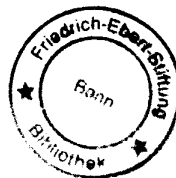


РАБОТА ЗА МЛАДИТЕ ХОРА- БЪДЕЩЕ С ПЕРСПЕКТИВИ

Международен симпозиум
София, 17-19 февруари 1995 г.

Фондация „Фридрих Еберт“
Фондация „Янко Сакъзов“

A 96 - 03258



СЪДЪРЖАНИЕ

Предговор	5
Проблеми на младежката безработица в България <i>Георги Бахнев</i>	7
Основни проблеми на икономическата и социална интеграция на младежта в условията на прехода <i>Олег Чулев</i>	15
Програма за младежката заетост на Националната служба по заетостта <i>Константин Леков, Мила Букова</i>	19
Политика на трудовия пазар в Дания <i>Могенс Йенсен</i>	25
Младежката безработица в Холандия <i>Шарън Диксма</i>	31
Състояние на младежката безработица във Великобритания и Ирландия <i>Тони МакМалан</i>	35
Младежката безработица в Белгия <i>Густав Карпелс</i>	38
Активна политика по въпросите на безработицата <i>Марк Бекер</i>	44
Специфични проблеми на младежката безработица в Германия <i>Петер Шерер</i>	48

**РАБОТА ЗА МЛАДИТЕ ХОРА -
БЪДЕЩЕ С ПЕРСПЕКТИВИ**

© Фондация „Янко Сакъзов“

© РИК „Янко Сакъзов“

ПРЕДГОВОР

Младежката безработица в Полша <i>Ришард Фашински</i>	50
Младежката безработица в Хърватско <i>Марин Сарек</i>	56
Служба за младежка взаимопомощ <i>Силвия Фехервари</i>	60
Младежка безработица - състояние и проблеми <i>Бранко Мушкарски</i>	63
Мерки срещу безработицата в Румъния <i>Дорел Раколта, Кармен Йонеску</i>	67

На 17, 18 и 19 февруари 1995 г. в Новотел "Европа", гр. София, се проведе Международен симпозиум на тема: "Работа за младите хора - бъдеще с перспективи", посветен на проблемите на младежката заетост и трудова реализация в страните и от Източна, и от Западна Европа.

Симпозиумът бе организиран от фондация "Янко Сакъзов" съвместно с регионалното бюро на фондация "Фридрих Еберт" в България.

На симпозиума взеха участие представители от Датските профсъюзи, Холандския парламент, Северно-Ирландския Алианс за Обществени грижи, Белгийските профсъюзи, Германската социал-демократическа партия, Полската партия на труда, Унгарската младежка организация "Капош", Чехския младежки социалдемократически съюз, Конфедерацията на миньорите в Румъния и Конфедерацията на Демократичните профсъюзи в Румъния. Съюза на синдикатите на Македония, Хърватската фондация "Ново общество" и представител на ETUC (Конфедерация на Европейските профсъюзи). България бе представена с доклади от двата най-големи профсъюза - КНСБ и КТ "Подкрепа" и от Националната служба по заетостта към Министерството на социалните грижи. В дискусиите участваха повече от 70 представители на различни държавни институции, неправителствени и младежки организации. Присъстваха депутати от различни парламентарни групи и представители на ромски сдружения.

Симпозиумът протече при много голям интерес както от страна на участниците в него, така и от страна на медиите и обществени организации. Бяха обменени интересни идеи и механизми за преодоляване на младежката безработица в различни европейски страни.

В настоящия сборник предлагаме текстове от докладите и изказванията на участниците в симпозиума и част от проведените дискусии.

София, 30 април 1995 г.

От организаторите

Проблеми на младежката безработица в България

Георги Бахнев, КНСБ

Всяко явление, което става обект на социална регулация, налага нуждата от ясна представа за неговите основни параметри и най-съществени характеристики. Данните, с които разполагаме, характеризират ситуацията с размера на младежката безработица като една от най-тежките не само в рамките на страните от Централна и Източна Европа. Броят на регистрираните безработни младежи до 30 г. (ако се имат предвид данните от Националната служба по заетостта) в края на 1994 г. е 199 234 човека. Делът на регистрираните безработни младежи на възраст до 30 г. е 41% от общия брой на всички безработни, регистрирани в страната, а те в края на 1994 г. са 488 442 човека.

Според данни на статистическия институт от септември 1994 г. с най-големи проблеми при търсенето на работа са най-младите хора. Почти безнадеждно е положението на 15-19 годишните, от които без работа са близо 2/3. При 20-24 годишните процентът е около 40.

Към декември 1994 г. 54% от всички безработни младежи са жени, което в общи линии опразва половата структура на общия брой регистрирани безработни в страната. Близо 25% от регистрираните безработни младежи на възраст над 24 г. са с продължителност на регистрацията повече от 1 г., а 9% от тези млади хора се регистрират в бюрата по труда за втори път, някои и над 2 пъти.

Най-голяма е групата на безработните младежи на възраст от 19 до 24 г. - 127 738 човека. От тях близо 40% са с основно и по-ниско образование, докато с висше и полувисше образование са 4,5%. Безработните младежи с висше образование са близо 40% от всички регистрирани безработни с висше образование.

Особеност в структурата на младежката безработица по отношение на квалификацията е високият дял (46%) на безработните младежи без професия - те са 91 550 души, и се предполага, че те най-често ще се задържат на пазара на труда. В тази подгрупа най-висок е дялът на младежите с основно и по-ниско образование.

Допълнително се влошава професионалната и възрастова структура от значителната през последните години емигрантска вълна, голям дял от която представляват младежите. Техен мотив е липсата на възможности за такъв труд, какъвто те желаят и ниското заплащане.

Разлики съществуват относно равнището на младежката безработица и в регионален аспект. Най-голям е абсолютният брой на безработните младежи в Пловдивска, Софийска и Хасковска области, а с най-значителен дял от общия брой регистрирани безработни младежи са Софийска, Бургаска и Хасковска област.

Различия има в териториалното разпределение на възрастовите групи и подгрупи, по образователен признак, демографска структура и др., което налага диференциран подход относно мерките, прилагани в отделните региони.

Приоритетът, който се дава на количествените фактори в икономическото развитие и заетостта по времето на плановата икономика, създаде редица качествени диспропорции и противоречия:

1. Свърхзаетост в материалното производство като цяло за сметка на извънматериалната сфера.

2. Тази заетост се характеризираше с изключително висок дял на административно-управленчески персонал и спомагателни работници.

3. Висока ангажираност на българските жени и пенсионери с обществен труд, което бе фактор за влошаване на демографската ситуация у нас.

4. Високата заетост в отраслите на материалното производство се характеризира с ниска ефективност на полагания труд.

Преходът от планово дирижирана към пазарна икономика е същевременно и преход към нова система на заетост - с нови принципи и форми, както и с пазарен механизъм за трудова реализация.

В условията на прехода се създават условия за съществено дестабилизиране на заетостта, което намира израз в интензивни промени в структурата и движението на работната сила. Като основна форма на движение на работната сила се очертава масовото освобождаване от работа. То придобива траен, хроничен характер, който се обуславя от действието на следните фак-

тори:

Първо - премахването или съкращаването на дотациите и премияване към действителна самоиздръжка.

Второ - реструктурирането на икономиката, което е свързано със закриване на производства и цели подотрасли и освобождаване на заетата в тях работна сила.

Трето - значителният недостиг на суровини и енергийни източници смущава ефективността на стопанската дейност и налага намаляване и закриване на отделни производства.

Четвърто - демантирането на административно-командната система и реализационните механизми на СИВ и ориентирането към новата пазарна ситуация.

Пето - екологичната ориентация на икономическата политика води до закриване на вредни за околната и животна среда производства и до нови съкращения.

Шесто - закриването на военни заводи и конверсията на производството им неизбежно води до съкращаване на работни места.

Седмо - човата система на икономическо регулиране прави излитане някои йерархични равнища в управленската структура.

Осмо - съществени промени в организацията на работната заплаща. Свободното и договаряне засили диференциацията и повишаването ѝ доведе до намаляване на броя на заетите.

Логично отгървяването на държавата от управлението на икономиката се съпровожда от процес на разгръщане на свободната инициатива и предприемачество. Делът на частната собственост нараства, но създаването на нови работни места в частния сектор далеч не компенсира закриването на съществуващи такива в държавния сектор.

Интересни са последните данни за заетостта в частния сектор - 26% от всички работещи в националната икономика към средата на 1994 г. Близо 34% от заетите младежи работят именно в частния сектор според изследване на Националния статистически институт. Въпреки, че общественият сектор е най-големия източник на освободена работна сила, не трябва да се смята, че частните предприятия само създават нови работни места. Тези освобождават работници, но какъв е техният дял от всички освободени е неясно - такива данни все още не се регистрират.

От известно време насам прогнозите на демографите за ес-

тестовното движение на населението в България се основава предимно на наблюдения, свързани с ниската раждаемост и относително по-високата смъртност, отколкото в другите европейски държави. В това отношение се оформя пирамидна тенденция за намаляване на хората в трудоспособна възраст, подхранвана от отрицателния демографски растеж. Само през миналата 1994 година населението е намаляло с 30 000 души по естествен път и в края на годината сме били 8 428 000 души. Не са малко напусналите страната през последните години, а ако техният брой бъде отчетен, статистиката ще стане още по-тъжна. Продължава спадът на раждаемостта и през последната година, като достигна до 9,6 на хиляда души. Смъртността обаче нараства на 13,3 на хиляда и ситуацията допълнително се утежнява от факта, че значителен дял заема именно детската смъртност. Остри социални проблеми спират: все по-често младите хора да сключват брак и да имат деца.

Освен бързото намаляване на населението в трудоспособна възраст, проблем представлява и съотношението между работещи и пенсионери, между заети и незаети лица. Тези величини представляват относително по-синтезиран показател за социалните характеристики на населението, отколкото само равнището на безработица и отношението търсене-предлагане, взети сами по себе си.

Над два милиона са пенсионерите в България и продължават да се увеличават в резултат на по-многобройните континентни в предпенсионна възраст, което при относително слабата раждаемост все повече ще се отразява на възрастовата структура на заетостта. Проблемът за намиране работа за младите хора се утежнява от ниската пенсионна възраст на заетите, които след пенсионирането си продължават да присъстват на пазара на труда и са в най-силна конкуренция именно с младите безработни.

Когато говорим за проблемите на младежите при търсенето на работа, всъщност става въпрос за характеристиките на работната сила на младите хора, тяхното място в очите на другите от обществото, особеностите на техните възприятия и нагласите им за включване в трудовия живот.

Излизайки от училището или университета, представите на младежите и девойките за тяхното място в социалното пространство най-често се сблъскват с реалностите на живота и пос-

ледиците са горчиви. Тъй като те нямат нужния опит и умения, защото в училището на това не се обръща достатъчно внимание, шансовете им на пазара на труда са нищожни. При работодател или в бюрото по труда те се нареждат заедно с търсещите работа, които имат дългогодишен стаж и логично интереса към тях намалява. Младият човек може да предложи единствено своето по-съвременно мислене - основата на новаторските идеи. Тези качества все още не се ценят толкова от работодателите, а който все пак успее да си намери работа е изправен непрестанно пред риска да я загуби и отново да се озове на улицата.

Безработицата се отразява зле върху адаптацията и социализацията на младите в тази ситуация, в която повечето от тях попадат за пръв път. Това се отразява и върху взаимоотношенията им с непосредственото им човешко обкръжение - родители, приятели, близки. Не е рядко явление и зависимостта във финансово отношение от родителите, които се опитват да диктуват условия на децата си. Усложняват и се влошават отношенията между отделните поколения. Намаляват рязко контактите с най-близкия приятелски кръг от хора. В тази ситуация е трудно да се вземе решение за създаване на семейство и поколение.

Отложената социализация и прекъсването на социалната активност се отразяват върху знанията и уменията, придобити в училище. Липсата на разбиране често тласка младия човек към криминални прояви, приобщаване към различни религиозни общности, посегане към наркотици и алкохол. Тези прояви на бягство от действителността водят и до по-тежки форми на аномия и аутизъм.

Все още много млади хора не могат да свикнат с мисълта, че държавата не гарантира вече работните места и не поема ангажменти за настаняването им на работа. Тези повършени очаквания се свързват и с работата на бюрата по труда, където повечето мислят, че веднага ще им бъде предложена работа. И когато очакванията се разминават с възможностите, следва ново отърпяване и недоверие, дори към тези, които се опитват по някакъв начин да им помогнат.

Често намирането на работа, особено подходяща, е процес, който трае месеци и това време може да се използва за повишаване на професионалната квалификация и мотивация на младия човек чрез подходящи форми на курсове и обучение. Стремежът към

Работа за младите хора - бъдеще с перспективи

икономическа сигурност и просперитет не съответства на често проявяваната пасивност по отношение на собственото бъдеще. При търсенето на работа младите безработни обикновено не знаят какви форми на активност да използват, как и кои страни от своя личност и качества да осветляват повече, за да предизвикат интересите на работодателя. В този смисъл младите хора избягват директния контакт и интервюто с работодателя и търсят най-бече посредници - специалисти от бюрата по труда, близки и роднини, общи в медиите и др.

