



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



ДОКЛАД

Предоставяне на съдействие и информация за възможностите на трудовия пазар и съществуващите насърчителни мерки за работа за жени

„JobEase за жени - Повишаване на потенциала на безработните жени за намиране на работа в трансграничния РО-БГ регион“

Код на проекта: №16.4.2.089

**Приоритетна ос 4 „Квалифициран и приобщаващ регион“
Специфична цел 4.1 „Създаване на интегриран трансграничен регион по отношение на заетостта и мобилността на работната сила“**

Програма „ИНТЕРРЕГ V-A Румъния - България“ 2014-2020

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.

СЪДЪРЖАНИЕ

I. ДАННИ ЗА ПРОФИЛА НА БЕЗРАБОТНИТЕ ЖЕНИ В БЪЛГАРИЯ	3
1. Жените като уязвима група в официалните документи	3
2. Безработица и заетост на жените в България	5
2.1. Заетост на жените в България спрямо средните европейски нива	6
2.2. Заетост на жените спрямо мъжете	8
2.3. Нисък стандарт на семейния живот и ограничен достъп до домашни услуги	11
2.4. Липса на гъвкавост при работа	13
3. Профил на безработните жени в община Русе	14
II. ВЪЗМОЖНОСТИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И СТИМУЛИ ЗА ЗАЕТОСТ НА ЦЕЛЕВАТА ГРУПА	18
1. Национален съвет за насърчаване на заетостта	18
2. Агенция по заетостта	19
3. Бюро по труда	20
4. Национални мерки, програми и проекти. Мерки за подпомагане на заетостта	22
4.1. Трудови борси	22
4.2. Мерки за заетост по Закона за насърчаване на заетостта	23
4.3. Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014 - 2020“	25
4.4. Национални програми и проекти	26
4.5. Проекти, изпълняващи се в момента	36
III. АЛТЕРНАТИВНИ НАЧИНИ ЗА НАМИРАНЕ НА РАБОТА	44
1. Традиционни и иновативни методи	45
1.1. Обяви за работа	45
1.2. Стажантски програми	46
1.3. Познати и приятели	46
1.4. Директен контакт	46
1.5. Агенции	46
1.6. Професионални сдружения и изложения	47
1.7. Специализирани обучения	47
1.8. Кариерни форуми	47
1.9. Кариерни центрове	48
1.10. Социални мрежи	48
1.11. Интернет	49
1.12. Корпоративни страници	50
2. Традиционно и нетрадиционно CV	50
3. Кариерни форуми	51
4. Global Talent - професионален опит в чужбина	52
5. Осигуряване на временна заетост	52

IV. ВЪЗМОЖНОСТИ, ПРЕДЛАГАНИ ОТ ПРОГРАМИТЕ НА ЕС ЗА ЗАЕТОСТ, СТАЖ, ПРАКТИКА, СТИПЕНДИИ И ДРУГИ ЗА ЦЕЛЕВАТА ГРУПА	53
1. Европейски социален фонд	53
2. Политики на ЕС за заетост.....	55
3. Трудовата мобилност	56
4. Работа в европейските институции.....	57
5. Образователна мобилност в ЕС.....	58
6. Програма Еразъм +.....	59
7. Проект „Студентски практики“	60
8. Проект за кариерно ориентиране	60
V. Източници на допълнителна информация по темата	61

ТАБЛИЦИ И ФИГУРИ

Таблица 1 Разпределение по възраст на безработните жени,	5
Таблица 2 Женската безработица според регистрациите в Бюро по труда Русе .	5
Таблица 3 Различия в заплащането по пол - в проценти.....	11
Таблица 4 Среден размер пенсия.....	13
Таблица 5 Мерки за заетост по ЗНЗ	23
Таблица 6 Процедури в подкрепа на пазара на труда и заетостта по ОП РЧР.....	25

Фигура 1 Възраст на анкетираните безработни жени.....	14
Фигура 2 Предишен професионален опит.....	14
Фигура 3 Степен на завършено образование	15
Фигура 4 Владееене на чужд.....	15
Фигура 5 Фактори, които влияят при намиране на работа.....	16
Фигура 6 Каква е идеалната работа според анкетираните	17
Фигура 7 Предпочитани теми на обучение.....	17
Фигура 8 Предпочитана форма на обучение.....	18
Фигура 9 Пример за креативна илюстрация на професионалната биография на ИТспециалист	50

I. ДАННИ ЗА ПРОФИЛА НА БЕЗРАБОТНИТЕ ЖЕНИ В БЪЛГАРИЯ

Равенството на жените и мъжете засяга всички области, включително равенството на пазара на труда и в сферата на заетостта, затова интегрирането на принципа на равнопоставеност на половете във всички политики и ефективното взаимодействие между компетентните органи е необходимо условие и гаранция за добро управление и напредък на обществото.

1. Жените като уязвима група в официалните документи

Агенцията по заетостта реализира инициативите на активната политика на пазара на труда, като изпълнява заложените в Националния план за действие по заетостта програми, мерки по Закона за насърчаване на заетостта, както и дейностите по схемите на Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси“.

Основно направление в тази дейност е осигуряването на заетост и обучение на неравнопоставените групи на пазара на труда, в т.ч. лица без образование и квалификация, младежи до 29 години, продължително безработни лица, по-възрастни лица, жени, хора с увреждания и др.

При някои групи е възможно даден безработен да попада в повече от една група, като за целта трудовите посредници от бюрата по труда определят конкретните стъпки за неговото включване в обучение, заетост, и др. според профила на лицето и неговите шансове за устройване на работа. Отчита се натрупването на негативни признаци, ограничаващи достъпа до заетост, като например - жени, съкратени, с ниска квалификация и без такава, млади жени с ниска мотивация за труд, безработни от ромски произход без трудов опит и без образование или с ниско образование и без квалификация; хора с увреждания, но и с ниска квалификация, безработни жени над 50 години, но и с ниска пригодност за заетост или без професия, обезкуражени лица със загубени трудови навици и без квалификация и др.

С оглед подобряване качеството на работната сила, Агенцията по заетостта осигурява възможности за включване в обучение за придобиване или повишаване на квалификацията и на чуждоезиковите и дигиталните компетентности на заети лица, в т.ч. и на заети жени. Така се повишава тяхната производителност на труда, помага им да запазят работните си места, позволява да се адаптират успешно при промяна в изискванията за заеманата длъжност, както и своевременно, при необходимост, да намерят нова заетост.

През 2015 г. в инициативите на активната политика на пазара на труда, реализирани от Агенцията по заетостта, са включени общо 21 200 жени. По проекти на социалните партньори се наблюдава най-голям брой включени жени. Това се дължи на обучение и заетост по професии, които са предпочитани предимно от жени.

Голям е дялът на жените в програмите и проектите, създаващи заетост на безработните лица в оказване на социални услуги. Национална програма „Асистенти на хора с увреждания“ осигурява заетост на безработни лица в трудоспособна възраст, които полагат постоянни грижи за свои близки. Поради естеството на работа, в програмата преобладава дялът на включените жени - 69.6%.

В подкрепа на прехода от образование към заетост на младежите до 29 години, в т.ч. и на младите жени, се реализират редица инициативи на активната политика. Висок е относителният дял на включените жени - 72,6%, спрямо общия брой на включените лица в Програмата „Старт на кариерата“, която дава възможност на безработни младежи, завършили висше образование и без трудов стаж по придобитата специалност, да започнат работа в публични администрации.

Законът за насърчаване на заетостта стимулира работодателите да разкриват работни места за младежи. По различните мерки през 2015 г. са включени общо 695 безработни жени до 29-годишна възраст.

Безработните лица над 50-годишна възраст, включително и безработните жени над 50 години, участват приоритетно в много програми и насърчителни мерки. По Националната програма „Помощ за пенсиониране“ и по мярката от ЗНЗ, насърчаваща работодателите да наемат безработни над 50-годишна възраст, през 2015 г. са включени общо 219 жени.

Безработните жени с увреждания срещат особено трудности при реализация на пазара на труда и са сред най-уязвимите групи. В специално предназначения за безработните лица с увреждания програми (Национална програма за заетост и професионално обучение на хора с трайни увреждания и Програма „Кредит без лихва за хора с увреждания) и насърчителните мерки по ЗНЗ през 2015 г. са включени общо 581 жени.

Важен приоритет на политиката на пазара на труда е обучението както на безработни, така и на заети лица. След стартиране на изпълнението на Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси“, дейностите по придобиване/повишаване на професионални квалификации и ключови компетентности се осъществяват основно в рамките на схемите по ОП РЧР. През 2015 г. в обучение по схемите са включени 1182 безработни и заети жени.

2. Безработица и заетост на жените в България

В края на март 2017 г. броят на безработните жени (регистрирани в Бюро по труда Русе, което обхваща три общини от област Русе) е 1822, или това е 53.2% от общия брой на безработните лица. За страната към 31.03.2017 година делът на безработните жени е 54,5%, т.е. картината на женската безработица в русенския край е много сходна с националната картина.

Броят на безработните жени, регистрирани в Бюро по труда Русе, е с 5,4% по-малко, отколкото в края на март предходната година. Към 31.03.2016 г. относителното тегло на безработните жени е било 58.6%. Образователната структура на женската безработица е следната: 25% са с висше образование, 48% със средно образование, 8% с основно, 19% с начално и по-ниско. Без квалификация са 703 /38,6%/ от безработните жени, като 69% от тях са с основно и по-ниско образование.

Възрастовото разпределение на групата показва, че с увеличаване на възрастта нараства делът на безработните жени - видно от таблицата по-долу.

Таблица 1 Разпределение по възраст на безработните жени, регистрирани в Бюро по труда Русе

Възрастови групи	31.03.2016		31.03.2017	
	ОБХВАТ	%	ОБХВАТ	%
До 19 г.	10	0.4	7	0.4
От 20 до 24 г.	89	3.5	86	4.7
От 25 до 29 г.	208	8.1	161	8.8
От 30 до 34 г.	240	9.3	185	10.1
От 35 до 39 г.	283	10.9	216	11.9
От 40 до 44г.	324	12.6	257	14.1
От 45 до 49 г.	321	12.5	229	12.6
От 50 до 54 г.	379	14.7	240	13.2
Над 55 г.	724	28.1	441	24.2

Таблица 2 Женската безработица според регистрациите в Бюро по труда Русе - в териториален разрез, в проценти

ОБЩИНИ	31.03.2016	31.03.2017	ИЗМЕНЕНИЕ БР. /ПУНКТ
Русе	59.1	53.7	-5.4
Иваново	56.4	50.8	-5.6
Сливо поле	55.9	51	-4.9

2.1. Заетост на жените в България спрямо средните европейски нива

Публикации в българските медии (например - Offnews) показват, че покрай големите теми за правосъдието, сигурността, миграцията у нас има едно отчетливо подценяване на един от важните приоритети на Европейския съюз - политиките в областта на равенството между половете. Всъщност равенството между мъже и жени е една от основните ценности в ЕС, заложена още в учредителните му актове - в Римския договор от 1957 г. тази тема присъства като принципа на „равно заплащане за еднаква работа“.

Общоприетото мислене в България късогледо не вижда наличието на никакви проблеми с половете, особено на пазара на труда.

На ниво Европейски съюз обаче са идентифицирани четири сфери на неравнопоставеност, които могат и трябва да бъдат повлияни чрез политически мерки. Тези сфери са разликите в заплащането и свързаните с тях разлики в пенсиите; участието във вземането на решения в политиката и бизнеса; икономическата независимост и полово-основаното насилие. Във всяка една от тези сфери огромно количество данни от различни институции на ЕС ясно показват, че жените са в непривилегирована позиция спрямо мъжете. Докладите и анализите за неравнопоставеността на половете са изключително важни за онагледяване на различните джандър неравенствата, които лесно и удобно остават незабелязани в общество като нашето с почти никаква информираност и чувствителност към неравнопоставеността на половете.

