



ПАКЕТ УНИВЕРСАЛНИ ЛОГИЧЕСКИ МАТРИЦИ,

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

Автори:

Людмил Ковачев, Тодор Тодоров, Иван Стойчев, Татьяна Даскалова,
Надежда Камбурова, Атанас Божков, Ваня Тивидошева,
Емил Димитров, Красимира Тодорова, Владимира Караджова,
Стефка Петрова

СЪДЪРЖАНИЕ

I. УНИВЕРСАЛНА ЛОГИЧЕСКА МАТРИЦА ЗА ИДЕНТИФИКАЦИЯ И АНАЛИЗ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

1. Въведение	4
2. Как се осъществява определянето и анализа на заинтересованите страни?	4

II. УНИВЕРСАЛНА ЛОГИЧЕСКА МАТРИЦА ЗА ИЗГОТВЯНЕ НА АНАЛИЗ НА ОБЛАСТНИЯ ПАЗАР НА ТРУДА

1. Въведение	13
2. Макроикономическа среда и търсене на работна сила, вкл. на възраст до 29 г.....	16
3. Предлагане на младежка работна сила	19
4. Съответствие между търсене и предлагане на труд.....	29
5. Регионална политика в сферата на младежката трудова интеграция.....	34
6. SWOT анализ на областния пазар на труда	38
7. Формулиране на изводи и препоръки.....	42
Приложения.....	43

III. УНИВЕРСАЛНА ЛОГИЧЕСКА МАТРИЦА ЗА СТРУКТУРАТА И СЪДЪРЖАНИЕТО НА МЕСТНИТЕ ПЛАНОВЕ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ И ОГРАНИЧАВАНЕ НА МЛАДЕЖКАТА БЕЗРАБОТИЦА

1. Последователност на стъпките	49
2. Предварителен етап	52
3. Изготвяне на документа	54
4. Препоръчителна структура на стратегическия документ.....	63

**УНИВЕРСАЛНА
ЛОГИЧЕСКА МАТРИЦА
ЗА ИДЕНТИФИКАЦИЯ И АНАЛИЗ НА
ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ**

1. Въведение

Като работни понятия относно идентифициране на младежите, които са в уязвими групи за намиране на работа, ще определенията на УНИЦЕФ, разработени в проект за оценка на състоянието и анализ на профила на юношите и младежите, които не работят и не участват в образование или обучение (т.нар. група на NEETs). Анализът дефинира групата по следния начин:

Delphi_NEETs-SurveyResults_UNICEF.pdf, точки 1 и 2.1

Социално-демографският профил показва, че в групата на NEETs се включват предимно малцинствени етнически групи (роми и турци), като особено рискови са жените от ромски произход. В групата на NEETs се включват още лица основно и по-ниско от основното образование (преждевременно отпаднали от училище), които живеят в малки населени места, предимно села, както и лицата с увреждания.

Пикови за придобиването на статус на NEETs са периодите след завършване на основно образование и след завършване на средно образование, като ключов е вторият пик. Лица, които не са успели да се реализират в рамките на 6 месеца от придобиването на статус на NEETs, остават трайно в групата.

Въз основа на това идентифициране, ще положим рамка кои са заинтересованите страни, които могат инструментално и функционално да подпомогнат мотивирането на младежите за включване на пазара на труда, да спомогнат за усъвършенстването на такива умения, които ще повишат пригодността им за заетост и намирането на работа, която да отговаря на образователните, професионалните и личностните им характеристики.

2. Как се осъществява определянето и анализа на заинтересованите страни?

Заинтересованите страни са организации, институции, индивиди или групи хора, гора които могат да влияят или да бъдат повлиявани от резултатите и очакваните ефекти в резултат на прилагането на целенасочените дейности. Заинтересованите страни са интегрална част от функционирането като крайни потребители, които могат да изикват, да подпомогат , да предоставят възможности, да ползват резултатите от дейностите, предвидени като инструмент за реализиране на целите на стратегическите интервенции, насочени към подобряване на пригодността за заетост на младежи със статус на NEETs .

За да се увеличат максимално ползите от осъществяването на целенасочени политики, които може да са резултатни, когато осъществяват дейности на местно ниво, поради факта, че всеки проблем има локална и индивидуална специфика, както и да се намали до минимум отрицателното въздействие, анализът на заинтересованите страни (Stakeholder Analysis) се използва за определянето на всички, които биха могли да бъдат негативно или позитивно засегнати, включително и чрез обмисляне и описване на начините, по които заинтересованите страни може да повлияват и да бъдат повлиявани от съответния проблем.

Аспектите на идентификацията и анализа на заинтересованите страни са представени в схемата по-долу:



Процесът на анализ на заинтересованите страни има следната последователност:

- **Идентификация**

За очертаване на кръга на заинтересованите страни е необходимо да се даде отговор на следните въпроси: кой може да бъде повлиян и да повлияе на разрешаване на проблема с младежката заетост; кой може да стане ценен партньор на инициативите, дори ако те могат да бъдат реализирани без неговия принос, кой във всички случаи ще бъде ангажиран в дейности, насърчаващи младежката заетост?

- **Категоризация**

Заинтересованите страни могат да бъдат класифицирани в конкретни групи: целева група (група, която ще бъде повлияна положително от ефектите на стратегическите мерки и дейности); крайни потребители (групи, които ще бъдат повлияни положително от въздействието на дейностите в дългосрочен план); предприемачи, осъществяващи конкретни стратегически мерки; страни, които вземат решения; финансиращи институции.

- **Характеристика**

Заинтересованите лица имат различен статут и функции в обществото. Тяхната характеристика съдържа информация относно: социални и икономически характеристики; статус; възраст; междуполови различия; нагласи; структура, организация, начин на вземане на решения и статут.

- **Анализ на интересите и очакванията**

Интересите на заинтересованите страни обикновено се разминават, възможно е да има конфликти на интереси между тях. Техните разбирания относно това какво представлява успешна стратегическа интервенция също се разминават. Поради това трябва да се изяснят и опишат възможно най-точно конкретните интереси, цели и очаквания на всяка от страните като намерения, съдържание и крайни резултати. Следва да се проучи мотивацията на всяка една от групите и възможността за привличането им в полза на дейностите (или неутрализиране на евентуално негативно отношение). Необходимо е да се анализират връзките и взаимодействието между отделните групи заинтересовани страни.

- **Анализ на чувствителността**

Следваща стъпка е анализ на чувствителността на заинтересованите страни към определени теми и въпроси, които могат да бъдат засегнати от дейностите, планирани в стратегията (например равнопоставеност между половете, защита на околната среда и др.). Идентифицират се изискванията и претенциите на заинтересованите и засегнатите от дейностите. За засегнатите от конкретни дейности страни се прогнозира възможната им реакция, която може да подкрепи или да попречи на реализацията.

- **Оценка на възможностите (потенциала) и дефицитите**

Оценката на потенциала по отношение на дейностите, насочени към подобряване, включва анализ на съществуващите ресурси (хора, време, финансови ресурси), знания и опит, върху основата на които стратегията може да бъде реализирана, и потенциалният принос за реализацията на конкретни дейности. Трябва точно да се оцени значимостта на всяка от страните за успеха при постигане на целите и е важно да се разграничи значимостта на заинтересованите страни и степента на влиянието им. Трябва да се има предвид също така, че дадена група може да се възползва от резултатите, но да няма влияние върху тях.

- **Последствия и заключения (изводи и препоръки)**

Въз основа на последователните стъпки в анализа на заинтересованите страни заключенията и препоръките за конкретни и целенасочени

дейности определят приоритета на всяко лице за постигане на целите и начина на работа със съответната група заинтересовани страни. Формулират се мерки за тяхното управление. Мерките целят да намалят или премахнат негативното влияние върху отделни заинтересовани лица и съответно реакциите, които биха попречили на успешното изпълнение. Предвиждат се и мерки за по-добро задоволяване на нуждите и потребностите на страните. Анализът на заинтересовените страни и целенасочените интервенции, разработени въз основа на него, трябва да отразяват проблемите и възможните пътища за тяхното решаване от гледна точка на по-широк кръг потребителите. В противен случай планираните промени няма да бъдат обществено възприети и подкрепени. Следва да се осигурят предпоставки за синергичен ефект от взаимодействието на заинтересованите от стратегическите мерки при отчитане на всички обективни и субективни фактори. Резултатите от анализа на заинтересованите страни, включително и мерките за тяхното управление, се вписват в регистър, който се използва при изпълнението на целенасочени дейности, които може да бъдат разработени като стратегически мерки и конкретен план за реализирането им, като политиките и свързаните с тях дейности, следва периодично се преглеждат и актуализират.

Примерен работен модел на логическа рамка на заинтересованите страни, е представен в таблицата по-долу, като колоните се попълват за всяка една заинтересована страна, която може да повлияе, или да бъде повлияна от високия процент на младежка безработица:

Заинтересовани страни	Областна администрация
Идентификация	Реализира местни политики за заетост
Категоризация	Структурира и реализира местни политики при сътрудничество с различни заинтересовани страни
Характеристика	Възможност за вземане на решения, наличие на бюджетни средства и проектни средства
Интереси и очаквания	Подобрен жизнен стандарт на жителите в общината, добро управление
Чувствителност към определени теми и въпроси	Межкултурна комуникация, екологични въпроси
Потенциал и дефицити	Потенциал – взаимовръзки с различни сектори/институции/организации Дефицити – недостиг на ресурси
Изводи и препоръки	Инициране на дейности за идентификация на младежи в групата на NEETs, създаване на регистри с медиатори и доброволци, експерти кариерно ориентиране, образователни институции и пр., създаване на общински форум за сътрудничество с цел подобряване младежката заетост

Друг възможен модел за идентификация и анализ на заинтересованите страни акцентира на характеристиките, нуждите и заинтересоваността от определени дейности или резултати. На принципа на „мозъчна буря“ се изписват възможно най-голям брой заинтересовани страни, като в последствие се обмислят начините, по които ще се осъществи взаимодействието. Пример: идентифициране на потенциални партньори при осъществяване на дейности по информиране и кариерно консултиране на ученици в основна образователна степен /превантивни мерки за ранно кариерно ориентиране/ с използване на 6-те ключови въпроса: кой, защо, какво, как, кога и къде:

Потенциални партньори, КОЙ?	Характеристика ЗАЩО?	Основни дейности КАКВО?	Принос към вашите дейности директен/индиректен КАК?	Начин на контакт, КОГА? КЪДЕ?
Община	Общински план за развитие, който включва част за развитие на човешките ресурси чрез образование и обучение и осигуряване на заетост	Осъществява политиката на местно ниво, в това число и образователната политика и политиката по заетостта	Недиректен принос, напр. – предоставяне на зали за срещи и консултации, предоставяне на информация за предстоящи събития на територията на общината, свързани с образование и обучение	Формална (официална) кореспонденция Формална (официална) среща Писмено споразумение за партниране
Читалище	Културна и образователна дейност – общи целеви групи	Организиране на различни събития, насочени към широката обществена	Предоставяне на възможност за популяризиране на училищната дейност пред широката публика по време на подходящи събития, използване на тяхната база при организиране на събития	Неформален контакт Среща на място Постигане на устно споразумение
Регионален инспекторат по образование	Контролираща и методическа дейност	Информация за актуални промени в областта на образованието	Предоставяне на актуална информация за промени в нормативните изисквания, както новостите в областта на образованието и обучението, иницирани на национално ниво	Формален контакт Писмена официална кореспонденция Писмено представяне на информация от двете страни

Бюро по труда	Административна и информационна дейност, свързана с прилагане на местни политики за заетост	Регистър на безработни младежи, регистър на фирми, предлагачи работа, кариерно ориентирани и мотивационно подпомагане	Своевременно информиране и консултиране на представителите на образователните институции за мерки на пазара на труда, за идентифицирани умения от страна на работодателите – търсени квалификации и пр.	Формален контакт Писмена официална кореспонденция Писмено представяне на информация от двете страни
Местен бизнес	Развитие и осъществяване на печалба в съответния сектор на работа на предприятието, необходимост от заети лица с умения и квалификации, свързани с дейността на предприятието	Производство или услуги, в зависимост от спецификата на предприятието	Приемане на ученици за посещение в работна среда с цел ранно запознаване със „света на труда“, подпомагащо кариерно и професионално ориентирани	Срещи на място Споразумения за партньорство

Друг подход при идентифициране и анализ на заинтересовани страни е свързан с разполагането им по степен на влияние и степен на заинтересованост, след което следва определяне на най-подходящия комуникационен подход спрямо типа институционални параметри, чрез който заинтересованите страни да се превърнат в партньори, подкрепящи дейността/дейностите.

Идентифицирането и анализът на заинтересованите страни е важен процес в предварителния етап на стратегическото планиране, защото е предпоставката за създаването на широка обществена подкрепа както на етапа на създаване, така и при реализацията и оценката на въздействието на постигнатите в резултат на целенасочените дейности подобрения спрямо изходното състояние.