Отношението между "търсенето" и "предлагането" (търсенето на работна сила е десетки пъти по-слабо от предлагането) в ситуация на икономическа стагнация в България не отразява реалното състояние на пазара на труда във всичките му особености.

В социологическото изследване "Състояние и проблеми на младежката безработица", направено от Института по социология на БАН по поръчка на МТСТ, се спига до извода, че е възможно да се прехвърля постепенно тежестта за решаване на проблемите на младежката безработица от държавните институции към обществените организации и фондации. Все по-ясно те започват да се приемат като социални партньори в широк смисъл и са налице опити за създаване на необходимите правни условия за разгръщане на тяхната работа с групи, с неправноправно положение на пазара на труда. Добър пример за това е и настоящият форум.

Различават се различни групи младежи от гледна точка на техните нагласи и намерения за бъдещето - такива без конкретни планове, такива с активна позиция, насочена към започването на самостоятелен бизнес и такива, които имат намерение да емигрират в чужбина.

Реализирането на своите планове младите хора поставят най-често в зависимост от притежаването на необходимото образование, от това дали са работили или не са работили преди да се появят на пазара на труда. Значение има и размера на заплащането, вида на фирмата и удовлетвореността от труда. Много малка част от младите хора свързват намирането на работа с възможностите за трудова миграция. По-скоро те имат готовност да напуснат страната, за да търсят подходяща работа и заплащане, отколкото да променят местоживеенето си и с това да увеличат възможностите си за намиране на подходяща работ-

но място.

Един от проблемите, които срещат институциите, имащи отношение по въпросите на безработицата, е нормативното регулиране на дейността, свързана със заетостта и безработицата. Нормативните документи, където тези въпроси намират регламентация, имат характера на постановления и свързани с тях наредби и указания.

Отсъствието на законодателство в тази област създава много проблеми и е причина за несполуки в обезщетяването на безработните, в насърчаването на тяхната заетост, в професионалната квалификация и преквалификация. Липсва достатъчно широк набор от активни мерки на пазара на труда, които да привлекат вниманието на работодателите и да насърчават разкриването на нови работни места. За съжаление обаче в продължение на близо четири години все още не е намерен окончателният вариант на Закон за заетостта и безработицата, който да създаде необходимия ред и да регулира създаващия се пазар на труда. Тук трябва да отбележа активната работа на социалните партньори във връзка с подготовката на проекта за Закон за заетостта и негативното отношение, което прояви предишното Народно събрание относно разглеждането и приемането на проекта за този нормативен акт.

Понастоящем лицата, попадащи в категорията "млади специалисти", които не са успели да започнат работа, получават социална помощ в размер 80% от минималната работна заплата, установена за страната, но за срок не по-дълъг от 6 месеца.

Лицата от категорията "млади квалифицирани работници" получават същата социална помощ, но за срок не повече от 3 месеца.

Младите специалисти и младите квалифицирани работници имат право на преквалификация със средства от фонд "Професионална квалификация и безработица", но при условие, че в продължение на 6 месеца не са успели да си намерят работа.

Съществува и разпоредба, отнасяща се до предоставянето на пълния размер на социалната помощ навънтри при представяне на обоснован проект за организиране на самостоятелна стопанска дейност, съчетана с възможност за безплатна квалификация и преквалификация. Освен това, ако с проекта се осигури заетост и на втори член от семейството, се отпуска допълнително

сума в размер на четири месечни минимални работни заплати.

Работодателите, които приемат на работа млади специалисти или млади квалифицирани работници, насочени от бюрата по труда на подходяща за тяхното образование и квалификация работа извън обявените свободни работни места, получават субсидия. Тя е в размер на 80% от минималната работна заплата, но за срок не по-дълъг от 6 месеца за младите специалисти и 3 месеца за младите квалифицирани работници.

На младежите до 30 г. възраст, които са без работа повече от 1 г. и са включени в курсове за мотивация и ориентация по програма за младежка заетост, се изплаща месечна помощ за включване.

Недостатъчността и слабата ефективност на тези мерки предизвиква необходимостта от разработването през 1993 г. от страна на Министерството на труда и социалните грижи на специализирана програма за младежка заетост с обща цел икономическа и социална интеграция на младежите в обществото. Тази програма се намира все още в начален стадий на реализация.

Именно такава програма може да постави отношението към проблема с младежката безработица на нова основа и да се потърсят нови решения. Тя е крачка за преодоляване на несигурността и безработицата сред младежите посредством диалог със социалните партньори за по-добра система за социална сигурност.

Нерадостната картина на младежката заетост, като се имат предвид особеностите на работната сила на младите хора и трудностите, които срещат при търсене на реализация, изменият съществено мястото на труда в скалата на ценностите на младежите. Това крие опасности за обществената ангажираност и активност на цяло едно поколение, за негативно отношение към смисъла на промените, а оттам към демокрацията и гражданското общество. Решаването на проблемите на безработицата сред младежите е неотложно. То трябва да става с ясната представа за необходимостта от обединяването на усилията на всички социални партньори - държавата, оранизациите на труда и работодателите, местната власт и обществените организации и асоциации.

Основни проблеми на икономическата и социална интеграция на младежта в условията на прехода

(докладът се публикува със съкращения)

Олег Чулев, КТ "Подкрепа"

Темата на настоящия форум ми дава възможност да изразя отношението и позицията на КТ "Подкрепа" относно широк спектър проблеми. Основно място сред проблемите, касаещи икономическата и социална интеграция на младежта, заемат проблемите на младежката безработица и социалната защита на младите хора.

Ще илюстрирам значимостта и остротата на тези проблеми с данни за динамиката и основните структурни характеристики на младежката безработица.

За периода 1991-1994 г. младежката безработица придобива масов характер. По данни на Националната служба по заетостта относителният дял на безработните младежи на възраст до 30 години през 1991 г. варира в границите от 40% до 50% от общия брой на регистрираните безработни, през 1992 г. от 43,7% до 46,4%, през 1993 г. от 41% до 44,4% и през 1994 г. от 39,5% до 42,6%.

През 1994 г. се развива тенденция на слабо снижаване на абсолютната численост и относителния дял на безработните младежи, която обаче се прекъсва през месеците юли и декември.

Очевидно през посочения период в условията на стагниращ пазар на труда силно се затруднява трудова и професионалната реализация на младежите.

Какви са основните структурни характеристики на младежката безработица?

Към 31 януари общият брой на регистрираните в бюрата по труда безработни младежи на възраст до 30 г. е 194 755 души, от тях 61,7% са на възраст от 24 г., а 38,3% на възраст от 25 до 29 г.

По големи затруднения в намирането на подходяща работа изпитват младежите от първата възрастова подгрупа, които за

първи път търсят работа, нямат трудов и професионален опит и по правило са с по-ниска степен на образование.

В края на месец януари 1995 г. безработните младежи на възраст до 30 г. съставляват 39% от общия брой на регистрираните безработни. От тях само 15,7% получават обезщетение при безработица и 15,5% социална помощ, а 68,8% са регистрирани в бюрата по труда на общо основание без право на обезщетение и не получават социална помощ.

Разпределението на регистрираните безработни на възраст до 30 г. по групи специалности показва, че 34,5% от тях са с работническа специалност, 16,8% са специалисти и 48,7% са без специалност, като 85,8% от тази най-многочислена група са с основно и по-ниско образование.

Структурата на безработните младежи на възраст до 24 г. по образователно равнище към 31 януари 1995 г. показва, че 2% от тях са с висше образование, 2,3% с полувисше образование, 12% със средно специално образование, 29% са завършили СПТУ, 12,3% са със средно общо образование и 42,4% от безработните младежи са с основно и по-ниско образование.

Тревожно високят относителен дял на безработните младежи с ниска степен на образование и без специалност остро поставя необходимостта от разработването и провеждането на образователни и квалификационни програми за безработните младежи с ниско образователно равнище и без професионална квалификация.

На каква социална защита при безработица могат да разчитат безработните младежи?

По силата на ПМС №57/89 г. "За пренасочване и ефективно използване на освобождавателната работна сила" и ПМС №110/91 г. "За решаване на неотложни проблеми на заетостта и безработицата", които бяха многократно изменени и допълвани, безработните младежи попадат извън кръга на осигуряваните при безработица лица. Определени групи от тях имат право на социална помощ, която се изплаща от фонд "Професионална квалификация и безработица" в размер на 80% от установената за страната минимална работна заплата. Тези групи са:

- младите специалисти, които след завършване на образованието си в едномесечен срок не са постъпили на работа и са се регистрирали в бюрата по труда - за срок до 6 месеца;

- младите квалифицирани работници, които имат сключени договори за работа, но не са постъпили на работа по вина на работодателя - за срок до 6 месеца;

- млади квалифицирани работници без договор за работа - за срок до 3 месеца;

- младите квалифицирани работници и специалисти, уволнени от военна служба и регистрирани се в едномесечен срок в бюрата по труда - за срок до 6 месеца.

Всички останали безработни младежи, извън посочените случаи, не получават социална помощ от системата на Националната служба по заетостта. Те могат по общ ред и при положение, че са регистрирани в бюрата по труда, да кандидатстват за социална помощ от системата за социално подпомагане.

С ПМС №270 от 16 ноември 1994 г. на безработните младежи, регистрирани в бюрата по труда, като продължително безработни и включени в организирани от бюрата по труда курсове за мотивация и ориентация за труд, съгласно утвърдената програма за младежка заетост, получават месечна помощ в размер на 50% от минималната работна заплата за срок от 3 месеца.

Безработните младежи имат право на безплатна квалификация и преквалификация, която се финансира от фонд "ПКБ". Те имат равни права с останалите безработни по отношение на активните мерки за насърчаване на самостоятелната стопанска дейност и включване в програмите за временна заетост.

Трябва да посочим и мерките, заети в програмата за младежка заетост, която през 1993 г. бе съгласувана в Националната служба за кооперирано сътрудничество и след кратък период на експериментирание стартира в края на същата година. Известно е, че активните мерки, заети в нея, са групирани в пет основни направления:

- превантивна квалификация и преквалификация на учащите от последните курсове на ВУЗ, средните образователни училища и млади специалисти и работници от предприятия, подлежащи на реструктуриране или закриване;

- квалификация и преквалификация на регистрираните в бюрата по труда безработни младежи;

- изграждане на локални структури за заетост;

- интегриране към международни инициативи за младежка заетост.

По различни причини част от активните мерки, заложили в тази програма, не бяха приложени, а осъществените мерки по насърчаване на младежката заетост не дадоха необходимите резултати. Данните за ежемесечните разходи от фонд "Професионална квалификация и безработица" показват, че недостатъчно приложение получили и мерките, застъпени в споменатите нормативни актове на МС за стимулиране на работодателите към разкриване на работни места за безработни младежи.

Нов момент в политиката на Националната служба по заетостта в борбата с масовия характер на младежката безработица е създаването на специализиран фонд "Насърчаване на младежката предприемчивост", по силата на ПМС N 15/95 г. Този фонд обаче е в период на първоначално институционализиране и за неговото място и роля в борбата с масовия характер на младежката безработица може да се говори само в бъдеще време.

Позволяете ми в заключение да Ви запозная с позицията на КТ "Подкрепа" относно специфичните проблеми на младежката заетост и безработица.

Ние считаме, че за преодоляване масовия характер на младежката безработица трябва да бъде разработен и проведен комплекс от активни мерки, които да бъдат адекватни на специфичните проблеми на младежката безработица и да отчитат в максимална степен регионалните ѝ особености

По конкретно такива мерки са:

- провеждане на специализирани програми за квалификация и преквалификация, съобразени с образователното равнище на безработните младежи и техните намерения за трудова и професионална реализация;

- прилагането на децентрализиран подход в разработването и провеждането на програми за временна заетост на безработните младежи;

- разширяване и обогатяване на активните мерки за насърчаване на самостоятелната заетост на младежите и стимулиране на работодателите за разкриване на работни места за тях;

- създаването на специализирани бора за младежки труд в областните и образователните центрове.

Програма за младежката заетост на Националната служба по заетостта

Константин Леков, Мила Букова, НСЗ къ и МТСГ

Ще ви запозная с едно решение на Министерски съвет от 29 януари 1995 г., с което е приета Програма за младежката заетост, и с Постановлението на Министерския съвет за създаване на специализиран фонд за младежко предприемачество. Това е програма, която е насочена главно към повишаване възможностите на младите хора да се реализират на първичния трудов пазар. Освен това те имат възможност да участват и в другите програми за заетост на безработните лица, така че да не се чувстват дискриминирани. В някои от случаите, когато квалификацията на безработните младежи не е достатъчна, се реализират и други програми, които допълват Програмата за младежка заетост. Тази Програма бе подготвена старателно от Националната служба по заетостта, като след това тя беше дискутирана, съгласувана и коригирана с помощта на социалните партньори, на другите министерства и ведомства. Опитвахме се да отчитаме положителния и отрицателния си опит от другите програми, които сме внедряли. Поради това бяха направени сериозни проучвания както на статистическите данни за състоянието, динамиката и структурата, така и на психосоциалните особености на тази група.