През декември 2015 година Европейската комисия публикува документ, наречен „Стратегически ангажимент за равенство между половете (2016-2019)“, който очертава тенденциите и набелязва целите. Най-общо казано, данните показват тенденция към намаляване на разликите в икономическия и социален статут. Заетостта на жените през 2014 достига рекордните за ЕС 64 %, на фона на 75 % мъже, които работят. Макар и бавно, увеличава се и броят на жените на позиции, свързани с вземане на решения- 21 % от членовете на управляващите бордове на най-големите компании са жени, а включените в държавното управление (национални парламенти и правителства) са 27 %. В целия ЕС обаче се запазват неравенствата по професия - жените са зле представени в науката, математиката, компютрите, инженерството. Жените печелят с 16 % по-малко от мъжете на час и по-често прекъсват кариерата си поради майчинство или безработица или пък минават на работа на непълнен работен ден. Като резултат, общата разлика в доходите е 41%, а в пенсиите 40%.

Причините за тези различия са многобройни - съсредоточаването на жените в нископлатени сектори (например, образование) и на сравнително ниски позиции, прекомерната ангажираност в сферата на неплатения труд (основно грижи за деца и домакинска работа), прекъсване на кариерата поради майчинство, дискриминация. Все така неравномерно е и разпределението на домакинските задължения и грижата за деца в семейството. Проблем остава и насилието срещу жени; всяка трета жена в ЕС е преживявала някаква форма на физическо или сексуално насилие.

България не се отличава особено от общата картина в сферата на платения труд, като заслужава да се отбележи, че у нас жените работят почти наравно с мъжете (разликата в трудовата заетост на мъже и жени през 2013 год. е само 6%, каквато е само в някои скандинавски страни), а разликите в заплащането са по-ниски от тези за ЕС ([Report on equality between women and men - 2014](#)).

Това звучи добре на пръв поглед, но цялостната картина е по-различна. [Индексът за полово равенство за 2012](#), изготвен от Европейския институт за равенство между половете към ЕС, поставя България сред страните с най-ниска степен на полово равенство. Данните показват, че в европейския контекст българките са особено непривилегирани спрямо мъжете по отношение на времето си. Въпреки почти равното си участие в пазара на труда, жените в България са много по-ангажирани в грижата за деца и внуци, домакинската работа и готвенето от останалите жени в ЕС.

В тясна връзка с този факт е втория аспект на фактора „време“, оценяван от Индекса за половото равенство - сферата на свободното време, културните и спортни занимания. Жените в България разполагат с много по-малко време за отдых от мъжете и тези различия са значимо по-големи от средните за ЕС. Значимите различия в употребата на времето между жени и мъже в България са видими и в сайта на [Националния статистически институт](#) от 2010 год., които показват, че **ежедневно** жените у нас прекарват с два часа повече време в домакинска работа от мъжете и разполагат с един час по-малко свободно време.

Свръх ангажирана у дома (нещо, което не впечатлява никого, даже се приема за социална норма) и също толкова ангажирана с професионалните си задължения - затова българката изпитва сериозни времеви ограничения, които неизбежно са и ограничения в автономността ѝ. Неравенството в дома остава незабелязано или се отрича, макар именно то сериозно да подкопава качеството на семейния живот и участието на жените на пазара на труда. Неравенството в неплатения труд (основно грижите за деца и домакинския

труд) е една от сферите на най-устойчиво полово неравенство дори и в най-развитите икономически страни.

Стремежът на ЕС е перспективата за равенство на половете да се интегрира във всеки аспект от политиките на ЕС; това е добре познатия принцип на джендър мейнстрийминг. Една от конкретните цели е до 2020 година трудовата заетост на мъже и жени да се изравни и да достигне 75%. Друга конкретна цел е свързана с осигуряването на достъп на децата до детска градина и ясли, което да позволи на майките да се включат пълноценно в платения труд. Това също е област, в която България изостава, тъй като едва около 60% от децата във възрастовата група от 3 до 7 години посещават детска градина (целта на ЕС за тази възрастова група е 90%). Пълноценното участие на жените във вземането на решения в бизнеса трябва да се постигне чрез 40%-но участие на жените в бордовете на компаниите. Успоредно с тези се залагат и много други цели: подкрепа и защита на жертвите на полово-базирано насилие, подкрепа участието на родители в труда и по-равномерно разпределение на отпуските за гледане на дете (майчинство и бащинство), насърчаване на женското предприемачество и др. За българските условия предстои проблемите да бъдат сериозно адресирани и включени в обществения и политически дневен ред.

2.2. Заетост на жените спрямо мъжете

Напредъкът за постигане на равнопоставеност на половете е в тясна взаимовръзка с усилията за премахване на бедността и изпълнението на останалите цели на устойчивото развитие. Въпросът за повишаване на участието на жените в процеса на вземане на икономически решения присъства все повече в националните, европейските и международните форуми, като се обръща специално внимание на икономическото измерение на равнопоставеността между половете. Икономическото овластяване на жените е основна предпоставка за постигане на фактическа равнопоставеност между половете. Участието на жените в икономиката мобилизира техния потенциал и талант, насърчава реализацията им във всички сфери на живота.

Намаляването на сегрегацията на пазара на труда, както и на разликата между половете при заплащането на труда, изисква бъдещи действия на всички засегнати страни, включително ефективното прилагане на съществуващото законодателство, прозрачното оценяване на системите за плащане и формиране на работните заплати, повишаването на осведомеността, борбата със стереотипите.

Недостатъчното използване на уменията на висококвалифицирани жени представлява загуба на потенциал за икономически растеж. Усилията на

институциите в тази посока стават все по-видими, въпреки трудностите, свързани с преодоляване на стереотипите и ограничените целенасочени финансови средства. Толерантността и използването на многообразието на културния, етническият и трудовия потенциал на всички социални групи може да се превърне в основен фактор за Европейския съюз и в частност за България за осигуряване на успешна конкуренция в глобализираната икономика и постигане на целите на Стратегия „Европа 2020“.

Въпреки развитието на мерките и положителните резултати през последните години в България, има още много какво да се направи в областта на равнопоставеността на жените и мъжете, като се имат предвид предизвикателствата пред Българското председателство на Съвета на Европейския съюз.

Необходимо е да се работи за постигане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, чрез мерки за по-равномерно разпределение на отговорностите при полагане на грижи за децата и зависими членове на семейството. Неравнопоставеността между половете на пазара на труда е най-осезаема за родителите и лицата, носещи друг вид отговорност за полагане на грижи - неофициални грижи за възрастни роднини или други роднини, нуждаещи се от грижи. В този аспект върху жените в България пада несравнимо по-голяма тежест.

Търсеният напредък в по-доброто съвместяване на семейния и професионалния живот, като една от областите с явни дисбаланси по пол, ще бъде един от основните приоритети в работата на Европейската комисия, включително в рамките на Българското председателство.

Равенството на жените и мъжете засяга всички области, затова интегрирането на принципа на равнопоставеност на половете във всички политики и ефективното взаимодействие между компетентните органи е необходимо условие и гаранция за добро управление и напредък на обществото. В последните години България преразглежда политиката за равнопоставеността на мъжете и жените като един от основните фактори за напредък. Приетият Закон за равнопоставеност на жените и мъжете е важна стъпка към видимата промяна.

Законът за равнопоставеност на жените и мъжете урежда провеждането на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете. Целта му е да създаде условия за изграждане на институционална среда и определи органите и механизмите за провеждане на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете. Държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете, отразена в закона, се основава на принципа на равни възможности за жените и мъжете във всички сфери на

обществения, икономическия и политическия живот - в т.ч. и на пазара на труда, и по време на реализацията в служебната сфера.

Държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете се осъществява чрез интегриране на принципа на равнопоставеността в законодателството и във всички национални, регионални и местни политики, стратегии, програми и планове.

Националният съвет по равнопоставеността на жените и мъжете е координиращ и консултативен орган, който подпомага Министерския съвет в разработването и провеждането на държавната политика по равнопоставеността на жените и мъжете. Съветът осъществява консултации, сътрудничество и координация между централни и териториални органи на изпълнителната власт и структурите на гражданското общество.

Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете е документ, актуализиран през 2016 г. с хоризонт до 2020 г., със следните приоритетни области:

- Повишаване на участието на жените на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост
- Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите
- Насърчаване на равенството между жените и мъжете в процесите на вземане на решения
- Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите
- Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот.

Националният план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете следва принципите и целите на Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете. Дейностите в актуалния план (2015) са структурирани в седем раздела: държавна политика за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете; равна степен на икономическа независимост; по-добро съвместяване на професионалния и семейния живот; насърчаване на равното участие на жените и мъжете в процесите на взимане на решения; достойнство, неприкосновеност на личността и предотвратяване на насилието въз основа на пола; премахване на стереотипите, основани на пола, и противодействие на множествената дискриминация; популяризиране и прилагане на добри европейски практики в областта на равнопоставеността на жените и мъжете на национално ниво.

Като цяло целите на Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2015 г. са постигнати, но трябва да се има предвид необходимостта от допълнителни финансови средства за

провеждане на дейности по проблемите на равнопоставеността на жените и мъжете във всички администрации на централната и местна власт, както и при социалните партньори на всички нива.

2.3. Нисък стандарт на семейния живот и ограничен достъп до домашни услуги

Според данните от наблюдението „Статистика на доходите и условията на живот” (EU-SILC) през 2014 г. България е сред държавите, в които рискът от бедност за населението е над средното равнище за ЕС - 21.8%, като този процент е по-висок при жените - 22.6%, отколкото при мъжете - 20.9%. Делът на лицата, живеещи в бедност или социално изключване е 40.1% (41.3 % за жените) - това е комбиниран индикатор, включващ: лица живеещи в риск от бедност; лица живеещи в материални лишения и лица, живеещи в домакинства с нисък интензитет на икономическа активност. Отчита се намаление от 7.9 п.п. (8.1 п.п. за жените) в сравнение с 2013 г. Живеещите в материални лишения българи са 33.1% (34.3% от жените).

Съгласно данните от EU-SILC през 2014 г. 50.2% от безработните лица (52.7% от мъжете и 46.8% от жените) и 21.1% от пенсионерите (16.6% от мъжете и 24.2% от жените) живеят в риск от бедност. В сравнение с 2013 г. се наблюдава увеличение на броя на живеещите в бедност с 5 п.п. за безработните мъже и същевременно се забелязва намаление с 0.7 п.п. за безработните жени. Спрямо 2013 г. се наблюдава намаление на броя на живеещите в бедност с 2.5 п.п. за мъжете пенсионери, както и намаление с 6.4 п.п. за жените пенсионери. Делът на бедните домакинства, съставени от едно лице жена е 36.6%, сравнено с 22.8% за домакинство от едно лице мъж. Все пак спрямо 2013 г. се наблюдава значително понижение на този показател с 14.8 п.п. при жените и 4 п.п. при мъжете.

Националният статистически институт предоставя данни и методологични бележки за структурен индикатор „Различие в заплащането по пол“ (Gender Pay Gap). Различието в заплащането по пол представлява разликата между брутно почасово възнаграждение на наетите мъже и наетите жени като процент от средното брутно почасово възнаграждение на наетите мъже.

