица, ежемесечно поддържали регистрацията си, имат право на парична помощ при безработица. (чл.77 от ЗБНЗ)

Размерът на помощта е 60 на сто от минималната работна заплата и се изплаща за срок до 3 месеца.

Помощта се отпуска от датата на възникване на правото, по силата на заявлението.

Лицата, включени в курс по модул "Ограмотяване" от програми за ограмотяване, квалификация и заетост, с продължителност да 5 месеца, имат право на парична помощ. (чл.32, ал.2, т.1 ат ППЗБНЗ)

Размерът на помощта се изплаща за времето на участие в курса, след ежемесечно получаване на информация от сектор "Програми и мерки по заетостта"

Отпускане на паричните обезщетения за безработица

Ръководителят на бюрото по труда определя със заповед длъжностните лица, на които се възлага да приемат, проверяват и обработват представените документи, молби-декларации и заявления. Те трябва да бъдат със съответната квалификация и да имат подходящи заместници.

Длъжностните лица саморъчно отбелязват върху заявлението необходимите данни за издаване на решение за отпускане или не на парично обезщетение за безработица, вписват датата, фамилното си име и се подписват.

За отпускане на парични обезщетения за безработица, в срок до три месеца от датата на прекратяване на трудовото правоотношение или договора за управление или контрол на търговско дружество, лицата подават заявление по установен образец. (чл.23, ал.1 от ППЗБЗНЗ)

Заявлението се подава и се подписва лично от лицата, като излишните текстове се зачертават.

За удостоверяване на данните и обстоятелствата към заявлението лицата прилагат:

- акт за прекратяване на договора, по който са работили;
- справка-декларация;
- документи, удостоверяващи трудов стаж;
- други - в случаите, когато са необходими.

Лицата, работили по договори за управление или контрол на търговско дружество представят протокол от решението на общото съб-

рание и/или съдебно решение за промяна в управителното (контролното) тяло.

За кметовете на общини, райони и населени места и председателите на общински и районни съвети, освободени с изтичане на срока, за който са били избрани (чл.337 от КТ), които не са в трудово правоотношение с друг работодател, не се изисква да представят в бюрото по труда заповед за прекратяване на договора.

Председателите на земеделски кооперации представят заверено копие от устава на кооперацията и протокол на общото събрание за освобождаване.

Лицата, работили в чужбина, изпратени от българска организация, вместо справка-декларация представят заповед за освобождаване от изпращащата организация с вписани месечно брутно трудово възнаграждение, върху което са правени вноски за фонд "Обществено осигуряване" и фонд "Професионална квалификация и безработица" и зачетения трудов стаж за времето на работа в чужбина.

Лицата, работили при повече от един работодател, представят справки-декларации от всеки работодател.

Липсващите документи се представят в 10-дневен срок от уведомяването на лицето.

По данните и обстоятелствата от молбата-декларация, заявлението и приложените към тях документи се отпуска или отказва изплащане на парично обезщетение за безработица, определя се неговия размер и продължителността на изплащането му.

На лицата, работили при повече от един работодател, се изготвя обобщена справка-декларация, която се заверява с подпис от съответното длъжностно лице от бюрото по труда.

Издаване на решения

Ръководителят на бюро по труда издава решение за отпускане или отказ за изплащане на парично обезщетение (помощ) за безработица в 7-дневен срок от датата на възникване или не на правото.

В срок до 3 дни от датата на издаване, решението се връчва лично на безработното лице, след което се привежда в изпълнение.

Безработните лица са длъжни да уведомят писмено за настъпилите промени в декларираните обстоятелства, не по-късно от 7 дни на промяната, прилагайки съответен документ (ако има такъв).

В 7-дневен срок от декларирането на промененото обстоятелство, ръководителят на бюро по труда, издава съответното решение за спиране, възобновяване или прекратяване на изплащането на паричното обезщетение (помощ) за безработица, считано от деня на промяната.

При пропускане на срока, в случаите на възобновяване на плащанията, ръководителят на бюро по труда издава съответното решение, считано от датата на писмената информация за промяната и срок на изплащане - намален с периода на закъснение.

Период на закъснение е времето от 8-мия ден след настъпване на промяната до датата, на която е подадено заявлението-декларация.

При пропускане на срока, когато следва да се спре или прекрати изплащането на обезщетението (помощта), ръководителят на бюро по труда издава съответното решение, считано от датата на действително настъпилата промяна.

Ред за обжалване на решения, издадени от ръководителя на бюро по труда

Решението на ръководителя на бюро по труда не се обжалва по административен ред.

Решението на ръководителя на бюро по труда се обжалва пред съда по реда на Закона за административното производство в 14-дневен срок от датата на връчването му.

При установяване на непълноти в решението, преди изтичане на срока за обжалване, ръководителят на бюро по труда може да ги отстрани по собствена инициатива, за което уведомява лицето.

При обжалване на решението на ръководителя на бюро по труда, лицето подава жалба в два екземпляра, в писмена форма, чрез бюро по труда до съответния Окръжен съд.

В 7-дневен срок от получаването на жалбата, ръководителят на бюро по труда може да измени или отмени обжалваното решение. В този случай лицето се уведомява за новото решение.

В 10-дневен срок от получаването на жалбата, когато ръководителят на бюро по труда не е изменил или отменил обжалваното решение, той е длъжен да изпрати жалбата до съда, заедно с цялата преписка.

Когато жалбата е подадена след изтичането на предвидения 14-дневен срок, тя се връща на лицето с писмо с обратна разписка, в която изрично е упоменато за съдържанието на писмото.

Право на нова регистрация с парично обезщетение за безработица

Лицата, започнали работа по трудови договори, по време на получаване на парично обезщетение (помощ по чл.73, ал.5 от ЗЗБНЗ) и придобили 9 месеца трудов стаж (6 месеца - при сезонна работа) имат право на регистрация с парично обезщетение в размер по чл.69, ал.1 или 2 и срок по чл.71, ал.1, съответно чл.69, ал.3 от ЗЗБНЗ.

Лицата, започнали работа по трудов договор по време на получаване на помощ по чл.77 от ЗЗБНЗ и придобили 9 месеца трудов стаж (6 месеца - при сезонна работа), имат право на регистрация с парично обезщетение в размер 80 на сто от минималната работна заплата, за срок от 4 месеца. (чл.69, ал.4 от ЗЗБНЗ)

На лицата, получили парично обезщетение за безработица за целия, определен по чл.71, ал.1 от ЗЗБНЗ, период, работили и отново придобили право на парично обезщетение за безработица при условията на чл.67 от ЗЗБНЗ, в рамките на тригодишен период, се определя обезщетение в размер 80 на сто от минималната работна заплата, за срок от 4 месеца. (чл.69, ал.4 от ЗЗБНЗ)

Три години от датата на изтичането на периода по чл.71, ал.1 от ЗЗБНЗ, тези лица имат право на парично обезщетение за безработица в пълен размер и срок.

Отразяване на трудов стаж от бюрото по труда

Времето, през което лицата са получавали парични обезщетения за безработица се признава за трудов стаж съгласно чл.354, т.7 от КТ. Отразяването му се извършва в трудовата книжка със следния текст: "Времето от ... до ... се зачита за ... месеца и ... дни трудов стаж". Това е времето от датата, от която се изплаща паричното обезщетение

за безработица (без периода, за който лицата не са го получавали поради несявяване) до датата, следваща тази на приключване на плащането.

2.2.2. Мерки за заетост, финансирани от фонд "Професионална квалификация и безработица" (активна политика)

Програми за заетост

Програми за заетост с общоползни дейности (чл.53 от ЗЗБНЗ - "Националната служба по заетостта съвместно с общинските администрации, държавни и общински и частни предприятия и организации с идеална цел реализира програми за заетост в общоползни дейности за безработни лица.

На устроените на работа лица се предоставят от фонд "Професионална квалификация и безработица", суми в размер до минималната работна заплата, установена за страната, и дължимите върху нея вноски от фонд "Обществено осигуряване" и фонд "Професионална квалификация и безработица", както и допълнителните възнаграждения по Кодекса на труда за срок не по-дълъг от 5 месеца за всяко отделно лице.")