Стратегията на младите безработни хора в двете трети от случаите е или стихийна, или неясна, или липсва. Само една трета от младите хора имат стратегия за трудовото си поведение. По-страшно е това, че една-четвърт от младите безработни са твърде пасивни и без реална надежда за намиране на работа. Поради това в модулите на програмата има и редица дейности, които са свързани с мотивирането на младите хора за труд. От друга гледна точка, поведението на работодателите също беше проучено и картината преди една година не беше много оптимистична. Те се отнасяха негативно или снизходително

към младите хора като бъдещи работници. Не разчитаха много на тяхната квалификация и на тяхното трудово поведение. Необходимо е подготвителна работа, за да се преодолее това негативно отношение на работодателите. То обаче беше съпроводено от желание да се помогне на младите хора, което пък ни кара да бъдем оптимисти.

Програмата за младежка заетост може най-общо да се раздели на четири модула. Първият от тях цели повишаване на квалификацията на младите хора. Вторият модул е свързан със самостоятелната им работа, като там помощта е предимно финансова и материално-техническа, с оглед осигуряване на първите стъпки в самостоятелния бизнес. Има модул, който може да се нарече мотивиране на младите хора към работа, насочен към преодоляване на пасивното им поведение. Четвъртият е свързан с работата на нашето ведомство с други младежки организации в страната и в чужбина.

Ще се спра основно на първите два модула. Мерките, предвидени в първия модул, могат да се разделят на няколко подгрупи. Първата е свързана с потенциално безработните младежи там, където се очертават съкращения или модернизация и реконструкция на предприятията. В този случай се осъществява подготовка, целяща опресняване на знанията и уменията или преподготовка и преквалификация на младите хора за нови дейности. Целта на обучението е подготовка за новите пазарни условия на труд. Продължителността е три месеца. За тази година е предвидено включване на 500 младежи, като 50% от разходите се заплащат от НСЗ чрез фонда ПКБ, а останалите 50% се дават от работодателя, който желае да бъдат подготвени неговите млади специалисти.

Другата част от предвидените мерки са свързани с безработните млади хора. Те са съобразени с различните степени на образованието им. Един от елементите е насочен към млади хора с по-ниско образование, но все пак такова, че да позволява да получат професионална квалификация. Тази мярка, наречена Договор за получаване на занаят, е за една година, като се използва класическата форма във всички бори по труда - два дни обучение и три дни работа в конкретна фирма, където лицата получават професия. Във фирмата лицата са прикрепени към добри профе-

сионалисти. Обучението тук е доста по-скъпо, около пет минимални заплати за сградата. Заплащането изцяло е от Фонда за безработицата. Младите хора, които имат гимназиално образование, в зависимост от желанието си, биха могли да се включат в Договор за професионално ориентиране или в Договор за получаване на специалност чрез стажуване. Във втория случай става въпрос за специалности като експлуатация, хотелиерство и др. Едно от изискванията към работодателите, които ще поемат младите хора, е да им осигурят работа след приключване на Договора за получаване на специалност. Два дни обучение и три дни работа, респективно един месец обучение и два месеца работа. Заплащането е изцяло за сметка на Фонда за професионална квалификация и безработица.

Следващата мярка е свързана с обучението с практическа насоченост на специалистите със средно специално или висше образование. Тя произтича от поведението на работодателите в страната. По време на социалистическото платово стопанство и особено по време на прехода към демокрация в страната съществуваше явно изразено нежелание за привличане на завършващите млади хора в предприятията поради липса на практически опит. Преди това беше прикрито нежелание, а сега съвсем открито обявяне за работа са свързани с изискване за практически опит от три, четири или пет години, което дискриминира завършилите млади специалисти. Поради това ние се опитваме да помогнем на младите хора чрез допълнително обучение с получаване на практически умения и опит. Тази мярка вече е подкрепена с финансови средства. Тя обхваща по-голяма група млади хора - 1500 души за тази година. Цената на обучението е около пет минимални работни заплати и за около два месеца тези млади хора ще могат да получат практическа насоченост в своята работа. Изцяло тяхното заплащане става за сметка на Фонда ПКБ. Продължителността е два месеца.

Последната мярка в този първи модул е програмата за обучение при започване на самостоятелен бизнес. Тя в известна степен е свързана с втория модул - стимулиране на самостоятелен бизнес и предполага активно поведение на младите хора: изготвяне на бизнес-план и идеи за самостоятелна работа. Тази мярка цели подготовка на младите хора за някои икономически и

пазарни особености на бъдещата им дейност. В страната се наблюдава фалш на много фирми, именно поради непознаване на пазарните условия, липса на възможности за проучване на пазара, на умения при съставяне на бизнес планове и тяхното реализиране и т.н. Тази мярка предвижда включване на около 500 човека през тази година. Обучението изцяло е финансирано от Фонд ПКБ и е около пет минимални работни заплати. Вторият модул - стимулиране на самостоятелен бизнес, е финансова мярка, която трябва да подкрепи създаването на самостоятелна дейност на младите хора. Тук основното е откриване на фонд за насърчване на младежкото предприемачество. Ще бъде направено всичко възможно за изграждането на младежки бизнес инкубатори, където на практика да се реализират първите стъпки на младите хора, започнали своята самостоятелна дейност.

Общият брой на младежите, включени в програмата, е 5490. С най-голям дял са младежите, предвидени в първите две групи от мерки. Около 1000 са младежите, които ще участват в по-пасивните форми на тази програма, свързани с мотивиране то им за работа, а 90 са младежите, предвидени за участие в международни инициативи за заетост. Ограниченият им брой идва от съществуващите спогодби между страните. След първата година от нейното стартиране и провеждане се предполага стабилно увеличаване на този брой.

В момента безработните млади хора в България са около 200 000. Освен в младежката програма те могат да бъдат включени и в програмата за временна заетост на НСЗ, която обхваща 50 000 човека, значителна част от които са млади хора. В момента тече процедурата по обявяването на социологическо проучване за цялата страна, което цели да идентифицира търсенето на умения от страна на работодателите и на предлагането на работната сила на безработните младежи в страната. След като резултатите от това социологическо проучване бъдат обнародвани, ще се определят 15-те района в страната, където програмата пилотно ще стартира. Показаните резултати по отношение на желание на работодателите да участват като страна в програмата в тези райони и на нагласата на младежите ще определят критериите за избор на включване в програмата на младите безработни.

ДЪКЪСЪК:

Евгения Николова, Учителски социалдемократически съюз: Кой ще извършва обучението в тези програми? От къде и по какъв критерий ще се подбират специалистите?

Мила Букова, НСЗ: В случая ще се прилага конкурсното начало за доказване на възможностите на обучаващите да извършват подготовка на безработни. Това се утвърди като добър работещ принцип и ние считаме, че ще бъде правилно да го използваме и в младежката програма. Конкурсите ще бъдат предвариелно обявени в селщата, където ще се провеждат чрез бюрата по труда, местните средства за масова информация и чрез вестника на НСЗ "Трудова борса".

Евгения Николова: Какви претенции предявявате към Министерството на образованието, науката и технологиите, за да бъдат въведени държавни образователни изисквания към средното и висшето образование, с оглед повишаване на адаптивността на младите хора към новите пазарни условия на труда?

Константин Левков: Това е един много тежък проблем за страната. Много от висшите учебни заведения подготвят безработни, а не нужни за страната специалисти. Две последователни години НСЗ се опитваше да представи пред Министерството на просвещата списъци с подобни данни за нужните специалисти, но засега няма резултат. За съжаление образованието в нашата страна е било и си остава повече теоретично, отколкото наситено с практически упражнения за добиване на знания и умения.

Димитър Манолов, Вицепрезидент на КТ "Подкрепа": Факт е, че обучението на българските младежи не е на достатъчно добро ниво. Те получават великодушна обща подготовка, но козато става въпрос за добиване на практически навики, учебните програми са слаби, недостатъчни и неправилно ориентирани. Не веднъж сме правили предложения за оптимизирането им, така че в крайна сметка младият специалист да излиза подготвен, да владее добре някаква професия, но по ред бюрократични причини това не стана. Искам да задам въпрос във връзка с предстоящото повишаване на пенсионната възраст в България. Правени ли са оценки по какъв начин ще се отрази това повишаване върху ръста на младежката безработица при запазване на сегашния

вид на пазара на работна ръка, тъй като по наши оценки основно ще бъдат засегнати младите хора?

Константин Леков: Очакваме сериозно повишаване на младежката безработица, тъй като за младите хора няма да се освобождават места от пенсиониране на възрастните. НСЗ възрасти срещу тази мярка, но в рамките на общата държавна политика ние съзираме една може би не навременна, но все пак правилна стъпка.

Политика на трудовия пазар в Дания

Могенс Йенсен, Конфедерация на датските профсъюзи

Активната политика по въпросите на пазара на труда има своята дълга традиция в Дания. От края на 70-те години са въведени извънреден брой предложения, засягащи безработните. Професионална ориентация, обучение, схеми на облекчени условия в бизнеса - това са само няколко примера за инструментите, които се използват, за да бъде дадена възможност на безработния да се труди отново. До края на 80-те години тази система от предложения беше широко критикувана, защото беше прекалено силно регулирана и твърде негъвкава. Също така нямаше доказателства, че резултатите съответстват на оговорените средства, изразходвани в тази област. Поради тази причина Датският парламент реши да учреди през декември 1991 г. Комитет (Zeuthen Committee), който да обърне внимание на тези проблеми. Целта на работата беше да се осигури обща основа за политическите споразумения, касаещи структурните проблеми на пазара на труда, и по този начин да се спомогне за трайно решение на проблема за пазара на труда. Комитетът представи своя доклад през юни 1992 г.

Тогаващото консервативно-либерално правителство прикани партията в датския парламент към преговори, които започнаха през август 1992 г. По този начин реформата в политиката на трудовия пазар беше обект на активни политически обсъждания и анализи за доста дълго време. След като новото правителство встъпи в длъжност през януари 1993 г., работата по реформата беше ускорена. През април 1993 г. правителството предложи на обсъждане в Датския парламент пакет от реформи, основаващи се вече и на препоръките на Zeuthen Committee. Главните моменти в този пакет от реформи бяха 3 законопроекта: Законопроект за активна политика в областта на пазара на труда; Законопроект за отпуските и Законопроект за засилване на дейността на общините. И трите предложения бяха приети от парламента през юни 1993 г. и влязоха в действие от 01.01.1994 г.

Характерните черти на датския модел могат да бъдат опре-

гелени от гледна точка на следните три принципа:

- тристранно сътрудничество,
- силни организации и от двете страни,
- колективни договори, представляващи най-важното начало в трудовото законодателство.

Тристранното сътрудничество е чертата, имаща най-голямо значение в датския модел. Докато партньорите са способни да разрешават проблемите самостоятелно, държавата се намесва възможно най-малко в регулирането на условията за работа.

Членството в професионални съюзи е широко разпространено. Повече от 80% от работниците в Дания са членове на някой профсъюз. Профсъюзите са групирани в национални федерации, които на свой ред са групирани в малко на брой централни организации. Организациите на работодателите са организирани по подобен начин. Отделните профсъюзи са членове на картели. Най-големият картел в частния сектор е Централна организация на индустриалните работници в Дания.

Колективните договори са изчислени да регулират повече от 90% от трудовия пазар в Дания. Колективният договор е контракт между две страни, които сами определят сферата на действие на договора. Страните по договора са във всички случаи организации на работещи и в повечето случаи организации на работодатели.

Колективните договори установяват условията на труд, които засягат индивидуалната дейност. Като изходна точка, работодателите, обвързани с договор имат и задължението да наблюдават договора по отношение на работниците в предприятието, които не са членове на профсъюз.

Организациите на работодателите, както и организациите на работниците, придават особено значение на това, че предимствата, които създават са преди всичко за техните членове. Фолкетингът (Датският парламент) не е разрешил обсега на колективните договори да се разширява посредством изпълнителни наредби, т. е. да покрива всичко. Такива системи са установени в повечето други страни-членки на ЕО.

Следователно колективните договори конституират най-важното правно начало на пазара на труда в Дания по въпроса за трудовото законодателство.

Датският модел на трудов пазар се ръководи от отдел към

Министерството на труда, Националния орган за пазара на трудовата сила, Апелативен комитет, както и съвети и комитети с представители на социалните партньори. Отговорността на страните е да реализират пазара на труда.

Министерството на труда е върховната административна власт по въпросите на трудовия пазар. Министерството на труда е подпомагано от Отдела към Министерството на труда, ръководен от постоянен министър (секретар). Като добавка Отделът включва 8 подразделения и Секретариат по международна координация.

Министерството на труда отговаря за:

- работническото законодателство, включващо икономическите отношения в промишлеността; законодателната инициатива за политиката на доходи, засягаща помиришления съг; труда след пенсия; схема за допълнително пенсионно осигуряване; гаранционен фонд за служителите; законодателна инициатива по отношение на заплащането; на отпуските и т. н.;
- застрахователна система на безработните; заплащане на доброволно по-рано пенсиониране;
- регулиране на работната среда (здраве и безопасност по време на работа);
- обслужване и обучение, включващо професионално обучение на възрастни; курсове за неквалифицирани работници и преквалификация;
- дейности за квалификация; отпускане на суми за бизнес-инициативи и програми за безработни.

Управлението на датската служба, отговаряща за условията на труд, прилага законите, засягащи работната среда (обстановка), планира и координира дейността на службата за работна среда. Управлението изготвя правилата и дава основните направления по въпросите на здравеопазването и сигурността по време на работа, то се занимава и с обжалванията на решенията на регионалните инспекции.

