

ТЕМИ ОТ МЕДИИТЕ

02.07.2012 г.

Важни обществено-икономически и политически теми

[Вестник Капитал daily](#)

✓ Системата за електронно подаване на фирмените отчети отново блокира

http://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/2012/07/01/1857150_sistemata_za_elektronno_podavane_na_firmenite_otcheti/

В дните непосредствено преди крайния срок - 30 юни, за подаване на годишните финансови отчети на дружествата с ограничена отговорност (ООД), които са и най-масовите фирми у нас, системата за електронно подаване в Агенцията по вписванията блокира. Това предизвика струпването на хора на място и пред регистъра в София, където фирмите са най-много, се изви огромна опашка от изнервени търговци.

На всяка секунда, но не и по 10

Медиите цитираха обяснението на ръководството на агенцията, според което вината е на фирмите, които въпреки че са разполагали с три месеца за това, отново са чакали последния момент да впишат отчетите си и така претоварили сайта. По информация от регистъра проблем със системата няма, тъй като разполага с 4 сървъра, които са натоварени едва 60%, но в последните дни по десет души в секунда са опитвали да подадат отчетите си онлайн и така са я блокирали. Само в четвъртък по този начин са били приети над 15 хил. документа.

От регистъра поясниха, че системата е направена така, че да приема заявления на всяка секунда. "Всяка една секунда се издава входящ номер. Но има периоди, когато се натоварва, защото много хора влизат. Тогава се включват защити и гражданите не могат да получават номер на всяка секунда", посочи директорът на Агенцията по вписванията Юлиан Митев.

Заради възможността отчетите да се подават онлайн по всяко време на денонощието, включително и в почивните дни, търговци се оплакаха, че са прекарали безсънни нощи, за да могат евентуално да ги подадат, но в много случаи и това не е дало резултат. От агенцията казаха, че на практика нямало какво да направят с електронната система, и обявиха, че заради струпването на заявления, подавани на гише след срива, звената ѝ в цялата страна ще приемат документи и в събота.

Процесът е ускорен, като на заявителите се дава само номер, без да се извършва самата обработка на документите. По неофициални данни около 120 000 фирми са били с неподадени отчети броени дни преди изтичането на срока.

Онлайн рекорд преди срива

Предпочитанията на фирмите да изберат електронното подаване освен спестеното време има и финансова обосновка, защото струва 25 лв., а ако е на място - два пъти повече. От агенцията отчитат рекорд тази година в използването на интернет за подаване на отчети, като само миналия четвъртък по този начин са били приети над 15 хил. документа.

Спазването на крайния срок е важно за фирмите, защото, ако не подадат отчетите си навреме, ги заплашват глоби между между 2 и 3 хил. лв., налагани от Националната агенция по приходите. Друга неприятна последица е, че ще трябва да платят повторно такса за вписване, ако са направили някакъв пропуск в документацията си.

Някои търговци изразиха съмнения, че блокирането на сайта може да е нарочно, защото от ръчното подаване на отчетите плюс евентуалните глоби държавата щяла да събере много повече пари от тях.

От Агенцията по вписванията посочиха, че за да се избегне подобен срив и догодина, в следващите месеци сървърите на електронната система ще бъдат подсилени.

✓ Германия отстъпи малко, за да получи банков съюз и общ нazor в ЕС

http://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/2012/07/01/1857256_germaniia_otstupi_malko_za_da_poluchi_bankov_sujuz_i/

Глътка въздух за Испания и Италия, малко отстъпление на Германия и допълнителна тежест за богатия Север на Европейския съюз. Държавите от еврозоната ще отстъпят на Европейската централна банка част от правата над своите банкови системи в замяна на директно финансиране от помощните фондове на зоната. Така изглежда на пръв поглед цената на сделката, която сключиха европейските лидери при последната си среща на върха в четвъртък и петък. Най-важното решение, взето в Брюксел, предвижда заплашените от фалит испански банки да бъдат директно рекапитализирани от Европейския фонд за финансова стабилност. Това е инструментът за намеса, който страните от еврозоната създадоха с капитал от 500 млрд. евро за подпомагане на държави със сериозни финансови проблеми, като допълнително се ангажираха да поемат няколко трилиона дълг за допълнителни увеличения на капитала му при нужда. Директни трансфери от стабилизационния механизъм към банките на Испания и Италия означават, че той няма да бъде кредитор на самите правителства. Или поне така изглежда. В такъв случай Испания и Италия няма да са притиснати в ъгъла при новите си емисии на държавни ценни книжа, защото инвеститорите ще знаят, че за спасяване на банковия сектор вече са намерени пари.

Новината подкрепи еврото и то поскъпна с близо 2% на валутните пазари в петък, а доходността при вторичната търговия с облигации на Испания и Италия се понижи чувствително. Отвъд Атлантика индексите също отчетоха много добри резултати - Dow Jones Industrial Average се повиши с близо 278 пункта (2.20%), а Standard & Poor's 500 завърши най-добрия си ден за годината - повишение от 2.50%. Стоковете борси също реагираха с повишаване на цените на

суровините с надежда, че ЕС започва да излиза от дупката на кризата.