Програмите за заетост включват:

- Национална програма за временна заетост.
- Програма за временна заетост през зимните месеци.
- Специализирани програми, като по-важните от тях са:
 - Сдружения за заетост на безработни (чл.56 от ЗЗБНЗ
 - "На сдружения, създадени с цел осигуряване на заетост за безработни в общоползни дейности, про-

фесионална квалификация, насърчаване и подпомагане на самостоятелна заетост при реструктуриране и ликвидиране на производства, могат да се поемат от фонд "Професионална квалификация и безработица" разходите за работни заплати в размер до минималната месечна работна заплата и вноските върху нея по фонд "Обществено осигуряване" и фонд "Професионална квалификация и безработица", както и допълнителните възнаграждения по Кодекса на труда за не повече от 24 месеца за всеки наето по трудов договор безработен.")

- Регионални програми за увеличаване на заетостта (чл.79 от ЗЗБНЗ - "Органите за местно самоуправление и местна администрация съвместно с териториалните поделения на Националната служба по заетостта могат да разработват и реализират програми, с които се увеличава заетостта в съответния регион или населено място.")
- Програма за ограмотяване, квалификация и заетост (чл.79 от ЗЗБНЗ).
- Програма за квалификация и преквалификация и устройване на работа на безработни с висше образование до 28 години и със средно и по-ниско образование до 24 години (чл.57 от ЗЗБНЗ - "(1) Националната служба по заетостта съвместно с общинските администрации, с държавни, общински и частни предприятия и организации изпълняват програма за професионална квалификация, професионално ориентиране и устройване на работа на безработни с висше образование до 28-годишна възраст и със средно

и по-ниско образование до 24-годишна възраст без трудов стаж.

- За всяко наето така безработно лице се превеждат по договор, сключен с работодателя, за сметка на фонд "Професионална квалификация и безработица" суми в размер до минималната работна заплата, установена за страната, дължимите вноски върху нея по фонд "Обществено осигуряване" и фонд "Професионална квалификация и безработица" за срока на трудовия договор, но не повече от 12 месеца, както и разходите за професионална квалификация.")
- Програма за професионална квалификация и устройване на работа на безработни с трайно намалена трудоспособност и сираци до 28 г. (чл.58 от ЗЗБНЗ - "(1) Националната служба по заетостта съвместно със специализирани и други предприятия изпълнява програма за професионална квалификация и устройване на работа на младежи с трайно намалена трудоспособност и на сираци без трудов стаж на възраст до 28 години.
- За всяко наето безработно лице се превеждат по договор, сключен с работодател, за сметка на фонд "Професионална квалификация и безработица" суми в размер до минималната работна заплата, установена за страната, и дължимите върху нея вноски по фонд "Обществено осигуряване" и фонд "Професионална квалификация и безработица" за срока на трудовия договор, но не повече от 18 месеца, както и разходите за професионална квалификация.")

Насърчителни мерки за заетост

- Насърчаване към самостоятелна заетост (чл.54 от ЗЗБЧЗ - “(1) Лице или лица, които са безработни с право на парично обезщетение и желаят самостоятелно или заедно да започнат стопанска дейност за производство на стоки и/или услуги, могат да получат навъднж полагащите им се обезщетения след одобряване на проект от териториалното поделение на Националната служба по заетостта.
- Ако с проекта се осигурява заетост и на друг безработен член от семейството или семействата им с право на обезщетение, то от това право се ползва всяко отделно лице. Така наисте лица могат да се включат в обучение за професионална квалификация по реда на този закон съгласно регистрирания предмет на дейност.”)
- Подпомагане на безработните да започнат работа в друго населено място (чл.55 от ЗЗБНЗ - “(1) На безработни, насочени и наети на работа за срок не по-малък от 6 месеца в населени места на разстояние до 100 км от местоживеенето им, се изплащат от фонд “Професионална квалификация и безработица” еднократно до три минимални месечни работни заплати, а над 100 км - до пет минимални месечни работни заплати, за покриване пътни разходи на тях и семействата им, за пренасяне на покъщнината им.
- На безработни, насочени и наети на работа за срок не по-малък от 6 месеца извън границите на населеното място по постоянното им местоживеене, се изплащат от фонд “Професионална квалификация и безработица” до 50 на сто от ежедневните транспортни разходи за пътувания до и от местоработата за срока на трудовия договор, но за не повече от 12 месеца.

- На безработни, насочени към определен работодател за наемане на работа, могат да бъдат изплащани месечно от фонд “Професионална квалификация и безработица” суми за транспортните разходи за представяне пред работодателите до 20 на сто от минималната работна заплата, установена за страната.”)
- Насърчаване на работодателите да наемат безработни до 28 г. с висше образование и до 24 г. със средно и по-ниско образование (чл.59 от ЗЗБНЗ - “(1) На работодател, който наема на работа за срок не по-малък от 12 месеца при пълно работно време безработни до 28-годишна възраст с висше образование и до 24-годишна възраст със средно и по-ниско образование от завършването им на висши, полувисши и средни училища и неработили след това, се предоставят от фонд “Професионална квалификация и безработица” суми в размер до минималната месечна работна заплата, установена за страната, и дължимите върху нея вноски по фонд “Обществено осигуряване” и фонд “Професионална квалификация и безработица” за всяко лице за времето, през което е било на работа, но за не повече от 6 месеца.
- На работодател, който наема за срок не по-малък от 24 месеца сираци до 28 годишна възраст, безработни с трайно намалена трудоспособност с висше образование до 28-годишна възраст и със средно и по-ниско образование до 24-годишна възраст, се предоставят от фонд “Професионална квалификация и безработица” при условие, че не се намалява средносписъчната численост на персонала, суми в размер до минималната месечна работна заплата, установена за страната, и дължимите върху нея вноски по фонд “Обществено осигуряване” и фонд “Професионална квалификация и безработица”

ботица” за всяко лице за времето, през което е било на работа, но за не повече от 12 месеца.”)

- Насърчаване на работодателите да наемат безработни с трайно намалена трудоспособност (чл.60 от ЗЗБНЗ - “(1) На работодател с 50 и по-малко работници и служители, който наема на работа за срок не по-малък от 12 месеца безработни лица с трайно намалена трудоспособност, се предоставят от фонд “Професионална квалификация и безработица” суми в размер до минималната месечна работна заплата и дължимите върху нея вноски по фонд “Обществено осигуряване” и фонд “Професионална квалификация и безработица” за всяко лице за времето, през което е било на работа, но за не повече от 6 месеца.
- На работодател с 50 и повече работници и служители, който наема на работа над определения норматив по чл.315 от Кодекса на труда за срок не по-малък от 12 месеца безработни лица с трайно намалена трудоспособност се предоставят от фонд “Професионална квалификация и безработица” суми в размер до минималната месечна работна заплата и дължимите върху нея вноски по фонд “Обществено осигуряване” и фонд “Професионална квалификация и безработица” за всяко лице за времето, през което е било на работа, но за не повече от 6 месеца.
- На работодател, който наема за временна, сезонна или почасова работа безработни с трайно намалена трудоспособност, се предоставят от фонд “Професионална квалификация и безработица” суми в размер до минималната месечна работна заплата пропорционално на отработеното време и дължимите върху нея вноски по фонд “Обществено осигуряване”

и фонд “Професионална квалификация и безработица” за всяко лице за времето, през което е било на работа, но за не повече от 6 месеца.”)