След осъществяването на идентифициране и анализ на заинтересованите страни, изводите се ползват като основа за структуриране на възможни партньорства и подкрепа по всеки един от приоритетите и мерките към тях /институции и организации, заинтересовани от крайния резултат, които може да повлияват както на резултата, така и на ефективното протичане на процеса на изпълнение/.

Важно е да се мисли за начините, по които формалните комуникационни подходи да се трансформират в неформална комуникация и начините, по които формалната комуникация ще се развие във формална договореност за регулярно партньорство.

Преговорите със заинтересованите страни, за постигане на успех във взаимодействието, трябва да се стремят към интегритет на договореностите, чрез което всяка от страната печели, или този тип преговори, които се подчиняват на идеята „печеля – печелиш“, за разлика от дистрибутивните преговори, при които една от страните „губи“ за сметка на печелившите ходове на другата страна (печеля-губиш). При **интеграционните преговори** участниците си сътрудничат с цел постигането на максимална полза, интегрирайки интересите си в едно общо споразумение. Интегративните преговори се водят за постигане на споразумение по множество проблеми: при тях страните едновременно създават стойност чрез съвместяване на интересите си.



Важен елемент на предпреговорния процес е определянето на най-добра алтернатива на постигане на споразумение (НДАПС), или по-конкретно:

- Базата, от която тръгвате да преговаряте: отговаря на въпроса какво ще се случи, ако сделката пропадне
- От това колко е силна или слаба най-добрата алтернатива ще зависи и доколко е силна позицията на всяка от преговарящите страни

Функцията на заинтересованите страни в етапите на планиране, оценка, реализация, наблюдение и оценяване на въздействието на целенасочени дейности, свързани с процесите и резултатите на местно ниво за повишаване на нивото на младежка заетост, може да бъдат разгледани в контекста на управление на проектен цикъл, като се акцентира на ролята на заинтересованите страни във всеки етап – от формулирането на концепцията, до реализацията и приключването, което е и новото начало на следващия цикъл от партньорски взаимодействия.



След съществуването на идентифициране и анализ на заинтересованите страни, изводите се ползват като основа за структуриране на възможни партньорства и подкрепа по всеки един от приоритетите и мерките към тях /институции и организации, заинтересовани от крайния резултат, които може да повлияват както на резултата, така и на ефективното протичане на процеса на изпълнение/. Описание на идентифицираните заинтересовани страни се представя и в структурата на стратегическия документ, разработен с цел планиране на ефективни и целенасочени мерки за справяне с младежката безработица.

**УНИВЕРСАЛНА
ЛОГИЧЕСКА МАТРИЦА
ЗА ИЗГОТВЯНЕ НА АНАЛИЗ НА
ОБЛАСТНИЯ ПАЗАР НА ТРУДА**

1. Въведение

1.1. Обща информация и предназначение

Логическата матрица за изготвяне на анализ на областния пазар на труда е принципно помагало, което има за цел да даде методически насоки за правилно структуриране на анализа на трудовия пазар на конкретната област, изхождайки от местните специфики и особености. Насоките имат за задача да представят ясен и приложим логически алгоритъм за изготвяне на анализа на областния пазар на труда, както и за идентифициране и оценка на проблемите, рисковете, предимствата и възможностите за неговото развитие в бъдеще.

Документът като практически инструмент ще подпомогне методически регионалните власти и заинтересованите страни на местно ниво при разработването на областни планове за превенция и намаляване на младежката безработица. За целите на настоящия анализ младежите се дефинират като лица във възрастовата група между 15 и 29 навършени години. Създаването на логическата матрица е съпътствано с консултиране със заинтересованите страни, както за получаване на експертни становища относно провеждането на изследвания и анализи, така и за подсиgurяване на тяхната подкрепа на етапа на планиране.

Насоките в рамките на настоящата логическа матрица се прилагат чрез използване на Методология за оценка на местните нужди и възможности за придобиване и повишаване на професионалната квалификация и нивото на ключови компетентности на младежите и Методология за идентифициране на рискове и заплахи, генериращи младежка безработица.

1.2. Необходима информация за провеждане на анализа

При изготвянето на логическата матрица е необходимо осигуряването и използването на статистическа и аналитична информация, подпомагаща анализа на наблюдаваните в миналото тенденции и текущото състояние на пазара на труда, както и очертаване на перспективите за бъдещо развитие. Това налага използването както на годишни, така и на тримесечни месечни статистически данни за проследяване на тенденциите в изследваните явления. По този начин ще могат да бъдат отчетени както факторите с краткосрочно влияние върху състоянието на младежите на трудовия пазар, така и тези със сезонен характер.

При разработването на анализа е необходимо да се проучват и използват надеждни статистически данни и качествена информация, които позволяват преценка на дълбочината и мащаба на дисбалансите и оттук формулиране на адекватна стратегия за преодоляване на проблемите и предизвикателствата. Анализът изисква значителен обем информация

и провеждането на специализирани изследвания за областта. Данните за цялостния контекст на пазара на труда могат да бъдат събирани от източници като: официалната статистика, стратегически документи, чрез проучвания, анализи, тематични изследвания и директни наблюдения (подробен списък е представен в Приложение №2). Като основни източници на информация могат да бъдат използвани Агенцията по заетостта (АЗ) към Министерство на труда и социалната политика, вкл. дирекциите „Бюро по труда“ по места и от Националния статистически институт (НСИ) и неговите поделения – Териториално статистически бюро. Събраната информация се обобщава, систематизира и анализира.

Същевременно логическата матрица отчита и интегрира по подходящ начин насоките на политиките по заетост и намаляване на младежката безработица на ЕС и България. Такива ориентир се съдържат в документи, като: Програмите на ЕС – Образование и обучение 2020, Хоризонт 2020, Младежта в движение 2020, както и националните стратегически документи – Национална програма за развитие: България 2020, Актуализирана национална стратегия за демографското развитие на населението в Република България (2012-2030), Актуализирана национална стратегия за младежта 2014-2020, Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2013-2020 г., Национална стратегия за детето (2008-2018), Стратегия за намаляване дела на преждевременно напусналите образователната система 2013-2020 и др.

1.3. Подход при провеждане на анализа

При осъществяването на анализа на състоянието, тенденциите в развитието, силните и слабите страни, възможностите и заплахите пред пазара на труда се използва набор от **методически инструменти**:

- Преглед на нормативната уредба;
- Преглед на свързаните с пазара на труда стратегически и програмни документи;
- Набиране и анализ на количествена и качествена информация за състоянието на областния пазар на труда;
- Преглед и анализ на релевантни източници на информация и свързани документи;
- Провеждане на срещи, интервюта, анкети със заинтересовани страни по отношение на мнението и препоръките им за резултатите от анализа на пазара на труда.

Общите насоки за разработването и съдържанието на анализа на областния пазар на труда обхващат следните по-важни моменти:

- Акцентиране върху аналитичността, а не върху описанията на

ситуацията на областния пазар на труда. Фокусът на аналитичните методи да бъде съсредоточен върху състоянието и тенденциите в развитието на пазара на труда.

- Използваните данни и информация да са надеждни, релевантни като периодизация във времето и базирани на официални източници. Актуалната, достоверна и надеждна информация ще осигури адекватен анализ на пазара на труда и ще подпомогне процеса на планиране.
- Представяне на анализа на текущото състояние на областния пазар на труда в ясен и целенасочен формат с оглед идентифициране на ключови проблеми и дефицити, очертаване на тенденции и аргументиране на прогнози за развитието на областния пазар на труда в средносрочен и дългосрочен план.
- Реалистична оценка на нуждите от развитие, потенциала и условията за развитие на областния пазар на труда, външните и вътрешните фактори, които могат да окажат въздействие върху планираните интервенции за превенция на младежката безработица.

Всички елементи от съдържанието на анализа на областния пазар трябва да бъдат ясни, обосновани и разбираеми с оглед публичното им представяне и ангажиране на участието на заинтересованите страни както на местно и регионално, така и на национално равнище (списък със заинтересованите страни е представен в Приложение №3 към настоящия документ).

Структурата и съдържанието на анализа на пазара на труда трябва да бъде фокусирана върху местните специфики и особености на конкретната област, като анализът има за цел обосноваване на стратегията за превенция на младежката безработица на областно равнище.

При изготвянето на анализа на областния пазар на труда е необходимо да се спазва изискването за използване на **унифицирана терминология**, утвърдена на национално и международно равнище при провеждане на изследвания от подобен род, което ще осигури сравнимост на подхода и резултатите от проведения анализ. За целта е удачно да се използват дефиниции и термини в съответствие с методологията, използвана от Агенцията по заетостта при административното отчитане на безработицата и от Националния статистически институт при провеждане на извадковите изследвания на работната сила (Приложение №1).

При избора на **период за изследване** на тенденциите, наблюдавани на трудовия пазар на областно равнище е необходимо да се отчитат основните повратни моменти в икономическите процеси и явления

на регионално и национално ниво. Понастоящем като такъв момент може да се идентифицира началото на икономическата и финансова криза в България през 2009 г., като от този след която се наблюдава нарушаване на положителните тенденции влошаване на ситуацията на пазара на труда. Достатъчно голямата продължителност на избрания период на изследване ще гарантира устойчивост на наблюдаваните процеси и явления на национално, регионално и местно равнище както в сферата на демографските процеси и трудовия пазар, така и с оглед на динамиката на отделните икономически сектори и отрасли и цялостното стопанско развитие.

Анализът на областния пазар на труда обхваща текущото състояние и настъпилите съществени промени – постигнати положителни ефекти и тенденции, както и продължаващи диспропорции, негативни тенденции и проблеми. Анализът следва да бъде проблемно ориентиран и да обхване идентифициране на проблемните области на пазара на труда, както и тяхното териториално измерение, като се направят съответни изводи и се посочат тенденциите за развитието на пазара на труда на базата на неговия вътрешен потенциал и условия за развитие.

Анализът започва с описание на икономическите процеси на регионално равнище и свързаните с тях тенденции в търсенето на работна сила. На изследване и анализ се подлагат социално-демографските и икономическите характеристики на работната сила с оглед установяване на състоянието и тенденции по отношение на предлагането на труд в областта. Очертават се и основните направления и ефекта от провежданата регионална политика за насърчаване на заетостта и ограничаване и превенция на безработицата, вкл. сред младежите. Това позволява да се направи една динамична картина на съществуващата ситуация по отношение на диспропорциите, дефицитите и потенциала за развитие на областния пазар на труда. Установяват се текущите проблеми и се изследват причините, довели до тези проблеми. На тази основа се очертават предизвикателствата, които ще определят насоките за бъдещо развитие.

2. Макроикономическа среда и търсене на работна сила, вкл. на възраст до 29 г.

Наред с трудовия пазар, върху търсенето на работна сила на регионално равнище влияние оказват редица други пазарни условия и фактори. В тази връзка следва да се отчита, че търсенето на труд се обуславя основно от състоянието и тенденциите, наблюдавани на пазара на стоки и услуги. В този контекст, стремежът към насърчаване на търсенето и предлагането на труд и успешното им взаимодействие с

оглед превенция и намаляване на младежката безработица и постигане на пълна и високопроизводителна заетост сред младите хора, трябва да бъде съпроводен с анализ, оценка и оказване на целенасочено въздействие върху факторите, които стоят в основата на икономическата среда, в която трудовия пазар функционира. За целите на настоящия анализ могат да бъдат идентифицирани следните фактори на търсенето на труд на регионално равнище – развитие и структура на икономиката, технологично равнище на производството, равнище на потребителските цени, производителност и организация на труда, бизнес среда и др.

2.1. Развитие на регионалната икономика

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

- ***БВП, растеж и инвестиции***

Необходимо е да се установи равнището на БВП на областта, като се отчете и неговия ръст на годишна база в рамките на изследвания период, като се идентифицират и факторите, които обуславят наблюдаваните тенденции (вътрешно търсене на стоки и услуги, внос, износ и др.). Наред с това трябва да се очертаят тенденциите по отношение на капиталообразуването, вкл. изменение на запасите и динамика на инвестициите във физически капитал.

- ***БДС, вкл. по икономически сектори***

Следва да се идентифицират тенденциите в динамиката на brutната добавена стойност (БДС), вкл. по икономически сектори (селско стопанство, индустрия, услуги). Необходимо е да се очертаят и факторите, които стоят в основата на установените тенденции – за селското стопанство като такива могат да бъдат посочени климатичните условия и реколтата, докато секторите индустрия и услуги се влияят в най-голяма степен от съвкупното търсене.

- **Инфлация и доходи на населението**

За целите на анализа трябва да се установи равнището и динамиката на инфлацията на годишна база за изследвания период, като за целта може да се използва **годишният темп на изменение на индекса на потребителските цени**, който измерва общото относително изменение на цените на стоките и услугите, които се използват от българските домакинства за лично (непроизводствено) потребление. Необходимо е да се идентифицират факторите на вътрешната и външната среда, които обуславят наблюдаваните тенденции като напр. динамика на цените на храните и петрола, регионалното търсене и др. Наред с това следва да се очертае влиянието на инфлационната динамика върху доходите на населението, както и върху номиналното и реалното равнище на средната работна заплата за областта.