ЕЦБ започва да сглобява банков надзор

Още една добра новина за изстрадалите държави от европейския Юг е, че правителствата им няма да задължняват с нови заеми за стабилизация на финансовия сектор. Точно обслужването на тези нови дългове притиска държавите да правят бюджетни съкращения и ги тласка към рецесия, която в Испания доведе до безработица от 22%.

Това обаче ще увеличи бремето върху данъкоплатците в останалите страни от еврозоната, защото техните пари ще отиват директно за спасяване на испански и италиански банки, а изключването на правителствата от веригата за предоставяне на помощ към банките означава, че няма да има суверен, който да гарантира връщането на тези средства. "Много удовлетворен съм от резултатите, постигнати от Европейския съвет. Те показаха дългосрочен ангажимент към евро от всички държави членки", каза пред журналистите Марио Драги. Гуверньорът на Европейската централна банка (ЕЦБ) скоро ще задвижи едно от по-малко обсъжданите решения, които също бяха взети в Брюксел. То предвижда към ЕЦБ да се създаде единен надзорен орган за банковия сектор в еврозоната. Все още не е ясно какви ще са неговите функции, но се смята, че това е механизъм, с който ще се следи дали банките поемат нови рискове, като финансират недисциплинирани правителства.

Това не е краят

Възможността да се намали бремето, което испанските и италианските данъкоплатци биха поели за спасяване на финансовия си сектор, е нещо като изпускателен клапан, който ще намали вътрешния натиск за излизане от еврозоната и облекчава страховете за нейния разпад. Затова и резултатите от срещата на върха се коментират като победа на Марио Монти и Мариано Рахой (премиери на Италия и Испания) над Ангела Меркел. "Това е стъпка към разкъсване на омагьосания кръг между банките и държавите", коментира европейският президент Херман ван Ромпой след разговорите, цитиран от "Ройтерс". Канцлерът Ангела Меркел обаче разясни на пресконференцията след срещата, че новите механизми за финансово подпомагане ще трябва да получат и одобрението на парламента в Берлин, който да дава съгласието и са за всяка конкретна помощ. "Преговорите отново ще бъдат трудни и определено няма да приключат за 10 дни", предупреди Меркел.

✓ Разноски на работодателя за квалификация на персонала

http://www.capital.bg/biznes/finansii/2012/07/01/1857172_raznoski_na_rabotodatelia_za_kvalifikaciia_na_personala/

При постъпване на работа освен условията на труд и заплащане често се интересуваме и от възможностите за служебно развитие, обучение и повишаване на квалификацията и уменията. Обичайно това става за сметка на работодателя, като нерядко това са целенасочени и предварително организирани обучения, които понякога изискват време и значителни по размер средства на работодателя. Поради тази причина е разбираема и нуждата от засилена защита на интересите на работодателя особено при прекратяване на трудовия договор по вина на служителя.

Кодексът на труда (КТ) урежда няколко вида договори в тази насока – за придобиване на квалификация, за ученичество, за повишаване на квалификацията и за преквалификация. Основната разлика между договора за квалификация и останалите видове договори е, че първият е гражданскоправен, а останалите са видове трудови договори, съдържащи специфични клаузи в този смисъл. Независимо от това КТ изрично предвижда, че обезщетенията при неизпълнение се дължат не по реда на КТ, а по реда на гражданския закон.

Общото между всички тези договори е, че при успешно завършване на обучението служителят може да бъде задължен да работи за определен срок при работодателя, като срокът е различен за съответните видове договори - така при договор за придобиване на квалификация в учебно заведение по чл. 229 КТ срокът е до 6 години; при договор за ученичество по чл. 230 КТ (обучаване на ученика в процеса на работата по определена професия или специалност) срокът е до 3 години; при договор за повишаване на квалификацията или преквалификация по чл. 234 КТ срокът е до 5 години.

Основания за търсене на отговорност

В случай на преждевременно прекратяване на трудовия договор по вина на служителя работодателят има право да претендира по съдебен ред за разноските, които е направил за обучението на служителя. Прекратяване по вина на служителя ще е налице и при дисциплинарно уволнение, защото именно служителят е станал причина с поведението си да бъде прекратен трудовият му договор и съответно работодателят да бъде лишен от възможността да си възвърне вложените средства за обучение от работата на служителя. Следва да се отбележи, че отговорността за разноски за извършено обучение може да възникне само ако това е изрично уговорено със служителя и е сключен някой от горните договори с конкретен срок за работа при работодателя. Ако е сключен само трудов договор, работодателят не би могъл да предяви успешно подобна претенция спрямо служителя по реда на гражданското законодателство независимо от размера на извършените разходи за обучение.

Работодаелят не би имал право да търси тези разноски от служителя, ако трудовият договор е прекратен поради причина на работодателя или извън страните – например закриване на предприятието поради ликвидация, съкращаване на щата или прекратяване поради обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор. Работодаелят не би могъл да търси отговорност от служителя и за обучение, което е извън предмета на първоначалния договор за обучение, без за това обучение да е сключен нов договор за квалификация.