- Насърчаване на работодателите да наемат безработни на непълно работно време (чл.61 от ЗЗБНЗ - “На работодател, който наема на непълно работно време безработни за не по-малко от 3 месеца, се предоставят от фонд “Професионална квалификация и безработица” суми в размер до 50 на сто от минималната часова работна заплата, установена за страната за определеното работно време и дължимите върху нея вноски по фонд “Обществено осигуряване” и фонд “Професионална квалификация и безработица” за всяко лице за времето, през което е било на работа, но за не повече от 6 месеца и при условие, че не се намалява средносписъчната численост на персонала.”)
- Насърчаване на работодателите да наемат продължително безработни (чл.62 от ЗЗБНЗ - “На работодател, който наема на работа по трудов договор за изпитване за срок не по-малък от 6 месеца безработни с редовно поддържана регистрация повече от 12 месеца, се предоставят от фонд “Професионална квалификация и безработица” суми в размер до минималната работна заплата, установена за страната, и дължимите върху нея вноски по фонд “Обществено осигуряване” и фонд “Професионална квалификация и безработица” за всяко настоящо лице за срок не по-дълъг от 3 месеца.”)
- Подпомагане на едноличен търговец (чл.63 от ЗЗБНЗ - “На работодател - едноличен търговец, се възстановяват от фонд “Професионална квалификация и безработица” 12 месечни вноски по фонд “Обществено осигуряване” и фонд “Професионална квалификация и безработица” за първите пет на-

ети от него безработни лица по трудов договор на пълно работно време при условие, че запази техните работни места за срок 24 месеца.”)

Условия и ред за организиране на обучение за професионална квалификация на заети лица

- Бюрата по труда могат да организират и провеждат обучение за професионална квалификация на заети лица съгласно чл. 90, ал.1, т.т. 3 и 4 на Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта (ЗЗБНЗ).
- Обучението за професионална квалификация на заети лица се организира от бюрата по труда при условие, че:
 - работодателите обосновано аргументират в свободна форма пред бюрата по труда новите изисквания към професионалната квалификация на заетите при тях кадри;
 - работодателите гарантират запазването на трудовата заетост за период не по-малък от 9 месеца на успешно завършилите обучението;
 - работодателите сключват съответни договори с Бюрото по труда, в които поемат задълженията, свързани със запазването на трудовата заетост и осигуряване на подходящи условия за обучение, ако то се извършва от тях;
 - отношенията между работодателите и заетите при тях лица по повод обучението за професионална квалификация се осъществява в съответствие с Кодекса на труда.

- Обучението на заети лица и избора на обучаваща организация се организира и провежда при спазването на общата процедура, валидна за обучението на безработни лица, утвърдена от Централното управление на Националната служба по заетостта.
- Обучението на заетите лица може да бъде извършено:
 - от самия работодател (без задължително изискване за лицензиране);
 - от посочена от работодателя лицензирана обучаваща фирма (организация) или от избрана от Бюрото по труда чрез анонимен конкурс обучаваща фирма (организация).

За провеждане на обучението се сключват различни типови договори между работодателя, Бюрото по труда и обучаващата фирма (организация).

- Съгласно чл.90, ал.1, т.3 от ЗЗБНЗ, бюрата по труда организират и финансират със средствата от фонд “ПКБ” и от работодателите обучение за професионална квалификация на заети лица в предприятия (без тези на пълна бюджетна издръжка), за които се изменят изискванията към професионалната им квалификация. Обучението се финансира със средства от фонд “ПКБ” и от работодателите при равно участие на двете страни, като максималният размер на средствата от фонд “ПКБ”, които могат да се ползват за квалификационно обучение на едно заето лице, е 50 000 лева.
- Съгласно чл.90, ал.1, т.4 от ЗЗБНЗ, бюрата по труда организират обучение на заети лица в предприятия (без тези на пълна бюджетна издръжка), в които в резултат на

структурни промени, въвеждане на нови технологии, техника и др. се налага промяна на изискванията към професионалната квалификация на заетия персонал. Обучението се финансира 95% от фонд "ПКБ" и 5% от работодателя, като максималния размер на средствата от фонд "ПКБ", които могат да се ползват за квалификационно обучение на едно заето лице е 95 000 лв.

- В случай, че работодателят не спазва поетите договорни задължения за запазване на трудовата заетост, същият в 15-дневен срок от установяване на факта, възстановява на Бюрото по труда изразходваните средства от фонд "ПКБ" за обучение, ведно със съответната неустойка.

2.3. КТ "Подкрепа" - позиция и инициативи

Въпреки съществуващите слабости и недостатъци, водещи в редица случаи до правни и юридически абсурди, Законът за закрила при безработица и насърчаване на заетостта е в сила почти една година и определя основната законова рамка, в която трябва да се решават проблемите на заетостта и безработицата.

Независимо от реалната законова база, повече от половин година беше необходима на правителството да започне конституирането на основните институции на пазара на труда - Национален съвет за закрила при безработица и насърчаване на заетостта, Национален съвет по професионална квалификация и Надзорен съвет на НСЗ. В тази връзка трябва да се отбележи, че нееднократно настояване на КТ "Подкрепа" пред правителството беше определящо за сформирането на Надзорен съвет на НСЗ, като основен орган за трипартитно управление и контрол на фонд "Професионална квалификация и безработица" и на дейността

на НСЗ, независимо, че впоследствие ролята на автентичните синдикати КНСБ и КТ "Подкрепа" беше принижена.

На по-късен етап беше създадена и друга важна институция за тристранно сътрудничество на пазара на труда - Национален съвет за закрила при безработица и насърчаване на заетостта. За съжаление, още в началото на неговото функциониране се появиха първите "комерсиални" противоречия между неговите членове, които не оправдават създаването му в името на трипартизма при формиране на политиката по осигуряване на безработица и насърчаване на заетостта. Макар и формално създаден, практиката досега доказва, че този орган не може да "сработи" на основата на консенсуса като принцип и ако в близко бъдеще не се установят точни и ясни правила за ролята на синдикатите на практика Националният съвет за закрила при безработица и насърчаване на заетостта няма да може да изпълнява основната си функция на постоянно действащ орган на пазара на труда.

Не на последно място основание за тревога буди и зараждащата се идея на правителството за промени в статута на НСЗ, като основна институция на трудовия пазар, т.е. определянето ѝ като Агенция към Министерския съвет (МС), което според КТ "Подкрепа" ще сведе до минимум ролята на социалните партньори в управлението на процесите на пазара на труда.

От друга страна независимо от законодателната промяна, отчитайки неблагоприятните тенденции на трудовия пазар, КТ "Подкрепа" е обезпокоена от създадените реални предпоставки за генериране на социално напрежение, в т.ч. от липсата на цялостна стратегия на правителството в областта на заетостта и безработицата, което налага преосмисляне модела на социално сътрудничество от гледна точка търсенето на механизми за предотвратяване кризисните моменти на трудовия пазар.

Това се констатира и в изпълнението на приоритетните направления, заложи в "Меморандума за приоритетни общи действия", съпътстващ "Хартата за социално сътрудничество" подписана от КТ "Подкрепа" на 2 октомври 1997 г., които включват присъване на национална структурна програма за заетост и алтернативи за създаване на работни места, финансирани от извънредни социални фондове, с участието на международни финансови институции, разработване на политика за разкриване на нови работни места чрез стимулиране на инвестиционната активност, развитие на малките и средните предприятия и на самостоятелна заетост.

Твърде обезпокоителна за КТ "Подкрепа" е липсата на достатъчно информация и прозрачност, както и ниската степен на ефективност на редица мероприятия на трудовия пазар обект на външно финансиране. Бяха наблюдавани редица неблагоприятия при реализирането на подобни инициативи, в които липсата на необходимата степен на организация и координация от страна на отделни ведомства и преди всичко на МТСП и НСЗ, както и прояви, симптоматични за наличието на корупция могат да провалят дълго иначе добрите намерения на донорите - международни организации, правителства на отделни държави и неправителствени организации.

Предвид създадените се проблеми КТ "Подкрепа" в "Меморандум за кризата в обществените договори и социалния диалог" от 16 ноември 1998 г. оттегли подписа си от "Хартата за социално сътрудничество", като същевременно продължава конструктивното си участие в действащите органи на тристранния диалог. Отстоявайки синдикалните позиции на различни равнища на представителство на интересите, КТ "Подкрепа" отчита значимостта на приоритета за цялостното ни приобщаване към европейските структури, съответно привеждането на законодателството ни в съответствие с европейските норми. В

същото време обаче, обезпокоена от налагането в практиката на "двойни стандарти" КТ "Подкрепа" продължава да настоява за реалното прилагане в практиката на принципно новото законодателство в това число и в областта на трудовия пазар, което е единствения възможен път за действителното ни приобщаване към европейските демократични ценности.