- **Производителност на труда и разходи за труд**

Върху изменението на производителността на труда на регионално равнище влияние оказва динамиката, наблюдавана по отношение на равнищата на заетост и икономическа активност. Така например, евентуално подобрене в динамиката на заетите в условията на ограничена икономическа активност, може да доведе до забавяне в темпа на нарастване на производителността на труда. Като конкретен индикатор в това направление може да се използва **реалното увеличение на БВП на един зает**. Анализът трябва да обхване и въздействието, което изменението на производителността на труда оказва върху равнището и динамиката на разходите за труд на единица продукция – общо и по икономически сектори.

2.2. Анализ и оценка на структурата и динамиката на свободните работни места на регионално и местно равнище

Изследването на търсенето на работна сила на регионалния пазар на труда е свързано с установяването на неговите количествени и качествени характеристики (брой и динамика на свободните работни места, сезонни колебания в търсенето на труд, изисквания към търсещите работа и др.), както и с идентифициране на основните му източници (първичен пазар на труда, субсидирана заетост и др.).

За целите на анализа на регионалния пазар на труда може да се използва следната класификация на източниците на търсене на работна сила:

- първичен пазар на труда;
- програми за заетост, финансирани от държавния бюджет;
- насърчителни мерки съгласно Закона за насърчване на заетостта.

Необходимо е установяване на равнището и динамиката както на търсенето на работна сила в бюрата по труда общо и по основни източници, така и по икономически сектори и отрасли и по месеци. Така например, традиционно през месеците март, април и май се наблюдава оживяване на пазара на труда поради стартиране на активните дейности в сезоннозависими отрасли, като селско стопанство, туризъм, търговия и строителство. Наред с това, по отношение на работните места, обявени на първичния пазар на труда, следва да се установи каква част от тях са от частни работодатели, както и какъв е делът на сезонните и новоразкритите работни места. Допълнително е необходимо да се анализира областния пазар на труда по отношение на структурата на заявените, усвоените, останалите незаети и трайно незаети (повече от 3 месеца) работни места по професия и професионално-квалификационен признак (неквалифициран труд, работническа професия и специалисти).

3. Предлагане на младежка работна сила

За предприемането на адекватни мерки и действия за увеличаване на младежката заетост и превенция и ограничаване на младежката безработица на регионално и местно равнище съществена роля има изследването (анализ и оценка) на предлагането на труд. Анализът се основава на текущата ситуация на предлагането на младежка работна сила в областта и отделните общини места, като следва да се идентифицират ключовите проблеми и тенденциите, наблюдавани по отношение на социално-демографските характеристики на младите хора и икономическата им активност.

3.1. Социално-демографски профил на лицата на възраст между 15 и 29 г.

Демографските процеси и структури играят основна роля по отношение на предлагането на труд сред младежите. В тази връзка, изследването на областния пазар на труда трябва да обхване демографските тенденции, наблюдавани сред лицата на възраст между 15 и 29 г. в конкретната област. Първата стъпка от анализа е изследване на общия брой и дела на младежите от съвкупното население, както и динамиката на тези показатели за избрания период. Представят се наблюдаваните тенденции, основните проблеми и причините за измененията, като например раждаемост, смъртност и естествен прираст, миграции и механичен прираст, средна продължителност на живота и др.

Социално-демографският състав и структура на младите хора се определят чрез комплекс от количествени и качествени показатели по основни признаци, като: местоживеене, пол, възраст, образователно

и квалификационно равнище, етническа принадлежност, семейно положение, трудоспособност, здравен и социален статус и др.

- **Местоживеене**

Териториално-селищната структура отразява местоживеенето на младите хора и определя в голяма степен условията и средата, в която се формират техният начин на живот и поведение.

Териториалното разпределение на младежите се определя както от естественото движение, така и от вътрешната и външната миграция. Чисто статистическо влияние върху териториалното разпределение на населението оказват и промените в административно-териториалното деление на страната, например сливане на населени места, преминаване на населени места от една община към друга и пр.

Необходимо е да се установи разпределението на младите хора по общини и населени места (градове и села) в областта и да се анализира съотношението между населението в градовете и селата. Наред с това следва да се очертаят тенденциите на териториално движение по основни направления на вътрешните за областта миграционни потоци: "град – град", "село – село", "град – село" и „село – град“, както и на външните входящи и изходящи миграционни потоци. В зависимост от техният размер и интензитет следва да се направи оценка на най-важните последици от трудовата миграция върху ситуацията на пазара на труда за младите хора.

- **Пол**

Структурата на населението по пол предоставя информация за съотношението между мъжете и жените на възраст 15-29 навършени години. Анализът на това направление от демографския профил на младежите е от особено значение за установяване на обстоятелствата, които оказват влияние върху динамиката на икономическата активност, заетостта и безработицата, т.к. при представителите на двата пола се наблюдават редица различия по отношение поведението им на пазара на труда. Факторите, които оказват влияние върху характера на тази половата структура са: раждаемост, смъртност, продължителност на живота, териториална мобилност на населението и др.

- **Възрастови групи**

Възрастовата структура указва съотношението между отделните възрастови групи в състава на контингента на младите хора – 15-19 г., 20-24 г., 25-29 г. Промените в нея се изразяват в определени тенденции, които са повлияни от измененията в раждаемостта, смъртността, продължителността на живота, миграциите, политическите условия в страната, жизненият стандарт на населението и редица други

фактори. Състоянието ѝ може да се оценява от гледна точка както на възпроизводствените възможности, така и на трудовия потенциал на населението.

В резултат на процеса на застаряване на населението, се очакват сериозни проблеми във връзка с намаляване дела на лицата в трудоспособна възраст в общия състав на населението. Това важи и за младежите и техния дял в трудоспособното население на регионално равнище. Негативните тенденции на повишаване на средната възраст на населението и влошаване на неговата възрастова структура имат пряко отражение върху икономическата и социална сфера.

Един от възможните подходи за анализ на динамиката на половата и възрастовата структура на населението между 15 и 29 навършени години е представен в долната таблица.

Таблица 1. Население на възраст между 15 и 29 г. по пол и възрастови групи

Население	Година ...			Година ...		
	Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
Общо за областта						
На възраст 15-29 г., в т.ч.:						
15-19 г.						
20-24 г.						
25-29 г.						

- **Брачна структура и семейно положение**

Брачната структура дава представа за брачния статус на лицата над 16 годишна възраст. Тя влияе силно върху естественото възпроизводство на населението и преди всичко върху раждаемостта. Върху състоянието ѝ въздействат множество фактори – полово-възрастовата структура, етническата принадлежност, социално-икономическите условия в областта и страната и др.

- **Етническа принадлежност**

Етническата принадлежност на хората е среднай-важните характеристики на населението, защото тя влияе както върху възпроизводството, така и върху трудовата активност и общественото поведение. Етническата и религиозната принадлежност на хората определя до голяма степен начина им на живот, културните особености и поведение в семейството и обществото.

Етническият състав и структура на лицата между 15 и 29 навършени години представлява съотношение и разпределение на младежите по

етнически групи (българска, турска, ромска и др.) общо за областта, в градовете и селата.

- **Образователна структура**

За установяване на тенденциите по отношение на заетостта и безработицата на младежите в областта съществена роля има изследването на тяхното образователно равнище, професионална подготовка и квалификация. Образованието и обучението са фактор за повишаване на икономическата активност и заетостта, както и за превенция и намаляване на безработицата, като това в особено голяма степен важи за младежката работна сила.

Образователната структура представлява съотношение и разпределение на населението в зависимост от различната степен на образование. Образователните характеристики на населението и в частност на младежите са от ключово значение за развитието на областта. От образователно-квалификационното равнище на младите хора до голяма степен зависи тяхната пригодност за заетост и мобилността им на пазара на труда, които гарантират по-добро заплащане, поддържане на по-висок жизнен стандарт и качество на живота.

Основен показател за оценка на образователното равнище е броят на **завършилите по степени на образование**, включително по специалности – икономика и администрация, информационни и комуникационни технологии, инженерни специалности, право и др.

Таблица 2. Образователна структура на младите хора

Образование	Година ...	Година ...	Година ...
Висше, в т.ч.			
Степени „бакалавър“, „магистър“, „доктор“			
Степен „специалист“			
Средно, в т.ч.			
Средно с придобита квалификация			
Средно общо			
Основно			
По-ниско от основно			
Начално			
Незавършено начално			
Рано напуснали образование и обучение			
Никога не посещавали училище			

Друг показател за изследване на качествените характеристики на

младежите с оглед на техните шансове за успешна трудова интеграция е **нетния коефициент на записване на населението**, чрез който се изчислява обхвата на учениците в образователната система по степени на образование. Следва да се очертаят положителните и отрицателните тенденции в тази насока, част от които са свързани с намаляване на обхвата на учениците поради закриването на училища в малки населени места.

Нетният коефициент на записване е важен показател за наличие на предизвикателства, свързани с отпадането от училище в съответните образователни етапи и степени. Една от групите с повишен риск за преждевременно напускане на училище са децата от уязвимите групи (деца от социално-слаби семейства, деца от етнически малцинства, деца със специални образователни потребности и др.).

Таблица 3. Нетен коефициент на записване на населението

Степен на образование /..... уч. година /..... уч. година /..... уч. година
Начално образование (I-IV клас)			
Прогимназиално образование (V-VIII клас)			
Средно образование (IX-XIII клас)			
Професионално обучение след средно образование			

Необходимо е да се очертаят тенденциите в изменението на показателя **брой на рано напусналите образование и обучение** на възраст 18-24 години по причини и степени на образование. Най-често причините за отпадането от образователната система са от социално и семейно естество – ниски доходи, безработица, понижаване на жизненото равнище. Преждевременното напускане на училище засяга диспропорционално възможностите за развитие, основани на квалификацията на човешките ресурси както общо в областта, така и по типове населени места. Явлението засяга основни области на социално-икономическото развитие на областта и е свързано с намаляване на индивидуалните възможности за реализация на пазара на труда.

За оценка на грамотността на младите хора се използва показателят **никога не посещавали училище** по възрастови групи сред населението на възраст от 7 до 24 навършени години. Неграмотността предопределя изпадането в социални рискове, като безработица, бедност, липса или недостатъчни грижи за здравето и образованието на младите хора. Много ниското равнище на образование предполага и липсата на мотивация за висока квалификация и трудова реализация, за пълноценно участие в обществения живот.

В рамките на анализа следва да се установят съществуващите проблеми по отношение на равнопоставения достъп до качествено образование и пълноценното включване в училищното образование на големи групи деца и ученици от етническите малцинства, на повтарящи ученици, на лица с увреждания и на лица със специални образователни потребности в специализирани институции.

За оценка на тенденциите в развитието на професионалното образование и обучение е необходимо на изследване да бъдат подложени тенденциите по отношение на учащите младежи, младежите без квалификация, младежите с професионална подготовка, както и тези, участващи в различни форми на учене през целия живот. Тези показатели са важни за оценка на качеството на човешките ресурси в областта и потенциала за подобряване на конкурентоспособността на регионалната икономика.

- **Здравен статус**

Здравословното състояние и здравния статус на населението е интегрален показател за социално-икономическото развитие на областта, качеството на живота на населението и качеството на развитие на човешкия капитал.

Анализът на здравния статус се извършва чрез показателите: смъртност; детска смъртност; естествен прираст; трайна загуба на работоспособност (инвалидност); брой на лицата с увреждания и такива, чийто здравен статус не позволява нормално трудово участие.

Здравният статус на работещите младежи следва да се характеризира относно рисковите нива на условията на труд (увреждания, заболявания, безопасност, стрес).

- **Социален статус**

Основният фактор, увеличаващ риска за изпадане в бедност на преобладаващата част от младите хора е тяхната икономическа активност и участие на пазара на труда. Основен показател за оценка на богатството и бедността на младите хора е **коэффициентът на Джини**, чрез който се измерва диференциацията на домакинствата по доход. Поляризацията на хората по доход се измерва чрез съотношението на доходите между бедните и богатите слоеве в обществото.

Показателите за диференциация и поляризация изясняват и допълват анализа на бедността. Те показват степента на неравенство (диференциация) и поляризацията между бедните и богати лица по доход за определен период от време.

3.2. Структура на лицата до 29 г. според икономическата им активност

Структурата на младите хора с оглед на икономическата им активност се изследва и анализира посредством показатели в направления като: статус в заетостта, икономически сектори, безработни лица, вкл. такива без квалификация и специалност и продължително безработни, икономически активни, в т.ч. обезкуражени лица, безработни младежи от уязвими групи и др.

- ***Заети лица според техния статус в заетостта***

Според техния статус в заетостта лицата на възраст между 15 и 29 навършени години могат да се класифицират в следните групи:

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

За целите на анализа следва да се проследи динамиката на показателите брой и относителен дял на зетите младежи според техния статус в заетостта по възрастови групи, като за наетите лица през изследвания период може да се обърне внимание на индикатори като разпределение на лицата в частния и общественния сектор според характера на правоотношението – трудово или служебно.