Националният институт по трудово здравеопазване предприема изследвания в областта на здравеопазването и сигурността при работа. Той осъществява проучвания и анализи, от които се ползват Службата по условията на труда, работническите болници и отделни предприятия.

Институтът по трудово здравеопазване има статут на от-

делен изследователски институт към Службата, отговаряща за условията на труд.

Четиринадесет регионални инспекции упражняват надзор върху условията на труд в предприятията, отговарят за благоустройството и решават проблеми, свързани с условията на труд. Освен това предприятията, които не се подчиняват на предупрежденията, направени от Датската служба, отговаряща за условията на труд, биват докарвани на полицията с оскел за започване на съдопроизводство.

Съветът, отговарящ за условията на труд, подsigурява пълноценния контакт между социалните партньори във връзка с общи или по-специфични инициативи. Тук организациите на работодателите и на работниците взимат участие в изготвянето на нови правила на работа.

Съветите по сигурността, разделни на 12 сектора, се състоят от представители на социалните партньори и оказват съдействие при решаването на специфични проблеми, свързани с условията на труд в отделните сектори. Съветите изготвят принципите на работа в отделните сектори и могат да дават предложения и мнения относно нови правила за здравеопазването и сигурността.

Националният орган за пазара на трудова сила притежава пълна административна отговорност при управлението на обществена служба по заетостта и системата за професионално обучение на възрастни. Този орган беше учреден през 1989 г. чрез слияние на двете направления, отговорни за професионалното обучение на възрастни, и съответно службите по обществена заетост.

Характерен момент за социалните партньори е, че те упражняват общо влияние върху обществената трудова заетост и върху професионалното обучение на възрастни чрез специални тристранни групи.

Обществената служба по заетостта е разделена на 14 регионални офиси, съответстващи на 14 датски провинции. Всеки регион има съвет, отговарящ за пазара на труда, в който са представени социалните партньори и общинските органи на властта. Съветът, отговарящ за пазара на труда, контролира развитието на регионалния пазар на труда и организира регионалните инициативи. На национално ниво има подобен орган - Националният съ-

вет по пазара на труда. Освен 14-те регионални офиси има и отделен брой локални офиси във всяка провинция.

Националният съвет по пазара на труда е съставен от представители на социалните групи, общинските органи на властта и от органи на държавната администрация. Съветът участва в общото управление, планиране и координация на приоритетите във връзка с възникналите инициативи. Съветът има съществителни правомощия в системата на застраховане на безработните.

Системата на професионално обучение на възрастните обхваща в национален мащаб 24 центъра по професионално обучение. Деведнаесет от тях са независими институции, а пет са школи, събственост на държавата. Школите са се специализирали в курсове, които изискват специално техническо оборудване или обширно пространство. Тристранното сътрудничество в областта на професионалното обучение на възрастни е червената нишка, преминаваща през цялата структура на обучение.

Управлението на системата на застраховане на безработни подпомага министъра на труда и фондовете за застраховане на безработните в изпълнението на законите, отнасящи се до този тип осигуряване. Наред с останалите си функции управлението изготвя заповеди и директиви във връзка със застрахователното дело, упражнява надзор върху управлението и счетоводството на държавно признатите застрахователни фондове за безработни, занимава се с обжалването на взети от фондовете решения, отнасящи се до правото на помощ за безработни, нейното редовно изплащане, преждевременното пенсиониране и т.н.

38-те държавно признати фондове за застраховане на безработни имат около 2,3 милиона членове. Фондовете за застраховане на безработни са частни сдружения на трудещи се и са създадени с цел финансово подпомагане на техните членове в случай на оставане без работа. Тези частни фондове са тясно свързани с профсъюзите и други професионални организации, но членството в такива организации не е задължително условие за включване в някой от фондовете за застраховане.

Системата за застраховане на безработните е финансирана от вноски на членовете, работодателите и от държавни плащания.

Членството в един фонд за застраховане на безработни е

предварително условие за предоставяне на социална помощ в случай на безработица.

При даване на осигуровка фондовете поставят известни условия. Ако бъдат изпълнени, кандидатът има право да получава социална помощ в продължение на 7 години. Този период от 7 години е разделен на два подпериода - единият е 4 години, а другият - 3. Времето за гледане на деца или посещения на курсове не се включва в подпериодите.

Работодателите, които са членове на фонда за застраховане на безработните, имат право да получават помощ в минимален размер в случай на безработица. Изчисляването на индивидуалния размер на социалната помощ е на базата на средния размер на вноските през последните две години, непосредствено преди настъпването на безработицата.

Частично застраховане е възможно за хора, които не искат да работят на пълен работен ден. Частично застрахованите могат максимално да получават две-трети от осигуровката на изцяло застрахованите членове.

Компенсации в случай на уволнение, съкращение и т.н. на членове на осигурителните фондове се изплащат от работодателя за първия и втория ден след настъпване на събитието. Това за дължение на работодателя е валидно само, ако засегнатият е работил при него на пълен работен ден.

Младежката безработица в Холандия

Шарън Диксма, депутат от СПД

На много хора Холандия им се струва като рай. Тя е една от най-богатите страни в света, производителността на труда е на високо равнище и е разработена справедлива система на социално осигуряване.

Въпреки това, като представител на холандския парламент, аз считам проблема за младежката безработица в моята страна за много сериозен. Високата трудоспособност в Холандия също е резултат от строгия подбор на работниците. Последницата от този подбор е големия брой хора, счигани за неспособни и неподходящи за дадена работа и големият процент безработни.

В Холандия има сравнително добра система на социално осигуряване. Това предопределя крайната бедност сред безработните. Безработицата означава изолация, а за обществото - загуба на човешки капитал.

В Холандия младите безработни са значителна част от безработното население. През 1993 г. възрастта на 100 000 души от общо 415 000 безработни е между 15 и 25 години. Безработицата е силно разпространена сред представителите на други етнически групи. Населението на Холандия е многокултурно общество. Има представители от марокански, турски, индонезийски и суринамски произход. Безработицата сред тях се дължи главно на недостатъчното владение на холандския език, а също така и на предрасъдките на работодателите. Етническата безработица крие опасност от засилване на расистките убеждения. Това може да предизвика насилие или друга проява на несправедливост спрямо представителите на другите етноси.

Безработицата сред младите хора е сериозен проблем. Хората, които са били без работа известно време, губят своите способности и рутината на всекидневната работа. Тъй като работодателите са наясно с този факт, все по-трудно става наемането на хора, които са били безработни дълго време. За младите

хора, били безработни дълго време, е ясно, че има опасност да загубят възможностите си за работа и да останат безработни за много години напред. Това може да продължи дори до края на живота им.

Проблемът със загубата на умения и рутина за всекидневна работа е частично реален и частично имагинерен. Дори и дълго време безработен, човек може да остане добър в областта си. Но работодателите стимулират наново тези умения много рядко. Подобни са последиците от свободното предприемачество.

За съжаление проблемът с хората, били без работа за дълго време, е утвърден от ролята на Бурсата за заетост. Бурсата за заетост в Холандия е организирана от Независимите центрове за работа заедно с правителството. Тези центрове установяват категории сред безработните според продуктивността и способностите им, с които определят техния шанс за намиране на работа. Центровете за работа определят тези шансове според личната подготовка и квалификация на безработните хора. Фактори, които влияят за това са: период, прекаран без работа, възраст, степен на образование, трудов стаж и др. Всъщност тези критерии предизвикват едно изкуствено намаляване на възможностите. Наскоро бе проведено изследване в холандския град Грюнинген и бе установено, че шансовете на един човек за намиране на работа са силно предопределени от изискванията за минали събития и обществения. Личното отношение към всеки един безработен е от голямо значение. Става така, че Центровете за работа не помагат на някои безработни, защото не разполагат с достатъчно достоверна информация за това от какви хора се нуждае в даден момент пазара на труда. Заради тази политика на Центровете за работа, Социалното министерство е в конфликт с Бурсата за заетост. Моето мнение е, че правителството с право не одобрява тази политика.

Дори и политиката на Бурсата за заетост да бъде коригирана, остава проблемът, че работодателите, с повод или без, протестират срещу ниската възраст на хората, които са били безработни дълго време. Така че дори и политиката на Бурсата за заетост да бъде променена, за безработните от дълго време съществува опасността от загубване на шансовете за намиране на работа. Поради тази опасност в Холандия бързо бе изготвена

Програма за гарантиране на младежката заетост. Основната ѝ цел е да помага на младите хора да придобият практически опит. Програмата е предназначена за младежи над 23 години, които са били безработни повече от година и половина. Тя им гарантира работа, с която да придобият стаж. Това не е целодневна работа. Младежите са заети 32 часа седмично и получават минимално заплащане на час, според холандския стандарт. Заплащането се отпуска от Социалното осигуряване, така че предприемателят, където работят тези хора, не трябва да им плаща нищо. Очакванията са, че младите хора, придобили опит по такъв начин, по-лесно ще си намерят реално платена работа.

Резултат от Програмата за гарантиране на младежката заетост трябва да бъде намаляването на младежката безработица в Холандия. За в бъдеще част от младите хора ще имат работа, други все още ще учат в университетите и училищата, а всички останали ще придобиват практически опит чрез Програмата за гарантиране на младежката заетост. Това бъдещо разпределение ще бъде голяма крачка напред. В много случаи теорията е безполезна, а практиката се оказва, повече или по-малко, различна. Тъжно е, че нещата не винаги се развиват така, както ни се е искало. В много градове няма свободни работни места за Програмата за гарантиране на младежката заетост и така младите безработни остават в списъците и чакат, което не им гарантира никакъв стаж и практика. Ето защо се полага усилие интересът към безработните от Програмата за гарантиране на младежката заетост от страна на работодателите да се повиши.

Целите на тази програма са доброжелателни, но винаги съществуват рискове за нежелани ефекти. Голяма опасност крие съревнованието между ниско платените работни места по Програмата за гарантиране на младежката заетост и реално платения труд на другите работници. Вторите са застрашени. Така планът за индивидуално подпомагане на младите безработни е в състояние да предизвика загуба на реална заетост.

За да може тази опасност да се избегне са наложени някои ограничения за броя на включените младежи по Програмата за гарантиране на младежката заетост във връзка с работещите на реално заплащане. На всеки десет реални работни места се пада не повече от едно от Програмата за гарантиране на младежката заетост. Разбира се винаги ще съществува риск от съревно-

вание между хората на реалните и хората на изкуствено създадените работни места, но по мое мнение, за холандската обстановка и условията, които вече споменах, това е един прикрит и градивен път за ограничаване на младежката безработица.

Разбира се по Програмата за гарантиране на младежката заетост има съответните разходи за сметка на Системата за социално осигуряване. Не мога да си представя, че всички страни биха решили проблема си така, но може би ще бъде полезно да се помисли за подобни мерки.

Състояние на младежката безработица във Великобритания и Ирландия

Тони МакМалан, Северно-Ирландски Алианс за Обществени грижи

Състояние на безработицата във Великобритания

Първата правителствена Бяла книга за пълната заетост беше публикувана през 1944 г. Конгресът на Профсъюзите вярва, че пълната заетост е достижима отново през 1990-те години. Ето защо Конгресът на Профсъюзите предприе кампания за пълна заетост, за да бъде тя поставена отново като основна цел на правителствената икономическа политика. Ключов елемент на тази кампания беше конференция, проведена през юли 1994 г. Основната цел на тази конференция бе изработване на позиция и политика, способна да члпрази пълната заетост реално.

Въпросът за младежката безработица е един от ключовите по пътя към връщането на пълната заетост както във Великобритания, така и в Европейския съюз. На Европейско ниво Конференцията на Европейските Профсъюзи вече е направила предложения за програма за дейност, която ще върне младите хора на работа.

Преди да се реши тази политика, беше необходимо да се разбере какво се е случило с младите хора по отношение на работните места, обучението и перспективите на образованието, а също така и възможностите за промяна на пазара на труда през '90-те.

Младите хора са включени като група за предоставяне на социални помощи от правителството, като това не се отнася за младежи под 18 год. Липсата на цялостна защита и продължителният спад на производството упражняват натиск върху ръста на заплащането.

От началото на Британската рецесия загубата на работни места е най-висока в двете граници, определени по възрастов показател. Между пролетта на 1990 и 1993 г. за младите хора под 25 год. заетостта намаля значително, с над 1 млн. работни места. В същото време работници над 50-годишна възраст са загубили над

0,25 млн. работни места. Тази тенденция се запази до 1993 г., когато трудовият пазар започва да се съвзема.

През лятото на 1993 г. безработицата сред младежи под 20 год. бе изчислена на 23% от общия брой и 24,4% за младежи под 18 год. Броят на безработните в действителност не съответства на броя на получаващите социални помощи, защото това изключва всеки под 18-годишна възраст. Например през лятото на 1993 г. Службата за проучване на труда регистрира над 180 000 млади безработни младежи между 16 - 17 год., които са с 10 000 по-малко от регистрираните за социални помощи.

Ръстът на безработицата сред младите хора не само че е 2 - 3 пъти по-висок, дори да се вземе предвид обичайното сезонно намаляване след летния пиков период, но и се увеличава по-бързо в сравнение с ръста на безработицата сред старите работници по време на рецесията.

Дори да се намерят свободни работни места, обикновено става въпрос за ниско квалифицирана работа с ниско заплащане и без социално осигуряване.