Предявяване – по общия исков ред

КТ изрично предвижда, че неизправната страна отговаря по реда на гражданския закон. Което означава, че ограничената отговорност по КТ не се прилага. В този случай е пълна и е в размер на действителните вреди, които работодателят е понесъл по повод на обучението на служителя и е успял да докаже в съда.

При завеждане на дело с такъв предмет работодателят следва да докаже със съответните документи, че е извършил

тези разходи за обучение именно за въпросния служител и че тези разходи са действително изплатени, т.е. неговото имущество е намаляло вследствие на това обучение. В този смисъл например една фактура за извършената услуга би била крайно недостатъчна за провеждане на успешно доказване на разходите – към нея следва да има приложени освен договора с обучаващата организация, ако случаят е такъв, така и надлежно оформени поименни списъци с обучаваните лица, присъствени форми, протоколи с оценки и резултати от проведените изпити и т.н. Тук възниква един много важен въпрос – какво следва да бъде възстановено от служителя, в случай че последният е бил задължен да работи 6 години по договор за придобиване на квалификация, но е работил при работодателя само 5 години и трудовият договор е бил прекратен по негова вина през шестата година? При тази ситуация служителят на практика е изпълнил значителна част от задължението си, което предполага, че работодателят е възстановил значителна част от разходите си за обучение. Ако страните обаче не са уговорили друго в договора, надделява мнението, че предвид фиксирания срок за работа при работодателя при предсрочно прекратяване отговорността на служителя би била пълна, независимо от малкото оставащо време за изпълнение, и при съответно доказване на размера на фактическите разходи за обучение съдът следва да присъди този пълен размер. За да се избегне тази неблагоприятна ситуация, която се разминава със справедливостта, често в практиката се срещат договори, които уреждат пропорционално възстановяване на средствата за обучение в зависимост от периода, през който служителят е работил. По този начин се постига повече сигурност при страните и предвидимост при прекратяване на отношенията – при такава клауза много по-лесно и бързо би се постигнало извънсъдебно споразумение при желание от страна на служителя например да напусне преди крайния срок на работа.

[Вестник Класа](#)

✓ **Токът у нас е сред най-скъпите услуги в ЕС спрямо покупателната способност**

http://www.klassa.bg/news/Read/article/207871_%D0%A2%D0%BE%D0%BA%D1%8A%D1%82+%D1%83+%D0%BD%D0%B0%D1%81+%D0%B5+%D1%81%D1%80%D0%B5%D0%B4+%D0%BD%D0%B0%D0%B9-%D1%81%D0%BA%D1%8A%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B5+%D1%83%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3%D0%B8+%D0%B2+%D0%95%D0%A1+%D1%81%D0%BF%D1%80%D1%8F%D0%BC%D0%BE+%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BF%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%BD%D0%B0%D1%82%D0%B0+%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82

През месеците май и юни има изключително интензивно изграждане и въвеждане на фотоволтаични централи, предизвикали допълнителни разплащания от НЕК, които не са предвидени в крайната цена. Това налага вдигането на цената с още 3% - заради зелената добавка, обявиха от ДКЕВР.

Специалистите излизат с твърдението, че токът у нас е най-евтин и ще продължи да е най-евтин в ЕС дори и след поскъпването му. Като основна причина за поскъпването те изтъкват скока на суровините за производството на електроенергия.

Цената на електричеството за домакинствата в страните от ЕС се е повишила с 6,3% през втората половина на изминалата година в сравнение със същия период на предходната такава, сочи статистика на Евростат. Повишението в цената на електричеството у нас възлиза на 5,4% за посочения период. Цената на тока в България е средно 10,55 евроцента за квтч, което според данни на energy.eu все още ще е най-ниско в ЕС. Това обаче е само привидно. Когато съпоставим покупателната сила на парите, ситуацията не изглежда добре.

Дори преди поскъпването на тока относително по-евтин по гореспоменатия критерий е токът във Финландия, Франция, Гърция, Естония, Люксембург, Холандия, Австрия, Словения, Хърватия, Швеция и Норвегия.

[Вестник Сега](#)

✓ **Брюксел критикува високите осигурителни прагове у нас**

<http://www.segabg.com/article.php?id=606676>

Минималните осигурителни прагове оказват "нежелани странични ефекти", а плащането на данъци е тежест за фирмите и като разходи, и като отнето време. Тези констатации, които българският бизнес повтаря от години, са залегнали в доклада на Европейската комисия за изпълнението на националната програма за реформи.

Обзорът, който бе представен преди дни в София, остана силно подценен в България - незаслужено, защото съдържа и категорични похвали, и силни критики, и важни препоръки. Ключовото послание в 30-страничния доклад е - оправете си бизнес средата. Брюксел подчертава, че ако държи да привлече инвестиции, държавата трябва да намали административното бреме.