Таблица 3 Различия в заплащането по пол - в проценти

Икономически дейности	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Общо	10,6	11,4	12,5	12,3	12,2	14,0	12,7	12,9	14,2
Добивна промишленост	26,9	23,7	18,8	15,9	16,4	21,2	17,1	16,8	18,0

Преработваща промишленост	24,2	25,0	24,2	24,1	25,2	26,4	26,8	25	26,2
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	9,2	15,9	17,0	15,7	20,8	15,3	13	14	9,4
Доставяне на води; Канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	14,5	12,2	8,2	8,2	6,3	9,5	13	15,8	20,0
Строителство	-15,6	-10,3	-4,3	-4,6	-8	-6	-8,4	-8,2	-10,7
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	10,7	14,4	14,5	11,8	9,6	12,3	11,9	14	15,7
Транспорт, складиране и пощи	14,0	15,3	12,6	16,3	14,5	12,3	8,2	4,5	4,2
Хотелиерство и ресторантьорство	8,0	11,2	9,7	9,6	11,5	13,2	8,5	11,7	11,8
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения	14,0	13,7	19,7	13,8	9,4	14,5	17,7	17,9	19,2
Финансови и застрахователни дейности	24,7	23,6	23,8	24,5	20,8	25,5	24,9	23,1	22,5
Операции с недвижими имоти	2,2	7,1	3,4	-0,2	-0,3	8,8	10,5	10,8	10,8
Професионални дейности и научни изследвания	-9,2	11,8	11,7	8,4	6,4	12,6	14	13,1	9,3
Административни и спомагателни дейности	-15,3	-13,0	-4,2	-7,5	-15,7	-14,9	-14,5	-27,9	-26,8
Държавно управление	4,9	10,8	13,0	12,5	9,5	9,2	3,7	5,2	6,3
Образование	13,4	11,9	14,5	13,2	11,3	13,9	12,4	15,6	15,5
Хуманно здравеопазване и социална работа	26,0	30,2	30,5	27,2	25,3	29,2	28,5	29,2	31,7
Култура, спорт и развлечения	23,1	20,9	16,5	18,3	18,5	18,9	16,1	13,2	7,9
Други дейности	-3,5	-3,7	0,8	-0,8	5,2	-0,9	-1,9	3,5	6,6

Източник: НСИ

С измененията в Кодекса за социално осигуряване от 2015 г. пенсионната реформа в България стана факт. Част от мерките, които бяха приети, са свързани с изравняването на възрастта за пенсиониране на мъжете и жените. За работещите при условията на първа категория труд се предвижда плавно нарастване на възрастта за пенсиониране на мъжете и жените до достигане на 55-годишна възраст, за работещите при условията на втора категория труд - до достигане на 60-годишна възраст, а за работещите при условията на най-масовата - трета категория труд се предвижда плавно увеличаване на пенсионната възраст на жените и мъжете до 65-годишна възраст.

Възрастта за придобиване право на пенсия за двата пола ще се изравни през 2037 г. По този начин се насърчава по-дългото участие на жените в осигуряването, което от своя страна би могло да доведе до намаляване на

разликата в размерите на пенсиите между двата пола и да спомогне за повишаване на икономическата независимост на жените.

В таблицата по-долу са представени данните за 2015 г. по пол по показатели, свързани с размера на пенсиите. В стойностите на показателите по пол има значителна разлика между мъжете и жените, която намалява при новоотпуснатите пенсии - индивидуален коефициент и среден осигурителен стаж.

Таблица 4 Среден размер пенсия

Показатели	Общо	Мъже	Жени
1. Среден размер пенсия на пенсионер	321,78 лв.	385,52 лв.	275,43 лв.
2. Индивидуален коефициент	1,307	1,569	1,114
3. Индивидуален коефициент (новоотпуснати)	1,206	1,344	1,069
4. Среден осигурителен стаж на пенсионерите с лични пенсии	Превърнат 37,7 Действителен 33,8	Превърнат 43,3 Действителен 36,0	Превърнат 33,6 Действителен 32,2
5. Среден осигурителен стаж на пенсионерите с лични пенсии (новоотпуснати)	Превърнат 37,5 Действителен 34,4	Превърнат 39,2 Действителен 34,2	Превърнат 35,6 Действителен 34,6

2.4. Липса на гъвкавост при работа

По отношение на съвместяване на професионалния и личния живот - проблем, който в голяма степен засяга работещите жени, особено значение има гъвкавото работно време. В Кодекса на труда е предвидено, че в предприятия, в които организацията на труда позволява това, може да се установява работно време с променливи граници. Времето, през което работникът или служителят трябва задължително да бъде на работа в предприятието, както и начинът за неговото отчитане се определят от работодателя. Извън времето на задължителното присъствие работникът или служителят сам определя началото на работното си време.

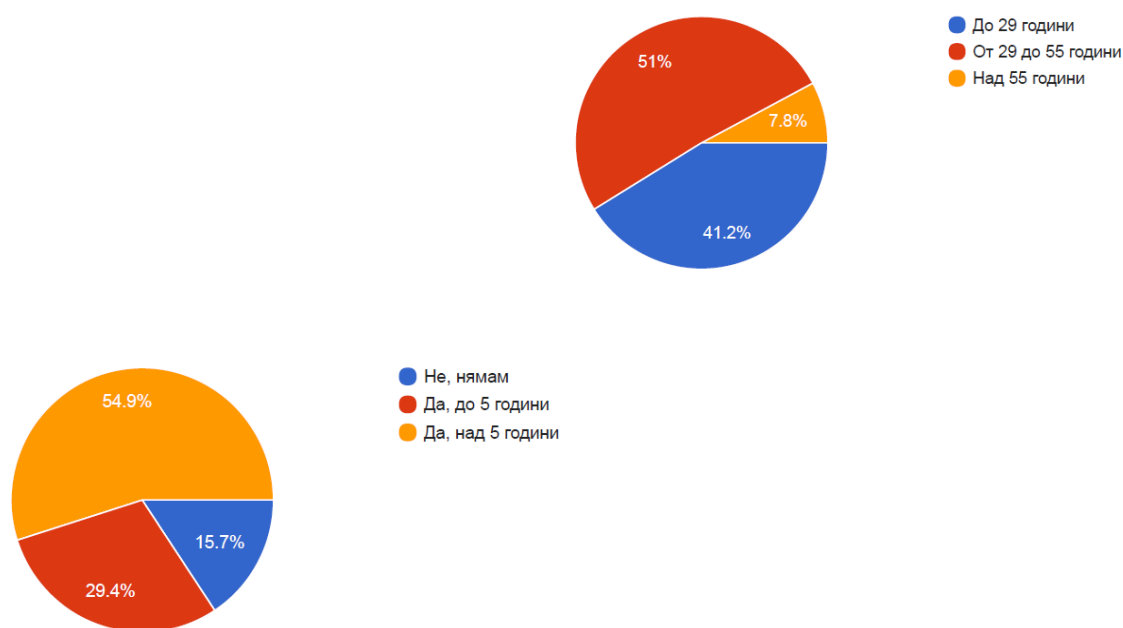
С промените в Кодекса на труда от 2015 година беше въведен нов текст, съгласно който в посочените по-горе случаи извън времето на задължителното присъствие работникът или служителят може да отработва неотработеното дневно работно време в следващия или в други дни от същата работна седмица. Начинът на отчитането на работното време се урежда с правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

3. Профил на безработните жени в община Русе

В началото на проекта „JobEase за жени - Повишаване на потенциала на безработните жени за намиране на работа в трансграничния РО-БГ регион“ беше извършено проучване на профила на безработните жени в община Русе¹. Проучването, в което участваха 51 респонденти, изследва причините за безработица и мненията за факторите, които определят шансовете на жените да се реализират в професионална среда. В същото време проучването набра и информация за самооценката на респондентите за необходимите им обучения, които да им осигурят успешна реализация на пазара на труда. Въпросникът, с който извършихме проучването, е в приложение към доклада.

Повече от половината участници в проучването са на възраст от 29 до 55 години, като по-голямата част от тях вече са работили над 5 години, преди да се окажат безработни регистрирани в Бюрото по труда.

Фигура 1 Възраст на анкетираните безработни жени

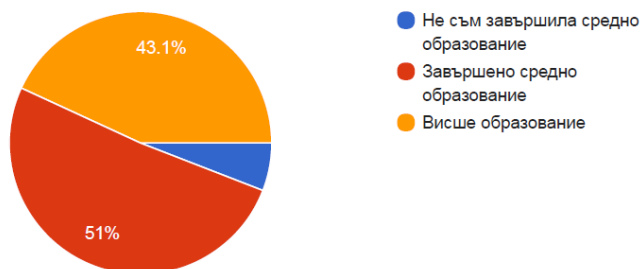


Фигура 2 Предишен професионален опит

¹ Интервюирани безработни жени, регистрирани към Бюро по труда - Русе /общините Русе, Сливо поле, Иваново/

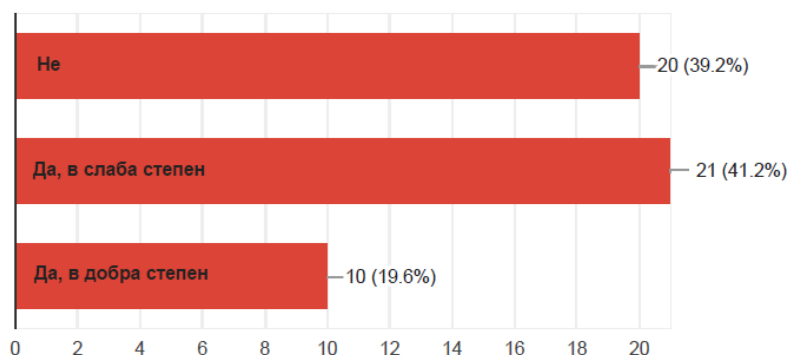
Информацията за завършеното от тях образование показва картина, различна от общоприетото разбиране, че безработните по правило са хора с ниско образование. Сред анкетираните 51% имат средно образование, 43,1% висше образование, а хората с незавършено средно образование са най-малко. Огромната част от тях не владеят чужд език или го владеят в слаба степен (сумарно 80,4%), а под една пета декларираат, че знаят добре чужд език.

Фигура 3 Степен на завършено образование



По-добри са резултатите при въпросите дали могат да работят с компютър и дали ползват интернет - става ясно, че голяма част имат достъп до глобалната мрежа от домашен компютър и/или от телефона си.

Фигура 4 Владее на чужд

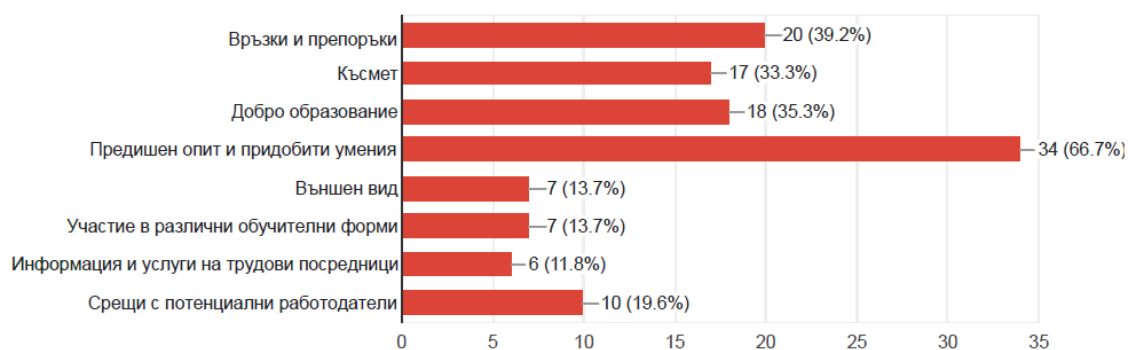


Една голяма част от респондентите са се оказали безработни след съкращения (31,4%), т.е. по причини, които са извън техния контрол. Това са хората, които в най-голяма степен са засегнати от промените в икономическите условия. Значително по-малко са напуснали сами поради лоши условия или влошени служебни взаимоотношения или в опит да си търсят по-добра работа.

