

*Уважаеми г-н Плевнелиев,*

Благодаря за възможността да участвам в новата инициатива на Президентството на РБългария - *“Младежка визия за развитие на България”*.

Запознавайки се с различни нормативни документи /работния вариант на Националната програма за развитие на България 2020г., предложение на Европейската комисия за многогодишната финансова рамка 2014-2020г. и др./ виждам ясно изразеното желание и стремеж на ЕС и България в лицето на Министерството на труда и социалната политика за създаване на дългосрочна и целенасочена политика за решаване проблемите, свързани с увеличаващата се безработица в целия Европейски съюз и в частност с младежката безработица.

Младите хора са изправени пред специфични проблеми, най-често свързани с прехода от ученическата скамейка към пазара на труда – като недостатъчен стаж или отсъствие на умения, които се търсят от работодателите, липса на самоувереност, амбиции и мотивация. Ситуацията е още по-усложнена за младежи със здравословни проблеми или увреждания, които често срещат трудности при навлизането на пазара на труда. Бич за обществото ни се явяват и социално слаби общества или младежи прекратили рано образованието си, оставяйки неграмотни и не квалифицирани. Други проблеми, засягащи младите хора, са свързани с характерното им положение на трудовия пазар. Например стартовите заплати не винаги са достатъчно високи, за да покрият разходите за живот. Младите хора често работят по временни договори или на непълно работно време, което прави планирането на бъдещето по-трудно. Младежите бяха сериозно засегнати от икономическия спад: много фирми спряха да наемат нови служители или направиха съкращения, особено за хората на непостоянни договори.

В моята теза смятам да засегна проблем, доста коментиран от различни места и институции, тъй като има широкообхватен характер, а именно *“професионалното стажуване и чиракуване”*. С изключение на някои науки, като *“медицина”* и *“право”*, за повечето други образователни сфери стажът е само формален. Именно тази порочна практика следва да бъде прекратена. Създаването на Наредба, регламентираща една стегната, добре организирана процедура, подплатена в законова рамка би превърнала стажанските договори в така необходимия трамплин от образование към заетост.

Стажът , започвайки в последните няколко , а не само в последната година от средното или висшето образование ще даде поглед на младежите за реалната трудова обстановка и свързаните с нея необходими професионални умения. Така младежите докато са още в образователната сфера ще имат стремеж да придобият именно тези знания и умения , които ще са им от полза в професионалната реализация. Възможните форми на насърчаване на участие в стажове са разнообразни: признаването им за академични кредити при въведена кредитна система на образование, вписване на стажа като допълнителна квалификация в дипломата на студента ,

периодът на стажуване да се зачита за трудов и осигурителен стаж , възможност за достъп до социални придобивки и др.

От друга страна ,работодателите ще имат възможността да опознаят младежите , техните умения и знания, да ги коригират там където се налага и да ги обучат на допълнителни умения, изискващи се в реалната трудова среда. Смятам, че от голямо значение е държавата да предостави на работодателите законови възможности за гъвкави решения , относно стажанските договори.

Например: Работодателите да могат да избират дали стажът, при тях да е платен или не. Ако решението е да назначат своите стажанти и младежи след завършването им с възнаграждение ,то да бъдат освободени от осигурителната тежест в началото за определен период, една или две години, например. Не мисля , че това би било загуба за бюджета, защото ако не се дадат възможности на младежите за старт в професионалния живот, пред повечето от тях стои възможността да са без работа и на издръжка на своите родители. От това бюджета също не печели. Ако все пак се налага плащане на осигуровки то би могло да бъдат вноски само за здравно осигуряване.

В случаите, когато стажът е без възнаграждение и след завършването на студента, работодателят да бъде длъжен да го наеме ,като стажантът следва да работи в компанията най-малко за срок, обвързан с периода на стажуването.Говоря за сключване на определени договорни отношения, регламентирани в Наредба , както споменах.