МЕМОРАНДУМ

ЗА КРИЗАТА В ОБЩЕСТВЕНИЯ ДОГОВОР И СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ

Отчитайки положителните резултати от опитите за преодоляване на тежката финансова, икономическа и социална криза вследствие некомпетентното управление на Жан Виденов и БСП;

Припомняйки за обществения консенсус по изпълнение целите и задачите на Програма "БЪЛГАРИЯ 2001", която остава неизпълнена в основната си част;

Подчертавайки, че като част от демократичното обществено пространство и в изпълнение на своите отговорности към гражданското общество КТ "ПОДКРЕПА" подписа Хартата за социално сътрудничество и Меморандума за приоритетни общи действия с Правителството на Република България и автентичните социалните партньори с цел обединяване на усилията за стабилизация на страната в условията на Валутен Съвет;

Приемайки, че стремежът към интеграция в европейските структури може да се реализира с последователното приваждане на законодателството, в това число и социалното, към нормите на страните от ЕС; съпроводено с повишаване на икономическата конкурентноспособност и стандарта на живот на българския народ;

**КОНФЕДЕРАТИВНИЯТ СЪВЕТ НА КТ "ПОДКРЕПА" С
БЕЗПОКОЙСТВО КОНСТАТИРА, ЧЕ В РЕДИЦА СФЕРИ НА
ОБЩЕСТВЕНИЯ ЖИВОТ СЕ ПРОЯВЯВАТ ТРЕВОЖНИ
ТЕНДЕНЦИИ, ЗАСТРАШАВАЩИ СЪЩЕСТВУВАЩИЯ
ОБЩЕСТВЕН ДОГОВОР:**

КОРУПЦИЯТА, въпреки декларираните усилия за противодействие от управляващите, е обхванала като парализираща мрежа структурите на обществото. Не случайно една от основните негативни бележки в последния доклад на Европейската комисия относно възможностите за преговори за присъединяване на България към ЕС касае недостатъчната борба с корупцията. Широкото разпространение на корупцията е следствие от липсата на прозрачност на държавното управление, бюрократизирането на административните служби и като правило отсъствието на ясни правила за тяхната дейност, достъпни за контрол от страна на населението. Всекидневният сблъсък с корумпирания административен апарат определя, от една страна, чувството на безнаказаност за деяния, особено в областта на икономиката и приватизацията, пропорционално на трансферираните за услугите парични средства, а от друга страна, създава недоверие в държавните структури. Държава, в която посрещат чуждите инвеститори с въпроса за размера и възможностите на тяхната "черна каса", заслужено се нарежда сред най-силно корумпираните общества на планетата.

РЕАЛНАТА ИКОНОМИКА, въпреки очакванията за прогресивно развитие след постигнатата финансова и бюджетна стабилизация, засега не е в състояние да генерира траен и устойчив растеж. Забавената структурна реформа, непрозрачната приватизация, отсъствието на инвестиции за технологично и продуктово обновяване на производството, влошените показатели на българския износ в светлината на последствията от световната финансова криза значително намаляват възможностите на българската икономика за пазарна конкурентноспособност. Толерираните форми на приватизация чрез инвестиционни посредници

и работническо-мениджърски дружества се провалиха. България все още заема едно от последните места по БВП на глава от населението сред страните от Източна Европа. В повечето региони на страната добре работещите предприятия са единици, а останалите изпитват сериозни трудности. Рентабилността, особено на държавните предприятия в реалния сектор, се влошава. Нарастват задълженията им към персонала, бюджета, социалното осигуряване и към доставчиците. Икономическата среда в страната се оценява като неблагоприятна за производство поради липса на търсене и възможности за износ. В резултат намалява натоварването на производствените мощности и заетостта на работещите. Ликвидацията и изоляцията на структуроопределящи предприятия се извършва по нормативна база, приета от правителството на Жан Виденов, без сериозен акцент върху алтернативи за заетост и социално-икономическо развитие на застрашени от безработица региони.

ДАНЪЧНАТА ПОЛИТИКА, особено чувствителна област от пряк интерес за бизнеса и населението, с очакваните промени в законодателството ще увеличи данъчната тежест за по-ниско доходните слоеве. Въпреки факта, че либерализацията на данъчното законодателство съдържа съществен резерв за увеличаване на масата на данъчните постъпления и създава реални условия за стопанския растеж, декларираните промени за 1999 г. показват, че разполагаемите приходи на населението ще се намалят, а ефектът за бизнеса ще бъде незабележим. Ориентацията към растеж предполага следване на опита на редица развити в индустриално отношение страни, където ниското равнище на данъчното облагане създава предпоставки за формиране на адекватно поведение на данъкоплатците, които предпочитат да бъдат

изярдни платци, отколкото да балансират на ръба на сивата икономика. По-ниските ставки на данъчно облагане биха освободили и определен ресурс за нарастване на вътрешното потребление и инвестициите, които изглежда остават единственият фактор, способен да увеличи платежоспособното търсене, а оттам и оживлението на производството.

ЖИЗНЕНОТО РАВНИЩЕ И ДОХОДИТЕ са далеч от възможностите за достойно съществуване. Въпреки нарастването на номиналните доходи, разходите на домакинствата се увеличават с по-бързи темпове, при това за биологичното оцеляване на населението се харчат над 50% от разполагаемите доходи, основен източник на които е работната заплата. Все още липсва официално обявена граница на бедност, а пирамидата на доходите свидетелства за висока степен на разслоение, характерна за латиноамериканските икономически модели. Частният сектор, обявен за буфер на безработицата, като правило в преобладаващата си част функционира в сенчестата страна на икономическата активност, незачитайки законните трудово-правни и осигурителни отношения. Съществува необходимост от икономически целесъобразна, социално справедлива и реална политика по доходите. Ограничените доходи дават отрицателен ефект върху потенциала на вътрешното търсене, а могат да играят ролята на ключов стабилизационен фактор на реформата чрез повишаване нивото на потреблението, което ще доведе до ръст в производството. За съжаление Правителството предвижда за 1999 г. ръст на доходите от работна заплата за материалното производство от 12%, за бюджетната сфера - 19% и за доходите от пенсии - 15%. В същото време се предвижда увеличение на цената на електроенергията от 1 януари 1999 г. с 14% и от 1 юли 1999 г. с 10% за населението. Очевидно е, че ръстът на доходите

няма да може да покрие само увеличението на цените на електроенергията. Напразно остава и очакването, че ще се достигне изравняване на величината на доходите с тази от 1995 г. Реалната политика по доходите изисква точното фиксиране на прага на бедност, който да представлява централен неин елемент. Само на тази основа ще може да се проведе борба с бедността и да се изготвят социално справедливи програми за социална защита.

***ЗАЕТОСТТА** е във функция най-вече от слабия икономически растеж в редица региони, в които се ликвидират предприятия и закриват цели производствени структури и поради това се ограничават сериозно достъпът до нови работни места.*

Броят на безработните и непълноценно заетите работници непрекъснато се увеличава, особено в периода на зимните месеци, през които сезонните работни места се закриват. Младежката и женската безработица се очертават като една от най-устойчивите категории безработни на пазара на труда. Очертаващата се дългосрочна безработица е също един от проблемите със сериозни последици. Особено застрашени са районите с малцинствен и смесен демографски състав.

Отчитайки неблагоприятните тенденции на пазара на труда КТ"Подкрепа" е обезпокоена от създадените реални предпоставки за генериране на социално напрежение, в това число и от липсата на цялостна стратегия на правителството в областта на заетостта, безработицата, квалификацията и преквалификацията.

УСЛОВИЯТА НА ТРУД, характерни по-скоро за епохата от началото на века и детерминирани от състоянието на производствените

мощности и съществуващите технологични процеси, са изключително неблагоприятен фактор, влияещ както върху производителността на труда, така и пряко върху здравето и живота на наемните работници.