За най-голямата част от респондентите активното търсене на работа се изразява в регистрацията в Бюрото по труда, известяването на мрежата от близки и познати и следенето на обявите в интернет източниците. Много малко от тях се наемат лично да посещават фирми, а агенциите за подбор на персонал са най-непопулярният канал.

Отговорите на въпроса кои фактори имат най-голяма роля при намирането на работа дават широка палитра от мнения, сред които на първо място стои предишният опит и придобитите умения, а на второ - връзки и препоръки.

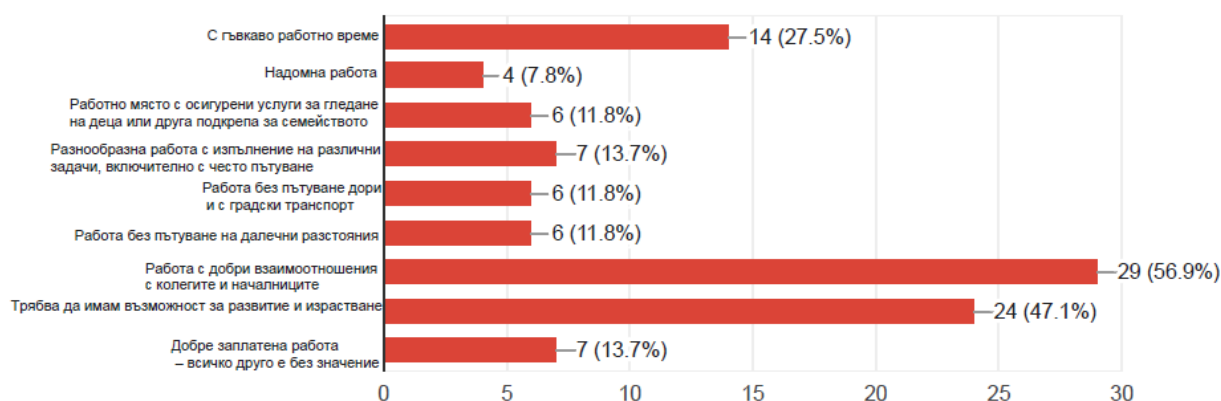
Фигура 5 Фактори, които влияят при намиране на работа



Доброто образование е посочено едва от една трета от респондентите, а над 33% от отговорилите смятат, че късметът играе роля при намирането на работа. Интересен факт е, че около една пета смята, че срещите с потенциалните работодатели са ефективни, но всъщност от предходните отговори е видно, че много малка част безработни жени биха се наели сами да посетят фирмите и да се запознаят със собствениците или управители. Тук може да се направи изводът, че организираните борси на труда са с много голям потенциал, защото осигуряват възможност за срещи, за каквито самите безработни не биха поели инициативата.

Идеалната работа в представите на анкетираните е тази работа, в която те ще имат добри взаимоотношения с колегите и началниците (56,9%) и ще имат възможност да се развиват и израстват (47,1%). Всички останали характеристики на мечтаното работно място остават на заден план включително доброто заплащане (13,7%).

Фигура 6 Каква е идеалната работа според анкетираните



Един от отговорите би трябвало да даде повод за размисъл на потенциалните работодатели - почти 28% от безработните жени оценяват високо възможността да работят с гъвкаво работно време, най-добре почасово. Все още нагласите за работа от къщи са малко, с под 8% тази възможност се нарежда на последно място в характеристиките на идеалната работа.

Както е посочено по-горе, една от целите на изследването беше да се набере достатъчно информация за необходимостите от обучение, за да може в хода на проекта да се предоставят обучения по теми, които увеличават шансовете за намиране на работа и в същото време отговарят по адекватен начин на интересите на целевата група.

На първо място в интересите на анкетираните стои темата за алтернативните възможности за търсене на работа (51%). Респондентите биха искали да научат как да подобрят представянето си пред работодател и как да се подготвят за явяване на интервю. Засега малка част от тях смята, че Румъния е един от шансовете им да бъдат наети и затова малко хора са отговорили, че се интересуват от начините за търсене на работа в Румъния (3,9%).

Фигура 7 Предпочитани теми на обучение



Предпочитанията на анкетиранията са за обученията с времетраене до 1 седмица. Много от тях се ориентират към по-голямата гъвкавост и удобство, която дават дистанционните (19,6%) и задочните (15,7%) форми. Най-краткосрочните обученията (в рамките на един ден) или по-дългосрочните (над една седмица) нямат много поддръжници.

Фигура 8 Предпочитана форма на обучение



В обобщение бихме могли да опишем профила на безработната жена в община Русе по следния начин: на възраст над младежката, със завършено поне средно образование, без добри познания по чужди езици, с умения да работи с компютър и с навици да ползва интернет, която следи обявите за свободните работни места онлайн и в Бюрото по труда и разчита да си намери работа благодарение на предишния си опит и на връзки, мечтае за работна среда с хармонични взаимоотношения с възможност за развитие, готова е да се включи в сравнително кратки обучителни форми и иска да получи повече информация за алтернативните канали за търсене на работа и да усъвършенства начина си на представяне пред работодателите.

II. ВЪЗМОЖНОСТИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И СТИМУЛИ ЗА ЗАЕТОСТ НА ЦЕЛЕВАТА ГРУПА

1. Национален съвет за насърчаване на заетостта

В изпълнение на чл. 8, ал. 1 от Закона за насърчаване на заетостта е създаден Национален съвет за насърчаване на заетостта (НСЗ) към министъра на труда и социалната политика като постоянно действащ орган за

сътрудничество и консултации при разработване на политиката по заетостта.

НСНЗ функционира с равен брой представители на държавата, на национално представителните организации на работодателите и на национално представителните организации на работниците и служителите.

Председател на НСНЗ е министърът на труда и социалната политика или упълномощено от него длъжностно лице. Заместник-председатели на НСНЗ са по един от представителите на национално представителните организации на работодателите и национално представителните организации на работниците и служителите, избрани от Съвета с обикновено мнозинство, на ротационен принцип, с мандат една година. НСНЗ е приел Правилник за устройството и дейността си на основание чл. 8, ал. 5 от Закона за насърчаване на заетостта.

Националният съвет за насърчаване на заетостта:

- обсъжда и дава становища по разработването и провеждането на политиката по заетостта, обучението за придобиване на професионална квалификация на възрастни и по Националния план за действие по заетостта;
- периодично се информира за данните за състоянието на пазара на труда и за ефективността от прилаганите мерки и програми за насърчаване на заетостта;
- предлага на Министерството на труда и социалната политика разработването на проекти на нормативни актове, мерки и програми за насърчаване на заетостта;
- обсъжда списък на професиите, по които се провежда професионално обучение на безработни лица без осигурено работно място;
- обсъжда проекти и дава становища по споразумения на Министерството на труда и социалната политика с други министерства, държавни институции и неправителствени организации за общи действия по въпросите на заетостта.

2. Агенция по заетостта

Агенцията по заетостта е изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика за реализиране на държавната политика по насърчаване на заетостта.

Осигуряването на заетост позволява пълноценно използване на възможностите и способностите на отделната личност, защитава правото ѝ на достойно съществуване и пълноценно участие в обществото.

Стратегическите цели по заетостта са:

- краткосрочна цел - увеличаване на заетостта и ограничаване на безработицата;
- дългосрочна цел - повишаване на икономическата активност и трудовия потенциал на населението.

Агенцията по заетостта осъществява своята дейност в рамките на съответна законова уредба - Закон за насърчаване на заетостта, Правилник за неговото прилагане, Устройствен правилник, Кодекс на труда и други нормативни актове.

Основни функции на Агенцията по заетостта:

- регистриране на свободните работни места и на лицата, активно търсещи работа;
- посреднически услуги за осигуряване на заетост;
- съвместно участие с общините и работодателите в разработването общополезни дейности на местно и национално ниво;
- участие в разработването и реализацията на програми и мерки за заетост и обучение, насочени към точно определени групи от безработни лица, които по различни причини са по-трудно приспособими на пазара на труда;
- изпълнение, самостоятелно или съвместно с други органи или организации, на проекти и програми в областта на заетостта, професионалното обучение и квалификация, социалната интеграция, финансирани от фондове на Европейския съюз или от други международни организации (в т.ч. и такива с участие на български ресурси);
- защита и запазване на заетостта;
- организиране на квалификационно и мотивационно обучение за безработни и заети лица;
- посредническа дейност за заетост на български граждани в чужбина и на чужденци в България;
- анализиране на търсенето и предлагането на пазара на труда и прогнозиране на евентуалните промени в него.

3. Бюро по труда

Дирекциите "Бюро по труда" са териториални поделения към Главна дирекция "Услуги по заетостта". Седалищата и териториалният обхват на дирекциите "Бюро по труда" се определят с Устройствения правилник на Агенцията по заетостта. Към дирекциите "Бюро по труда" при необходимост се

откриват нови административни звена като филиали, изнесени работни места и др.

Основни дейности на дирекциите "Бюро по труда":

Услуги за лицата, активно търсещи работа, регистрирани в дирекциите:

- информация за обявени свободни работни места;
- информация за програми и мерки за заетост и обучение;
- посредничество по информиране и наемане на работа;
- професионално информиране, консултиране и ориентиране;
- професионално и мотивационно обучение;
- включване в програми и мерки за заетост;
- стипендия за обучение за придобиване на професионална квалификация.

Услуги за работодателите:

- информация за лицата, които активно търсят работа;
- информация за програми и мерки за запазване и за насърчаване на заетостта;
- посредничество за наемане на работна сила;
- включване в програми и мерки за заетост;
- преференции и премии при запазване и/или увеличаване на заетостта;
- премии за обучение за придобиване на професионална квалификация и/или стажуване.

Експертите на дирекциите „Бюро по труда“:

- участват в екипите по изготвяне на проекти за необходимите мерки при масови уволнения;
- участват в разработването на регионални и местни програми за заетост и за обучение;
- участват в реализирането на национални, браншови, регионални и местни програми за заетост и за обучение, включително на рискови групи на пазара на труда;
- участват в проучването на потребностите от обучение;
- извършват информационен обмен за свободните работни места и за лицата, активно търсещи работа;
- извършват изследвания и наблюдения на пазара на труда; изготвят анализи и прогнози за състоянието и тенденциите в развитието на местния трудов пазар.

4. Национални мерки, програми и проекти. Мерки за подпомагане на заетостта

Съобразно Закона за насърчаване на заетостта съществуват два вида мерки, с които се цели повишаване на заетостта. Едни мерки са насочени пряко към безработните лица и ги подпомогнат и стимулират да кандидатстват за работа или да започнат самостоятелна стопанска дейност. Други, по-многобройни мерки, са предназначени да стимулират работодателите да разкриват нови работни места, да наемат на работа безработни лица, да обучават работниците и служителите си и при възможност - да запазват заетите в предприятието и да не правят съкращения.

Националните програми и проекти са формулирани въз основа на Закона за насърчаване на заетостта и целят да подпомогнат работодателите при наемането или задържането на работа на хора, които без външна помощ (в случая - от държавата чрез осигуряване на финансиране) трудно биха получили възможност за работа. В някои случаи се финансират програми, насочени директно към безработни лица.

Подробности за програмите, начина им на действие и целевите групи, към които са насочени Агенцията по заетостта публикува на своята уеб страница, раздел Национални програми и проекти.

4.1. Трудови борси

Освен описаните по-горе държавни дирекции „Бюро по труда“ към Агенцията по заетостта съществуват и частни трудови борси, които имат функцията да извършват подбор на кадри измежду лицата, предварително регистрирани като търсещи работа. Услугите са платени, като това се изразява най-често в процент от сумата на първата работна заплата, която получава новоназначеният.