Таблица 4. Статус в заетостта на младите хора по възрастови групи (в %)

	15-24 г.				25-29 г.			
	Работодатели	Самостоятелно заети	Наети	Непл. семейни работници	Работодатели	Самостоятелно заети	Наети	Непл. семейни работници
Година ...								
Година ...								
Година ...								

• **Заети лица по икономически сектори (селско и горско стопанство, индустрия, услуги)**

В този анализ е необходимо да се идентифицират ключовите проблеми и фактори, свързани с равнището и структурата на младежката заетост в областта по икономически сектори. Показателите, които се прилагат за оценка на заетостта са: брой, относителен дял и динамика на заетите лица по пол, възрастови групи, икономически сектори, професионално-квалификационна структура и степени на образование.

• **Безработни лица, включително регистрирани в бюрата по труда по входящ и на изходящ поток**

Анализът се основава на съществуващата ситуация на пазара на труда в областта и следва да оценява посоката, дълбочината и последиците от безработицата в отделните общини и населени места, както и причините за това. На задълбочен анализ трябва да се подложат както броя, така и половата, възрастовата, образователната и професионалната структура на безработните младежи, вкл. тези, които са регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ към Агенцията по заетостта.

Безработните лица, регистрирани в бюрата по труда като търсещи подходяща заетост се оценяват чрез анализ на входящите и изходящите потоци. Входящият поток включва новорегистрирани лица и лицата с възстановена регистрация, изследвани по възрастови групи, професии и икономически дейности, в публичния и частния сектор, както и според причините за освобождаване от работа. Изходящият поток се формира от лицата, постъпили на работа и лицата, отпаднали от регистрация по различни причини. Следва да се анализират факторите, които влияят върху освобождаването и ненаемането на млади хора, включително и

наличието на възрастова, полава и друга дискриминация, прилаганите системи на заплащане, стимулиране и кариерно развитие и други. Темповете на изменение на изходящия и входящия поток предопределят динамиката на безработицата в областта.

Таблица 5. Динамика на заетостта и безработицата сред младите хора

Показател	Година ...	Година ...	Година ...
Заети лица на 15-24 г.			
Заети лица на 15-29 г.			
Безработни лица на 15-24 г.			
Безработни лица на 15-29 г.			

- **Безработни без квалификация и специалност**

В тази група безработни младежи се включват: лица без образование (с начално и по-ниско образование) и лица без квалификация и специалност. Професионалната подготовка, квалификация и придобиването на ключови компетентности е особено важно за запазване на заетостта, намаляване на безработицата и развитието на професионална кариера.

- **Продължително безработни**

Важен аспект от анализа на предлагането на младежка работна сила е изследването на продължителността на търсене и намиране на работа. По-дългия престой на младежите в контингента на продължително безработните лица често води до невъзможност за интегрирането им на пазара на труда и впоследствие до отпадане от работната сила.

Продължително безработните младежи (с престой на пазара на труда над 1 година), регистрирани на местния пазар следва да се оценяват чрез показателите: брой, полава, възрастова, образователна и професионална структура.

- **Икономически неактивни, вкл. безкуражените лица**

За намаляването на младежката безработица и особено на продължителната безработица е особено значимо за включването на пазара на труда на т.нар. икономически неактивни млади хора, характеризиращи се с различна ценностна система, отношение към труда като източник на доходи и социална сигурност. Направленията, в които следва да се извършва анализа на тази група младежи включват: възрастово-полова структура, образование, причини за неактивност, наличие на предишна работа и причини за напускане и др.

- **Регистрирани безработни от групите в неравностойно положение на пазара на труда**

В групата на безработните младежи в неравностойно положение на пазара на труда, регистрирани в бюрата по труда, се включват: безработни лица без образование (с начално и по-ниско образование), лица без квалификация и специалност; лица с трайни увреждания; продължително безработни; лица, получаващи социални помощи и такива, включени в програми за обучение и заетост.

- **Лица в социален риск**

Младежите в социален риск обхващат следните групи: лица, страдащи от различни зависимости; лица, напускащи специализирани институции, които са завършили образованието си; безработни лица, изтърпели наказание лишаване от свобода.

Двете групи младежи – в неравностойно положение и в социален риск, подлежат на изследване по отношение на динамиката, структурата и качествените промени.

3.3. Качество на младежката заетост

С оглед установяване на качеството на младежката заетост е необходимо изследването на показатели като равнище на заплащане, форма на договорните отношения, прекъсвания и смяна на кариерата, степен на удовлетвореност от заеманата длъжност, съответствие между квалификация и упражнявана работа и др.

- **Равнище на заплащане**

Равнището на заплащане за младите хора се оценява чрез показатели за политиката по доходи, помощи и обезщетения, стимулиране на заетостта и активното поведение на пазара на труда:

- Минимална работна заплата, определена с ПМС;
 - Средна работна заплата – общо за страната, по сектори, темп на изменение в публичния и частния сектор;
 - Равнище на заплащане по класове професии;
 - Средно почасово трудово възнаграждение по сектори;
 - Брутна часова заплата по пол, включително различия в заплащането по пол.
- **Форма на договорните отношения**

Наетите младежи по видове договори се анализират чрез показателите брой, дял и динамика за изследвания период, като се очертават основните тенденции. Основните категории лица в зависимост от

формите на договорните отношения, предмет на анализа са:

- наетите лица по трудови и служебни правоотношения;
- наетите лица по граждански договори;
- наетите лица, които работят без трудови договори и осигуряване.
- **Прекъсвания и смяна на кариерата**

За оценка на качеството на заетостта, обект на анализ следва да бъде мотивацията на младите хора за запазване на заетостта, поддържане на стабилна заетост, причините за доброволно напускане на работа и смяна на кариерата.

За оценка на качеството на заетостта следва да се изследват и следните индикатори:

- степен на удовлетвореност от заеманата длъжност;
- съответствие между квалификация и упражнявана работа (неработещи по придобитата професионална подготовка и квалификация).

Това предопределя необходимостта от евентуално провеждане на анкетни проучвания сред младите хора от областта за изследване на мотивацията им за заетост, повишаване на квалификацията и ключовите им компетенции.

4. Съответствие между търсене и предлагане на труд

4.1. Изследване и оценка на динамиката на аналитични показатели за търсенето на работна сила, вкл. до 29 г.

За определяне състоянието и измененията на областния пазар на труда – общо и по професии и икономически дейности и с цел разработването на диагностичен анализ за несъответствието или за степента на съответствие между търсене и предлагане на младежка работна сила, е необходимо да се проследи динамиката на регистрираните свободни работни места. Аналитичните показатели, които позволяват извършването на подобно изследване, са коефициент на свободните работни места и коефициент на заемане на свободните работни места. И двата индикатора могат да бъдат пресмятани по различни класификационни признаци като: икономически дейности, териториални единици и др.

- **Коефициент на свободните работни места** – представлява

процентно съотношение между свободните работни места и сумата от свободните и заетите работни места.

- **Коефициент на заемане на свободните работни места** – пресмята се като съотношение между броя на новоназначените лица и броя на свободните работни места, обявени в бюрата по труда.

Анализът на горните два показателя позволява да бъдат установени тенденциите по отношение търсенето на труд и подпомага идентифицирането на територии и икономически сектори и отрасли, при които съществува риск от недостиг на човешки ресурси. По-конкретно, коефициентът на свободните работни места отразява неудовлетвореното търсене на труд, както и степента на потенциално несъответствие между професионалната квалификация и умения на търсещите работа, от една страна, и нуждите на работодателите и изискванията на работните места, от друга. Информацията, осигурявана от анализа на горните два индикатора е ключова за оценката на бизнес циклите и структурния анализ на икономиката и пазара на труда.

4.2. Анализ и оценка на динамиката на ключови показатели за предлагането на труд сред младежите

За установяване степента на участие на младите хора на областния трудов пазар се използват аналитични показатели като: коефициент на икономическа активност, коефициент на заетост и коефициент на безработица. За целите на анализа следва да се очертаят тенденциите в изменението на тези показатели за изследвания период. За установяване на специфичните особености по отношение на състоянието и динамиката на отделните групи в състава на младежката работна сила е необходимо показателите се представят по основни класификационни признаци – пол, възрастови групи, образователно и квалификационно равнище, семейно положение, териториално разпределение на младежите в областта и др.

- **Коефициент на икономическа активност**

Коефициентът на икономическа активност за лицата между 15 и 29 г. се пресмята като процентно съотношение между броя на икономически активните младежи и общата численост на населението в същата възрастова група:

$$R_{EA(15-29)} = \frac{LF_{15-29}}{P_{15-29}} \cdot 100,$$

където:

$R_{EA(15-29)}$ – коефициент на икономическа активност за младежите;
 LF_{15-29} – численост на младежката работна сила (текущо икономически

активно население между 15 и 29 г.);

P_{15-29} – обща численост на населението на възраст 15-29 навършени години.

Коефициентът на икономическа активност за лицата между 15 и 29 г. е показателен за това каква част от младежите реално участват на пазара на труда в качеството си на заети или безработни лица. Коефициентът е в пряка зависимост, както от тенденциите, наблюдавани при младежката работна сила, така и от тези на населението в същата възрастова група.

• **Коефициент на заетост**

Коефициентът на младежка заетост представлява процентно съотношение между броя на зетите младежи, независимо от статуса на тяхната заетост, и общата численост на населението в същата възрастова група:

$$R_{E(15-29)} = \frac{E_{15-29}}{P_{15-29}} \cdot 100,$$

където:

$R_{E(15-29)}$ – коефициент на младежка заетост;

E_{15-29} – численост на зетите младежи;

P_{15-29} – обща численост на населението на възраст 15-29 навършени години.

Коефициентът на младежка заетост е индикатор за икономическата реализация на лицата между 15 и 29 навършени години. Равнището на заетост в значителна степен зависи от степента на завършено образование или липсата на такова, както и от притежаваната професионална квалификация и компетенции.

• **Коефициент на безработица**

Коефициентът на младежка безработица се пресмята като процентно съотношение между общия брой на безработните младежи и размера на текущото икономически активно население (работна сила) в същата възрастова група:

$$R_{U(15-29)} = \frac{U_{15-29}}{LF_{15-29}} \cdot 100,$$

където:

$R_{U(15-29)}$ – коефициент на младежка безработица;

U_{15-29} – численост на безработните младежи;

LF_{15-29} – обща численост на работната сила на възраст 15-29 навършени години.

Коефициентът на младежка безработица е показател за степента, в която предлагането на младежка работна сила надвишава нейното търсене.

Величината и динамиката на този индикатор предоставя информация за липсата на възможности икономиката на пазара на труда да използват в достатъчно голяма степен наличния трудов потенциал на младежката работна сила.

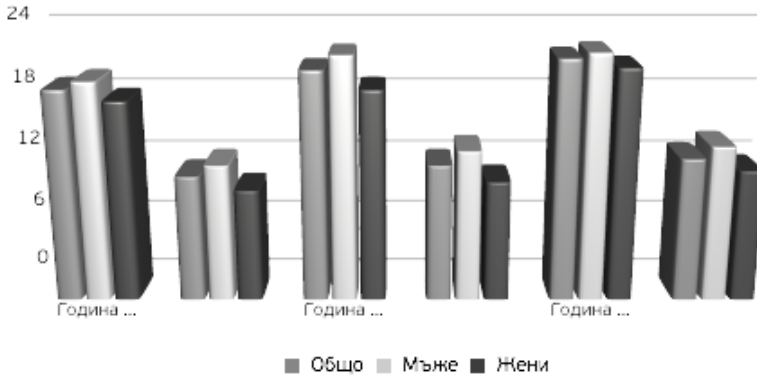
Коефициентите на икономическа активност, заетост и безработица за лицата между 15 и 29 навършени години се използват за установяване съответно на степента на участие на трудоспособното население на пазара на труда и в съвкупния производствен процес и на несъответствието между търсене и предлагане на труд в регионалната икономика. Пресмятането и анализа на тези индикатори по различни признаци и за различни групи от младежите позволяват да се установят специфичните тенденции за различните контингенти лица по отношение на тяхната трудова интеграция. С цел установяване на степента на неравнопоставеност на младежите спрямо населението в активна трудоспособна възраст, е необходимо горните коефициенти да бъдат пресмятани както за младежката работна сила, така и за икономически активните лица между 15 и 64 навършени години. В долната таблица е даден пример за проследяване на тенденциите в динамиката на коефициента на младежка заетост по образователен признак.

Таблица 6. Коефициент на заетост по степен на завършено образование

Степен на образование	Година ...		Година ...		Година ...	
	15-29 г.	15-64 г.	15-29 г.	15-64 г.	15-29 г.	15-64 г.
Общо						
Висше, в т.ч.						
Степени „бакалавър“, „магистър“, „доктор“						
Степен „специалист“						
Средно, в т.ч.						
Средно с придобита квалификация						
Средно общо						
Основно						
Начално и по-ниско						

Освен в таблична форма, динамиката на показателите, характеризиращи икономическата активност, заетостта и безработицата сред младежите могат да бъдат представяни в графичен вид с цел по-добро онагледяване на наблюдаваните тенденции. Пример за подобен подход е даден на долната фигура.