Според еврокомисията минималните осигурителни прагове, замислени като средство за изсветляване на заплатите, вече оказват "нежелани странични ефекти" и вредят на трудовия пазар. ЕК посочва, че в някои сектори праговете са прекалено високи - те са почти на нивото на средната заплата за определени професии и дейности. Така работодателите трябва да внасят големи осигуровки, дори ако са назначили човек на минимална заплата. Праговете за изчисляване на социалните осигуровки в някои сектори пречат на наемането на нискоквалифицирани работници - поради високите разходи за тях, се посочва в доклада. А точно по-неопитните и необразовани хора бяха най-ударени от кризата - те са 70% от безработните в България. В същото време държавата не улеснява преминаването на друга работа, а с разни регулации затруднява създаването на работни места и на самостоятелен бизнес.

Комисията отправя остри думи за нежеланието на България да либерализира енергетиката и за поръчковата политика на управляващите: "Въпреки че някои от желаните реформи бяха официално приети, тяхното изпълнение остава

незадоволително поради обществените поръчки, обслужването на частни интереси от обществените политики и лошото управление на държавните енергийни компании".

Докладът подчертава, че чиновниците в България не са дорасли да управляват големите пътни, жп и водни проекти. Затова и усвояването на еврофондовете върви бавно, макар че има забързване през последните две години.

ПЛЮСОВЕ

Еврокомисията коментира, че "инвеститорите са подобрили своята оценка за бъдещите финансови рискове в България", валутният борд се е справил добре в кризата и е помогнал да се проведе надеждна разумна фискална политика, а банковият сектор е доказал, че е устойчив и че гръцката криза не е оказала никакво отрицателно въздействие върху банките в България, които имат гръцки собственици.

✓ Ще се прави помирителен "съд" заради споровете по европроекти

<http://www.segabg.com/article.php?id=606674>

Икономическото министерство възнамерява да създаде специална Арбитражна комисия, която да се занимава със спорните казуси и проекти по най-важната за бизнеса европрограма - "Конкурентоспособност". МИЕТ първо ще обсъди идеята с всички заинтересовани страни, за да не се получи дублиране със звена в министерството. Екипът на Делян Добрев дори смята, че е добре да се направи арбитражен орган за всички оперативни програми.

Предложението за комисия по споровете идва от Българската академия на науките. От БАН отдавна критикуват управлението на "Конкурентоспособност", тежката бюрокрация и прекомерната власт на чиновниците, които взимат решенията, без да се вслушват в идеите на бизнеса и учените за подобрения в работата с еврофондовете. В момента фирмите, които са недоволни от администрацията, могат да обжалват до 5 дни от отхвърлянето на проекта.

Възраженията се разглеждат от чиновници и ако те преценят, проектът може да се преразгледа.

Министерството напоследък се зае да опростява правилата за кандидатстване. През май сроковете за обработка на проектите се съкратиха наполовина заради сливането на междинното звено и Управляващия орган на програмата. Но според бизнеса и след тази реформа проблемите продължават. А идеята за арбитраж е доста сурова и може да се случи най-рано догодина.

Над 200 фирми с одобрени проекти чакат вече 2 месеца, за да подпишат договори, разкри в "Труд". Контрактите са за над 140 млн. лв., а забавянето се дължи на размествания в ресорното ведомство. Парите са за технологична модернизация на малките и средни фирми, към които традиционно има най-голям интерес.

Вестник Капитал

✓ Бъдеще без бъдеще

http://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/bulgaria/2012/06/29/1856305_budeshte_bez_budeshte/

"1, 2, 3... 12!!!" След еуфорията около абитуриентския бал обаче Боян* бързо трябва да стъпи на земята. Резултатите му на матурите не са добри, а средният успех от дипломата е недотам задоволителен. Боян кандидатства в няколко университета, макар и сам да усеща, че между желаното и реалното съществува огромна пропаст и шансовете му за университет спрямо тези на останалите връстници са нищожни. Какво ще прави, ако не бъде приет да учи? Отговаря лаконично "ми ше работа". Боян все още не знае, че сбъдването и на това желание няма да е лесно. Огромна пропаст между желаното и реалното съществува и на пазара на труда, а пред младите хора този проблем е дори по-голям.

Ние, нищоправещите

Младежката безработица в Европа в момента има почти епидемични размери. В държави като Испания и Гърция нивото ѝ през тази година вече минава 50% по данни на Евростат. Това практически означава, че всеки втори младеж (между 15 и 24 г.), който не учи и активно търси работа, не може да си намери. България не остава изолирана от тази тенденция, нивото на годишната безработица при младежите за 2011 г. е 26.6%, което е над средното за Европа (виж графиката) и продължава да расте и през тази година. Тенденцията се потвърждава и от данните на Националната статистика, които за първото тримесечие на 2012 г. отчитат безработица сред младите над 31% – по този показател България вече се нарежда веднага след първите пет проблемни държави в Европа. А прогнозите са дори по-песимистични.