Всички трудови борси извършват посреднически услуги за осигуряване на заетост. Те се помещават или в реални офиси, или са под формата на интернет сайтове. Всеки безработен чрез подаване на съответни документи се регистрира. Фирмите-работодатели от своя страна също извършват регистрация. И двете страни упоменават своите изисквания, като целта е критериите за определена позиция да съвпадат, за да може работодателят да е удовлетворен от качествата на търсещия работа, а безработният да намери точно длъжността, на която да постъпи.

4.2. Мерки за заетост по Закона за насърчаване на заетостта

Таблица 5 Мерки за заетост по ЗНЗ

Мярка от Закона за насърчаване на заетостта	Целева група
чл. 36, ал. 1 Насърчаване на работодателите да наемат безработни лица до 29-годишна възраст	Безработни лица до 29-годишна възраст
чл. 36, ал. 2 Насърчаване на работодателите да наемат безработни лица до 29-годишна възраст с трайни увреждания вкл. военноинвалиди, както и младежи от социални заведения, завършили образованието си	Безработни лица до 29-годишна възраст с трайни увреждания, вкл. военноинвалиди; младежи от социални заведения, завършили образованието си
чл. 36а Насърчаване на работодателите да наемат на непълно работно време безработни младежи до 29 г. с непрекъснато поддържана регистрация не по-малко от 12 месеца	Безработни лица до 29-годишна възраст с непрекъснато поддържана регистрация не по-малко от 12 месеца
чл. 41 Насърчаване на работодателите да разкриват работни места за стажуване на безработни лица до 29-годишна възраст	Безработни лица до 29-годишна възраст, придобили през последните 24 месеца квалификация по професия или по част от професия, изисквана за заеманата длъжност и без трудов стаж по тази професия
чл. 41а Насърчаване наемаването на безработни младежи с основно и по-ниско образование и без квалификация за чиракуване под ръководството на наставник	Безработни лица до 29-годишна възраст с основно или по-ниско образование и без квалификация
чл. 42 Насърчаване на териториалната мобилност на безработни лица	Безработни лица, наети на работа извън границите на населеното място по местоживеене
чл. 46 Насърчаване на работодателите да разкриват работни места за стажуване	Безработни лица, придобили през последните 24 месеца квалификация по професия или по част от професия, изисквана за заеманата длъжност и без трудов стаж по тази професия
чл. 46а Насърчаване на разкриването на работни места за обучение чрез работа	Безработни лица, придобили през последните 24 месеца квалификация

(дуално обучение)	по професия или по част от професия, изисквана за заеманата длъжност и без трудов стаж по тази професия
чл. 49 ал.1 Насърчаване на безработни лица да започнат самостоятелна стопанска дейност като създадат микропредприятия	Безработни лица с одобрен бизнес проект
чл. 49, ал. 4 Насърчаване на предприемачеството за лица регистрирали микропредприятие	Безработни лица с одобрен бизнес проект
чл. 50 Насърчаване на работодатели микропредприятия да разкриват работни места, като се субсидират първите 5 разкрити работни места	Работодатели микропредприятия
чл. 51, ал. 1 Насърчаване на работодателите да наемат безработни лица с непрекъснато поддържана регистрация не по-малко от 6 месеца или безработно лице до 24-годишна възраст, или безработно лице с основно и по-ниско образование, или безработно лице на възраст над 50 години	Безработни лица
чл. 55а Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица над 55-годишна възраст	Безработни лица над 55-годишна възраст
чл. 55в Насърчаване на работодателите да наемат на работа продължително безработни лица	Безработни лица с непрекъснато поддържана регистрация не по-малко от 12 месеца
чл. 55г Насърчаване на работодателите да разкриват работни места за чиракуване	Безработни лица с основно или по-ниско образование и без квалификация
чл. 55д Насърчаване на работодателите да разкриват „зелени работни места” и да наемат на работа безработни лица	Безработни лица с непрекъснато поддържана регистрация не по-малко от 6 месеца.



4.3. Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014 - 2020“

ОП РЧР е с общ бюджет от 2,136 млрд. лв., като най-голям дял сред тях заема финансирането за мерки на пазара на труда; за заетост по програмата са предвидени 1 266 млн. лв. Социалното включване на уязвими групи се подпомага с 658 млн. лв. И в двете направления финансирането надхвърля това от програмния период 2007 - 2013 г. Планирани са 86 млн. лв. за подкрепа на мерки за институциите в сферите на условията на труд, социалното включване, равните възможности и борбата с дискриминацията. Транснационалното сътрудничество в целия обхват на програмата ще бъде финансирано с 39 млн. лв. Остатъкът от 87 млн. лв. ще бъде използван за осигуряване на всички аспекти от управлението на ОП РЧР, както и за информиране и изграждане на капацитет на бенефициентите.

Таблица 6 Процедури в подкрепа на пазара на труда и заетостта по ОП РЧР

Наименование на процедурата	Цел на процедурата	Бюджет
„Ново работно място 2015“	Тя има за цел да осигури предпоставки за създаване на устойчиви работни места за безработни и неактивни лица.	100 млн. лв.
„Обучения и заетост“	Агенцията по заетостта, реализира чрез предоставяне на ваучери за обучение и съответно заявки от страна на работодателите за заемане на свободни работни места.	81 млн. лв.
„Подобряване качеството и ефективността на публичните услуги за уязвимите групи на пазара на труда и за работодателите“	Има за цел да модернизира дейността на АЗ и предоставянето на по-качествени услуги за търсещите и предлагащите работа.	28 млн. лв.
„Повишаване на ефективността на провежданата политика по заетостта“	Ще се изготвят и актуализират ежегодни, дългосрочни и средносрочни прогнози за развитието на пазара на труда.	1 млн. лв.

„Активни“	Основна ѝ цел е активиране и интеграция в заетост на младежи до 29-годишна възраст вкл., които не са обхванати нито в образование или обучение, нито в заетост, вкл. не са регистрирани като безработни лица в АЗ.	26 млн. лв.
„Обучения и заетост на младите хора“	Целта е интеграция на безработни младежи до 29 г. възраст вкл., в заетост при работодател чрез осигуряване на обучения и субсидия за заетост.	115 млн. лв.
„Центрове за заетост и социално подпомагане“	Целта е предоставяне на комплексни услуги в подкрепа на уязвими групи от съвместни екипи на Агенция „Социално подпомагане“ и Агенция по заетостта.	15 млн. лв.

4.4. Национални програми и проекти

Програма „Старт на кариерата“

Основната цел на програмата е да бъдат осигурени възможности за придобиване на трудов стаж на безработни младежи, завършили средно или висше образование, с цел улесняване на прехода между образование и заетост.

Непосредствени цели:

- Предотвратяване на деквалификацията на младежите;
- Превенция срещу “изтичането на мозъци”;
- Предоставяне на възможности за обновяване на публичната администрация;
- Предоставяне на възможност за последващо назначаване на част от младежите на постоянна работа;
- Постигане на гъвкава комбинация от знания, умения и опит, съответстващи на изискванията на пазарната икономика.

Положителният ефект от реализацията на Програмата се очаква в следните направления:

- Ограничаване разпространението на безработицата и нейната продължителност сред младежите (до 29 г. възраст включително);
- Преодоляване на социалните последици от безработицата сред младежите и увеличаване на заетостта;
- Осигуряване на възможности за придобиване на трудов стаж на младежи със средно и висше образование.

Национална програма „Активиране на неактивни лица“

Програмата цели активиране и включване на пазара на труда на неактивни, в т.ч. обезкуражени, и на безработни лица посредством индивидуално и групово прилагане на инструменти и услуги за привличането и мотивирането им да се регистрират в дирекциите „Бюро по труда“ и насърчаване на включването им в обучение и/или заетост.

Непосредствени цели:

Социална интеграция на икономически неактивните лица в трудоспособна възраст и на безработните от уязвимите групи на пазара на труда и намаляване на риска от бедност.

Подпомагане на трудовата и социалната интеграция на безработни лица чрез предоставяне на посреднически услуги, идентифициране на други услуги (социални, здравни, образователни и др.), от които те се нуждаят, и оказване на съдействие за предоставянето им.

Очаквани резултати:

- Обучени регистрирани безработни лица за работа с неактивни и безработни лица;
- Осигурена трудова заетост на трудоспособни безработни лица, назначени в ДБТ като ромски медиатори, психолози и мениджъри на случай (кейс-мениджъри) и в общинските администрации като младежки медиатори;
- Активирани лица, вкл. младежи до 29 г., които не

работят, не учат, регистрирани в дирекциите “Бюро по труда” и ползвали предлаганите услуги или включени в образование;

- Безработни лица, регистрирани в ДБТ и ползвали услуги по психологическо подпомагане, мотивационно обучение и насочени към ползване на индивидуален пакет от услуги, предложен от мениджърите на случаи;
- Организиран и проведен специализиран трудов борси;
- Изградени работещи местни сътрудничества с оглед повишаване икономическата активност на населението.

Национална програма **Цели:**
„Помощ за
пенсиониране“

Подкрепа за преход от безработица към работа и пенсиониране на безработни лица над 58 г., които активно търсят работа и са регистрирани в ДБТ.

Осигуряване на заетост на пълно или непълно работно време, за срок не по-малко от 3 месеца и не повече от 24 месеца, на безработни лица над 58 г., регистрирани в ДБТ, което подобрява възможностите на лицата, включени в програмата да придобият право на пенсия по чл. 68, ал. 1 и 2 от КСО;

- Подкрепа за преход от безработица към работа и пенсиониране на лица от целевата група;
- Намаляване на социалното напрежение и осигуряване на трудова реализация на група безработни в неравностойно положение на пазара на труда.

Очаквани резултати:

- Осигуряване на заетост общо на 98 лица;
- Подпомагане на наетите безработни лица да се интегрират на пазара на труда или да подобрят възможностите си да придобият право на пенсия;
- Икономия на средства за социално подпомагане;
- Реализация на висококвалифицирани кадри и

приемственост между поколенията.

Проект "Повишаване пригодността за заетост на безработни лица чрез повишени професионални и ключови компетентности"

Цели:

Повишаване на пригодността за заетост на безработни лица от групите в неравностойно положение на пазара на труда посредством реализиране на комплекс от мерки: информирание, консултиране, мотивационно обучение, обучения за придобиване на знания и умения по различни професии/специалности, по ключови компетентности и социални умения. Повишаване качеството на обучението чрез повишаване методическата компетентност на преподаватели на възрастни и на наставници.

Очаквани резултати:

В края на Проекта трябва да бъдат постигнати следните резултати:

- 595 лица, включени в обучение по ключови компетентности, свързани с професии, по които ще се извършва квалификационно обучение;
- 50 лица, включени в мотивационно обучение;
- 604 лица, включени в обучение за придобиване на първа степен на професионална квалификация;
- 359 лица, включени в обучение за придобиване на втора степен на професионална квалификация;
- 100 лица, включени в обучение за придобиване на трета степен на професионална квалификация;
- 533 лица, включени в обучение за придобиване на квалификация по част от професия;
- обучение на 200 обучаващи на възрастни, в т.ч. и наставници.

Програма „КЛИПС“

Цели:

Подобряване на достъпа до пазара на труда с основен акцент върху неравнопоставените групи чрез адаптирани към техните потребности услуги.

Специфични цели:

- Анализирани на потребностите и наличните възможности на пазара на труда;
- Активирани и информирани на потенциални бенефициенти за възможностите по проекта за повишаване на нивото на умения и компетентности;
- Повишаване на пригодността за заетост на безработни лица от целевите групи на проекта чрез инвестиране в умения - включване в пакети от обучения за повишаване на тяхната конкурентоспособност и шанса им за реализация на пазара на труда;
- Съобразяване на предлаганите умения с потребностите на конкретните проектни работодатели, както и с настоящите и бъдещи потребности на пазара на труда, стимулиране на отворени и гъвкави форми на учене и заетост;
- Повишаване на заетостта чрез осигуряване на качествена работна сила.