Много от работните места, които се считат за постоянни, са несигурни и хората мислят, че не са легални. Не са малко примерите, които могат да бъдат дадени.

Но това положение на младите хора не се дължи само на колапса на икономиката вследствие на рецесията, а и на факта, че правителството не се засема сериозно да регулира проблема. Важно е да се спомене демографския фактор, който също влияе отрицателно върху търсенето на работна ръка.

Правителството набелязва няколко мерки, целящи разрешаване на проблема с младежката безработица: курсове за обучение, с помощта на частни и правителствени програми. До момента практиката показва, че това не е най-подходящото решение.

Положението на младежите под 20 год. е най-малко обезпокоително. Относителният брой на младежите в тази група, които имат работа или се обучават, е приблизително 23% за периода 1984 - 1990 г. За лятото на 1993 г. данните показват минимално нарастване до 24%.

Програма за пълна заетост

Решаването на проблемите на младежката безработица могат да бъдат част от една програма за пълна заетост. На Конгреса на Профсъюзите се дискутира, че една такава програма трябва

да се базира на:

а) правителството да изготви и да ръководи тази програма, като ѝ придава необходимото значение,

б) намаляване на основния лихвен процент,

в) да се вземат мерки за заздравяване на международните образователни сектори,

г) да се привлечат обществени и частни инвестиции за отрасли като жилищното строителство и транспорт,

д) представяне на предимствата на новите работни места (осигуряване, висока производителност, гъвкавост и качество на отраслите, където са се обвързали,

е) с най-голям приоритет трябва да се ползва инвестирането в хората; трябва да се предприемат комплексни мерки, за да се помогне на безработните от дълго време и на други групи от хора, които са се разочаровали от трудовия пазар.

През ноември 1993 г. на конгреса на Английските профсъюзи бе приет документ, озаглавен "Да инвестираме във всеки един от нас", който подтикна правителството да обърне по-голямо внимание на проблема с безработицата.

Младежката безработица в Белгия

Густав Картелс, Федерация на Белгийският профсъюз, А.В.У.У.

През последните 20 години младежката безработица в Белгия драстично се увеличи. Между 1972 и 1983 г. броят на младите безработни хора под 25 години нарасна от 20 000 до 160 000.

Докато от 1983 до 1990 г. се забелязваше системно спадане на броят на младите безработни до 73 000, то от 1990 г. броят им отново се увеличи.

За 1994 г. са регистрирани 102 470 млади безработни.

Брой на хората до 25 годишна възраст, които имат право на социална помощ за безработни за месец декември 1993 г. и за всеки месец от 1994 г., както и средния брой на безработните за 1993 и 1994 г.

Декември 1993 г.	99 853
Януари 1994 г.	110 918
Февруари	115 827
Март	115 821
Април	99 427
Май	110 239
Юни	98 927
Юли	104 506
Август	103 966
Септември	97 583
Октомври	92 056
Ноември	87 816
Декември 1994 г.	88 414
Средно към декември 1993 г.	102 470
Средно към декември 1994 г.	102 125

Когато се сравни броят на безработните през месец декември 1994 г. с месец декември 1993 г. се забелязва, че младежите работат са с 11 439 по-малко или има спад с 11,45%. При усреднени данни се вижда, че за 1994 г. младите безработни са 345 по-

малко в сравнение с 1993 г.

Период на изчакване

Младежите, които напускат училище и не могат веднага да си намерят работа трябва да изчакат известно време, преди да получат право на социална помощ за безработни.

Тази помощ се нарича "изчаквателна" помощ, като размерът ѝ е по-нисък от размера на обикновената социална помощ за безработни.

Когато младежът отработи 312 дни, получава социална помощ за безработни.

Продължение на периода на изчакване

В края на април 1995 г. ние предвиждаме ново нарасване на броят на младите безработни хора, имащи право на социална помощ.

В този момент младите хора, които са завършили училище през юни 1994 и не са намерили работа, след 233 дни имат право на "изчаквателна" помощ. Този период от 233 дни е въведен през 1994 г. Предишни години той е бил 155 дни. Ето защо, поради краткия период, се отчита по-малък брой млади хора в статистиките за безработни.

Брой на младите безработни по време на техния "изчаквателен" период в края на 1991, 1992, 1993, 1994 г.

година	мъже	жени	общо
1991	21 730	24 160	45 890
1992	20 665	22 656	43 321
1993	26 771	26 427	53 243
1994	27 090	27 092	54 182

Причини за безработицата в Белгия:

- реконструиране на предприятията;
- закриване на производства;
- високи производствени разходи;
- свободно движение на труда;
- преместване на производствата в страни с по-ниски производствени разходи;
- работа на черния пазар;
- компютризация на работата (роботи).

Това са най-важните причини за безработицата във всички западни индустриални държави.

Правителството и неговите мерки

Правителството предприе редица мерки в национален мащаб за намаляване на производствените разходи. Няколко примера за това.

1. Намаляване на сумите за държавно осигуряване, плащани от работодателите. Това е възможно в случаите:
 - когато включват в производството ръчен труд. В Белгия тази инициатива се нарича "операция Марибел";
 - когато работодателите прекратяват споразумението "on the job training";
 - когато назначават нови и неопитни хора, домашни прислужници, няколко заместници и т.н.

Всяка една от тези мерки има своите правила. Правила, които работодателите трябва да въведат и спазват преди да се възползват от намалението на осигурителните разходи.

2. "Младежки план за работа". Когато работодателят назначи младеж (до 26 годишна възраст), който е бил безработен 6 месеца и има право на социална помощ, той не трябва да плаща осигуровки за него първата година. Втората година плаща 75%, а на третата година 50% от осигуровката.

Когато младежът е бил безработен 9 месеца, първата година работодателят е подпомоган от държавното осигуряване.

Поради големия успех за 1994 г. на този "Младежки план за работа" (70 566 млади хора намират работа благодарение на него) правителството го преобразува в "План за работа", където границата от 26 години отпадна.

3. За нестопанския сектор съществува програма наречена "Работници, осигурени с договори".

При тази програма правителството поема изплащането на част от заплатата на работника на работодателя. За да се възползва от тази система, работникът трябва да е бил безработен 6 месеца.

Лошата страна на тези програми е, че са временни мерки и не могат да доведат до окончателно премахване на безработицата. Дори често те пораждали нови проблеми, изключвайки други групи от безработното население. Това се получава, когато се

определя възрастова граница или други ограничения.

Много е важно да си зададем въпроса дали е възможно да отделим проблема на младежката безработица от проблемите на останалите безработни. Да си дадем отговор е необходимо и поради факта, че когато младият човек надхвърли границата, ние го включваме в друга статистика на безработни и всичко започва отначало.

Откакто правителството намали съответните разходи, изискванията спрямо младежите станали много строги:

- те трябва да чакат 9 месеца, за да получат "изчакателна" социална помощ;
- младеж, който е работил преди това 312 дни, получава нормалната социална помощ;
- когато младежът е получавал "изчакателна" помощ в продължение на две години, правителството може да го назначи на работа, където ще получава много ниско заплащане;
- ако младежът, завършвайки гимназия, живее с още някой и получава социална помощ в продължение на три години, правителството проверява дали той си търси работа. Ако се установи, че младият човек не полага такива усилия, той може да загуби правото си на социална помощ от 6 до 12 месеца;
- младежи, чието време без работа надвишава два пъти средния период на безработица и не им е била отпусната никаква социална помощ, се зачисляват към Социалните грижи.

Социалните проблеми на младото население в Белгия не намаляват:

- за дълго време те остават финансово зависими от родителите си;
- много младежи са принудени да молят за пари от Социалните грижи;
- поради комерсиализацията на туристическия и почивния сектор, възможностите за отпих на младите хора стават все по-ограничени.

По-лошото е, че всичко това води до разделяне на обществото на две. Много млади хора са лишени от възможността за просперитет.

Ние забелязваме нарастването на престъпността сред младежкото население. Обезпокоително е, че тази ситуация е бла-

гоприятна за развитието на такива идеологии като расизъм и фашизъм, пропагандирани от добре обучени демагози. Те са облагодетелствани от съществуващата ситуация в страната, предлагат прости решения, като непрекъснато търсят виновници. Конкретно за Белгия бяха набелязани като такива мюсюлманите и населението с африкански произход.

Гледната точка на младежката А.В.В.У.

Като младежки отдел към А.В.В.У., ние сме с убеждението, че въпросът за контрола на младежката безработица опира до създаването и откриването на работни места. Това е отговорност, която правителството и работодателите трябва да поемат. През изминалите няколко години много малко работни места станаха достъпни за младите хора. Но не само броят на тези места трябва да се увеличи, ние се нуждаем от качествена работа.

Ето защо ние имаме следните предложения:

1. Интеграция и политика на трудовия пазар:

а) под интеграция ние разбираме, че образование, квалификация и заетост взаимно ще се допълват. Това може да бъде постигнато единствено, когато институциите проявят желание за сътрудничество. Единствено тогава може да бъде осъществявана реална и ефективна политика.

Като съюзна организация ние искаме правителството и двете страни на промишления отрасъл да поемат своите отговорности.

б) политика на трудовия пазар

Трябва да се съгласим, че все повече и повече осигуровките за безработните губят своето предназначение. Изискванията за получаване на социална помощ за безработни стават много строги. Например има предложение да бъде увеличен изчаквателния период за младежите, които напускат училище. Ние сме убедени, че социалните помощи за безработни трябва да бъдат гарант, че всички ще получат такива помощи, които ще им осигурят социалния минимум. Това би могло да бъде осъществено единствено, ако има солидаризиране на усилията на всички страни по проблема.

в) адекватна социална помощ за всеки един безработен

Когато принципно става въпрос за "осигуряване", тогава

всеки трябва да бъде защитен, независимо от ситуацията. Ето защо ние считаме, че когато на току-що завършилите образованието си хора се дава изчаквателна помощ, а не обикновена помощ, това е несправедливо.

г) "не" на принудителното назначаване на работа за обидно ниско заплащане

Тук става въпрос за така наречените Агенции за намиране на работа, създадени наскоро от правителството, които задължават безработните да извършват всякаква работа срещу нищожно заплащане. Но, работейки за тези агенции, те губят правото си да получават социална помощ. Ние считаме, че правителството трябва да престане да създава повече такива критерии, които да изключват от списъците на безработните младите хора.

Активна политика по въпросите на безработицата

Марк Бекер, Конфедерация на Европейските профсъюзи

Всички страни са свидетели на нарастване на безработицата и разширяване на проблемите, произтичащи от нея. За периода 1990-93 г. в Западна Европа са регистрирани 36 млн. безработни, което е около 8,85% от населението, достигайки рекорда от 1983 г. - най-лошата година за безработните. Ситуацията само за Европейския съюз е много по-граматична. За 1990 г. има 12 млн. безработни или около 8% от активното население на Западна Европа, а в края на 1993 г. броят им се е увеличил на 17 млн. или 11% от активното население. За настоящата година този брой е около 20 млн. души. С увеличаване на странните-членки на Съюза от 12 на 15, се увеличи и броя на безработните. Но техният процент стремително нараства, когато и временно заетите се отчитат като безработни. На пазара на работната сила в Европейския съюз 15 млн. души работят като доброволци или са на временни работни места. През 8-те години се наблюдава извременно увеличение на броя на тези работни места. Почти всички правителства в Европа стават все по-ентусиазирани от предимствата им. Ето защо те насочват усилията си към създаване на нови временни работни места, с което частично разрешават проблема с безработицата, като така се повишава и гъвкавостта на трудовия пазар. Например, ако се създадат две временни работни места вместо едно постоянно, ще има работа за двама души. В границите на Европейския съюз временните работни места се заемат предимно от жени. В Европейския съюз всеки пети работи на временно работно място. В момента 85% от тези работещи са жени. Като проблем може да се отчита и фактът, че в повечето случаи статистиката показва, че тези работещи са с нисък социален статус и заплащане.

С изключение на Германия, останалите западноевропейски страни имат висока степен на младежка безработица. В Испания, където положението е най-тежко, делът на безработните младежи е 38% от всички, в Ирландия - 28%, във Финландия - 23%. В началото на 80-те години, когато безработицата сред младите

хора достигна граматични цифри, европейските страни бяха принудени да предприемат различни мерки за да контролират проблема. Тогава те обърнаха внимание не само на откриването на нови работни места, но и на образованието и квалификацията.

В Белгия младежкото население условно е разделено на три групи. В първата попадат младежите, които имат работа; във втората - тези, които работят на временни работни места или подпожат на съкращение; в третата група влизат безработните. Броят на младежите във всяка една от групите е приблизително еднакъв. Някои белгийски правителства са разработвали програми за осигуряване на по-ниски заплати, за да бъдат открити работни места за повече хора. Франция и Холандия също прилагат такива програми. Нашият профсъюз не е съгласен с тези мерки и ги счита за един вид подарък, който се прави на работодателите.

Друг аспект, който трябва да се отбележи е, че от безработицата най-силно са засегнати младите жени и емигрантите. Младите емигранти, освен че страдат от безработицата, се чувстват и непълноценни, защото в повечето случаи не знаят езика, а съществуват културни и социални различия, което се отразява на шансовете им на трудовия пазар. Съществуват и допълнителни проблеми като бездомност, а в много страни се засилва ксенофобията и расизма. Друг голям проблем, свързан с младежката безработица, преу който сме изправени в Белгия, е проблемът с възможностите за участие в различните програми за безработни. Необходимо условие за участие е да си безработен от няколко години.