Политиката на доплащане за работа при вредни за здравето условия на труд, основана на психологически нагласи за по-високи доходи, вместо инвестиране в подобряването на тези условия и провеждането на политика на превенции, води до деградация на качествата на труда, до висока смъртност и производствен травматизъм.

Необмислено и несъгласувано с представителите на най-засегнатите кръгове работници беше отнета възможността за по-ранно пенсиониране на работещите в най-тежките производства. Това ще доведе до увеличаване травматизма, неизлечимите професионални заболявания и смъртността на работното място

Усилията на държавата за решаването на проблемите са повече от недостатъчни. Държавата дезертира от решаването на проблемите за подобряване условията на труд в българските предприятия. *Икономическата криза, последващата безработица, необходимостта от средства за въвеждането на нови безопасни технологии, спомогнаха за пълното занемаряване и negliжиране на условията на труд.*

Изграждането на ново законодателство без предприемането на ефективни мерки за неговото прилагане на практика е недостатъчно. Фонд "Условия на труд" не е предвиден в разходната част на републиканския бюджет за 1999 г., което прави невъзможно разходването на средства за подобряването на тази дейност.

ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО изпадна в една от най-тежките кризи от началото на реформите. Качеството на услугите рязко се понижи, ликвидира се здравната инфраструктура, системата е разядена от корупция. Поради въвеждането на полуофициални и неофициални тарифи за почти всички медицински услуги с нарушена Конституцията, гарантираща безплатно здравеопазване.

Предвиденото създаване на здравноосигурителна система не само, че няма да реши проблемите, но и ще ги задълбочи. Създаваната система ще бъде с неясни връзки с останалите социалноосигурителни системи, със съмнителни възможности за самофинансиране и контрол на приходите, с възможности за облагодетелстване на тесен кръг лица за сметка, както на работещите в системата, така и на осигурените. Това неизбежно ще доведе до вътрешни конфликти между лекарите от една страна и полувисшия и средния състав и немедицинските специалисти със средно и висше образование – от друга, както и до конфликт между системата и обществото като цяло.

СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ, дефиниран в подписаната от Министър-председателя и автентичните социални партньори Харта за социално сътрудничество следваше да издигне принципите на партньорство, съгласуваност на усилията, както и прозрачността на тристранното сътрудничество при гарантирането на социалния мир в условията на преход при изпълнението на Програма "България 2001". Конфедерацията на труда "Подкрепа" стриктно се придържае към поетите от нея ангажименти, което, за съжаление не бе направено от правителствената страна.

Механизмът за работа както на Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС), така и на отрасловите и браншовите съвети (ОСТС и БСТС) беше тотално блокиран, като в нито един случай не бяха спазвани правилата за работа.

Нещо повече – поредица актове на Правителството, касаещи трудовите и осигурителни отношения и жизненото равнище бяха приемани без каквито и да било консултации с организациите на работниците и служителите и на работодателите, въпреки ясното законово изискване това да става *след* такива консултации. Най-фрапиращите примери се отнасят до методиките за образуване на цените на горивата, електро- и топлоенергията, съобщителните услуги, промените в данъчните закони, законите за държавния бюджет за 1998 и 1999 г., закона за приватизация, закона за държавната администрация, закона за потребителите, закона за енергетиката и други.

Всичко изложено дотук неизбежно предопределя и неизпълнението от страна на правителството на нито един сериозен ангажимент, поет от него с Меморандума за приоритетни общи действия, подписан заедно с Хартата за социално сътрудничество – създаване на програма по заетостта, либерализиране на цената на труда, съгласуване на политика по доходите в бюджетната сфера, приемане на съгласувани базисни параметри за целите на социалната политика (социален и жизнен минимум, праг на бедността и др.).

Във връзка с казаното дотук Конфедеративният съвет на КТ "ПОДКРЕПА" заявява, че не е в състояние по-нататък едностранно да споделя поетата взаимна отговорност, произтичаща от Хартата за

социално сътрудничество и не се счита ангажиран с положения под нея подпис.

Конфедерацията на труда "ПОДКРЕПА" продължава да настоява социалното партньорство в Република България да се провежда според изискванията на действащото законодателство и да се развива в посока на постепенното налагане на стандартите и моделите, доказали своята ефективност в структурите и страните на Европейския съюз.

16.11.1998 г.

София

За Конфедеративния съвет:

Д-р К.Тренчев

**ПРЕЗИДЕНТ НА
КТ"ПОДКРЕПА"**

В търсенето на пътища и начини за подобряване ситуацията на пазара на труда, КТ "Подкрепа" нееднократно е инициирала и реализирала редица предложения и проекти, свързани със запазването и разкриването на работни места.

Една от последните инициативи на КТ "Подкрепа" е насочена към разкриването на възможни алтернативи за реструктуриране на заетостта във въглищен моноиндустриален регион гр.Твърдица. Стартиран е проект с работно заглавие "Твърдица", който се разработва съвместно с ИСИСИ - КТ "Подкрепа" и институт "Белвил" на френските синдикати CFDT. Проектът има за цел, на базата на социално-икономическата характеристика на община Твърдица (въглищен моноиндустриален регион подлежащ на реструктуриране), да разкрие алтернативни възможности за заетост на освободените работници.

Проектът "Твърдица" е част от плана за действие на КТ "Подкрепа" като глобален замисъл с възможност за разкриване и практическо реализиране и в други общини и региони, в които предстои реструктуриране на икономиката.

Водеща е идеята, че реализацията на конкретни инициативи, шлод на съвместни усилия би могла да доведе до конкретни резултати за разлика от досегашните широко оповестявани "програми", голяма част от които отчитат незначителни резултати, нещо повече - остават самоцелни.

3. ПРАКТИЧЕСКИ НАСОКИ ЗА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С БЮРАТА ПО ТРУДА

3.1. Основни функции и дейности на БЮРАТА ПО ТРУДА

Организационно и структурно системата на Националната служба по заетостта (НСЗ) започва да се изгражда през 1989 г. Въз основа на Постановление № 57 на Министерския съвет, за пренасочване и ефективно използване на освободената работна сила. С това се даде възможност за разкриване на бюро по труда в по-големите общини, а по-късно и Регионални служби по заетостта в съответните области.

Значителното развитие на дейностите и услугите, предоставяни от бюрата по труда (БТ), промените в нормативната уредба, както и развитието на системата по заетостта, ориентирана към реализиране на активна политика в обслужването на пазара по труда наложи унифициране на дейностите на БТ.

В следващото изложение са описани дейностите, извършвани в отделите и секторите на БТ и действията на екипи извън БТ при особени ситуации, което предполагаме ще подпомогне както безработните, така и работодателите, потърсили услугите на бюрата по труда.

В организационно отношение БТ са изградени от отдел и сектори, като по-важните дейности пряко са насочени към клиентите на БТ. Това са отдел "Услуги по заетостта", включващ секторите "Посреднически услуги по заетостта", "Професионално ориентиране и организиране на обучението", "Програми и мерки по заетостта",

отдел "Регистрация, обезщетения и помощи при безработица" със съответните сектори - "Регистрация" и "Обезщетения и помощи при безработица".

Основните цели, функции и задачи на съответните отдел и сектори са посочени по-долу.

Отдел "Услуги по заетостта"

Сектор "Посреднически услуги по заетостта"

Основна цел: оказва съдействие за удовлетворяване на потребностите във връзка с търсенето и предлагането на работа и работна сила на двете групи клиенти - търсещи работа и работодатели.

Основните функции и задачи на сектора, свързани с осъществяването на основната цел се свеждат до:

1. Извършване на подбор и насочване на търсещите работа лица, регистрирани в БТ, към подходящи свободни работни места, съответстващи на тяхното образование, квалификация, професионален опит и здравен статус.
2. Информирание и консултиране на търсещите работа лица за правата и задълженията им, произтичащи от действащата нормативна уредба.
3. Предоставяне на информация за наличието на свободни работни места, свободна работна сила, търсени професии, алтернативни форми на заетост.
4. Информирание и насочване на търсещите работа лица към различни мотивационни, адаптационни и квалификационни курсове.
5. Даване на консултации относно възможностите за работа на

български граждани в чужбина.