Очаквани резултати:

В края на Проекта трябва да бъдат постигнати следните резултати:

- 1310 безработни лица, включени в обучение по ключова компетентност;
- 1310 безработни лица, включени в обучение за придобиване на професионална квалификация;
- заетост на 131 лица (10% от включените в обучение за придобиване на професионална квалификация), наети за 3 месеца чрез субсидирана заетост, по професиите, по които са завършили обучение по проекта;
- заетост на 393 лица (30% от включените в обучение за придобиване на професионална квалификация), наети за 3 месеца чрез несубсидирана заетост, по професиите, по които са завършили обучение по проекта.

Проект "Качествена работна сила - стабилен пазар на

Цели:

Подобряване на пригодността за заетост, адаптивността на работната сила, създаване на нови

труда"

възможности за заетост и социално включване в съответствие с потребностите на трудовия пазар.

Специфични цели:

- подобряване на перспективите за устойчива заетост чрез професионално обучение на хора в неравностойно положение на пазара на труда;
- придобиване на компетентности, които ще подпомогнат професионалната реализация на обучените лица;
- въвеждане на съвременни форми и методи за обучение и квалификация на кадрите в различни икономически сфери, базирани на знанието, иновациите и съвременните технологии;
- създаване на механизми за трайни партньорства между обучаващите институции и бизнеса;
- подкрепа за безработните лица за активно поведение на пазара на труда;
- придобиване на професионален опит чрез стажуване в реална работна среда.

Очаквани резултати:

В края на Проекта трябва да бъдат постигнати следните резултати:

- 1310 безработни лица, включени в обучение по ключова компетентност;
- 1310 безработни лица, включени в обучение за придобиване на професионална квалификация;
- заетост на 131 лица (10% от включените в обучение за придобиване на професионална квалификация), наети за 3 месеца чрез субсидирана заетост, по професиите, по които са завършили обучение по проекта;
- заетост на 393 лица (30% от включените в обучение за придобиване на професионална квалификация), наети за 3 месеца чрез несубсидирана заетост, по професиите, по които са завършили обучение по проекта.

**Проект „Шанс за
работа - 2017“**

Цели:

Ускоряване прехода от безработица към заетост, на безработни лица над 50 г. и безработни младежи до 29 г., с подгрупа до 25 г., чрез предоставяне на обучения за придобиване на умения, компетентности и квалификация, търсени от работодателите, и стажуване на работни места.

Специфични цели:

- Повишаване на пригодността за заетост на безработните младежи чрез обучение за придобиване на професионална квалификация и обучение за придобиване на ключова компетентност „Работа в екип“.
- Повишаване на пригодността за заетост на безработни лица над 50 г. чрез обучение за придобиване на професионална квалификация и обучение за придобиване на ключова компетентност „Работа в екип“ с цел активен трудов живот и работа в социалния сектор - здравеопазване и предоставяне на грижи.

Очаквани резултати:

- 1850 безработни лица, успешно завършили обучение по ключова компетентност „Работа в екип“;
- 1850 безработни лица, успешно завършили обучение за придобиване на професионална квалификация;
- 20% от включените в обучение за професионална квалификация (370 лица), наети за стажуване чрез частично субсидирана заетост за период от 3 месеца, по професиите, по които са завършили обучение по проекта;
- 20% от включените в обучение за професионална квалификация (370 лица), наети за стажуване чрез несубсидирана заетост за период от 3 месеца, по професиите, по които са завършили обучение по проекта.

Проект „Шанс за успех“

Цели:

Повишаване на конкурентоспособността на пазара на труда на безработни лица от целевите групи, чрез качествено и адекватно на изискванията на работодателите обучение и осигуряване на субсидирана заетост в съответствие с придобитата квалификация.

Специфичните цели:

- Повишаване знанията и уменията на работната сила чрез придобиване на нови знания и умения от 300 безработните лица, в съответствие с нуждите на работодателите;
- Ограничаване на безработицата в региони с високо равнище на безработица, чрез устройване на субсидирани работни места на 150 от успешно завършилите обучение.

Очаквани резултати:

- 300 безработни лица, успешно завършили обучение по ключова компетентност „Управление на конфликти“;
- 300 безработни лица, успешно завършили обучение за придобиване на професионална квалификация;
- 150 лица, успешно завършили обучение за професионална квалификация, наети за 3 месеца чрез субсидирана заетост.

Проект „Хоризонти“

Цели:

Повишаване на конкурентоспособността и подобряване на достъпа до пазара на труда и шанса за реализация на неравнопоставените групи чрез инвестиране в умения.

Специфични цели:

- Осигуряване на подходящо обучение и последваща заетост в съответствие с индивидуалните потребности на лицата и потребностите и наличните възможности на пазара на труда;
- Повишаване на пригодността за заетост на

безработни лица от целевата група на Проекта чрез включване в професионално обучение и обвързано със спецификата му обучение по ключова компетентност „Обществени и граждански компетентности“ или „Инициативност и предприемачество“;

- Повишаване на заетостта чрез осигуряване на качествена работна сила;
- Насърчаване на междуинституционалното взаимодействие и социално партньорство за подкрепа на работодатели при наемане на безработни лица от уязвими групи на пазара на труда на новоразкрити работни места.

Очаквани резултати:

- 950 безработни, включени в обучение по ключови компетентности „Обществени и граждански компетентности“ или „Инициативност и предприемачество“;
- 1150 безработни, включени в обучение за придобиване на квалификация по професиите „Камериер“ (100 лица), „Оператор на компютър“ (400 лица), „Работник в озеленяването“ (200 лица) или „Помощник в строителството“ (120 лица) или по част от професиите „Готвач“ (40 лица), „Сервитьор-барман“ (40 лица), „Озеленител“, специалност „Парково строителство и озеленяване“ (50 лица) и специалност „Цветарство“ (50 лица) или „Охранител“ (150 лица);
- 10 % от включените в професионално обучение (115 лица), наети на пълно работно време за период от 3 месеца на субсидирани работни места по професиите, по които са се обучавали;
- 30 % от включените в професионално обучение (345 лица), включени в заетост на пълно работно време за период от 3 месеца (в т.ч. стажуване или самонаемане) на първичния пазар по професиите, по които са се обучавали.

В хода на реализацията на Проекта ще се прилага

система за мониторинг на проектните дейности с цел успешното им приключване, която включва отчетност по изпълнение на проектните дейности и постигнатите резултати.

Проект "Нови хоризонти"

Цели:

Създаване на устойчива заетост на лица от най-уязвимите групи на пазара на труда и повишаване на професионалната квалификация и ключовите компетентности и умения на 1 890 безработни лица по търсени на пазара на труда професии и ключови компетентности, изисквани от работодателите.

Удовлетворяване на нарастващите потребности на бизнеса от квалифицирана работна сила и постигане на баланс между търсенето и предлагането на пазара на труд.

Специфични цели:

- Повишаване на пригодността за заетост на 1 890 безработни лица от 5 от приоритетните за НПДЗ 2016 г. целеви групи;
- Придобиване на нови и/или повишаване на ключовите компетентности на 1 890 безработни лица съобразно потребностите на работодателите ;
- Повишаване на професионалната квалификация и/или преквалификация по търсени на пазара на труда професии на 1 890 безработни лица;
- Осигуряване на субсидирана заетост за 189 безработни лица и устойчива несубсидирана заетост за 567 безработни лица;
- Преодоляване на структурната безработица посредством предприемане на действия за включване в дългосрочна заетост на безработни лица, чрез осъществяване на директна връзка между тях и работодателите.

Очаквани резултати:

- 1890 безработни лица, включени в обучение по ключова компетентност „Обществени и граждански

компетентности“ на тема „Управление на промяната“;

- 1890 безработни лица, включени в обучение за придобиване на професионална квалификация;
- 10% от включените в обучение за професионална квалификация (189 лица), наети за 3 месеца чрез субсидирана заетост по професиите, по които са завършили обучение по проекта
- 30% от включените в обучение за професионална квалификация (567 лица), наети за 3 месеца чрез несубсидирана заетост по професиите, по които са завършили обучение по проекта.

4.5. Проекти, изпълняващи се в момента

Проект „Ваучери за заети лица“

Цели:

Целта на проекта е да се предостави възможност на заети лица със средна или по-ниска степен на образование да придобият нови или да разширят знанията и уменията си чрез придобиване на квалификация и ключови компетенции. По този начин тези лица ще повишат адекватността на своите умения спрямо актуалните нужди от страна на бизнеса. В дългосрочен план, предоставяйки им възможност да придобият нови или да усъвършенстват професионалните си знания и умения, операцията ще осигури предпоставки и ще улесни продължителна заетост или да заемат по-качествени работни места. Ще се постави акцент върху интеграцията на едни от най-уязвимите групи на пазара на труда, а именно лицата в трудоспособна възраст, които са със средно или по-ниско образование.

Дейности:

1. Набиране на заявления от заетите лица за включване в обучения за придобиване или повишаване на професионалната квалификация

- и/или за придобиване на ключова компетентност 2 „Общуване на чужди езици“ или ключова компетентност 4 „Дигитална компетентност“.
2. Изработване и отпечатване на ваучери за обучение.
 3. Предоставяне на поименни ваучери за придобиване на професионална квалификация по професия и/или за ключова компетентност 2 „Общуване на чужди езици“ или ключова компетентност 4 „Дигитална компетентност“
 4. Предоставяне на обучение срещу ваучери.
 5. Наемане на лица, пряко ангажирани с изпълнението на финансираните дейности и необходими за постигане на поставените цели.

Индикатори за изпълнение:

- Заети участници, вкл. самостоятелно заети, със средно и по-ниско образование - 54 000;
- Участници със средно и по-ниско образование, придобили квалификация при напускане на операцията - 48 000.

Проект "Обучения и заетост"

Цели:

Целта е интеграция на безработни лица на възраст над 29 г. (от 30 навършени до 64 години включително), регистрирани в дирекции „Бюро по труда– към Агенция по заетостта, в заетост при работодател в реалния бизнес или институции на местното самоуправление чрез обучения, съобразени с индивидуалните нужди на работното място и субсидия за заетост.

Дейности:

1. Информиране на работодателите за възможностите по операцията. Набиране на заявки от работодатели за наемане на безработни лица в предприятия или в публични институции.
2. Определяне на представители на безработни лица от целевите групи за включване в субсидирана заетост, както и за включване в професионални

обучения или обучения за придобиване на ключова компетентност - чужд език и/или дигитална компетентност (на база на подадената заявка от работодател и изискванията на конкретното работно място).

Конкретният бенефициент отчита лицата от целевата група, включени в операцията, които са били неактивни преди регистрацията си в Дирекция „Бюро по труда”

3. Провеждане на обучения за професионална квалификация и/или ключова компетентност „Дигитална компетентност” и ключова компетентност „Общуване на чужди езици”:

Предоставяне на поименни ваучери за придобиване на професионална квалификация по професии или за ключова компетентност, съобразно набраните заявки от работодатели.

Реализиране на обучение срещу ваучерите.

Обученията за придобиване на професионална квалификация могат да бъдат до трета степен включително.

4. Информация и насочване директно към свободни работни места за лица от целевите групи, за които работното място не изисква преминаване през обучение

5. Наемане на лица от целевата група на длъжности, попадащи в обхвата на единични групи професии от 2 до 9 клас от НКПД 2011 г., за период до 12 месеца.