В по-общ план ще коментирам някои важни промени, които се правят в Белгия сега:

1. Различното от предишните програми е, че нашите цели не са свързани автоматично със създаване на работни места. В Белгия след Втората световна война 1% икономически растеж съответстваше на създаването на много работни места. Сега за поддържането и разкриването на нови работни места е необходим растеж от 3%. В доклад на Икономическия институт на Белгия е показано, че при 4% икономически растеж ще се създадат 10 000 работни места. Но дори и да имаме икономически растеж 4% при половин милион безработни, проблемът с безработицата няма да се разреши. Трябва да се търсят и други начини.

2. Данъчната система в нашата страна се създава на базата

на парите, които се движат на трудовия пазар. Но те не са единственият източник за производството на обществения продукт. Затова трябва да се помисли за промяна в данъчната система. Едно от възможните решения на въпроса с безработицата е създаване на по-добро взаимодействие между хората от различните страни и по-специално между профсъюзите им. Безработицата е проблем на труда и няма да бъде намерено решение, ако се работи поотделно. Западните страни трябва да изиграят важна роля, като разтворят границите си и работят по-усилено със съседите си.

В Европейския съюз финансовите и икономическите проблеми се разглеждат като приоритетни. На въпроса за безработицата не се отдава голямо значение, въпреки важността му. В Белгия много дискутираме въпроса какво означава "назначаване на работа" и "заемост", обменяме опит и виждания в тази област. Разработваме идеята за четиридневна работна седмица. Тя е напълно осъществима, но ще струва доста, а и ще бъде трудно възприета от хората. Има сектори, където нуждите са по-големи и там могат да се съсредоточат усилията за създаване на нови работни места - например в нестопанските сектори, социалната сфера, опазването на околната среда, организация на отпуски и други. Една промяна в данъчната система ще открие нови възможности за гъвкавост и им финансиране. В западните страни трябва да се разработи и прилага активна, а не пасивна политика по въпросите на безработицата. Сега в много страни за безработицата и за социалното осигуряване се харчат големи суми от бюджета, което е пасивен начин за борба с безработицата. Тези пари трябва да се насочат към активна политика и тогава ще се получат по-добри резултати. Трябва да има средства за образование на младите хора, така че да не се развиват само професионални качества, а в това обучение да се включат и общообразователни програми. Трябва да има и постоянно обучение, за да се доусъвършенстват знанията, а не това да става само временно, когато хората се обучават преди активния им живот.

Каква е стойността на работата за младите хора? Какво означава тя за тях? Млади хора, които през целия си живот са виждали своите безработни родители, не знаят какво точно означава "работа". Защото когато си роден в семейство, където родителите са безработни и прекарваш в тази среда до 20-та си го-

дишинина, не създаваш трудови навици. Този проблем също трябва да бъде разгледан.

Нашата организация опита да направи силна система за разпространение на идеите си в Европа. За целта създадохме и вестник. Всяка година организираме 3-4 семинара по солидарност. Бихме се радвали на интерес и участие в нашите инициативи от страна на източноевропейските страни, за да изградим едно силно сътрудничество.

Специфични проблеми на младежката безработица в Германия

Петер Шерер, фондация "Фридрих Еберт"

Моят доклад няма да е много обстоятелствен, защото много неща вече се казва и до известна степен почти всички споменати мерки са валидни и за Германия. Аз бих искал да изтъкна разликите. Основната разлика е, че населението на Германия е 80 милиона, от които около 4 млн. са безработни. От тези данни се вижда, че броят на безработните на Германия съвпада с броя на цялото население на Дания, откъдето следва, че и проблемът с решаването на безработицата става по-сложен и по-труден. Безработицата в Белгия при младежи под 25 години е около 5%. В Германия има около 15% безработни под същата граница, което изисква повече разходи за държавния бюджет.

Следващата голяма разлика между Германия и другите страни е образователната ни система. В нея много голямо внимание се обръща на професионалното обучение. Преди години професионалното обучение беше много важно за младите хора. Процедурата бе следната: когато завърши училище, младият човек отива в една фабрика, където работи 3 години и го получава професионална ориентация. Сега с индустриализацията и промените в трудовото законодателство и положението на хората, картината драматично се измени.

Професионалното образование се оказва много добър изход за хора, които напускат гимназия. През 80-те години имаме недостиг на работни места за стажанти, за хора, които се обучават професионално, а имаше голям брой млади хора, които искаха да се квалифицират и да бъдат професионално обучени. С промените в Европа настъпиха промени и в образователната система. Преди 20 години се знаеше, че когато завършиш колеж отиваш в университета, а после получаваш работа според образованието си. В момента високо образованите хора разбират необходимостта да имат и една професионална подготовка като основа за тяхната кариера. Тази подготовка е изход и за по-малко квалифицирани

те хора, за които е още по-трудно да си намерят работа. Поради тази причина образователните отдели в нашето министерство решиха да намерят някакъв изход. Те разработиха програма, според която завършилите училище могат да си търсят работа в продължение на една година. Ако за тази година не успеят да намерят работа, те имат право да се върнат за още една година в училище. Като цяло това беше хубава програма, но всички младежи включени в нея, след като изкарваха още една допълнителна година в училище, отново тръгваха да си търсят работа. За съжаление когато кандидатствали за някаква работа работодателите не са гледали с добро око на тяхната допълнителна година, прекарана в училище и в повечето случаи са отказвали да ги назначат. Явно това не е най-подходящият подход за разрешаване на проблема с младежката безработица.

Федералните бюра за безработни имат няколко проекта за разрешаване на младежката безработица. Те започват да съветват младите хора още по време на обучението им в училище, като им организират специални посещения в бюрата, откриват им един вид досие и започват диалог с тях. Но въпреки тези мерки, федералните бюра не се ползват с широка известност и доверие сред безработните. Разработените в Дания програми за разрешаване на проблема с безработицата са по-организирани. За разлика от нашите, те много повече се грижат за индивидите, за отделните хора.

Младежката безработица в Полша

Рихард Фашински, депутат в Полския Сейм

Статистическа информация

Критериите, определящи възможностите на хората за намиране на работа са: възраст, пол, образователно равнище и местоживее. В Полша най-засегнати от безработицата са млади хора с ниски трудови умения и квалификация, по-често жените, отколкото мъжете, живеещите в северната, по-малко населена част на страната. Както и в останалите страни също и в Полша по-високата възраст намалява шансовете са намиране на работа, тъй като работодателите не желаят да взимат на работа хора без предишен трудов опит, особено когато това е съчетано с ниско образователно ниво и/или специализацията не отговаря на изискванията на трудовия пазар. Тази категория е застрашена повече от продължителна безработица.

По-детайлна информация относно връзката между възрастта и ръста на безработицата е дадена от Националното статистическо бюро. В най-младата възрастова категория увеличението възлиза само на 7,4%, което е свързано с допълнителното образование на тази възраст и ниската трудова активност на тази група. При възрастовата категория 18 - 19 г. търсенето на работа превишава заетостта - степенята на безработицата е 52,9%. При най-възрастната категория - 20 - 24 г. безработицата е 28,0%, а заетостта - 69,8%.

Безработица се влияе и от месечни колебания, отчасти сезонни, когато, завършващите средно образование излизат на трудовия пазар. Повечето от тях се явяват в Местните бюра по труда между юли и септември. В следващите месеци ръстът на безработните младежи намалява.

Безработицата е също свързана с пола. През май 1994 г. по-висок бе ръстът на безработните жени в сравнение с мъжете и тази тенденция се запазва и при двете посочени възрастови категории.

(май '94)	общ	мъже	жени
15 - 18 г.	33,4%	32,2%	35,3%
20 - 24 г.	30,2%	29,7%	30,7%

Местоживееето е друга характеристика на безработицата. През август ръстът на безработица за градските младежи е около 37,6%, а за селските - до 26,0%. Анализите, правени върху избраната възрастова подгрупа, показват, че най-младата възрастова подгрупа безработни е регистрирана главно в градските райони (26,4% спрямо 2,6% в провинцията). В подгрупата 18 - 19 год. частта на градското население е 66,0% срещу 41,7% в селските райони. В подгрупата 20 - 24 год. градските безработни са повече, но разликата спада до 31,0% и 23,9% съответно. Тази голяма разлика между града и селото би могла да бъде резултат от чисто техническите критерии за безработен, прилагани към изследването - дори тези, които работят не повече от 1 час на седмица не се считат за безработни.

Средното ниво на образование на младите безработни е ниско. През август 1994 г. пропорцията бе: 17,7% от младите безработни има завършено основно образование, 50,0% - завършено професионално обучение след основно образование, около една трета от тази група има средно или средно-професионално образование. Само около 1% от младите хора с академична степен са без работа. Между май 1992 г. и май 1993 г. безработните сред хората със средно образование се повишиха с 200%. Сред тези, завършили професионално обучение след средно образование, процентът нарасна до 21%. Броят на безработните с допълнително професионално обучение достига 14%, а на тези с основно образование - 3%. Ръстът на безработицата на тези с академични степени не се промени, но на тези с професионално средно образование нарасна до 6%.

Най-значителното определение на тези отношения е факта, че структурата на образователната система не отговаря на нуждите на трудовия пазар, тъй като трудовите умения на младите хора не съответстват достатъчно на изискванията на работодателите. Според всички направени проучвания, хората с академично образование прищежават най-голяма реализация на трудовия пазар.

Ситуацията при младежите с професионално образование е почти драматична. Може да се каже, че много професионални училща произвеждат почти изцяло безработни. Това се отнася най-много до тези, които стават излишни при реорганизацията на институциите. Те са най-малко готови за промяна на своята квалификация, без значение какво е тяхното образование.

През ноември 1994 г. в архива на Агенцията по заетостта

бяха регистрирани 214 220 завършващи от всички видове образования в следните пропорции:

завършена академична степен	3,8%
средно (висше) образование	19,5%
средно и средно професионално	36,7%
други	0,5%

През декември 1993 г. завършилите училища с професионална насоченост все още преобладават над тези със средно образование и професионално училище след средно образование.

Извън цялостния брой на завършилите различни видове училища, съотношението на регистрираните безработни е както следва:

средно и средно-професионални училища	41,3%
професионално обучение след основно образование	35,1%
висше училище	23,6%

Системата на професионално обучение е отчасти лошо приспособима към изискванията на местния и регионален трудов пазар. За хора, имащи по-особена специализация, възможността да намерят работа е малка. Добре би било да се отбележи, че през 1992 г. повече от 80% от дипломираните със средно образование бяха регистрирани в бюрата по труда. Техните шансове за намиране на работа изглеждаха малки, тъй като до 96,5% от тях са били безработни повече от 6 месеца, 80% от тях търсят работа приблизително за период от 12 месеца, като са изцяло на съгъжавни помощи за безработни; за повечето от тях социалната помощ става единствен източник на средства.

Само 7,4% от дипломираните са получили предложения за работа, 5% от регистрираните загубват правата си за получаване на социални помощи.

Изследванията показват, че образователните програми за хора, търсещи работа, не увеличават значително техните възможности. От интервюираните само завършилите висши учебни заведения (63,1% от общия брой) са посочили тези програми като предимство. От завършилите средни професионални училища - 17,2% и от завършилите професионални квалификации след средно образование - 25%.

Заслужава да се отбележи, че близо половината от хората в посочения пример (49,4%) не са мислили, че биха били безработни, когато напуснат училище. Това се случва по-късно, когато започнат да търсят работа и оценят реалните си възможности.

Освен ръстът на безработицата и съотношението на групите безработни сред младите хора, би могъл да се посочи още един индикатор - продължителността на търсене на работа. В изследванията на Националното статистическо бюро се посочва следната категоризация:

краткосрочна безработица	до 3 месеца
средносрочна безработица	от 3 до 6 месеца
дългосрочна безработица	от 6 до 12 месеца
продължителна или "хронична" безработица	повече от 12 месеца

Между май 1993 г. и май 1994 г. ръстът на младите хора, без работа, по-малко от 3 месеца, намалява на 70 %, докато ръстът на търсещите работа повече от 12 месеца нараства на 52 %. Според изследванията от август 1994 г. 40% от безработните млади хора са търсили работа по-малко от 3 месеца, 12 % от тях - от 4 до 6 месеца и 21 % от 7 до 12 месеца. Средният период на търсене на работа от млади хора - 6,5 месеца - беше по-кратък от средния срок, характерен за цялото население (13,8 месеца). Въпреки това не може да се отбележи, че повече от 28 % от младите хора остават без работа повече от 12 месеца. Повече жени, отколкото мъже принадлежат на категорията "оставащи без работа за по-малко от 3 месеца", но те са вече и при "които търсят работа повече от 12 месеца". По-голям е дялът на продължителната безработица в селските райони (30,0%), отколкото при градските (26,0%).

Намаляването на ръсина на младежката безработица в най-близко бъдеще ще бъде много трудно, предвид очакваното увеличаване на общия брой на тази категория от населението. В периода 1995 - 2000 г. броят на възрастовата категория от 15 - 18 год. възраст ще се увеличи от 2 586 000 на 2 717 000 души.

Важни фактори за младежката безработица са:

- икономическата криза;
- образователната система, която не отговаря на изискванията на пазара на труда;
- големият брой млади хора, излизащи на пазара на труда, вследствие от демографския взрив;
- почти легалното съществуване на черната икономика.