6. Поддържане на активни връзки с работодателите относно:

- обявяване на свободните работни места и уточняване на изискванията, реда и начините на тяхното заемане;
- предстоящи или извършващи се в момента масови съкращения;
- договаряне на потребности от работна сила;
- приемане или неприемане на работа на насочените от БТ кандидати за работа и причините за това.

Сектор "Посреднически услуги по заетостта" обслужва търсещите работа лица и работодателите по следната унифицирана процедура:

1. Секторът обслужва само търсещите работа лица, регистрирани в съответното бюро по труда.
2. Осъществява първоначален контакт с безработния в деня и часа, определен по графика за посещения в сектора.
3. Преценява възможностите за намиране на свободно работно място, изискванията за което съответстват на образованието, професионалната квалификация и здравословното състояние на клиента.
4. При установяване на свободно работно място се съставя списък на подходящите кандидати и се извършва съответния подбор.
5. При изявено желание от страна на избрания кандидат да започне работа издава насочващо писмо по утвърден образец и осъществява контакт с работодателя за уточняване на пред-

стоящата среща с посочения кандидат.

6. При липса на подходящи кандидати в трудоспособна възраст за обявено свободно работно място се издава удостоверение за работа на пенсионер.
7. При липса на подходящо свободно работно място се обсъждат възможностите за включване на безработния в мотивационен и/или квалификационен курс в действащите програми за заетост или за консултация с психолог и се насочва към съответния сектор.

Обслужването на работодателите се извършва от сектора в следната последователност:

1. Трудовите посредници от сектора посещават работодателите след предварителна подготовка за срещата с тях.
2. Работодателите се информират и консултират за всички услуги, които предлага БТ.
3. Извършват съвместни действия с работодателите за разкриване на свободни работни места.

Съпътстващите документи, които сектор "Посреднически услуги по заетостта" предоставя на своите клиенти са:

- Регистрационен картон;
- Заявка за свободно работно място;
- Уведомително писмо;
- Препоръка за работа;
- Регистрационна карта;
- Протокол за отказ при предлагане на подходяща работа.

Сектор "Професионално ориентиране и организиране на обучението" (ПООО)

Основна цел: организира и координира дейностите, свързани с професионалното ориентиране и интегриране на безработните, както и включването им в подходящи форми и звена за професионална квалификация, мотивиране и адаптиране.

Основните функции и задачи на сектора се свеждат до:

1. Установяване на потребностите от квалифицирана работна сила и предлагане решения във връзка с необходимостта от дадено обучение и неговата тематика.
2. Осъществяване цялостната дейност, свързана с професионалното ориентиране, консултиране и информиране на клиентите, както и организиране курсове за професионална квалификация.
3. Участие в подбора на учебни организации, подходящи за обучение на безработни лица, упражняване методически контрол по организацията и спазването на договорените условия.

Процедурата, по която се обслужват клиентите на сектор "ПООО", включва главно две направления - професионално ориентиране и професионална квалификация и мотивация.

1. Професионално ориентиране:

- предоставя информация за всички професии и учебни звена и осигурява професионална консултация на заинтересованите лица;
- разяснява възможностите за професионална преквалификация, включително усвояване на нова професия или специалност;

- предлага съвети във връзка с начална професионална подготовка, включително и при избора на учебно звено.

2. Професионална квалификация и мотивация:

- прави подбор на безработните лица, желаещи да се включат в съответното обучение и сключва съответни договори с тях преди включването им в даден курс.

Сектор "Програми и мерки по заетостта"

Основната цел на сектор "ПМЗ" е активно да съдейства за ограничаване на безработицата и за увеличаване на заетостта чрез реализирането на национални, регионални, браншови и други програми за заетост, както и нормативно регламентиран мерки и инициативи, свързани с разкриването на работни места и стимулирането на самостоятелна заетост.

Основни функции и задачи, които са предмет на този сектор се свеждат до:

1. Проучвания и анализи на пазара на труда в региона, след което се установяват контакти със социалните партньори, областните и общинските ръководства, синдикатите, съюза на работодателите и браншовите камари за организиране и провеждане на съвместна дейност за ограничаване на безработицата.
2. Информиране и консултиране на работодателите за възможностите за ползване на преференции и облекчения при наемане на работа на безработни лица, а така също консултиране и подпомагане на безработните лица за преференциалния режим, който могат да ползват при устройването им на

работа или за започване на малък бизнес.

Мерките за заетост, които се предвиждат са в няколко основни направления:

1. Насочени към лицата, регистрирани като безработни в БТ с право на парично обезщетение или помощ при безработица, които желаят да започнат самостоятелна стопанска дейност, след предоставяне и одобряване на проект за стопанска дейност.
2. Насърчаване на младежката предприемчивост от специализиран фонд "Насърчаване на младежката предприемчивост".
3. Стимулиране на териториалната мобилност на безработните лица.
4. Стимулиране на работодателите да наемат на работа по трудов договор млади специалисти и млади квалифицирани работници.
5. Насочени към работодатели, които увеличават степента на заетост чрез откриване на нови работни места, за които се предвижда ползването на лихвени облекчения.
6. Стимулиране на работодателите да наемат на работа по трудов договор лица с намалена работоспособност.

Програмите за заетост са разгърнати в следните направления:

1. Програма за временна заетост (ПВЗ)

За реализирането на програмата са необходими:

- договор за съвместна дейност между НСЗ и Общинската администрация;
- договор за съвместна дейност между БТ и фирмата -

работодател;

- заявка за разкриване на допълнителни работни места;
- протокол на Териториалния консултативен комитет за одобряване на заявката;
- справка за реално използваните работни места.

1. Програма "От социални грижи - към заетост":

Програмата предлага заетост на безработните, определени за социално подпомагане, както и на лицата, които са застрашени да преминат на социално подпомагане.

2. Програма за ограмотяване, квалификация и заетост.

Целта на тази програма е да повиши качеството на работната сила и да създаде условия за подходяща заетост чрез:

- ограмотяване с оглед създаване на условия за придобиване на професионална квалификация и следваща професионална квалификация за лицата без професия, както и тяхната адаптация към пазара на труда.

3. Браншови и регионални програми за заетост. Насочени са към развитите на общината или региона и осигуряването на трудова заетост.

Следващото важно звено в БТ, имащо пряко отношение към останалите без работа лица, е отдел "Регистрация, обезщетения и помощи при безработица" с неговите два сектора - "Регистрация" и "Обезщетения и помощи при безработица".

Сектор "Регистрация"

Процесът на регистрация на лицата в БТ е от важно значение за ефективното функциониране на службата.

Основните цели са:

- предоставяне информация на лицата за всички видове услуги, които предлага бюрото по труда;
- регистрация на лицата, желаещи да ползват услугите на БТ.

Сектор "Регистрация" има за **задача** да:

1. Информира лицата, желаещи да се регистрират в БТ, за всички услуги предложени от него, за условията на регистрация и за реда при обслужването.
2. Предоставя информация относно необходимите документи за регистрация - с право на обезщетение, на общо основание или при смяна на професия (работа), и регистрира лицата в компютърната система.
3. Изготвя и определя графици за първоначално посещение на регистрираните лица в отделните сектори на БТ.

Необходими документи и формуляри за регистриране в БТ.

1. Формуляри:

- Регистрационен картон - в него се документират всички необходими сведения за клиента. Попълването на картоната започва при регистрацията на лицето;
- Заявление - Декларация. С попълването на този формуляр се заявяват предпочитанията за работа, включването в курс,

получаване на обезщетение или помощи;

- Справка - Декларация. Попълва се от работодателя и се предоставя в БТ от лицето;
 - Регистрационна карта на клиента.
2. Документи - те се предоставят при поискване от служителите на БТ:
 - Личен паспорт;
 - Диплома за завършено образование;
 - Документ за квалификация (специализация);
 - Трудова книжка;
 - Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение на лицата, които ще получават парични обезщетения;
 - копие от Диплома за завършено образование или Уверение от учебното заведение - за получаващите социални помощи;
 - копие от Военната книжка - за уволнението от редовна военна служба, които имат право на помощи;
 - Административен акт на съответното районно управление за социално осигуряване;
 - Решение на трудово-експертна лекарска комисия.