Индикатори за изпълнение:

- Неактивни участници на възраст от 30 до 54 г. вкл., извън образование и обучение;
- Безработни участници на възраст от 30 до 54 г., вкл.
- Неактивни и безработни участници от ромски произход на възраст от 30 до 54 години вкл.
- Неактивни участници на възраст от 30 до 54 г. вкл., с ниско образование;

- Безработни участници на възраст от 30 до 54 г. вкл. с ниско образование
- Участници от ромски произход на възраст от 30 до 54 години вкл. с ниско образование
- Безработни участници, вкл. продължително безработни, или неактивни участници извън образование и обучение.

Проект „Национална EURES мрежа”

Цели:

С операцията се цели осигуряване на възможности за предоставяне на посреднически услуги на по-голям брой търсещи работа лица и работодатели, вкл. за мотивиране завръщането на висококвалифицираните български работници обратно в страната и за привличане на работна ръка от страните членки на ЕС. Ще се дадат възможности за регулярен анализ на географската и професионална мобилност като се проучват нагласите на търсещите работа, работодателите, както и на тяхната удовлетвореност от предоставяните услуги. С ОП РЧР се цели улесняване на търсенето на работа/наемането на работна ръка в/от други страни от ЕС чрез осигуряването и поддръжката на различни комуникационни и информационни канали, реализирането на проекти за директно срещане на търсещите работа и работодателите, повишаване на пригодността за заетост с провеждане на езикови курсове, интеграционни обучения и др.

С операцията се цели и увеличаване обхвата и подобряване достъпа и качеството на предоставяните услуги за транснационална мобилност чрез изграждане на нова структура на националната EURES мрежа - разширяване на партньорството между институциите/организациите на пазара на труда; създаване на технически инфраструктури за обмен на данни между EURES партньорите и европейския портал; създаване и поддържане на системи на планиране, мониторинг и оценка на дейностите при предоставянето на EURES услугите. Модернизирането на EURES ще наложи създаване и повишаване на капацитета на

предоставящите EURES услуги с фокус върху подобряване на професионалната компетентност.

Дейности:

1. Предоставяне на посреднически услуги за търсещи работа лица и работодатели за транснационална мобилност, включително за чиракуване и стажуване, организиране и участие в информационни събития, трудови борси и др. в България и останалите страни от мрежата EURES;
2. Предоставяне на EURES подкрепящи услуги, които ще улеснят наемането на работа на търсещите работа лица, желаещи да работят в чужбина и на търсещи работа лица от ЕС, наети в България.
3. Подобряване на качеството на предлаганите EURES услуги, посредством повишаване капацитета на служителите на Агенция по заетостта и EURES партньорите, чрез организиране и участие в специализирани обучения.
4. Организиране и участие в инициативи съвместно с ключови партньори (като европейски мрежи, социални партньори, местни и регионални власти, учебни заведения, НПО и др.).
5. Подпомагане осъществяването на дейностите на Националния координационен офис, при осъществяването на специфични негови функции и дейности, насочени към определяне (акредитиране) на частни организации доставчици на услуги, като EURES партньори, които да изградят или разширят мрежата в страната.
6. Създаване и прилагане на система за планиране, управление, мониторинг и оценка на националната EURES мрежа вкл. разработване на методологии и индикатори за проследяване на ефективността от работата на българските партньори на мрежата EURES.
7. Развитие и въвеждане на технически инфраструктури и свързаност между базите данни на предоставящите посреднически услуги за

мобилност и европейския портал EURES.

8. Провеждане на специализирани изследвания, проучвания и анализи за транснационална географска и професионална мобилност, за ефективността и удовлетвореността на потребителите на услуги, предоставяни от Агенцията по заетостта и партньорите на EURES.
9. Организиране и участие в събития (конференции, кръгли маси, семинари, работни срещи, дискусии и др.) на национално и международно ниво за обмен на опит, разпространение и въвеждане на добри практики, въвеждане на нови подходи и услуги за подпомагане на транснационалната мобилност, за координиране на мрежата на европейско ниво, за планиране и отчитане на дейностите, вкл. с участието на представители на мрежата EURES от други страни.
10. Дейности за повишаване на външната видимост на EURES мрежата и предоставяните услуги.
11. Информираност и публичност.
12. Организация и управление.

Индикатори за изпълнение:

- Търсеци работа лица, на които са предоставени подпомагащи услуги EURES, вкл. информиране и консултиране - 120 000
- Работодатели, на които са предоставени подпомагащи услуги EURES, вкл. информиране и консултиране - 860.

Индикатори за резултат:

- Търсеци работа лица, автобиографиите на които са предоставени чрез EURES на работодатели с цел устройване на работа - 10 000.
- Брой EURES партньори въвели механизми за обмен на информация за възможностите за заетост - 10.
- Брой организации, част от мрежата EURES, въвели механизми за координирано планиране, изпълнение, мониторинг, оценка и контрол на

дейностите - 10.

Проект "Обучения и заетост за младите хора"

Цели:

Целта на операцията е интеграция на безработни младежи до 29-годишна възраст вкл., регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ към Агенция по заетостта, в заетост при работодател чрез осигуряване на обучения и субсидия за продължителна заетост. Операцията ще спомогне за улесняването на прехода от образование към заетост за безработни младежи, които ще получат първи или нов шанс за работа, нови или усъвършенствани професионални знания и умения, придобити на работното място, както и придобиването на професионална квалификация и ключови компетентности по чужд език и дигитална компетентност (ако са необходими за конкретния работодател). Натрупването на ценен професионален опит и възможностите за продължителна заетост на всички обхванати безработни младежи, ще помогнат за по-успешното им включване на пазара на труда. Настоящата схема допълва мерки в подкрепа на младежката заетост, реализирани по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013 г. и Националния план за действие по заетостта за съответната година. Настоящата операция допълва мерките на операция „Активни“ по ОП РЧР 2014 - 2020 г. като предоставя допълнителни възможности за обучения и заетост на тези активирани младежи, които не са включени в обучения и заетост в операция „Активни“ и се регистрират в Бюрата по труда като безработни лица търсещи работа.

Дейности:

1. Информирание на работодателите за възможностите по операцията. Набиране на заявки от работодатели за наемане на младежи на конкретни работни места.
2. Определяне на представители на целевите групи за включване в субсидирана заетост, както и за включване в професионални обучения или

обучения за придобиване на ключови компетентности - чужд език и/или дигитална компетентност (на база на подадената заявка от работодател).

3. Провеждане на обучения за професионална квалификация и/или ключови компетенции:
 - Предоставяне на поименни ваучери за придобиване на професионална квалификация по професии или за ключови компетентности, съобразно набраните заявки от работодатели.
 - Реализиране на обучение срещу ваучерите. Обученията за придобиване на професионална квалификация могат да бъдат до трета степен включително.
4. Информация и насочване директно към свободни работни места за младежите, които не се нуждаят от включване в обучение.

Дейностите 3 и 4 следва да се прилагат алтернативно по отношение на всяко от включените от целевата група лица.

5. Осигуряване на наставник за младежите, наети директно на свободни работни места, за които младежите не се нуждаят от включване в обучение - за срок от 3 месеца. Всеки наставник отговаря за минимум 1 и максимум 7 души - представители на целевата група.
6. Наемане на лица от целевата група на длъжности, попадащи в обхвата на единични групи професии от 2 до 9 клас от НКПД 2011 г., за период до 6 месеца.

Индикатори за изпълнение:

Основен индикатор: Безработни участници от 15 до 29 г. - 23 000
 Индикаторът обхваща следните специфични индикатори от ОП РЧР: - Безработни участници на възраст до 29г. вкл., с основна или по-ниска образователна степен

- Трайно безработни участници на възраст до 29 г. вкл., с основна или по-ниска образователна степен

- Безработни участници от ромски произход на възраст до 29 г. вкл., с основна или по-ниска образователна степен
- Трайно безработни участници от ромски произход на възраст до 29 г. вкл., с основна или по-ниска образователна степен.

Индикатори за резултат:

Основен индикатор: Безработни участници от 15 до 29 г., които при напускане на операцията са ангажирани с образование/ обучение, или които получават квалификация или имат работа, включително като самостоятелно заети лица - 17 250 Индикаторът обхваща следните специфични индикатори от ОП РЧР:

- Безработни участници на възраст до 29 г. вкл., с основна или по-ниска образователна степен, които при напускане на операцията имат работа, включително като самостоятелно заети лица
- Безработни участници на възраст до 29 г. вкл., със завършено средно или висше образование, които при напускане на операцията имат работа, включително като самостоятелно заети лица
- Безработни участници от ромски произход на възраст до 29 г. вкл., с основна или по-ниска образователна степен, които при напускане на операцията имат работа, включително като самостоятелно заети лица
- Трайно безработни участници на възраст до 29 г. вкл., с основна или по-ниска образователна степен, които при напускане на операцията имат работа, включително като самостоятелно заети лица.

III. АЛТЕРНАТИВНИ НАЧИНИ ЗА НАМИРАНЕ НА РАБОТА

В настоящата ситуация на пазара на труда алтернативните методи за привличане на вниманието на работодателите стават все по-често срещани. Когато кандидатите не успеят да се доберат до желаната позиция чрез традиционната процедура по подбор, те прибегват към необичайни методи на

търсене с надеждата, че все някой ще ги забележи и покани поне на интервю. Разбира се, към подобни стъпки трябва да се подходи с необходимото внимание, защото необичайното облекло или оригинално оформеното CV са подходящи, ако си търсите работа в рекламна агенция, но може да се приемат за проява на несериозно отношение, ако искате да работите във финансовия сектор или публичната администрация.

"В България алтернативните начини за търсене на работа стават все по-ефективни", смята Жюстин Томс, мениджър на ABC Design&Communication. Според нея те работят особено добре в PR, маркетинг и IT сферата. "За предлагане на работа важи същото - най-иновативните компании вече от доста време използват алтернативни канали за търсене на нови кадри, особено за по-специфични позиции", казва тя.

Как да бъдете забелязани от потенциалните работодатели, какви са алтернативните канали да достигнете до тях, как се съчетават традиционните и иновативните методи? В този раздел на доклада се разглеждат няколко възможни отговора на тези въпроси.

1. Традиционни и иновативни методи

1.1. Обяви за работа

Един от най-популярните начини за намиране на работа остават обявените вакантни места в печатните и онлайн медии, бюрата по труда и кариерните центрове. Близо една трета от интервюираните тази година са намерили сегашния си пост по този начин.

Обявите в медиите, и по-специално вестниците, са един лесно достъпен и удобен начин за намиране на нужната информация. Първото, което трябва да направи търсещият работа, е да се опита да разбере същността на обявата или казано по друг начин, какво всъщност значи дадената обява. Ето и някои полезни съвети относно това как да разберем същността на една обява:

- Повечето обяви за работа, които изглеждат прекалено добри, за да са истина, просто не са истина. Ето защо не бива да се притеснявате да задавате въпроси и да не се оставяте да ви притискат.
- Не забравяйте да погледнете за точното местоположение и информация за фирмата.
- Обръщайте внимание само на тези временни услуги за наемане на работа, при които работодателят е този, който заплаща таксата.
- Ако в обявата се споменават ограничени срокове за кандидатстване за длъжността, не пренебрегвайте тази информация, защото точността ви в този момент може да ви даде предимство пред конкуренцията.

- Ако в обявата се споменават някакви допълнителни ползи и облаги, не забравяйте да разберете какви точно са те.
- Ако в обявата се споменава, че трябва да посетите лично работодателя, по-добре е да отидете във време, когато натоварването му е по-малко, например, още сутринта.

1.2. Стажантски програми

Вторият по популярност начин сред кандидатите е най-сигурният начин да се докоснат до бизнеса и да получат шанс за оставане на постоянна работа. Една от тях, особено популярна напоследък в България, е проектът „Студентски практики“, финансиран от ЕС.