Системата на професионално обучение след основно училище отчасти съответства на изискванията на пазара на труда. Всяка година около 40,0% от младото население излиза на пазара на труда. Това означава, че следващите години следващите поколения ще имат по-лош шанс при навлизането си в живота.

Главните характеристики на младежката безработица са:

- ръстът на безработицата се удвоява в рамките на цялото население над 15-годишна възраст;
- по-голям е дялът на жените;
- по-голям е ръстът на безработните сред градското население.

Лицата с по-ниска степен на образование преобладават, а сред тях главно тези, които имат професионално обучение след основно училище.

Негативни последици от безработицата сред младите

Младите хора, които напускат училище и веднага стават безработни имат малък шанс за реализация на индивидуалните си планове и намерения. Това предизвиква срывове.

Последици от безработицата предизвикват социални и икономически вреди:

- безработният не участва при формирането на националния доход;
- безработните не могат да осигуряват сами живота си, трябва да бъдат подкрепяни от семейства или социални помощи;
- не могат да възвърнат обществените разходи по тяхното обучение;
- техните професионални умения намаляват;
- те стават податливи на всички социални отклонения: престъпления, наркомания, алкохолизъм;
- продължителната безработица може да затвърди този статус и да доведе до привикване към живота на безработен. Много индивиди престават да правят опити да променят положението си.

Според социологическите изследвания, хората, които остават безработни повече от една година, са притеснени за своята самоиздръжка, имат намалена физическа и психическа издръжливост и често остават в това положение, без да полагат усилия да променят положението си. Те продължават да живеят от социални издръжки и помощи. Това само по-себе си намалява шансовете на безработните да намерят работа. Хората, които дълго време са били безработни, стават по-малко приемливи за работодателите, тъй като техните умения и опит намаляват. Дори когато

както цяло безработицата намалява, новите работни места се дават на хора, безработни за кратък срок.

Няма статистически данни за връзката между младежката безработица и младежката престъпност. Изследванията за консумацията на алкохол сочат забележителното ѝ увеличаване сред безработните. Това означава, че и сред младите безработни положението е същото.

Изследванията на Центъра за проучвания на младежта във Варшава сочат, че безработицата създава големи проблеми на младите хора в семействата. Много млади хора показват безпомощност при решаването на своите житейски проблеми. Те се чувстват изоставени, самотни и без бъдеще. Опирайки се на опита на Агенцията за младежка заетост във Варшава, можем да кажем, че младите безработни хора не са способни да се приспособят към съвременната социална действителност. Много от тях нямат познания как да търсят работа, чувстват се обезкуражени и изоставени.

Проучвания, проведени през 1991 г. относно жизнените стратегии на безработните, показват, че стратегиите на младите хора не се различават от тези на останалите възрастови категории. Бяха споменати следните стратегии:

- стопанска инициатива - създаване на собствен бизнес, привличайки средства от Агенцията за заетостта;
- смяна на професионалната квалификация, т.е. участие в програми за квалификация;
- пасивно поведение, което означава изчакване на оферта от работодателите, касаеща предишната работа и специализация;
- допълнителна работа на т.нар. "черен пазар", незаконна за хората на социална издръжка;
- пасивно привикване към статуса на безработен; живот на социални помощи.

Младежката безработица в Хърватско

Маѝрин Сареќ, фондация "Ново общество"

Младежката безработица е проблем, характерен за Хърватско, както и за всички страни, извършващи преход към пазарно стопанство. През последните четири години за Хърватско стана типична и военната обстановка.

Безработицата в страната започна рязко да нараства през 1990 г., в резултат на хилядите банкрутирани хърватски фабрики и компании. Икономическият крах беше ускорен от разрушаването на много от икономическите ресурси, с окупирането на една четвърт от територията на страната и с провалянето на вече три туристически сезона. Освен това в Хърватско все още пребивават 376 000 бегълци от окупираните части на бивша Югославия, т.е. от Босна и Херцеговина.

Статистически данни.

От общия брой безработни в Хърватско:

- 1,7% са лица под 18 години;
- 30,3% са лица на възраст между 19 и 25 години;
- 18,6% са лица на възраст между 26 и 30 години;

Това означава, че 50,6% от всички безработни (близо 125 000 души) са лица под 30 години. От 247 000 регистрирани безработни, 160 000 са с образование - 8% от тях имат университетско, а 23,8% средно специално. Трябва да се отбележи, че голяма част от безработните не са регистрирани, защото някои от тях са на временна работа извън страната, други са емигрирали, а останалите работят на черния трудов пазар. Интересен е фактът, че половината от общия брой безработни (около 122 000) се намират в трите големи хърватски града - Загреб, Сплит и Осиек.

През последните няколко години броят на безработните не се променя през летните месеци, което е пряк резултат от сезонната заетост в туризма и в селското стопанство. Впоследствие броят на безработните отново нарасна. Това нарастване се дължи главно на две причини:

първо - завръщане на трудовия пазар на заетите със сезонна работа,

второ - промени на трудовия пазар предизвикват и хората, току що завършили средно или висше образование.

Явления, които затрудняват заетостта на младите хора:

1. Въпреки продължителното време, през което търсят работа и ниския стандарт на живот, младите хора не приемат всяка предложена им работа. В повечето случаи тя е ниско платена. Например:

- в областта на строителното инженерство;
 - в областта на образованието - учители по чужди езици;
 - в областта на здравеопазването - медицински сестри и т.н.
- За този вид работа има най-малък брой заинтересовани.

2. Допълнителен проблем за младежката заетост се явява нежеланието на голяма част от заетите да се пенсионира. Това нежелание е следствие от ниските пенсии.

3. Друг проблем, който трябва да се отбележи е, че при повечето конкурси за работа като задължително условие се поставя няколко години практика. Младите хора нямат трудов опит и по тази причина шансовете им да си намерят работа чрез конкурси са малки.

4. Голям проблем се явява и бавната и неефективна приватизация на държавните предприятия. Трудно се разкриват нови работни места, а в същото време много от заетите губят работата си.

Негативни явления, които съпътстват младежката безработица:

Младежката безработица поражда много негативни явления от икономически и социален характер. Като най-значителни могат да се посочат следните:

1. Млади и образовани хора напуснаха Хърватско;
2. Нарасна употребата на наркотични средства.

В страните от Западна Европа, САЩ, Австралия и Нова Зеландия в последните няколко години са заминали хиляди хървати и то предимно млади хора. По приблизителни данни половината от тях нямат намерение да се връщат. Хърватско губи много образовани хора, в чието обучение са инвестирани милиони долари. При това положение съществено се намалява средната степен на заетост на хърватското общество.

Втората негативна проява е употребата на наркотични средства, която значително нарасна през последните няколко го-

гуни. До момента са регистрирани около 15 000 наркомани, но всъщност броят им е по-голям. Най-критична е ситуацията в двата най-големи хърватски града Загреб и Сплит. В тези градове пристрастените наркомани представляват 15-20% от цялото младежко население. Тези катастрофални данни не изискват допълнителен коментар. Съществува реалната опасност Хърватско да изпита негативните последици от това явление през следващите десетилетия.

Начини за разрешаване на проблемите на младежката безработица в Хърватско

Проблемът с огромната безработица изисква бързо и резултатно разрешаване. Департаментът по труда и социалните грижи е предприел повече от 20 вида мерки, насочени към съживяване на застоята. В тази връзка най-значителното действие е това, че Трудовата борса плаща от 50% до 75% от разходите на работодателя, който наема нови работници със средно и висше образование. Това се прави с цел младите хора бързо да придобият необходимия опит.

С увеличаване на размера на пенсиите старите работници могат да освободят известен брой работни места за младите хора. Обаче последното увеличение на пенсиите не беше значително и затова то не бе достатъчно, за да убедят хърватските работници, достигнали пенсионна възраст, да се оттеглят.

Някои от безработните могат чрез смяна на квалификацията или с допълнителна специализация да придобият умения за предварително известни работни места. Промяната на квалификацията е стимулирана от Трудовата борса, но младите хора трудно взимат подобни решения.

Добър пример в областта на младежката безработица е разрешаването на проблема с безработните, осакатени във войната в бивша Югославия, а не в по-голямата си част са млади хора. За тях в Загребския университет беше открит двугодишен курс на обучение по информатика, който ще създаде у тях умения за работа с компютри. Този начин на обучение може да се приложи и за много други безработни млади хора, защото съществува реалната нужда от специалисти в областта на новите технологии. Загължително условие за прилагането на такова обучение е компютризацията на работния процес в Хърватско.

Безработицата в Хърватско е икономически, социален и по-

литически проблем. За разрешаването му работят правителствени и неправителствени институции, но за окончателното му преодоляване трябва да бъде променена икономическата и социалната среда. Всички споменати мерки могат само да окажат някакъв ефект за спада на безработицата. За момента дори ограничаването на ескалацията на броя на безработните в Хърватско ще бъде един голям успех.

Служба за младежка взаимопомощ

Силвия Фехервари, Младежка организация за взаимопомощ "Капош"

Ще споделя опита на нашата организация Karocs youth helper organization, която работи главно с безработни младежи.

В Унгария има около 1 000 000 безработни. Около 20% от тях са млади хора. Голям е процентът и на нерегистрираните. Но аз няма да говоря за цифри, а за хора. Нашата организация разчита на млади доброволци. Те не са принудени да извършват определени дейности. Функцията на тази организация е да подпомага младите хора. Нашата дейност не е насочена само към безработните. Ние работим комплексно с младите хора, отчитайки техните лични проблеми, както финансови, така и психологически. За нас е много важно не само да намерим работа на младежите, но и да ги научим как да си търсят работа. Първото, което трябва да разберат, е какво точно искат и когато вече са наясно със себе си, ние ги насочваме къде да отидат. При нас младежката безработица е свързана и с алкохола и наркотиците. За това се борим не срещу безработицата като изолирано явление, а търсим решаване на проблемите, които я поражда и които тя поражда.

Нашата организация е разработила различни услуги за студенти, които получават шанс за работа през лятото. Те се учат как да се отнасят към работата, а ние ги обучаваме те самите да бъдат учители на други младежи. Повечето наши членове са завършили училище и не искат да продължават образованието си. Ние ги съветваме да продължат в други форми на обучение. Организираме много работни срещи и семинари. Подготвяме младежи, които помагат на стари хора или сътрудничат на различни неправителствени институции. Помагаме и на младежи, които са избягали от къщи. Нашият най-голям проблем са хората, които няма къде да живеят. Те обикновено са безработни. Само в Будапеща бездомните са около 20 000. В специализираните домове има място за около 1 000 души. Обикновено в тях не се приемат младежи до 18 години. Казват им да си отидат в къщи. Има само едно специализирано заведение, в което приемат и под 18-годишна възраст, но то е само с 16 места. Проблемът с бездомните е особено

тежък в големите градове и преди всичко в столицата. Много хора отиват в големия град да търсят работа, но когато се окаже, че нямат достатъчно умения, остават на улицата. За това допринася и законът, според който, когато двама души се разведат, жената получава жилището. Често мъжът трудно намира място за живеене, а се случва да остане и без работа и да се окаже на улицата. Ние помагаме на младите хора, ако имат проблеми със своите родители и бягат от дома си. Доброволците убеждават тези деца и младежи да се върнат в къщи, защото те знаят как да се отнасят с тях, как да им говорят, какви чувства да предизвикат у тях.

В Унгария, за да получиш помощ за безработен, трябва да си над 18 години. Току що завършилите училище без специално образование не получават никаква помощ. Институтите в Унгария, които се занимават с тези проблеми, не работят много добре. Те се опитват да копират начина, по който работят на Запад, но механичното пренасяне е невъзможно поради различията в обществено развитие.

Най-големият проблем на нашата система е, че трудно откриват нови работни места. Преди нямаше безработица, защото имаше изкуствено създадени работни места.

Сега има промени и в образователната система - гимназия до 18 години, след това църква колеж (три и четири годишен), но резултатите от това образование са много хаотични. Изправени сме пред ситуация, в която младите хора завършват образованието си и не могат да си намерят работа. Проблемът се задълбочава и от факта, че образователната възрастова граница при нас е 16 години, докато в другите страни тя е 18 години. Работодателите не приемат на работа млади хора под 18 годишна възраст и това допълнително задълбочава проблема.

Професионално образование също е свързано с много проблеми. Унгария е селскостопанска страна, а държавната политика дава приоритет на индустриалното развитие. В следствие от това проблеми има както в индустрията, така и в селското стопанство. И двете системи не работят. В селските райони също се наблюдава висок процент на безработица.

Нашата организация има за цел да нацара различните социални слоеве да комуникират помежду си. В Унгария разликата между богатите и бедните се увеличава. Много от младите хора не мо-

гат да приемат това. Те са били обучавани преди от т. нар. социалистическа система, че хората са равни и все още някои от тях мислят по този начин. Във връзка с това проведохме дискусия, свързана с циганските малцинства. В Унгария всеки четвърти безработен е циганин и той много трудно може да си намери работа. Всеки в нашата организация се припеснява да се обади на някой работодател и да каже, че търси работа за циганин. Обикновено работодателите отказват да го назначат. Нашата организация се опитва да помогне и като образова в толерантност едни към други унгарци и цигани, но ние не сме достатъчно силни, за да можем да влияем на общественото мнение. Конфликтът между цигани и унгарци е исторически.