Сектор "Обезщетения и помощи при безработица"

Този сектор е звеното от БТ, с което клиентите най-често контактуват. В него се изискват необходимите документи, установяващи законните права на безработните за получаване на обезщетения или помощи, разясняват се случаите на тяхното спиране или прекра-

тяване (ако лицето не отговаря на определените условия, не спазва графика за потвърждаване на декларацията или не спазва други задължения, изисквани по силата на нормативните актове).

Основно сектор "Обезщетения и помощи при безработица" има за задача да:

1. Информира безработните за техните права и задължения, свързани с получаването на обезщетения и помощи или безработица.
2. Подготвя решенията за определяне, отказване, спиране или прекратяване изплащането на обезщетенията или помощите, които връчва на безработните, а при обжалване окомплектова и изпраща преписките със становище за решаване от министъра на труда и социалната политика.
3. Изисква от безработните лица по установен график да удостоверяват, че активно търсят работа и че са на разположение на БТ да започнат работа.
4. Оформя трудовите книжки, като отразява в тях времето, през което лицата са получавали обезщетения при безработица.

Към бюрата по труда са създадени и *екипи за действие извън БТ*. Те реализират своята дейност по места извън БТ или съответния филиал или са в непосредствена близост до клиентите, на които ще предоставят услуги, а именно:

- труднодостъпни райони с голям брой работни лица;
- населени места, квартали или махали, където се концентрира изпълнението на дадена програма;
- предприятия, засегнати от масови съкращения или обслужването на постоянен контингент от безработни лица.

3.2. ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ИЗВЪРШВАНЕ НА ПОСРЕДНИЧЕСКА ДЕЙНОСТ ПО ИНФОРМИРАНЕ И НАЕМАНЕ НА РАБОТА В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ И ЧУЖБИНА

- Посредническата дейност по информирането и наемането на работа на български граждани в РБългария и в други държави обхваща предоставяне на информация и оказване на съдействие на лицата, търсещи работа, и на работодателите, предлагащи работни места, с цел сключване на трудов договор.
- Посредническата дейност се извършва от физически и юридически лица с повече от 50 на сто българско участие, регистрирани по Търговския закон или по Закона за кооперациите, както и от организации на работодатели, синдикални организации и техните поделения, регистрирани по българското законодателство като организации с идеална цел, в чийто предмет на дейност или устав изрично е предвидено извършване на посредническа дейност по информиране и наемане на работа в страната и в чужбина, наричани по-нататък "посредник".
- Посредническата дейност може да се извършва срещу заплащане.
- При даване на разрешение от Министерство на труда и социалната политика за извършване на посредническа дейност по информиране и наемане на работа се издава удостоверение за срок от 2 години по образец съгласно приложението.
- Разрешението се дава след представяне в Министерство на труда и социалната политика на писмено заявление от кан-

дидатстващата фирма.

- Заявлението за разрешаване на посредническа дейност съдържа:
 - наименованието, седалището, адреса на управление на заявителя, от кого се представлява;
 - посочване на държавата, в която посредникът желае да устройва на работа български граждани;
 - изчерпателно посочване на дейностите, които посредникът желае да извършва по смисъла на наредбата;
 - адреса на офиса и описание на материално-техническата база за извършване на посредническа дейност.
- Към заявлението всички кандидати за посредници задължително прилагат:
 - удостоверение за актуално състояние на заявителя, издадено от фирмено отделение на съда;
 - комплект документи, разработени от кандидата за посредник, свързани с дейността по информиране, регистриране и насочване на търсещи работа лица към заявените свободни работни места от работодатели;
 - проект на посреднически договор с търсещите работни лица;
 - свидетелство за съдимост на представляващия физическото или юридическото лице;
 - нотариално заверено копие от удостоверението за данъчна регистрация;

- удостоверение от данъчната служба по мястото на данъчната регистрация за платени данъци и други задължения към държавата към датата на подаване на заявлението.

- При кандидатстване за извършване на посредническа дейност по информиране и наемане на работа в Република България задължително се прилага и предварителен посреднически договор с български работодател.
- При кандидатстване за извършване на посредническа дейност по информиране и наемане на работа в чужди държави задължително се прилагат и:
 - предварителен посреднически договор с чужд работодател, съдържащ данни за: характера на работата, условията на труд, работното време, почивките, отпуските, трудовото възнаграждение, битовите условия, социалното осигуряване, обезщетението при трудова злополука и др.;
 - извлечение от действащото трудово законодателство на чуждата държава, регламентиращо наемането на работа на чужди граждани в нея, легализирано съгласно Правилника за легализациите, заверките и преводите на документи и други книжа.
- При кандидатстване за извършване на посредническа дейност по информиране и наемане на работа на моряци задължително си прилагат и предварителен посреднически договор с корабособственик (оператор), и колективен рамков трудов договор, съгласуван с моряшки синдикат - член на Международната транспортна федерация (ITF).



- Министерството на труда и социалната политика се произнася по заявлението за разрешение в 30-дневен срок след получаването му.
- Отказът за даване на разрешение може да се обжалва по реда на Закона за административното производство.

Задължения на посредниците

- Посредникът предоставя на лицата, търсещи работа, информация за свободните работни места и съответните длъжности, която съдържа:
 - изискванията към кандидата за работа - професионална и физическа пригодност;
 - условията на труд;
 - предлаганото трудово възнаграждение;
 - условията за социално и здравно осигуряване, застраховане и др.;
 - други специфични изисквания.
- Посредникът оказва съдействие за сключване на трудов договор с работодателя и предоставя услуги за подбор на работна сила по искане на работодателя.
- При посредничество за наемане на работа в чужбина на лицата, търсещи работа, се предоставя и допълнителна информация за:
 - действащото трудово законодателство в чуждата държава;
 - културата, бита и обичаите на чуждата държава;
 - минимално необходимите познания по езика на чуждата държава;

- други изисквания на законодателството на държавата.
- При посредничество за наемане на работа в чужбина посредникът няма право да уговаря за българските граждани по-неблагоприятни условия за работа от тези за местните граждани с аналогична квалификация.
- Посредникът за работа в чужбина гарантира на българските работници и специалисти:
 - сравнимо заплащане на полагащия труд със заплащането на местните работници и специалисти с аналогична квалификация;
 - законно установено работно време в страната, отпуски и почивки;
 - безопасни и здравословни условия на труд;
 - битови условия, осигуряващи нормален начин на живот, сравним със стандарта на местните граждани;
 - необходимото социално и здравно осигуряване.
- За извършената посредническа услуга между посредника и лицето, което търси работа, може да се договаря заплащане до 25 на сто от получената първа месечна работна заплата за заетото работно място.
- Посредникът и работодателят договарят свободно заплащане за извършената посредническа услуга, което не е за сметка на трудовото възнаграждение на наеманите лица.

Списъкът на лицензираните фирми за извършване на посредническа дейност по информирането и наемането на работа към 01.11.1998 г. е приложен.

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

УДОСТОВЕРЕНИЕ

№

София,Г.

На основание чл.2, ал.2 от Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност по информирание и наемане на работа (ДВ, бр. ... отГ.)

РАЗРЕШАВАМ

на

със седалище гр. (с.)

адрес на управление: ул.(ж.к.) №

бл., вх., ап.

ДА ИЗВЪРШВА ПОСРЕДНИЧЕСКА ДЕЙНОСТ
ПО ИНФОРМИРАНЕ И НАЕМАНЕ НА РАБОТА

в.

(държава)

Удостоверението е валидно догодина.

МИНИСТЪР:

ДОПЪЛНЕНИЕ КЪМ НАСТОЯЩОТО УДОСТОВЕРЕНИЕ

ЗА ИЗВЪРШВАНЕ НА ПОСРЕДНИЧЕСКА ДЕЙНОСТ ПО
ИНФОРМИРАНЕ И НАЕМАНЕ НА РАБОТА

в.

.....

(държава)

гр.София

.....Г.