В пред вид влошената икономическа обстановка и финансовите затрудненията пред фирмите, работодателите са в невъзможност да наемат всички младежи ,излизаци на трудовия пазар. Затова друга приложима мярка, не достатъчно добра и приемлива, но даваща възможност на повече младежи да започнат работа е договор на непълно работно време или с по-ниско стартово възнаграждение.

Важни и взаимно свързани са отношенията университет – студент и университет – работодатели, като учебното заведение се явява свързващия елемент. Това, което искам да кажа ,е че университетите или професионалните гимназии имат по-добрата и реална възможност за контакт с бизнеса, отколкото техните възпитаници. Поставяйки този контакт за свой основен приоритет , учебните заведения ще успеят да предоставят бъдеща реализация на младежите, които обучават. Усилията им към постоянни преговори с големи и развиващи се компании, съвместни кариерни програми с предприемачески организации и рамкови споразумения с новосъздадени структури ще дадат по-добри резултати в борбата с младежката безработица, отколкото пробремът да бъде оставен в ръцете на неопитните младежи.

Тук е мястото да спомена, че успешна роля в ангажиране на бизнеса могат да имат и местните общински служби. Общините имат в ръцете си подходящи начини и способности да създадат партньорства с местни фирми, на които да се предоставят субсидии или данъчни облекчения от месния бюджет за наети стажанти ; завършили образованието си младежи или въобще разкриване

на нови работни места. В някои държави – членки на ЕС този начин за смекчаване последиците от безработицата се използва често и то с преоритетна насоченост към младежката безработица. Нищо не ни пречи тази практика да бъде установена и у нас, ако не в повечето , то поне в големите областни градове.

Разбирам , че създаването на добре структурирана и работеща система, уреждаща стажанските договорни взаимоотношения изисква дълга предварителна подготовка, преговори с всички заинтересовани страни, приемане на законови мерки, но според мен нейното създаване ще бъде крачка в борбата с младежката безработица в страната ни.

Друга мярка – подкрепа за стартиране на собствен бизнес, като обща превенция за насърчаване и на младежката заетост. В последните години, голяма гласност има повишената усвояемост на финансови средства от европейски оперативни програми. Мисля обаче, изхождайки от контактите си в практиката, че имат пречки в процеса на кандидатстване по европейски проект именно млади и перспективни хора, поради изисквания за професионален опит, както в дейността , така и в разработването и участие в европейски програми до сега. Искам да кажа , че се ползват с предимство лица, участвали веднъж с проект и одобрени по дадена оперативна програма. Така се губи напълно стремежът на млади предприемчиви специалисти, след като са стимулират само определени предприемачи , а се поставят административни пречки пред други.

И последно, ще взема отношение относно действащото в страната ни трудово законодателство, тъй като смятам, че оказва голямо влияние върху заетостта и безработицата. През годините на кризата политиката в България бе изцяло насочена към запазването на работни места. Това бе добре, донякъде помогна да се запазят някои работни места или да се забави освобождаването на други. По важно е обаче, фокусът да се измести върху създаването на нови работни места, предимно в частния сектор, при това преобладаващо в малки и средни предприятия. Причини за ниската заетост могат да се търсят на много места – ниската икономическа активност, липсата на инвестиции, слабото потребление и т.н., но също така до голяма степен могат да се намерят и в административните и регулаторни тежести на пазара на труда , като говоря най-вече за осигурителната тежест на труда. Не случайно дебатите около осигурителните вноски са толкова интензивни всяка година, тъй като те касаят всяко едно работно място в страната и в това си качество имат сериозно отношение в разкриването на нови работни места. Близо 1/3 от парите, които даден работодател следва да отдели за всяко едно работно място, покриват т. нар. осигурителна тежест – независимо дали осигуровките се наименоуват като плащани от работника или работодателя, те са неразривно свързани с труда на съответния работник и се явяват тежест върху този труд. В крайна сметка се оказваме хора с “осигуреното” бъдеще , живеещи в едно несигурното настояще.

Благодаря за вниманието!

С уважение,

Бистра Петрова