Фигура 1. Коефициент на безработица по възраст и пол



- **Коефициент на продължителна безработица**

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

$$R_{LTU(15-29)} = \frac{LTU_{15-29}}{LF_{15-29}} \cdot 100,$$

където:

$R_{LTU(15-29)}$ – коефициент на продължителна безработица сред младежите;

LTU_{15-29} – численост на дългосрочно безработните младежи;

LF_{15-29} – обща численост на работната сила на възраст 15-29 навършени години.

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

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

Този показател се използва за установяване размера на младежкия трудов резерв или онази част от младежите извън работната сила, която при наличие на голям брой свободни работни места и адекватна политика за активиране могат да се включват към работната сила. Обезкуражените лица са най-мобилната група сред икономически неактивните младежи и именно към тях трябва приоритетно да са насочени инициативите за повишаване на икономическата активност сред населението в тази възрастова група.

За целите на анализа е необходимо е да се установи и относителния дял на обезкуражените младежи, които желаят да работят, но не търсят работа по различни причини, като например: лични и семейни ангажименти; болест или увреждане; наличие на професия или специалност, която не е търсена от работодателите; ниско образование, липса на квалификация, умения или трудов опит и др.

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

Използването на този показател за анализ на състоянието на младите хора на пазара на труда е пряко свързан с установяване на реалните шансове, които те имат за успешна трудова интеграция. В състава на NEET влизат безработните, обезкуражените и неактивните младежи. Така горният показател служи за оценка на неоползотворения трудов ресурс сред младите хора, който по една или друга причина не участва в съвкупния производствен процес на регионално равнище.

5. Регионална политика в сферата на младежката трудова интеграция

При анализа и оценката на институционалната среда на регионалния трудов пазар е необходимо да се възприеме интегриран подход, който включва изследване на извънпазарните сили, които въздействат върху явленията и процесите, наблюдавани на трите „основни“ вида пазари, които са от значение за формирането и взаимодействието между търсенето и предлагането на труд (пазара на образователни и обучителни услуги, пазара за стоки и услуги, както и самия пазар на труда). Правителството и органите на местното самоуправление оказва сериозно влияние върху пазарните процеси посредством определяне на институционалната рамка на икономическите дейности чрез закони и подзаконовни нормативни актове и по-нататъшната намеса в пазарните процеси, свързана с провеждането на една или друга икономическата политика.

Основните предизвикателства на областния пазар на труда и в сферата на човешките ресурси като цяло, които следва да бъдат адресирани с помощта на регионалната политика по заетостта включват:

- Недостиг на свободни работни места и ограничено разкриване на нови работни места, което фокусира търсенето на работна сила върху висококвалифицираните кадри за определени сектори, а търсенето на нискоквалифицирани остава свито или предимно със сезонен характер;

- Висок брой безработни, който се увеличава при съществена териториална диференциация, ниска конкурентоспособност на пазара на труда на младежите, при които съществува реална опасност от социална изолация и съществено обедняване.
- Сегментиран пазар на труда с ниска мобилност и със силно влияние на сезонния фактор, както и висок резерв от неактивни лица с ниска или без квалификация.
- Висок дял на недеklarираната заетост и полагане на труд без трудови договори, неплащане на трудовите възнаграждения и нарушаване на трудовото законодателство.

В този контекст, ключовите направления, в които следва да бъде подложена на анализ ефективността на регионалната политика в сферата на пазара на труда и младежката трудова интеграция, са:

Подобряване на бизнес средата, подкрепа за запазване на заетостта и ефективно използване на субсидиите за наемане на работа, използване на потенциала на ключови сектори за осигуряване на повече заетост; ограничаване на нелоялната конкуренция на предприятията с нерегламентирана заетост и недеklarирани плащания и подпомагане на заетостта в малките и средните предприятия.

Активиране и подобряване на пригодността за заетост на безработните младежи, вкл. устройване на работа на младите хора, които своевременно са придобили търсените на пазара на труда умения след отговарящо на потребностите на работодателите обучение; активиране на неактивните лица в т.ч. обезкуражените; подпомагане на създаването на работни места.

Предприемане на мерки за междуинституционално взаимодействие и социално партньорство.

5.1. Междусекторни политики

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

- стимулирането на търсенето и създаването на работни места за младежи чрез макроикономически и регионални политики – подобряване на бизнес средата с ефект върху заетостта, насърчаване на инвестициите и растежа, създаващ висока заетост на качествени работни места в сектори с потенциал за растеж, подкрепа за малките и средните предприятия;
- образованието и обучението, вкл. за превенция и намаляване на ранното отпадане от училище – инвестиции в знанията и уменията на човешките ресурси, вкл. чрез прогнозиране и наблюдение на потребностите на работодателите;
- равноправното третиране на младите хора и осигуряване правото на труд – социално включване и социалната сигурност, свободно движение на работещите, политика по доходите и пасивна политика.

5.2. Активна политика на пазара на труда

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

На този етап от анализа е необходимо да се направи оценка на активните мерки на регионално равнище, насочени към младежите на пазара на труда с оглед на разходваните финансови ресурси, видовете интервенции, административния капацитет за тяхното изпълнение и постигнатите ефекти в следните направления:

- Реализация на програми и мерки за обучение и заетост, финансирани със средства от държавния бюджет:
 - програми за обучение и заетост;
 - насърчителни мерки за заетост и обучение.
- Реализация на схеми по Оперативна програма „Развитие

на човешките ресурси”, съфинансирани със средства от Европейския социален фонд:

- схеми за безработни и неактивни младежи;
- схеми за заети младежи.

5.3. Посреднически услуги по заетостта, насочени към младежите

Обект на оценка в рамките на анализа на областния пазар на труда следва да бъде ефективността и качеството на предоставяните от Дирекции „Бюро по труда” услуги и консултации, насочени към удовлетворяване потребностите на търсещите работа младежи и работодателите в следните направления:

- Трудово борсово посредничество;
- Организиране и провеждане на трудови борси и дни на кариерата;
- Предоставяне на информация, консултации и посредничество за реализация на европейския трудов пазар;
- Дейности за повишаване на пригодността за заетост сред младежите:
 - мотивация за активно търсене на работа;
 - курсове по професионална ориентация;
 - професионално-квалификационни курсове;
 - курсове по ключови компетентности;
 - курсове по ограмотяване.

5.4. Управление на политиките по заетост

С цел установяване на положителните ефекти, които изпълнението на политиките, насочени към младежката трудова интеграция има върху заетостта и безработицата сред младежите на регионално равнище, е необходимо да анализът да бъде съсредоточен в следните направления:

- Ангажираност на всички участници на регионалния трудов пазар за реализация на политиките – обмен на информация между институциите и частните трудови посредници, предприятията за осигуряване на временна работа и др.;
- Упражняване на ефективен контрол върху реализацията на активната политика по заетостта и качеството на предоставяните услуги и капацитета на Дирекции „Бюро по труда” към Агенцията по заетостта;
- Ефикасност на контрола за по-добра защита на зетите лица и ограничаване на неформалната икономика;
- Осъществяването на социален диалог чрез съвместна работа

със социалните партньори за осигуряване на заетост.

- Наличие на координация между органите на местното самоуправление за адекватно отчитане на критерия „заетост“ в процеса на стратегическо програмиране и стартиране на нови проекти.

6. SWOT анализ на областния пазар на труда

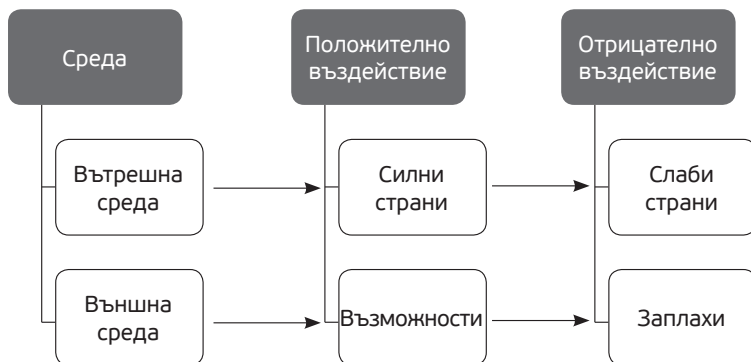
6.1. Предназначение и логическа рамка на SWOT анализа

SWOT анализът като качествен аналитичен и прогностичен метод дефинира действието на вътрешните и външните фактори, обуславящи динамиката на областния пазар на труда и възможностите за избор на подходяща стратегия за постигане на целите по отношение на неговото развитие. Анализът е популярна техника за стратегическо планиране, но е важно той да се интерпретира не само като задължителен елемент на анализа на пазара на труда, а и като отправна точка, аргумент и обосновка на стратегическата част на областния план за младежка трудова активност.

Използването на SWOT анализа служи като предпазен механизъм срещу поставянето на непостижими цели за развитието на областния пазар на труда. Той фокусира вниманието върху процеса на оценка на условията и средата, върху анализа на предимствата и слабостите и върху позиционирането на органите на управление, така че да се възползват максимално от външните възможности и да адресират по най-адекватен начин съществуващите предизвикателства.

Приложима е общата рамка за този вид анализ, отразяваща взаимодействието на вътрешните (силни и слаби страни) и външните фактори (възможности и заплахи).

Фигура 2. Логическа рамка на SWOT анализа



6.2. Матрица и начин на извършване на SWOT анализа

SWOT анализът е техника, свързана с разработването на матрица. Целта е добре да се съчетаят силните и слабите страни на пазара на труда и външните възможности и заплахи. SWOT анализът е ситуационен анализ и затова трябва да бъде дефиниран в съответствие с времевия хоризонт, в рамките на който са поставени стратегическите цели. При динамична и бързо развиваща се среда той следва да бъде различен в различните периоди от време, съответстващ на стратегическите цели.

SWOT анализът изисква да се установят в синтезирана форма силните страни, слабите страни, възможностите и заплахите, които да се формулират в съответствие с присъщите им разграничаващи критерии:

- **Силни страни** (предимства) на областния пазар на труда, т.е. неговият потенциал – онези вътрешни условия и фактори (стопански, човешки ресурси и други), които му създават конкурентно предимство.

Примери за силни страни:

- Добра образователна структура на младежката работна сила и заетите младежи;
 - Сравнително високо участие на жените до 29 г. в работната сила и заетостта;
 - Добре развито тристранно сътрудничество на регионално равнище.
- **Слаби страни** (недостатъци) на областния пазар на труда, т.е. трудностите, пред които е изправен – онези вътрешни условия и фактори, които намаляват неговата конкурентоспособност и пречат за развитието му, актуалните и първостепенни проблеми.

Примери за слаби страни:

- Ниско равнище на икономическа активност и заетост сред младежите и високо равнище на дългосрочна безработица;
 - Ниски трудови възнаграждения и недостатъчно добри условия на труд в предприятията;
 - Слабо участие на работната сила във форми за учене през целия живот.
- **Възможности** (реалности) на областния пазар на труда, които са едновременно във и извън неговия контрол – условията на външната среда и тенденциите, които способстват за достигане на сегашен или бъдещ успех и които биха могли положително да му влияят в бъдеще;

Примери за възможности:

- Наличие на потенциален резерв за повишаване предлагането на труд сред младежите (лица между 15 и 29 г. извън работната сила, които желаят да работят и които при подобряване на ситуацията на пазара на труда могат да се включат в работната сила);
 - Подобряване съгласуваността, ефективността и насочеността на регионалните политики в сферата на трудовия пазар в съответствие с изискванията на реалната икономика;
 - Наличие на значителен финансов ресурс от фондовете на ЕС за подкрепа на заетостта в реалната икономика на регионално равнище.
- **Заплахи** (опасности), т.е. вероятното бъдеще, което очаква областния пазар на труда, ако не се предприемат никакви действия – условията на външната среда и тенденциите, които при неблагоприятно стечение на обстоятелствата биха могли да въздействат негативно върху развитието му в бъдеще.

Примери за заплахи:

- Бавно възстановяване на регионалната икономика от кризата и налагане на модел на икономически растеж с ниско търсене на работна сила;
- Несъответствие между знанията и уменията на работната сила и потребностите на пазара на труда;
- Намаляване и застаряване на населението.

Таблица 7. Матрица на SWOT анализа

<i>Силни страни</i>	<i>Слаби страни</i>
<ul style="list-style-type: none"> • • • 	<ul style="list-style-type: none"> • • •
<i>Възможности</i>	<i>Заплахи</i>
<ul style="list-style-type: none"> • • • 	<ul style="list-style-type: none"> • • •

На базата на SWOT анализа вниманието се фокусира върху проблемите, пред които е изправен пазарът на труда. Анализът на проблемите включва две основни стъпки:

- идентифициране на основните проблеми (отрицателни страни на съществуващото положение);

- установяване на връзката „причина – следствие“ между съществуващите проблеми.