Организацията ни е с идеална цел. В нея работят двама души на пълен щат. Всички останали са доброволци. Успехът на нашата фондация е в личностните отношения. В града имаме 60 - 70 активни члена. Ние не разполагаме със специалисти. Ако установим, че младите хора имат нужда от помощ и ние не сме достатъчно обучени, за да им помогнем, можем да ги изпратим при специалисти. Има много други организации и места, където те могат да получат специализирана помощ, но няма друга организация освен нашата, която може да им създава чувството, че са полезни и вършат нещо, че си помагат един на друг. С подобно поведение ние можем да сме им много по-полезни, отколкото ако ги изпратим при специалисти.

Опитваме се да намираме средства от различни източници. Средствата са необходими за издръжка на офиса, за пътувания и за някои специални нужди. Ние не искаме да взимаме пари от политически или правителствени организации, защото държим да останем независими.

Правителството има много планове за решаването на проблема с безработицата, но няма приоритети и конкретни програми за това. Ние искаме да насочим усилията си в превантивната работа.

Младежка безработица - състояние и проблеми

Бранко Мушкарьски, Съюз на синдикатите на Република Македония

Въвеждането на ембаргото на Обединените нации към Съюза на Република Югославия и особено въвеждането на едностранна икономическа блокада от страна на Република Гърция към Република Македония, влоши икономическото състояние на нашата страна. Като резултат от него дойде намаляването на нашата активност, а с това се стигна и до значително свиване на материалното производство и намаляване на инвестиционната активност. Протече и ликвидация на предприятията, които в нормални условия биха работили. Рециду други негативни тенденции също не закъсняха. В тези рамки значително нарасна ръстът на безработицата и тя доби сериозни размери. Но за да се получи представа за размерите ѝ, е необходимо да изтъкнем и някои основни показатели на заетостта. Общият брой на заетите в Република Македония към 30 септември 1994 г. е отчетен на 396 405 души, което представлява приблизително 20% от общото население, а от трудоспособното население те представляват около 30%. Най-показателно е намаляването с 6,2% за 1994 г. на общия брой работещи. Към 31 декември 1994 г. общият брой безработни е 196 280 лица, с тенденция към увеличаване. Така например само за 1994 г. броят на безработните нарасна с 10%. Структурата на безработицата според степените на образователна подготовка е следната: 50% са неквалифицирани, полуквалифицирани и лица с ниска степен на образование; 24,8% са със средно образование; 18,5% - квалифицирани и високо квалифицирани работници; 2,8% са с висше образование и 3,8% са с високо образование, като 14,6% от всички безработни чакат работа по 1 година, 23,5% чакат работа от 1 до 3 години, а 61% чакат повече от 3 години. Възрастовата структура на безработицата е следната: 2,4% са лица до 18 години; 38% от 18 до 25 години; 23,6% са от 25 до 30 години; 22,5% са лица от 30 до 40 години; 8,9% са лица между 40 и 50 години и 4,6% са над 50 години. Изнесените данни във връзка с възрастовата структура на безработицата показват, че 64% или 2/3 от безработните са млади хора до 30-годишна възраст, което представя-

ва изключително сериозен проблем, разгледан од различни аспекти и преди всичко од аспекта на тяхното икономическо и социално положение. Трябва да се отбележи, че в Република Македонија са крупните икономически промени, коишто настанала, изразени преди всичко в пряк либерализъм в икономическите отношения, и в цялото пренастројување на стопанството към пазарните условија и политически плурализъм, проблемите на заетоста како че излязоха од контрола на државните институции и другите опозоворни фактори в страната.

Искам да засегна този въпрос и од гледна точка на законодавството. Ако младите са определяча група в структурата на безработните, то те не са заштитени дори чрез законови постановления за никакъв ред и приоритет при търсене на работа. За отбелязване е наличието на защита на младите од гледна точка на условията на работа, годишните отпуски и други права, обезпечени чрез Закона за трудовите отношения и чрез два общи колективни договора на државно ниво. Новата конституција, Законът за трудовите отношения, Законът за заетоста и двата общи колективни договора, како основни позитивни документи, с коишто се урежда правото на работа, не третираат младите како самостојателна категорија. Имајќи предвид численоста, социалните карактеристики на безработните и възможностите им за работа, Сјюзът на синдикатите в Македонија се стреми те да получат необходимото внимание. И тъй како сме в управлаващите структури, започнахме обсьждане на измененија в Закон за заетоста. Сјюзът на синдикатите в Македонија наспоява при подготовка за работа младите да добијат подходящ опит, како то од гледна точка на приоритетите в работата, така и од гледна точка на социалното и материјално осигурување за периода на временната безработица. За необходимостта од такава дейност на синдиката, а и на државните структури, говорят и новите форми на заетост в Република Македонија. През 1994 г. в бюрата по труда са заявени предложения за 67 046 нови работни места, но само 20% са заети од чакащи безработни. Около 40% са заети од вече работещи, а около 40% не отговарят на заявените изисквания. Това означава, че в Република Македонија се очертава тенденција на флуктоација на работната сила, което някои аналисти отчитат како положителна тенденција. Това показва подвижността на работната сила, присъща на страните с пазарна

икономика. Тези тенденции се коментират како резултат од търсене на по-сигурни и по-добре платени работни места от вече работещите и оцеляване на безработните, между които доминират младите. При това за отбелязване е и факта, че безработните, и преди всичко безработните од младежките структури, са с по-добра квалификация од работещите. Що се отнася до икономическите и социалните аспекти на младежката безработица, те не се различават съществено од другите страни. Но, ако се има предвид, че броят на младите безработни в Република Македонија е изключително голям, а времето на чакане за първо работно място е изключително дълго - над четири-пет години - при тези условия и проблемите на младите се мултиплицират. Обезпечаването на социална и материјална сигурност на младите не се третира нито в Закона, нито се прилагат други регулатори за обезпечаването с парична помощ в случај на безработица. Но, како то на временно безработните, заедно с останалите възрастови структури, така и на безработните млади хора, Конституцията гарантира материјално обезпечаване за периода на временна безработица. Това конституционно право се осъществява чрез осигурена със закон парична помощ за безработно лице од три до дванесет и четири месеца в зависимость од продължителността на работния стаж преди получаването статус на безработен. Със Закон за социалната защита и чрез приетата програма на управлаващите, годишно се утвърждава правото на помощи до степен на социално заштитено ниво за домакинства, чиито месечни приходи са по-ниски од 15% (съответно 25% за едночленни домакинства), од средната месечна заплата на работник в народното стопанство на Република Македонија. Размерът на помощта се пресмята най-много за пет члена в домакинство. На последния си конгрес през 1993 г. Сјюзът на синдикатите заложи в своята програма за прилагане на конституционното право на работа основните принципи на заетоста. Утвърди правила за отношенията при посредничеството за намиране на работа между социалните партньори - синдикатите, правителството и работодателите, како то и контрол върху тях. В този контекст Сјюзът на синдикатите на Македонија настояваше по-бързо да се обособят местни служби за заетост, коишто ефикасно да работят в условията на изграждане на пазар на работната сила, чрез посредничество и преквалификация на младите работници. С това ще се изгради единна

система на информация за свободните работни места и за търсещите работа на цялата територия на Република Македонија. Налага се работниците постоянно да се обучават и преквалифицират за нови умения, които изискват новите технологии.

Ще добавя, че всяко работно място се защитава с всички синдикални средства. Настояваме да се даде приоритет на такава политика, чрез която да се спре спада на броя на безработните и да се създадат условия за нарастване на заетостта. Надяваме се, че заложеното от Синдиката на Македонија ще се ускори с доизграждането на правната система в областта на трудовото законодателство, при което ще се вземе предвид практиката на страните с пазарна икономика и на страните в преход, които отиват все по-далече в институционализацијата на правните си системи.

Мерки срещу безработицата в Румъния

*Дорел Ракалта, Федерация на миньорите в Румъния
Кармен Йонеску, Конфедерация на демократичните професии в Румъния*

В Румъния промяната стана чрез бунт, но много елементи в структурата на властта се основават на предишната система. Някои елементи адаптирахме към новите икономически и социални условия. Беше направен опит да се работи в среда, колкото се може по-близка до пазарната икономика. Опитахме се да изпользуваме спогодишния опит на развитите общества при прехода им към пазарни условия. Но при всеки преход основните социални проблеми на обществото се задълбочават. Един от тях е проблемот с безработицата. Общият број на безработните в Румъния, достигнат през септември 1993 г., наброяваше 1 039 845 души и до 30 септември 1994 г. се увеличи со 14,6% (за база се взема 30 септември 1993 г.) и достигна до 1 191 829 души. Ръстът на безработицата през септември 1993 г. беше 9,1% и нарасна на 10,5% през септември 1994 г.

За съжаление процесът на реформата засегна главно някои специфични социални категории, междy които жени, младежи до 30 г. и хора над 50-годишна възраст. Междy тях най-пострадали са младите хора. Процентът на младите, които получават помощи за безработни или допълнителни средства (в Румъния това е вид гържавна помощ след изтичане на периода на получаване на помощите за безработни), е в размер на 56,4%, което означава 617 533 души от общия број безработни. Процентът на младите безработни жени е около 35% от общия број на безработните или 370 299 души.

Разпределението на тези, които нямат работа според професионалната им категория, но получават социални помощи или допълнителни средства, е както следва:

- работниците представляват 902 422 човека, като 59,6% от тях са млади хора под 30-годишна възраст;
- завършилише средно образование са около 139 608 души, от които 52% са под 30 години;
- завършилише висше образование са 15 613, от които 49,5% са

под 30 години.

За съжаление само част от хората, които са загубили своята работа, намират нови работни места в частните дружества и фирми. Статистиката сочи: от общия брой икономически субекти с частен капитал - 139 490 фирми, по-голямата част са търговски дружества (116 973). Общият брой на трудовите договори, сключени със споменатите по-горе икономически единици, е 986 056, от които:

- 886 967 индивидуални трудови договори
- 81 089 граждански договори.

Различни организации, в това число и профсъюзите, се опитват да помогнат при разрешаването на проблема с безработицата в Румъния. Само за периода между 1 януари и 30 септември 1994 г. профсъюзите са отправили 142 петиции към Министерството на труда и Социалните грижи във връзка с този проблем.

Безработицата е едно ново явление за тази част на Европа. Най-тъжното е, че младите хора в повечето случаи се изправят пред този проблем, когато завършат висшето си образование. А дори и в секторите на икономиката, които са възстановени (машиностроене, химическа индустрия), младите специалисти нямат никаква възможност да получат работа. Те често се опитват да се включат в други сектори, където има най-много търсене в момента и започват да работят например като сервитьори, бодигардове, секретарки или отиват на черния трудов пазар.

Безработицата е свързана със стапалута на младото семейство. Това се отразява и на личния живот. Повечето от младите хора в нашата страна не смеят да сключат брак и да имат деца. Техните доходи не са достатъчни да издържат семейство. Повечето от тях не притежават жилище.

Няколко гуми за законодателната система в Румъния. Конституцията и трудовия кодекс имат специално отношение към младежта. Юноши под 15-годишна възраст не могат да постват на работа. Не е допустимо млади хора под 18 години да работят при тежки или опасни условия на труд и да дават нощни сменни. Това, което наблюдаваме е, че малко хора се ползват от тези гаранции на закона. Образователните и преквалификационните курсове не винаги водят до положителни резултати. Курсовете, организирани от Министерството на труда, често подготвят за сектор, където няма търсене. Специалният фонд за този вид об-

разование представлява 20% от общия бюджет за безработицата.

Законът урежда обезщетенията за младите безработни в зависимост от спецификите на всяка социална група. В нашата страна стойността на социалните помощи зависи от степенна на обучение, а не от социалния статус. Младите хора под 18 години, които са завършили колеж, трябва да получат помощи, ако не могат да си намерят работа до 60 дни от завършване на учебното заведение. Тези, които завършват професионално-технически училища, получават 60% от минималната работна заплата. Тези, които завършват университет, получават 70% от минималната работна заплата. Онези, които вече имат от 1 до 5 години трудов стаж, получават 50% от последната си работна заплата, но не по-малко от 70% от минималната работна заплата за страната. Социалната помощ е за 180 дни. След този период хората, които не могат да намерят работа, особено инвалидите, които имат сериозни здравословни проблеми, още 90 дни получават помощи. Тези, които се включват в различни курсове, получават помощи до момента на завършването им. След тези 180 дни само хората, чиито доход е по-нисък от минималната работна заплата, ще получат допълнителна помощ за 9 месеца, в която са включени споменатите 180 дни. Тази помощ представлява 40% от минималната работна заплата за страната. Тези суми са нищожни и много трудно могат да се покриват елементарните ежедневни разходи. Профсъюзите трябва сериозно да се заемат с разрешаването на този проблем, включително и чрез законодателни мерки. Ние смятаме, че някои мерки в тази насока биха били много полезни, например дългосрочни заеми с нисък лихвен процент; заплати, които да се плащат без възрастова дискриминация; курсове за обучение, но съобразени с изискванията на трудовия пазар. Информационният и документационен център за младежта, който беше открит в Румъния, ще бъде един от първите елементи при изграждането на бъдеща система в подкрепа на младежта.