Министър:

(подпис, печат)

Удостоверението за извършване на посредническа дейност се отнема поради:

1.

2.

гр.София

.....Г.

Министър:

(подпис, печат)

Валидността на настоящото удостоверение се възстановява за:

гр.София

.....Г.

Министър:

(подпис, печат)

СПИСЪК

на фирмите, получили разрешение съгласно Наредба на МС за условията и реда за извършване на посредническа дейност по ин- формиране и наемане на работа (ДВ, бр.55 от 1998 г.)

(Към 01.11.1998 г.)

За извършване на посредническа дейност в България

Наименование

Седалище, адрес на управление

1. ЕТ "Джеси-76-Диана
Златанова"

офиси - гр.София
ж.к. "Овча купел-1"
бл.517, вх.Б, ап.40
ул. "Братя Миладинови" № 48
гр. Стара Загора
ул. "Цар Симеон Велики" № 67

2. ЕТ "Ирида-Контакт-
Красимир Костадинов"

гр.Добрич
ул. "Незабравка" № 1
ул. "Сан Стефано" №2, ст.119

3. ЕТ "Яна-Янка Иванова"

офис - гр.Варна
ул.Люляк" № 2
бул."Владислав Варненчик"
№10, ет.2

4. "Мегалександрос" ООД

гр.София
ул. "Драговица" бл.21, вх.А,
ет.1, ап.1

5. ЕТ "Поликонтакт - Пенка
Атанасова"

офис - гр.Варна
бул. "Приморски" № 131
ул. "Македония" № 2

6. "Риск - МД" ООД

офис - гр.Варна
ул. "Св.св.Кирил и Методий"
№171, ет.3
ул. "Петко Каравелов" № 19

7. ЕТ "Алгритв-Апостол
Григов"

офис - гр.Пещера
ул. "Дойранска епопея" № 1
ул. "Дойранска епопея" № 5

8. ЕТ "Григорн Петков -
Парагон Трейдинг"

офиси - гр. София
ж.к. "Дианабад" бл.30
ул. "Граф Игнатиев" № 14, ет.2
гр. Стара Загора
бул. "Цар Симеон Велики"
№ 130А

9. "Милдей" ООД

офис - гр. Стара Загора
ул. "Раковски" № 105, ет.3
гр. Пловдив
бул. "Санкт Петербург" №1,
ет.4, ап.19

10. ЕТ "Валеса - Валентина
Йонева"

офис - гр. София
ж.к. "Дианабад" бл.47-48, ет.4
ул. "Граф Игнатиев" № 21, ет.2

11. "Актив-Експо" ООД

гр. Варна
ул. "Баучер" № 2, вх.А, ап.1

12. "Г.И.Д." ООД

гр.Варна
ул. "Царевец" № 55, бл.2, вх.А,
ет.4

13. ЕТ "Инфомаркет-Недка
Николова"

гр. Варна
ул. "Съединение" № 6, ап.91

14. ЕТ "Зенит-Светлана
Симеонова"

офис - гр.Варна
ж.к. "Младост" бл.111, вх.4
бул. "Мария Луиза" № 13

15. ЕТ "Старт-Нагалия Кирова"

офис - гр. Варна
ж.к."Владиславово" бл.307, вх.4
ул. "Т.Бенковски" № 28, ет2

16. ЕТ "Аполо-Ивана Дончева"

гр. Силистра
ул. "Христо Смирненски" № 2,
ет.5

17. ЕТ."Михаил Петков"

гр. Враца
ул. "Кетхудов" № 1

18. ЕТ "Димитрина Цветкова"

офис - гр. Плевен
ул. "Катя Попова" № 13
гр. Габрово
ул. "Николаевска" № 10

19. ЕТ "Искра-В/Д-Даринка
Радева"

офис - гр. Добрич
ул. "Баба Тонка" № 27
бул. "Добруджа" № 42

20. ЕТ "Радост-Стойна Селимова"

офис - гр. Пловдив
ул. "Златорог" № 28
хотел "SPS" офис № 315

За посредническа дейност в Израел - на строителни работници

1. "А.М.А.Л.-България" ООД

гр. Търговище
ул. "Епископ Софроний" № 28

2. "Терра Еко" ООД

офис - гр. Каблешково
ул. "Станчо Желев" № 4
гр. Бургас
ул. "Цариградска" № 6

3. "ЕДИД-1" ЕООД

офис - гр. София
ж.к. "Овча купел-II" бл.7
бул. "Македония" № 21, ет.1

За посредническа дейност в Кипър

1. "Мегалександрос" ООД

гр.София
ул. "Драговица" бл.21, вх.А,
ет.1, ап.1

2. СД "Олимпик-Травел-Кадитис и с-ие"

офис - гр. София
ж.к. "Надежда-4" бл.445, вх.В,
ап.26
бул. "Васил Левски" № 101

За посредническа дейност в Гърция - с изключение на сезонна работа от 3 до 6 месеца

1. "Мегалександрос" ООД

гр.София
ул. "Драговица" бл.21, вх.А,
ет.1, ап.1

2. "Интертранспорт" ООД

гр.Перник
ул. "Благой Гебрев" бл. 32
вх.Д, ап. 104

2. СД "Олимпик-Травел-Кадитис и с-ие"

офис - гр. София
ж.к. "Надежда-4" бл.445, вх.В,
ап.26
бул. "Васил Левски" № 101

За посредническа дейност в Либия

1. "Компас Консулт" ЕООД

гр. София
ул. "Цар Иван-Асен II" №2,
вх.4, ет.1

2. ЕТ "Интер-Уърк-Анелия Борисова"

офис - гр. София
ж.к. "Младост-4" бл.448, вх.Б
ул. "Ант. Чехов" № 26

3. "Ивет" ООД

офис - гр. Горна Оряховица
ул. "Вичо Грънчаров" № 29
гр. София
бул. "Цар Борис III" № 19Б,
ет.10

За посредническа дейност в Ливан

1. "Фемили Роял" ООД

гр. Варна
ул. "Христо Самсаров" № 35,
ет.3, ап.9

**За посредническа дейност на морски специалисти на кораби,
плаващи под чужд флаг**

1. "Промар" ООД

гр. Варна
ул. "Петър Берон" № 26

2. ЕТ "Крис-Костадин Георгиев"

офис - гр. Бургас
ж.к. "Лазур" бл.7, вх.4, ет.3
ж.к. "Лазур" бл.5, ет.1

3. "Мерлайън шипинг" ООД

гр. Варна
ул. "Цар Петър" № 11

4. Маб-шипман" ООД

гр. Бургас
ул. "Княз Александър
Батенберг" № 3

5. ЕТ "Лил-12-Лилян Димитров"

офис - гр. Варна
ул. "Ангел Кънчев" № 16, ет.1
ул. "Г.Бенковски" № 41, ет.1

6. "Юнион шипинг енд
трейд Ко" ООД

гр. София
ул. "Марин Дринов" № 1

7. "Интерсейл" ООД

офис - гр. Варна
кв. "Чайка" бл.59, вх.А
ул. "Струга" № 49

8. "Мердиан" ЕООД

гр. Варна
ул. "Гладстон" бл.4, вх.В, ап.53

9. ЕТ "Яни Георгиев"

офис - гр. Созопол
ул. "Маяк" № 2А
гр. Бургас
ул. "Граф Игнатиев" № 7

10. ЕТ "Добромир Рангелов-Сат-Стар"

офис - гр. Варна

кв. "Чайка" бл. 53, вх.В, ап.62

кв. "Чайка", подлеза на стадион

"Варна"

ПРАВАТА НА БЕЗРАБОТНИТЕ – АКЦЕНТИ ОТ ПАЗАРА НА ТРУДА

(Синдикални проблеми)

АВТОРИ: Тотю Младенов

Юлиана Илиева

Румен Радков

РЕЦЕНЗЕНТ: ст.н.с. д-р ик.н. Духомир Минев

Формат

16/60/84

Набор и предпечатна подготовка:

Екатерина Велчева

Печатница: "Гарант-Сулев"

РАЗПРОСТРАНЯВА СЕ БЕЗПЛАТНО

София, 1998 г.