Силните страни и възможностите са факторите, които са в подкрепа на бъдещото развитие на областния пазар на труда. Те са основата за осигуряване на неговото устойчиво развитие. Слабите страни и заплахите са факторите, които ограничават избраното бъдещо развитие. Затова при отчитане на препятствията трябва да се предвидят ефективни мерки за тяхното преодоляване или цялостното им отстраняване.

За да се получи непротиворечива съвкупност от действия, които дават искания резултат при приемлив разход на ресурси, е възприета следната последователност на оценката на реалната ситуация на пазара на труда в съответната област.

Обективно и критично се оценява средата, в която функционира областния пазар на труда. Околната среда се оценява целенасочено, като се определят опасностите, т.е. задължителните ограничения, които трябва да се имат предвид, за да се изключат скъпи и нерезултатни решения и действия. Другият елемент на целенасочено оценяване са възможностите, т.е. благоприятните условия (съществуващи или реалистично очаквани в бъдеще), които може да бъдат използвани за по-бързо развитие.

Обективно и критично се оценява състоянието на областния пазар на труда. Оценяването се прави по направления на дейност. Резултат от оценката е списък на силните страни и списък на слабите страни.

Съпоставят се възможностите и опасностите за околната среда със силните и слабите страни на областния пазар на труда по следната схема:

- *възможности – силни страни:* как двата елемента да се използват максимално?
- *възможности – слаби страни:* как да се минимизира влиянието на слабите страни на пазара на труда, за да се използват пълноценно възможностите на средата?
- *опасности – силни страни:* как да се използват силните страни на пазара на труда, за да се минимизира въздействието на опасностите?
- *опасности – слаби страни:* как да се минимизират двата елемента?

Резултатите от SWOT анализа се използват при формулиране на основните направления на стратегията на областния план за превенция и намаляване на младежката безработица.

7. Формулиране на изводи и препоръки

7.1. Изводи

На този заключителен етап от анализа следва да се обобщят предизвикателствата по отношение на пълноценната интеграция на младите хора на областния пазар на труда. В тази връзка следва да бъдат идентифицирани основните тенденции в динамиката на трудовия пазар и цялостното социално-икономическото развитие на регионално и местно равнище с цел формулиране на изводи в следните направления:

- потребности на регионалната икономика от работна сила до 29 г.;
- характеристика на предлагането на труд сред младите хора;
- ефективност на регионалната политика по заетост, насочена към младежите.

С цел осигуряване на основа за изготвяне на адекватни изводи относно значимостта на основните фактори, които оказват влияние върху перспективите за заетост сред младежите, както и за обстоятелствата, които предизвикват безработица сред младежите и водят до дългосрочна безработица, отпадане от работната сила и социално изключване, е необходимо за всеки един от тези фактори да се даде отговор на следните въпроси:

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

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

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

7.2. Препоръки

За да бъдат постигнати целите на анализа на областния пазар на труда за подпомагане на регионалните власти и заинтересованите страни на местно ниво в разработването на областни планове за превенция и намаляване на младежката безработица, е необходимо в заключителната част на изследването да бъдат формулирани препоръки във връзка с възприемането на възможни подходи и изпълнението на конкретни действия за посрещане на идентифицираните предизвикателства по отношение на младежката трудова интеграция.

Формулираните предложения за активни мерки на пазара на труда могат трябва да бъдат обособени в следните основни направления:

- инициативи за насърчаване на икономическата активност и заетостта сред младите хора;
- възможни подходи за ограничаване и превенция на младежката безработица на регионално равнище.

От съществено значение за приложимостта на така направените препоръки е те да бъдат съобразени с институционалния, организационния, техническия и финансовия капацитет на заинтересованите страни, които се предвижда да бъдат ангажирани с тяхното изпълнение.

Приложения

Приложение №1: Дефиниции и терминология

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

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

- извършват работа за производство на стоки и услуги поне 1 час седмично, за което получават работна заплата или друг доход;
- не работят, но имат работа, от която временно отсъстват поради отпуск, болест, бременност, раждане и отглеждане на малко дете (за периода, през който получават пълния размер на възнаграждението си), неблагоприятни климатични условия, стачка или други причини.

Безработни лица

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

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

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

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

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

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

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

Младежи, които са извън трудова заетост, образование или обучение (NEET – not in employment, education or training) – съгласно възприетата на европейско равнище дефиниция, в състава на NEET влизат безработните, обезкуражените и неактивните младежи.

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

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

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

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

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

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

Заето работно място – място в предприятието, на което е назначено лице по трудово или служебно правоотношение, вкл. наетите по програми и мерки по условията на Закона за насърчаване на заетостта.

Свободно работно място – може да бъде новосъздадено, незаето или място, което ще се овананти, за което са изпълнени следните две условия:

- работодателят предприема активни стъпки (обявяване на мястото за свободно в бюрата по труда; даване на обяви; обявяване на конкурси; директно свързване с възможни кандидати) да намери подходящ кандидат извън предприятието и е готов да приеме и нови такива;
- работодателят възнамерява да попълни веднага или в близко бъдеще (3-месечен период).

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

Коефициент на икономическа активност – съотношението между икономически активните лица (работната сила) и населението на същата възраст.

Коефициент на заетост – съотношението между броя на заетите лица и населението на същата възраст.

Коефициент на безработица (равнище на безработица) – съотношението между броя на безработните лица и работната сила.

Коефициент на продължителна безработица – съотношението между броя на продължително безработните лица (безработни от една година и повече) и работната сила.

Коефициент на свободните работни места – съотношение между свободните работни места и сумата от свободните и заетите работни места.

Коефициент на заемане на свободните работни места – съотношение между броя на новоназначените лица и броя на свободните работни места, обявени в бюрата по труда.

Дял на обезкуражените сред икономически неактивните лица – този показател се използва за установяване размера на онали част от населението извън работната сила, която при наличие на определени благоприятни обстоятелства (икономически растеж или предприемане на целенасочени политики за активиране на неактивни лица) би могла да се завърне и евентуално да се реинтегрира на пазара на труда.

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

Неформално обучение – обучение, организирано под формата на курс, конференция, семинар, следдипломна квалификация, частни уроци или друга форма, независимо дали имат връзка с настоящата или с евентуална бъдеща работа, или са от общ интерес.

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

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

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

Нетен коефициент на записване на населението – изчислява се като процентно съотношение между броя на учащите по степени във възрастовите групи 7-10, 11-14, 15-18 и 19-20 години и броя на населението в същите възрастови групи.

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

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

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

Специалност – самостоятелно обособена трудова дейност в рамките на дадена професия.

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

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

Професионални компетенции – качества на личността, формирани на основата на придобити знания и умения, които способстват за проявяване на инициатива, за работа

в екип и за качествено упражняване на определена професия според държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професия.

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

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

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

Професионално ориентиране – информиране, консултиране и съветване на ученици и на други лица относно избора на професия и кариерно развитие, т.е. за придобиване на първоначална квалификация по (част от) професия.

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

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

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

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

Приложение №2: Източници на информация

Нормативни документи:

- Закон за висше образование;
- Закон за насърчаване на заетостта;
- Закон за професионално образование и обучение;
- Закон за младежта.

Стратегически документи:

- Актуализирана национална стратегия за демографското развитие на населението в Република България (2012-2030);
- Актуализирана национална стратегия за младежта 2014-2020;
- Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2013-2020;
- Национална квалификационна рамка на Република България, 2012;
- Национална програма за развитие: България 2020;
- Национална стратегия за детето (2008-2018);

Национална стратегия за учене през целия живот 2014-2020;

Стратегия за намаляване дела на преждевременно напусналите образователната система 2013-2020;

Регионални стратегии, планове и програми за насърчаване на заетостта.

Оперативни програми:

Наука и образование за интелигентен растеж;

Развитие на човешките ресурси;

Иновации и конкурентоспособност;

Региони в растеж;

Програма за развитие на селските райони.

Програми на ЕС:

Хоризонт 2020;

Младежта в движение 2020;

Програма на ЕС за социална промяна и иновации;

Програма „Еразъм за всички“;

Програми на Европейското икономическо пространство 2009-2014;

Програма за нови умения и работни места.

Статистическа информация:

Статистическа информация от НСИ, вкл. Териториални статистически бюра;

Информация от Агенция по заетостта, вкл. Дирекции „Бюра по труда“;

Информация от Регионални служби по заетостта;

Статистическа информация от ЕВРОСТАТ;

Информация от Центъра за информационно осигуряване на образованието;

Информация от Регионалните инспекторати по образование;

Информация от Национална информационна система за закрила на детето;

Информация от Националната информационна система за младежта;

Информация от общините;

Информация от бизнес организациите;

Информация от браншови организации.

Мониторингова информация:

Доклади или отчети за изпълнението на областни стратегии за развитие;

Годишни доклади за изпълнението на общинските планове за развитие;

Годишни доклади за изпълнението на регионалните планове за развитие.

Качествена информация, събрана чрез:

Прогнози и анализи;

Резултати от изследвания и проучвания.

УНИВЕРСАЛНА ЛОГИЧЕСКА МАТРИЦА

**ЗА СТРУКТУРАТА И СЪДЪРЖАНИЕТО НА МЕСТНИТЕ
ПЛАНОВЕ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ И ОГРАНИЧАВАНЕ НА
МЛАДЕЖКАТА БЕЗРАБОТИЦА**

1. Последователност на стъпките

Насоките, които представяме, са систематизирани като последователност на стъпките и в този смисъл може да бъдат разглеждани като универсална логическа матрица за изготвяне на местни Планове за превенция и ограничаване на младежката безработица. Логическата матрица се състои от ясни, проследими и предвидими, логически последователни стъпки за изясняване на актуалната ситуация (1), планиране на желани промени (2), формулиране на политики (3) в краткосрочен и средносрочен порядък, чрез планирането на конкретни операции (4) за постигане на заложените резултати.

Логическата матрица е принципно помагало и не назовава спецификите на коя да е община или област. Логическата матрица има за цел преди всичко да даде насоки за правилно структуриране стратегията на конкретната община или област, която, изхождайки от местните специфики и особености, ще осъществява тези цели, които са най-подходящи и най-необходими за местното самоуправление и за просперитета на общността като цяло. Следващите насоки имат за задача да представят ясен и приложим логически алгоритъм за изграждане на План за превенция и ограничаване на младежката безработица на оперативното ниво – след като е изяснена структурата и съдържанието на стратегията.

При изготвяне на адаптирана за нуждите на конкретна местна общност План, трябва да се спазва логическа последователност, позволяваща постъпателно разгръщане от типа „*приоритети* → *цел* → *дейности* => *резултати*“, като резултатите кореспондират с приоритетите и целта от една страна и с определените целеви групи, потенциалните партньори, сроковете за изпълнение на конкретните дейности и потенциалните източници на финансиране, от друга страна. Взаимовръзката между цели, приоритети, дейности и постигнати чрез тях резултати е динамична, настройваща се във времето според степента на постигане или отдалечаване от първоначално заложените стремежи и съобразно средата, която може както да благоприятства постигането на целта, така и да пречатства това постигане по всевъзможни начини. При това е необходимо резултатите от подготвителния, аналитичен етап постоянно да се преплитат с чисто оперативни решения относно това какви дейности ще се извършват, в какви условия, в полза на кои приоритети. Разкриването на точния механизъм, посредством който една дейност ще способства за осъществяване на някой от приоритетите, е важно, ако искаме висока степен на полезност в работата.

Взаимовръзката между конкретните дейности от една страна и целевите групи, потенциалните партньорства, сроковете за извършване и потенциалните източници на финансиране от друга страна има статичен характер. Тя е насочена към това да бъдат характеризирани

на оперативно ниво конкретните действия, осъществяването на които в логическа последователност и взаимнообусловеност ще даде като резултат осъществяването на целта в лицето на някои от формулираните приоритети или поне на някои елементи от тях.

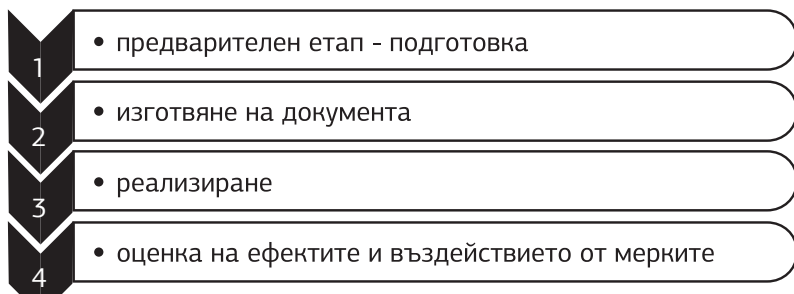
За успешно изготвяне на План за превенция и ограничаване на младежката безработица е необходимо да бъде следвана представената в схемата по-долу последователност, като се изяснят целта и приоритетите. Последните трябва да бъдат подредени йерархизирано съобразно тяхната важност, спешност, ресурсна обусловеност и стратегическа полза. Важността на един приоритет определя доколко необходимо е неговото пряко обслужване, за да се постигне целта. Спешността е свързана с неотложност – във връзка с пресичането на неблагоприятни процеси или възползване от бързо отминаващи полезни възможности.