Международната организация на труда (МОТ) предрича, че тенденцията е този процент да се запази висок и в следващите години. Младите хора не само ще са затруднени да започнат първа работа, но и все по-често ще отпаднат от пазара на труда, заради оптимизациите, които бизнеса прави, посочва доклад на МОТ. Алтернативите пред младежите ще останат временната заетост и работата на половин работен ден. Т.е. ще могат да работят на позиции, които не изискват висока квалификация или образование. Такава е картината и в България, където през 2011 г. от 179 хил. заети между 15 и 24 години, около 82% са със средно образование, а едва 8% от тях с висше (виж графиката). Все пак 77% от неактивните младежите на пазара на труда (които не работят и не търсят работа) през миналата година посочват като причина за това продължаването на образованието. Обезкуражените (тези, които не работят, но и са спрели да търсят работа) са малко над 7%. Обаче трябва да се има пред вид, че най-често младите хора попадат в капана на временната заетост, а сезонните работници рядко сключват трудови договори и на практика са в сивата икономика, така че статистиката може и да не е съвсем точна.

Проблеми в намирането на работа обаче има

Боян все още не знае нищо от това, но инстинктивно е убеден, че и от "ученето голяма файда няма". И ако тези негови съждения в някаква степен разочароват родителите му, то за анализаторите, работодателите и агенциите, които се занимават с подбор на персонал отдавна е известно, че образованието в България се задъхва сериозно пред нуждите на бизнеса. Кадрите не са достатъчно добре подготвени и почти всяка компания прави вътрешни обучения, за да се справи

с този проблем. Основната пречка пред намирането на работа за младите наред със слабата подготовка в училище и университета е тривиалната липса на опит. Тя може да бъде компенсирана само със стаж, което се оказва и една от малкото възможности за започване на работа на тази възраст. Въпросът е, че започването на стаж се оказва по-трудно и от започването на работа, поради големия брой кандидати.

Образование, криза и още нещо

Когато говорим за младежката безработица е редно да мислим за нея като за структурен проблем, а не само като следствие от кризата. Действително, забавянето на икономиката и свиването на печалбите на фирмите логично доведе и до загуба на работни места. В същото време след 2009 г. рязко намаляха и инвестициите в икономиката, а от там и предпоставките за създаване на нови работни места. Проблемите обаче се крият в до-дълбоки структурни причини, които няма да изчезнат и след кризата. Най-важният от тях е образованието и ранното отпадане от училище. Езиковото обучение в профилираните гимназии, към което масово се насочват младежите е задължително, но не и достатъчно като квалификация. Професионалните училища, където кадрите са по-конвертируеми на пазара на труда пък имат нужда от осъвременяване на методите на обучение и материалната база, повишаване ефективността от учебните стажове и практики и комбиниране на професионалното с езиково обучение. Проблемите на висшето образование също са сериозни, като се започне от това, че от университетите излизат кадри, които са ненужни на пазара на труда, и се мине през липсата на реална конкуренция между университетите заради начинът, по който се финансират. "Заради стремежът да се получи по-голяма субсидия, висшите училища започват да се борят за бройки, смъкват критериите за прием, а оттам и на целия образователен продукт", обяснява Ясен Алексиев от Института по пазарна икономика.

Като причина за младежката безработица той посочва и факта, че повечето младежи са с ниско образование. "Тези хора не са добре платени, в много случаи се осигуряват на минимума. Затова и когато се увеличават минималните осигурителни прагове по време на криза, тази група е най-уязвима. Работодателят може да прибегне до уволнение или пък да предложи на хората с минимални заплати да работят без трудов договор", допълва Алексиев. Младежката безработица се насърчава донякъде и от факта, че много младежи разчитат на подкрепата на родителите си, дори след като завършват образованието си. Според Георги Ганев, икономист в Центъра за либерални стратегии това ги прави по-склонни в началото на своята кариера да работят на по-ниско от нормативно определеното заплащане, или дори безплатно под формата на стаж. Но това е проблем, само ако продължи по-дълго, защото в началото е добра изходна база за натрупване на стаж.

Какво следва?

Макар и на пръв поглед незначителен проблем, младежката безработица ще окаже в дългосрочен план негативни ефекти върху цялата икономика. Ако няма достатъчно работещи млади хора е немислимо да се говори за висока производителност на труда, растеж, постъпления от данъци или в пенсионния фонд. В момента на 100 работещи се падат 80 пенсионера, а за да бъде балансирана пенсионната система това съотношение трябва да е 100 към 40. Прогнозата е процентът заети да намалява спрямо пенсионерите, което може да обрече на бедност цели поколения. Много е възможно и младите да се насочи към търсене на работа извън България, което ще доведе до демографски проблеми. Социалните рискове също са значителни.

"Всички проучвания сочат, че безработните младеж от два до три пъти по-често посягат към наркотиците. Те са основният контингент, "вербуван" за участие в престъпни групи, трафик на хора и дрога. В Западна Европа, поради високата концентрация на младежката безработица сред имигрантските общности, а в България - сред ромската общност (над 80% от младите роми са безработни), тя се явява сериозна предпоставка за етнически напрежения и конфликти", разказва Боряна Димитрова, управляващ партньор на "Алфа рисърч".

Според нея, когато става въпрос за политическите последствия от младежката безработица, би трябвало да разграничим две основни групи. Тази на нискообразованите младежи, които биват експлоатирани за участие в престъпни групи, за политически цели и пр. И групата на по-образованите, които стават апатични, демотивирани и изолирани и виждат изход в емиграцията или бягство от гласуване.