Възможността да бъдат влягани значителни средства в приоритет, който ще започне да дава благоприятни резултати едва след завършването на определени дейности по него, в контекста на ограничени ресурси може да ни постави в ситуация, в която сме изразходвали много ресурси, но все още не получаваме никакви видими благоприятни резултати. Нерядко подобен подход води до катастрофални последици – неотчетени правилно спешности и вложените значителни ресурси в нещо, което на този етап не може да бъде финализирано и превърнато в директна полза за постигане на целта, може да изхаби всички наши възможности и да делегитимира цялостния процес. Ето защо в много от случаите може да бъде препоръчано да се предприемат с предимство действия по приоритети, които изискват по-малко ресурсно обезпечение и които ще започнат да предоставят по-бързо резултати. Това дава предимства на общата система в няколко посоки. На първо място, благоприятните резултати, които вече са факт, подпомагат развитието на системата като цяло и всяка следваща стъпка към постигане на целта ще може да се ползва от вече постигнатата по-благоприятна среда. На второ място, легитимацията за предприемане на по-масивни и бавни като последици дейности ще бъде по-висока тогава, когато полезният ефект вече е демонстриран ясно в няколко предходни, по-малки начинания с ясни и проследими благоприятни резултати. Казаното до тук има пряко отношение и към последната посочена категория – стратегическата полза. Много често авторите на стратегии пропускат при очертаването и йерархизирането на приоритетите да отчетат стратегическата полезност на конкретни приоритети, които, ако биха били обслужени с предимство, могат да предизвикат качествени изменения в системата и цялостно благоприятстване на средата, което рязко подобрява възможностите ни за по-нататъшно приближаване към целта.

Често допускана грешка на областно и общинско ниво е „капсулирането“ на процесите и свеждането им до поддържане оцеляването на съществуващите дадености и издържане тежестта на разходите за функциониране на минимум. Подобна политика води до остаряване на материалната, функционалната и персоналната база, и неминуемо води до бъдещ упадък. В последна сметка подобна политика не може да постигне своята цел – да съхрани, да опази даденостите – тъй като последните, лишени от развитие, постепенно се декласират, захаяват и ако не се разпаднат, стават напълно неактуални и недействащи. Поради тази причина е важно политиките да бъдат насочени рязко към постигането на качествени развития – макар и в малки, но все пак ключово значими области – за да може системата да израства, да отговаря на новите потребности и във все по-голяма степен да излиза от характерната за епохата на „прехода“ капсулация. Такова „излизане“ в условията на хронични ресурсни ограничения практически не може да се осъществи по друг начин, освен чрез очертаване стратегическата полза от концентрацията в някои от набелязаните приоритети и хвърляне на големи усилия именно в тях – за да може час по-скоро средата на нашата област или община да почувства реален прилив на нови сили и да се насочи към качествени изменения и обновление.

Казано в обобщение – формулирането на целта в общия случай не представлява особена трудност. Далеч по-отговорна е обаче работата с формулиране на приоритетите във връзка с постигане на целта, а така също – йерархизирането на отделните приоритети в система, представяща пред нас кой от тях е по-важен от останалите и как обслужването му ще даде предимства за някои от другите приоритети, оставени за по-късно. Правилното решаване на тази задача е от ключово значение за съставянето на работеща стратегия. Дейностите след очертаването на ключовите приоритети са по-скоро рутинни, свързани с организационни въпроси и с оперативното изпълнение, и не крият особени трудности за изясняване пред средния и висшия управленски състав.

Изготвянето на стратегически документ се осъществява в няколко последователни етапа, представени схематично по-долу:



Предварителните дейности са свързани с организационно осигуряване – сформирани на екип от експерти с необходимите компетентности в съответната тематична област, определяне на ролите, отговорностите и сроковете за реализиране на конкретните задачи на всеки член на екипа и на екипа като цяло; проучвания на надеждни данни и ресурси, свързани с конкретната стратегическа област на анализ и планиране, идентифициране и анализ на заинтересованите страни.

След предварителния процес започва структурирането на документа. Стратегиите имат сходни структурни елементи, които следват логиката на информираното планиране, т.е. – анализирани на текущото състояние в съответната система, въз основа на което се осъществява планиране на целенасочени интервенции, чрез които да се преодолеят проблемните области и да се подсилят предпоставките за усъвършенстване на елементите с устойчиво въздействие. Създаването на документа е съпътствано с консултиране със заинтересованите страни, за да е подсилено тяхната подкрепа във всеки етап на процеса, което е предпоставка за ефективността при бъдещата реализация на целенасочени дейности за постигане на желаното подобрене и развитие на системата.

2. Предварителен етап

2.1. Организационно осигуряване: сформирани на екип, разпределяне на задачите и сроковете

При сформиранието на екип е важно да се направи списък на типа професионалисти и необходимата специализация за подготовката на различните елементи на стратегията, да се определят уменията, които трябва да притежава всеки един член на екипа (ключови умения като работа в екип, управление на времето, работа в кратки срокове, разрешаване на конфликти, комуникативни умения и пр. , както и специфични умения, като – аналитични умения, умения за структуриране на текстове). Идентифицираните умения се съотнасят към наличните човешки ресурси и външна експертиза, за да се осигури най-ефективният начин на протичане на процеса, при който всеки, съобразно компетентностите си, дава принос към общата дейност. Функцията на ръководителя на процеса е значима по отношение на организацията на процеса. Ръководителят на екипа, освен формален лидер, трябва да притежава качествата и на неформален лидер, който да обединява общите усилия и да подсилюва резултатно взаимодействие както между членовете на екипа, така и с външната за екипа среда – заинтересованите страни.

2.2. Запознаване с европейски, национални и местни нормативни документи, стратегии и инициативи, имащи отношение към младежката безработица:

Запознаването със свързани с тематиката документи е важно от гледна точка на полагането на съответния стратегически документ в контекста на макрорамката от приоритетни области за развитие в съответната област на различни нива (по вертикал и хоризонтал на взаимодействие на елементите), които могат да повлияят на успешността на прилаганите мерки за постигане на желаната промяна и въздействие.

2.3. Събиране на надеждни статистически и аналитични данни:

Например: демографски прогнози и анализи, НСИ – годишни данни за учене през целия живот, РИО за системата на училищното образование, Бюра по труда – за обучаваните по ОП „Развитие на човешките ресурси” и чрез национални и регионални програми и мерки за насърчаване на заетостта.

Статистическите и аналитичните данни подпомагат информираното планиране, чрез което, въз основа на анализа на предходното и текущото състояние на системата, може да се очертаят аргументирано тенденциите за бъдещо развитие, което е предпоставка за създаването на реалистични стратегически интервенции, основани на меримост и постижимост на очакваните резултати.

2.4. Идентифициране и анализ на заинтересованите страни. Консултиране със заинтересованите страни

Заинтересованите страни са организации, институции, индивиди или групи хора, гора които могат да влияят или да бъдат повлиявани от резултатите и очакваните ефекти в резултат на прилагането на целенасочените дейности. Заинтересованите страни са интегрална част от функционирането като крайни потребители, които могат да изикват, да подпомагат, да предоставят възможности, да ползват резултатите от дейностите, предвидени като инструмент за реализиране на целите на стратегическите интервенции.

За да се увеличат максимално ползите от осъществяването на Плана и да се намали до минимум отрицателното въздействие, анализът на заинтересованите страни (Stakeholder Analysis) се използва за определянето на всички, които биха могли да бъдат негативно или позитивно засегнати, и по какъв начин.

3. Изготвяне на документа

След подготвителния етап започва изготвянето на документа, като се спазва следната последователност:

3.1. Изготвяне на анализ на местния пазар на труда - чрез използване на пакета методологии и матрицата за изготвяне на този анализ

3.2. Идентификация, анализ и оценка на заинтересованите страни - чрез използване на матрицата за заинтересованите страни.

3.3. Изготвяне на SWOT анализ на текущото състояние (пазар на труда, заетост, безработица, младежка безработица): анализът следва да бъде всеобхватен и да включва всички специфики на целевата група и местната общност като цяло.

Използването на SWOT анализа при разработването на местния План за превенция и ограничаване на младежката безработица предпазва от поставянето на непостижими цели и приоритети за местно развитие през плановия период. Той фокусира вниманието върху процеса на оценка на условията и средата, върху анализа на предимствата и слабостите и върху позиционирането на органите на управление така, че да се възползват максимално от външните предизвикателства и възможности. Този анализ изисква да се установят в синтезирана форма силните страни, слабите страни, възможностите и заплахите, които отговарят на всеки от предназначените им разграничаващи критерии:

Силни страни	Слаби страни
Предимства на местната общност (капитал на общността) – с какво общината превъзхожда други общини; кои стопански, финансови, човешки ресурси и други фактори създават конкурентно предимство на общината.	Недостатъци на местната общност (трудности, пред които е изправена) - кои фактори най-много пречат за развитието на определена сфера в общината, кои са актуалните и първостепенни проблеми.
Възможности	Заплахи
Реалности в общността, които са едновременно в и извън нейния контрол – кои международни, вътрешни, отраслови тенденции биха могли положително да влияят в бъдеще на общината.	Вероятно бъдеще, което очаква общността, ако не се предприемат никакви действия - кои международни, вътрешни, отраслови тенденции биха могли да действат негативно върху развитието в бъдеще.

На базата на SWOT анализа вниманието се фокусира върху проблемите, пред които е изправена общината. Анализът на проблемите включва две основни стъпки:

- Идентифициране на основните проблеми (отрицателните страни на съществуващото положение), пред които е изправена местната общност;

- Установяване на връзката “причина – следствие” между съществуващите проблеми.

Силните страни и възможностите са факторите за бъдещото развитие на общината/областта. Те са основата за осигуряване на устойчиво развитие. **Слабите страни и заплахите** са факторите, които ограничават избраното бъдещо развитие. Затова отчитайки проблемите, трябва да се предвидят ефективни мерки за тяхното преодоляване или цялостното им отстраняване.

За да се получи непротиворечива съвкупност от действия, които дават искания резултат при приемлив разход на ресурси е възприета следната последователност на оценката на реалната ситуация в общината/областта.

Обективно и критично се оценява средата, в която функционира съответната местна общност. Околната среда се оценява целенасочено, като се определят опасностите, т.е. задължителните ограничения, които трябва да се имат предвид, за да се изключат скъпи и нерезултатни решения и действия. Другият елемент на целенасоченото оценяване са възможностите, т.е. благоприятните условия (съществуващи или реалистично очаквани в бъдеще), които могат да бъдат използвани за по-бързо развитие.

Обективно и критично се оценява състоянието на общината/областта, чиято дейност е обект на планиране. Резултат от оценката в сравнение другите подобни общности е списък на силните страни и списък на слабите страни.

Съпоставят се възможностите и опасностите на околната среда със силните и слабите страни на общината/областта по следната схема:

- възможности - силни страни – как двата елемента да се използват максимално?
- Възможности - слаби страни – как да се минимизира влиянието на слабите страни на общината, за да се използват пълноценно възможностите на средата?
- опасности – силни страни – как да се използват силните страни на общността, за да се минимизира въздействието на опасностите?
- опасности – слаби страни – как да се минимизират двата елемента?

Резултатите от SWOT анализа и анализа на проблемите се използват за формулиране на стратегията – визия, приоритети, цели и мерки.

3.4. Оформяне на стратегическа визия

Визията трябва да насочва към перспективата на плановия период, заложен в Плана – 3 годишен период и да очертава желаното състояние на промяна, което очакваме да бъде постигнато в края на съответния период.

Въз основа на конкретизираните приоритети и връзката с национални, областни и общински приоритети, се формулира резултатът, промяната след времевия период – крайната цел, до която ще се стигне, като описанието следва да бъде кратко, ясно и реалистично.

Визията е описание на това КАКВО очакваме да бъде промененото състояние след приключване на плановия период. Визията не е мястото, в което не се посочват пътищата за реализация, а само желаното състояние. Конкретизацията КАК ще се постигне резултатът, се представя в конкретните цели и мерки.

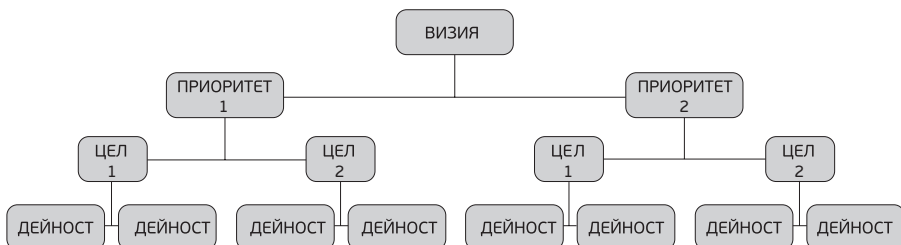
3.5. Идентифициране на приоритети за превенция и ограничаване

на младежката безработица - пряко свързани с устойчивост на силните страни и преодоляване на слабите страни в съответната система / пазар на труда, заетост, безработица, възможности за повишаване на квалификация, прогнозиране на нужни бъдещи умения и т.н./. Идентифицирането на приоритетите се основава на логическите изводи от анализа на ресурсите, анализа на политиките за местно развитие и SWOT анализа. Приоритетите трябва да представят основните области, които определяме като значими за бъдещото развитие. Добре е приоритетите за развитие да се съотнесат към двата процеса, обект на стратегическа интервенция – превенция и ограничаване на младежката безработица, като кратко и обобщено очертават необходимите/ очакваните интервенции за постигане на желаното подобрение на местно ниво.