Икономистът Георги Ганев обяснява и за още един негативен от младежката безработица, който може да се появи дългосрочен план, а именно деквалификация на работната сила – когато си безработен не трупаш опит, а това води до намаляване на човешкия капитал в икономиката.

Между слабата под

готовка и нереалистичните представи

Безработните младежи не са намерили реализация на пазара на труда, защото вероятно не са били добре ориентирани. "Още в училище те масово се насочват към хуманитарните науки или искат да стават певци, актьори, дизайнери, защото това са моделите, които познават. Много от завършващите висше образование пък не знаят какво да правят и не получават достатъчно адекватни услуги от бюрата по труда", обяснява Деяна Костадинова, секретар на президента по социална политика и образование. Училището също не им дава достатъчно.

"В България дефицитите по отношение на образованието са съществени и подготовката на младите хора не отговаря на нуждите на бизнеса. Наблюденията ми са от последните 15 години и нещата не се променят", казва Зорница Янкова, мениджър "Човешки ресурси" в "Хюлет - Пакард България". Компанията се превърна в един от най-големите работодатели за младежи, които владеят западни езици. Изискванията за започване на първа работа не са така тежки и специфични, както в някои други организации, а възнагражденията са над средното за страната. И въпреки че работата с млади хора означава за мениджмънта преди всичко работа с креативни и енергични хора, създаването на трудови навици се превръща задължителен, но неформален елемент от обучението. "Много често се срещаме с млади хора, които имат амбиции и качества, но заедно с това и нереалистични очаквания за среда, за взаимоотношения, ако щете и за заплата.

Работната дисциплина, която трябва да съществува много често я няма. Това е пропуск, който идва от обществото, средата и семейството от една стана и от образованието от друга. Мисля, че всички ние не сме направили достатъчно", казва Янкова.

В България почти всеки голям работодател минава освен през това и през организация на задължителните допълнителни курсове, като така на практика сам осигурява нужните за позицията знания и умения. Пропуски в образованието има на всички нива, но като че ли най-чувствителни в подготовката на кадри в професионалните училища.

"Професионалното образование не е добро в България, а опитът показва, че в държави, където то е на ниво, младежката безработица е ниска. Така са Германия и Белгия, например", казва зам.-председателят на Българската стопанска камара Камен Колев. Според него за бизнеса е важно да компетентностните умения да залегнат в образователните стандарти, защото не е важна дипломата, а какво реално могат завършилите.

Спасение дебне от някъде

Държавата и социалните партньори са единодушни, че младите хора трябва да бъдат подготвени за пазара на труда още от класната стая. "Обречени сме, ако започнем да мислим за мерки срещу младежката безработица, след като децата излязат от училище. Трябва да започнем да работим срещу нея още от началото на гимназиалния курс - с професионално ориентиране, профилиране, въвеждане на дуалната система в образованието, да им създаваме трудови навици", категорична е Деяна Костадинова.

Първите няколко месеца след завършване на образованието са изключително важни. Ето защо стемежът на социалното министерство е да осигури платен стаж или работно място за току-що завършилите средно или висше образование в срок до четири месеца след дипломирането им.

Оперативна програма Развитие на човешките ресурси пък има бюджет от близо 500 млн. лв. за намаляване на младежката безработица, насърчаване на предприемачеството сред младите, подобряване на знанията и уменията на учащите и превенция на ранното отпадане от училище. Недостатъците на програми, които насърчават наемането само на младежи или само на по-възрастни хора обаче, крият опасност от изкривяване на пазара на труда. Освен това те са по-скоро временни решения.

За това наред с прилагането им, държавата не трябва да се разфокусира от по-належащите проблеми. Сред важните задачи на правителството е и да наблегне на образователната реформа и привлича инвестиции, защото това е единственият начин за създаване на работни места за младите и връщане им обратно в страната. Сектори с потенциал, според Георги Ганев са превенция на здравето, медицински грижи за възрастни хора, висококачествени туристически услуги. Земеделието и горската промишленост, както и техническите специалности също не трябва да се подценяват. Дори и героят ни Боян да няма интерес в нито една от тези области, рано или късно и той ще се изправи пред необходимостта да избира. А от избора на професия, ще зависи целият му живот. За това е добре да знае какви са нужди от кадри на пазара, какви са неговите пропуски в образованието, как може да ги навакса и до колко претенциозен може да бъде по отношение на предложенията за стаж или работа, които получава. Хубаво е Боян да помни, че времето, в което младите психолози, културолози, философи и историци в Европа можеха да превърнат от хобито си добре платена работа работа, уви, вече отмина!

✓ Елате, хиляди младежи

http://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/bulgaria/2012/06/29/1856064_elate_hiliadi_mladeji/

Диана Кичукова най-после се чувства на правилното място. От началото на юни т.г. 27-годишната висшистка с диплома по химия и физика от Софийския университет "Св. Климент Охридски" за първи път работи по специалността си.

Диана е стажант-химик "Текстил" в "Коутс България" - производител на материали за ръкоделие и шев. Има трудов договор за шест месеца, получава сносна заплата, отделно работно облекло и обувки, храна. Но най-важното - труп професионален опит, без който нито един работодател в бранша не иска да я наеме за постоянно. "Надявам се да са доволни от мен тук и в края на годината да ме назначат. В най-лошия случай ще имам шест месеца трудов стаж, който би ми отворил много врати", казва Диана.

От година-две насам стажовете са почти единственият вход на младежите към пазара на труда. Студентите осъзнават това и се оглеждат за лятна практика още от втори курс. Техният интерес среща пълно разбиране от отсрещната страна - напоследък компаниите са склонни да приемат повече стажанти. Един пример: в тазгодишното изложение "Национални дни на кариерата" през март, където традиционно се предлагат предимно стажове, се включиха 133 компании, посетителите бяха 17 400. Държавата, изглежда, също е разбрала ситуацията: от миналата година насам работи европейска схема за финансиране на стажове. Тя е предпочитана предимно от по-малки компании и такива, които не могат да си позволят подобен разход.

В началото бе стажът

Мотивите на бизнеса да наема стажанти са различни: те са евтина или дори безплатна работна ръка, но също така и възможност за прилив на свежи идеи. Независимо от причините за по-голямото предлагане на стажантски места крайният ефект за младежите е положителен - те получават знания в практиката.

Много от фирмите също като "Коутс България" използват стажантските програми като успешна форма за подбор на бъдещи служители. Статистиката на оперативна програма "Развитие на човешките ресурси" (ОПРЧР) например отчита, че близо половината от наетите с европейски пари над 2100 стажанти впоследствие са останали трайно в компаниите.

Около 10% от останалите са си намерили работа в друга фирма до месец-два след края на стажа.

Турбуленциите в бизнеса през последните години повишиха качеството на стажантите, а и на самите стажове. Повечето организации вече не могат да си позволят лукса да приемат млади хора, които просто да седят в офиса, да правят кафе

или да изпълняват технически задачи. В почти всички случаи времето на младежите в компанията се уплътнява със смислени ангажименти, които едновременно подпомагат тяхното професионално развитие и създават стойност за работодателя.

Традиционно най-добре разработени и организирани стажантски програми имат телекомуникационните компании и банките. В последните години стажовете се превърнаха в масово явление в ИТ фирмите. Справка сред онлайн обявите показва, че в момента именно ИТ секторът предлага най-много стажантски места.

Тази практика постепенно се разпространява в търговията с бързооборотни стоки, туризма, производството, консултантските агенции и дори юридическите кантори. Атрактивни възможности за стаж предлагат също европейските институции и редица структури на българската държавна администрация.

Финансова инжекция от Европа

Компаниите, които приемат стажанти от години, обикновено са големи и могат да си позволят да отделят средства за това. По-малките получиха възможност за това от миналата година, когато ОПРЧР пусна специална схема: "Създаване на заетост на младежите чрез осигуряване на възможност за стаж." С бюджет от 35 млн. лв. тя дава шанс на над 8500 млади хора да стажуват шест месеца.

"Коутс България" е една от над 1000-та фирми, възползвали се от тази схема. Там работят общо 83-ма човека. Шестима от тях са стажанти - двама в администрацията и четирима в производството. С европейски пари се плащат възнагражденията и осигуровките на стажантите, както и бонусите на наставниците им за половин година.

"Кандидатстването пред бюрото по труда е значително по-лесно, отколкото по другите схеми на оперативната програма. По-трудоемка е реализацията - изборът на самите хора, отчетът", твърди Диана Алексиева, мениджър "Човешки ресурси" в "Коутс".

Въпреки това във фирмата са доволни от програмата и биха кандидатствали отново. Причините: младите хора вършат реална работа, освен това стажовете помагат на компанията да си осигури качествен персонал, след като го тества и обучи. Тъкмо затова в "Коутс" се отнасят към стажантите като към равни - включват ги в обученията, дават им социалните придобивки, които имат и останалите служители.

Общо шест са схемите по ОПРЧР, в които младежите до 29-годишна възраст са приоритет. Неотдавна бяха одобрени още две, които ще заработят от есента.

Освен с европейски средства младежката заетост се подкрепя и с пари от държавния бюджет. Всяка година в Националния план за действие по заетостта се предвиждат субсидии за работодатели, които вземат младежи на стаж или наемат безработни младежи - здрави, с трайни увреждания или възпитаници на социални домове.

Предвижда се с финансиране от Европа и от българския бюджет в страната да се създадат 28 информационни и 10 кариерни центъра за повишаване на заетостта при младежите. За следващия програмен период от 2014 до 2020 г. младежката безработица ще бъде отделен приоритет за подкрепа от Европейския социален фонд. В момента експерти подготвят конкретните предложения в тази посока.