3.6. Определяне на конкретни цели – съответстват на идентифицираните приоритети въз основа на нуждите и анализа на проблемите /например, ако е идентифициран проблем незаинтересованост от включване в процеса на повишаване на квалификацията – респективна конкретна цел може да бъде – повишаване на мотивацията за участие в учене / формално, неформално и самостоятелно/. При определяне на целите трябва да отговорим на въпроса КАК очакваме да бъде постигнат резултатът, желаното състояние, което сме определили във визията за развитие.

Водещ елемент при определяне на целите са вече идентифицираните приоритети. Целите трябва да конкретизират нуждите на различните специфики на целевата група. Към всеки приоритет следва да има от две до шест цели.

Взаимовръзката и логическата и йерархическа връзка между елементите на стратегията – визия – приоритети – цели – дейности / мерки/, е представена в схемата по-долу:



Като примерни цели към приоритетите, свързани с двата процеса, обект на стратегическа интервенция, можем да посочим:

- Мотивиране и поддържане на нагласи към повишаване на квалификацията
- Популяризиране на възможности за професионално образование и обучение (ПОО)
- Осигуряване на достъп до възможности за ПОО
- Улесняване на преходите между различните етапи и форми / ориентиране/
- Създаване и развитие на култура на предприемачество
- Създаване на партньорства между бизнеса и образователните институции

Целите трябва да бъдат конкретизирани и да имат различно съдържание към различните приоритети, защото приоритетите се насочват към процеси (превенция и ограничаване), които имат различна специфика.

3.7. Оперативно детайлизиране на приоритетите в мерки/ конкретни дейности – например: приоритет насърчаване на участието в дейности за повишаване на пригодността на младежите за заетост – възможни мерки: активизиране на участието в неформално учене в системата на средното образование – клубове, извънкласни дейности; насърчаване на неформалното учене на работното място – менторство, наставничество за подобряване на професионални умения и ключови компетентности; инициране на годишни празници на ученето в културни средища в общината/областта – библиотеки, читалища, театри или бизнес офиси за представяне на менторски програми и вътрешно-фирмени обучения.

Мярката представлява конкретни дейности за постигане на целите,

които може да се реализират с няколко конкретни проекти. Например – ако имаме цел „Увеличаване на включването в дейности по повишаване на квалификацията на младежи“, където конкретна /пряка/ целева група са младежи с ниска или без професионална квалификация, косвена целева група са техните родители, бизнеса като цяло, образователните институции - съответните дейности/мерки може да бъдат насочени към косвената целева група - да предвидим конкретни мерки за образование на работодатели . По този начин чрез мерки към една целева група постигаме цел, насочена към друга целева група.

Мерките, освен по възрастовата специфика на пряката целева група, трябва да бъдат съобразени и с други специфики на средата на съответното въздействие, като: семейство, училище, работна среда, бизнес среда, състояние и перспективи на местната икономика. Освен възрастовите особености, трябва да се оразличат и нужните конкретни действия, съобразени с образователния и социалния статус на целевата група, като групи в неравностойно положение, хора с увреждания, етнически малцинства, имигранти – трябва да се разглеждат като хоризонтално представени и да присъстват в мерките, свързани с всички идентифицирани приоритети.

3.8. Изготвяне на количествени индикатори, свързани с Плана – индикаторите следва да бъдат обективно измерими и проследяеми чрез наличните статистически данни показатели.

Индикаторите трябва да измерват изходното състояние (*input indicators* – например % на безработни младежи с ниска професионална квалификация), индикатори за измерване на напредъка по отношение на качеството и ефективността при постигнатото въздействие (*impact indicators* – например, очакван % на повишение на включените младежи във форми за преквалификация и повишаване на нивото на професионалната квалификация), индикатори за резултат (*output indicators* – например повишен % на заетост в резултат на обученията през периода на действие на стратегията), и индикатори за процесуалност, т.е. за протичането във времето на дейностите, чрез които се постигат целевите индикатори (*performance indicators* – например как поетапно в рамките на 3-годишния период на Плана ще се постигнат очакваните индикатори за резултат, т.е. – какъв процент е заложен като резултат в плана за действие за първата година, как се измерва, кой осъществява наблюдението и контрола, кой реализира отчитането и кой предлага и реализира корективни мерки за следващия период, за да се постигне желания резултат в края на програмния период).

Като пример за съвкупност от качествени и количествени индикатори, може да бъдат следвани индикаторите в Европейската рамка за осигуряване на качество на професионалното образование и обучение:

1. *Надеждност и практическа насоченост на системите за осигуряване на качество към обучаващите институции* - измерване чрез :

- дял на обучаващите организации, които прилагат вътрешни системи за осигуряване, спрямо общия брой обучаващи организации на местно ниво;
- дял на лицензирани доставчици на образователни услуги спрямо общия брой за конкретното място на качеството.

2. *Инвестиране в обучения за учители и обучители* – измерване чрез:

- дял на учители, участващи в обучения спрямо общия брой учители в конкретното място;
- размер на финансирането за обучения на учители.

3. *Процент на участие в програми за професионално образование и обучение /ПОО/* - измерване чрез броя на обучаемите в програми за професионално обучение /в професионалните гимназии и в центровете за професионално обучение.

4. *Процент на завършващи ПОО програми* – измерване чрез брой успешно завършили професионално обучение.

5. *Процент на стажуващи в системата на ПОО* – измерване чрез:

- процент на включване на обучаемите в стаж в реална среда за практическо обучение по професията
- дял на наети лица в предприятията след осъществен стаж в съответното предприятие

6. *Използване на придобитите умения на работното място* – измерва се чрез:

- информация за придобитата професионална квалификация след обучение
- степен на удовлетвореност на обучаемите и работодателите от придобитите в резултат на обучението умения и компетентности

7. *Процент на безработни с професионална квалификация*

8. *Участие на уязвимите групи в ПОО* – измерва се чрез:

- процент на участие в ПОО програми на хора от уязвими групи / хора с увреждания, етнически малцинства, имигранти, социално слаби/
- процент на успеваемост на включените в ПОО представители на уязвимите групи

9. *Механизми за определяне на нуждите от определени обучения съобразно търсенето на пазара на труда* – измерва се с:

- наличните процедури и механизми за определяне на променящите се изисквания за определени обучения на различни нива /формално, неформално и самостоятелно учене/
- систематизиране на доказателства за прилагането и резултатите от променените обучения на различни ниво съобразно търсенето на пазара на труда

10. *Схеми за популяризиране на достъпа до ПОО* – измерва се чрез:

- Информация за налични информационни ресурси за популяризиране на достъпа до ПОО;
- доказателства за ефективността на наличните информационни ресурси

3.9. Мониторинг и контрол - коя институция/кои институции по какъв начин проследяват регулярно, оценяват, отчитат и предлагат корективни мерки, ако е необходимо, степента на постигане на количествените индикатори и система за **изготвяне на организационна схема за конкrol на процеса на прилагане на интегрираните политики** – кои институции в какъв тип партньорски взаимоотношения и по какъв начин осигуряват организацията при прилагането на интегрирани политики за превенция и ограничаване на младежката безработица – отговорности, взаимодействия. По-долу са представени насоки за изграждане на система за мониторинг и контрол.

Мониторингът се извършва на две нива: 1) от мониторингов комитет и 2) звено от общинската/областната администрация (изпълнителен орган).

Мониторинговият комитет е специализиран обществен съвет, който е консултативен орган на място ниво и съдейства на местата власт за формиране и реализиране на общинската политика по проблемите на младежката безработица. Включва представители на общинския съвет, експерти от общинската администрация и представители на заинтересованите страни. Функциите на мониторинговият комитет обхващат:

- периодично извършване на преглед на постигнатия напредък по приетите индикатори; докладване на състоянието и предложения за предприемане на необходимите действия;
- обсъждане на резултатите и степента на достигане на приоритетите и целите, изготвяне на отчет за постигнатите резултати;

- ежегодно изготвяне на доклад за изпълнението с предложения за промяна на мерките, ако това е наложително;
- изготвяне на предложения за усъвършенстване на Плана.

Изпълнителният орган извършва мониторинга на изпълнението на всяка мярка от Плана на основата на системата от индикатори – планирани/ постигнати резултати.

3.10. Мониторинг, контрол и оценка на изпълнението

Мониторингът започва с одобряване на Плана и се извършва в етапа на неговото изпълнение, като интегрира планирането и отчитането.

За всички местни стратегии универсално изискване е общината/областта да изготвя доклади по време на изпълнението и във връзка с нейното приключване. В междинния доклад за изпълнение на стратегията (в случай след изтичането на 18 месеца от приемането ѝ) се обобщават резултатите от осъществения мониторинг до момента, а в годишните и заключителните доклади за изпълнение на Плана се включва информация относно: всяка промяна на общите условия; напредъка в изпълнението; финансовото изпълнение; предприетите действия, включително мерките за мониторинг, за осигуряване на качество и ефективност на изпълнението; предприетите стъпки за осигуряване на съвместимост с националните политики и политиките на общността.

Основен инструмент за реализация на мониторинга са проверките на място, включващи оценка на: съответствието между: планираните и изпълняваните дейности; получаване на обратна връзка от партньорите за ефективността на участието им и тяхната оценка за изпълнението на дейностите; управлението и механизмите за вътрешен мониторинг; потребностите от допълнителна техническа помощ; прозрачността на изпълнението на стратегията. Събираната количествена и качествена информация при посещенията на място служи за цялостна оценка на изпълнение на Плана.

Системата за мониторинг на Плана включва и неформална комуникация между участниците в процеса на нейното изпълнение чрез периодични срещи. На тях се докладва напредъкът и проблемите по проектите, отразени в докладите за изпълнението, обсъждат се предложения за разрешаването им, определят се коригиращи мерки и предстоящи действия в краткосрочен план.

Макар че в изграждането и поддържането на системата за мониторинг участват множество заинтересовани страни, мониторинговият орган институционализира процеса на проследяване на напредъка на стратегията, дава препоръки за подобрене, предприема коригиращи мерки, осигурява публичност и информация, изготвя доклад за

напредъка и оценява и одобрява годишния напредък.

Оценката на изпълнението на Плана представлява анализ на информацията, която е събрана и систематизирана по време на мониторинга, и е съсредоточена върху това, доколко резултатите допринасят за постигането на непосредствената цел и доколко тя ще доведе до общите цели. Оценката може да има различни аспекти: Релевантност – дали приетият План кореспондира с предварително определените цели; Въздействие – цели да изясни различията и промените, причинени от документа, и да провери дали стратегията е релевантна на конкретните обстоятелства; Ефикасност и ефективност – дали финансите са използвани целесъобразно.

3.11. Изготвяне на чернови вариант на документа и консултиране със заинтересованите страни. Финализиране на документа след консултациите със заинтересованите страни – обществено обсъждане чрез предоставяне на информация в интернет среда чрез използване на механизма за обществено консултиране, като се привлича широк кръг от заинтересовани страни.

3.12. Обсъждане и приемане на документа - чрез обсъждане на документа в общински/областен съвет, като се следват изискванията на нормативния процес.

3.13. Действия за осигуряване на публичност на стратегията, комуникационни канали – по мерки за публичност. За да бъде резултатен Планът, е важно да се работеща осигури комуникационна система, която да функционира през целия планов период. По-долу са представени насоки за изготвяне на такава система:

Основни дейности:

- Формиране на звено / екип в рамките на общинската/областната администрация за изпълнение на комуникационните/информационните мерки
- Определяне на календар на основните събития
- Определяне и изграждане на основни елементи от комуникационната / информационната кампания
- Оценка на изпълнението на дейностите

Типология на дейностите:

- Информационни дейности
- Разяснителни дейности
- Образователни дейности

- Застъпничество
- Промоционални дейности
- Дейности от тип “събития”

Комуникационен микс – комуникационни канали до целевите аудитории:

- Интернет
- Местни медии
- Национални медии
- Специални информационни събития
- Публикуване на изследвания и анализи
- Разпространение на презентационни материали
- Организиране на събития

4. Препоръчителна структура на стратегическия документ

- **Увод** – резюме на съгласуваността на Плана със свързани документи и политики, изясняване на работните понятия
- **Анализ на местния пазарна труда** /виж пакета методологии и матрицата за изготвяне на анализа/
- **Идентификация, анализ и оценка на заинтересованите страни** /виж матрицата за заинтересованите страни/
- **SWOT анализ**
- **Визия за развитие**
- **Приоритети – цели – мерки**
- **Индикатори за измерване на постигането на целите и резултатите**
- **Система за мониторинг и контрол**