Не всичко е пари

"Държавата има достатъчно пари за борба с младежката безработица, но работодателите не са запознати достатъчно с мерките и програмите за тяхното усвояване", твърди социалният министър Тотю Младенов. Проблемът обаче не е само в недостатъчната информираност на бизнеса. Националните програми за субсидирана заетост задължават работодателя да задържи наетия работник за срок, двойно по-дълъг от този, за който плаща държавата. Това със сигурност отблъсква фирмите. Повечето компании с предишен опит с европейски пари пък са ужасени от тежката бюрокрация по кандидатстването и отчетите и категорично отказват да се захващат с това отново.

"От началото на тази година облекчихме всички процедури, за да може да се плаща по най-бързия начин. Поисканите от работодателя средства се верифицират до един месец", гарантира изпълнителният директор на Агенцията по заетостта (АЗ) Камелия Лозанова.

Ако достъпът до финансиране не се облекчи, малките и средните работодатели няма да имат интерес да наемат младежи. "Трябва да се намери начин за директни плащания. За следващия програмен период искаме грантовете до 50 хил. евро да се изплащат само на база резултати, без планини от документи. Но не е ясно дали ЕК ще се съгласи на това", коментира Деяна Костадинова, секретар на президента по социални политики, младежта и спорта. Костадинова вижда голям смисъл също в целенасочено финансиране за създаване на нови работни места във високопроизводителните отрасли и зелената икономика.

На сяло

С всички тези мерки има и друг проблем. Инвестициите за стимулиране на младежката заетост са нещо добро, когато влизат в добре разработени програми за конкретна целева група. В момента обаче те са по-скоро изстрел в тъмното, защото няма обективна информация за тяхната ефективност. По думите на Лозанова веднъж годишно АЗ проверява съдбата на хората, за които е плащала субсидии. От една страна, чрез собствената си база данни, в която вижда дали съответният човек се е върнал на трудовата борса, а от друга, чрез регистъра на НАП, който показва дали човекът продължава да работи. Но тази статистика не дава данни по възраст. За схемите по ОПРЧР също се правят оценки за ефективност, но със закъснение от няколко години, което на практика ги обезсмисля.

Явор Алексиев от Института за пазарна икономика е скептичен към субсидираните програми поради друга причина: "Такъв тип програми изкривяват пазара на труда - работодателят е склонен да вземе на работа младеж, защото някой друг му плаща заплатата. Някои работодатели може да прибягнат до освобождаване на други свои служители за сметка на тези. А и тези програми са временно решение - докато я има субсидията." Според Алексиев много по-ефективни са курсовете за повишаване на квалификацията и уменията. Те са дългосрочни, тъй като натрупаните знания остават.

Дуалната система като решение

Бърз ефект в борбата срещу младежката безработица може да има от въвеждането на дуалната система в професионалните гимназии. Този модел успешно комбинира теория и практика в Германия. Там през последните две години от професионалното образование учебната програма включва два дни теория в училището и три дни практика в конкретна компания.

В България три немски компании прилагат елементи на дуалното образование чрез собствени центрове за професионално обучение. Вносителят на автомобили "Балкан стар" подготвя автомобилни механици. "Пирин-текс" в Гоце Делчев има професионалното училище за шивачки. "Либхер хаусгерете Марица" в Пловдив квалифицира работници за собственото си производство на хладилни системи.

"С подготвяните промени в образователната система искаме да преминем към дуалната система в България, което ще е добре и за бизнеса, и за заетите лица", каза неотдавна министър Младенов. Според изпълнителния директор на Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България (КРИБ) Евгений Иванов на дуалната система може да се обърне внимание още по време на следващия програмен период на оперативните програми. На същото мнение е и председателят на УС на Българската търговско-промишлена палата Цветан Симеонов.

Усилията за справяне с младежката безработица струват десетки милиони. Защото през изминалите 20 години не е направено нищо за превенция на проблема при днешните млади безработни. Сега е моментът да се помисли не само за тях, но и за следващото поколение, което все още е в училището и в университета. Пари има, остава само да се използват умно.

Къде отиват европейските пари

Младите безработни са приоритет в шест действащи схеми по ОП "Развитие на човешките ресурси". Освен "Създаване на заетост на младежите чрез осигуряване на възможност за стаж", това са схемата "Развитие", която включва обучение и заетост по заявени от фирмите работни места, предприемаческата схема "Насърчаване стартирането на проекти за развиване на самостоятелна стопанска дейност - Компонент 1", "Аз мога" и "Аз мога повече" за включване в обученията и другата схема за обученията "Шанс за реализация на младежите в България".

Подготвя се стартът на схема "Ново работно място". Тя ще помогне на работодателите да наемат безработни до 29-годишна възраст, като поема разходите за труд и инвестиции, свързани с оборудването на новите работни места. Ще се финансира професионално обучение, курс за придобиване на ключови компетентности и заетост за период от шест до 12 месеца. Фирмите могат да получат между 20 хил. и 300 хил. лв.

Новата схема "Първа работа" осигурява посреднически услуги, професионално обучение, придобиване на ключови компетентности и субсидирана заетост за шест до 12 месеца. Обучението ще се финансира чрез ваучери.

За двете нови схеми са предвидени общо 38 млн. лв. Според разчетите с тях може да се помогне на 4100 млади хора.