1.3. Познати и приятели

На малък трудов пазар като българският това е обичаен начин да получиш бързо информация къде има свободни работни места. Предимството е, че информацията най-често е вътрешна, а това означава, че кандидатът може да бъде препоръчан лично от вече нает служител, което увеличава многократно шансовете му.

1.4. Директен контакт

Може да звучи странно, но има хора, които са намерили работата си, след като са се свързали директно с ръководителя на съответната организация. В случай, когато разберете, че предстои да се открият нови работни места, или дори да не са обявени вакантни позиции, опитайте. Понякога спонтанните кандидатури са препоръчителни.

1.5. Агенции

След известна предубеденост кандидатите за работа разбират, че консултантските агенции могат да им помогнат да се ориентират и да намерят най-подходящото място. Самите консултанти съветват желаещите да се включат в специалните бази данни, поддържани от агенциите.

Агенциите по труда работят по следния начин: клиентът (този, който си търси работа) изпраща своите автобиография, мотивационно писмо и снимка на агенцията. Агенцията, от своя страна, разполага с база данни с работодатели, които си търсят служители и със съответните свободни длъжности при тези работодатели. Служителите в агенцията разглеждат тази база данни, за да разберат дали има свободна длъжност, която би била подходяща за съответния клиент или дали има работодател, на чиито изисквания би могъл да отговори клиентът. Не забравяйте да се консултирате

с агенцията, преди да им изпратите автобиографията си, за да сте сигурни, че няма да я пренебрегнат. В много от агенциите клиентът трябва да заплати такса, за да може автобиографията му да бъде включена в базата данни. Човек може винаги да изпрати автобиографията си в няколко агенции, но за предпочитане е да го направи само в тези агенции, които са се специализирали именно в търсената от него област или отрасъл. По-опитните агенции би трябвало да ви поканят на среща, за да ви дадат и повече вътрешна информация относно състоянието на пазара на труда в момента.

Ето и някои насоки за това как може да си търсите работа посредством агенция:

- Съчетайте този начин за търсене на работа с някой от другите възможни. Недейте да използвате само агенция, за да си търсите работа.
- Не забравяйте, че агенциите не винаги са загрижени за това дали препоръчват на клиента работата, която пасва най-добре на неговите умения, компетентности и т.н.

1.6. Професионални сдружения и изложения

Ако един специалист иска да се развива в избрана сфера, той задължително трябва да участва активно в професионални организации на хора със същото занимание. Обикновено тези организации организират специални обучения, конференции, изложения и професионални срещи, с което допринасят за разширяване на мрежата от контакти и повишаване на квалификацията на своите членове.

1.7. Специализирани обучения

Както ще научите от следващите страници, едно специализирано обучение може да доведе до нова работа. Това е мястото, където освен нови знания получаваш достъп и до признати специалисти в бранша.

1.8. Кариерни форуми

Тук се включват както традиционни форуми на кариерата на национално ниво, така и кариерните събития в университетите. Не са малко хората, които са намерили стаж по този начин. Традиционно се организират през пролетта и есента.

1.9. Кариерни центрове

В кариерните центрове към университетите се предлагат и обяви за работа, но най-ценно е да ви помогнат практически с подготовката на документи за кандидатстване.

1.10. Социални мрежи

Безспорно това е най-модният начин не само да намериш работа или познат, който да те препоръча, но и да бъдеш намерен от работодател. Най-популярни в България са Facebook, LinkedIn и Twitter. В първите две има изключително много варианти за участие - от конкретни обяви за работа, разпространени от самата компания или нейни служители, до възможност за лични страници и участие в дискусии. Третата платформа е по-малко популярна, но ако искате да сте част от международно професионално общество, задължително трябва да си създадете профил и там.

В Twitter можете да следите съобщенията за свободни позиции, публикувани там от големи компании и работодатели от интересувания ви бранш. Можете да търсите по ключови фрази като "свободни позиции". Невинаги става дума за официални обяви, пуснати от компанията или агенция за подбор. Полезно е да използвате и непосредствения си кръг от онлайн контакти - това далеч не означава само хора, които познавате лично, а и такива, с които общувате всеки ден. Все пак внимавайте с изявленията, че си търсите нова работа - не е изключено сегашният ви шеф да ги прочете.

Ако пък сте безработни, споделете с контактите си какъв тип работа търсите. Това може да ви донесе успех. Някои компании дори вече поставят изисквания за броя "последователи" (това са хората, които следят личните ви статуси) в Twitter, които кандидатът за дадена длъжност трябва да има. Ето един пример: кандидат маркетинг специалист във веригата за продажба на електронна техника Best Buy трябва да има завършено висше образование и най-малко 250 Twitter последователи, за да бъде допуснат до интервю за работа.

Twitter може дори да ви намери работа, ако статусите ви се отличават с особена оригиналност и остроумие например. "Убедена съм, че един умело списван личен блог може да помогне много в намирането на работа. Ако човек споделя в него своите професионални виждания, следи тенденциите, демонстрира знания, ерудиция и компетентност в определена сфера - той със сигурност не остава незабелязан", коментира и Жюстин Томс. Според нея това е особено полезно за по-специфични професии, при които блогът може да се окаже ценен ориентир за специалистите по подбора и истински трамплин за автора към нова работна позиция.

1.11. Интернет

Социалните мрежи са най-популярният, но не единственият инструмент за търсене на работа в интернет.

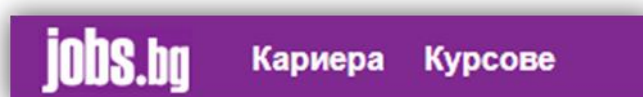
Един от най-резултатните начини за търсене на работа в интернет е използването на търсачките като отправна точка при интернет-базираното проучване на пазара на труда. Първо, използвайте търсачките, за да намерите повече информация за работодателя, който вече сте си набелязали. След това може да разширите търсенето и към други фирми в същия отрасъл. И накрая може да търсите по ключови думи - професията, която ви интересува, предпочитаното местоположение и т.н.

Друго едно предимство на интернет, когато си търсите работа, е капацитетът му за извършване на проучвания. Замислете се, че в наши дни дори най-малките фирми си имат собствен уебсайт, което дава възможност за лесното и бързо достигане до желаната актуална информация. Още повече почти всички местни, областни и национални вестници имат и свои електронни варианти.

Човек може да използва интернет и когато търси консултиране относно професионалното си развитие по време на процеса по търсене на работа. Най-добрите сайтове, които предлагат такива консултации са сайтовете на големите университети. Съществуват също така и специални онлайн кариерни центрове, които могат да са от помощ на кандидатстващите за работа с информация, професионални съвети и препоръки.

Иновативен алтернативен метод е портфолиото или електронното портфолио. Човек може да направи собствено е-портфолио и да го изпрати на потенциални работодатели, за да са наясно с неговите умения, компетентности, постижения и т.н. Ето някои сайтове, откъдето да започнете вашето интернет проучване:

<https://www.jobs.bg/>



<https://www.zaplata.bg/>



<http://www.jobtiger.bg/>



<http://www.karieri.bg/>



1.12. Корпоративни страници

Необяснимо подценяван канал за търсене на работа. Все пак не забравяйте да проверявате кариерните секции на желаните работодатели, защото там могат да бъдат публикувани обяви за работа, които няма да намерите другаде.

2. Традиционно и нетрадиционно CV

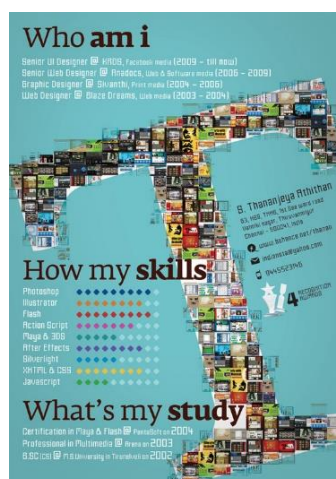
Банално, но е истина - автобиографията е визитната ви картичка, която отваря (или напротив - затваря). Съществуват много формати автобиография, които можем да обединим в три главни: хронологична, функционална, креативна.

Хронологичният тип автобиография е подходящ, ако имате по-дълъг и възходящ професионален път с постигнати впечатляващи позиции, но не е подходящ, ако имате дълги промеждутъци без работа и искате да смените сектора.

Функционалния тип автобиография или т.нар. резюме можете да изберете, ако сте начинаещи или сменяте сферата на работа, или имате опит точно в сферата на обявената свободна позиция.

Креативният формат е за сфери, в които творческият подход е от първостепенна важност (ПР, графичен дизайн, др.) Може да се направи и комбинация от едно класическо CV хронологичен тип с креативно представяне.

Фигура 9 Пример за креативна илюстрация на професионалната биография на ITспециалист



3. Кариерни форуми

Всяка година **„Национални дни на кариерата“** събира на едно място големи български и международни компании, предлагащи стажантски и работни позиции в различни бизнес сектори.

По време на събитията в София, Варна, Свищов и Пловдив можете да се включите в дискуссионни панели, където представители на различни компании обсъждат заедно с вас актуални теми, свързани с пазара на труда и стартирането на кариера. В CV клиника може да получите кариерни съвети, консултации как да подготвите CV-то си, как да се представите най-добре по време на интервю и още много, в специално отделен за целта кът. В Personal Brand са индивидуалните консултации, които кариерните специалисти от JobTiger провеждат като изключително полезно нововъведение. Темите са разнообразни - искаш да се научиш да се справяш по-добре на интервю, искаш да знаеш как да избегнеш грешките, искаш да се превърнеш в кандидата, с който работодателите винаги се свързват... В рамките на тези разговори консултантите съветват амбициозни млади хора по темата **„Как да изградим своя персонален бранд“**. Споделените съвети могат да бъдат използвани от младежите още в рамките на събитието и да подпомогнат търсещите работа в цялостното им добро представяне пред работодателите.

През 2017 година за 10-та поредна година сдружение **„Тук-Там“** и Back2BG.com организират най-големия кариерен форум за българи с опит в чужбина и работодатели, търсещи професионалисти - **„Кариера в България. Защо не?“**. Над 1500 българи с международен опит посещават ежегодно събитието. Сред тях са студенти, специалисти и предприемачи. Всяка година

в изложението се включват над 90 топ компании, предоставящи възможности за реализация в България. Кариерно изложение, конферентна програма с лекции и дискусии, работилници, фирмени презентации и кариерни консултации - това са само малка част от активностите по време на форума. Съвместно с десетки партньори в лицето на институции, медии, неправителствени организации се създава платформа за обмяна на опит, знания и контакти преди, по време и след форум „Кариера в България. Защо не?“.

4. Global Talent - професионален опит в чужбина

Вид обмен на AIESEC, който предлага на студентите професионален стажантски опит в чужбина. Като създава възможности за стажуване в различни държави и при разнообразни сфери на работа, Global Talent има за цел да доведе до цялостно личностно развитие, включващо както културно обогатяване, така и професионално развитие в подкрепа за бъдещата кариера.

Ползи от обмена: придобити професионални умения в чужбина за кариера в България; личностно и професионално израстване в международна среда; международни знания; обогатена автобиография с международен опит; изградена мрежа от контакти с хора от различни страни и с различни култури.

5. Осигуряване на временна заетост

В определени житейски моменти осигуряването на временна заетост е по-добрият вариант, отколкото постоянна дългосрочна заетост - и тук на помощ идват агенциите за временна заетост.

Що е то Агенция за временна заетост? За да осъществява такава дейност, всяко дружеството, осигуряващо временна заетост, трябва да е регистрирано в Агенцията по заетостта. В повечето страни членки на Европейския съюз услугата е позната и е наложена като ефективен инструмент от десетилетия.

Временната работа, известна още като лизинг на персонал, е стопанска дейност, при която едно юридическо лице - агенция за временна заетост, осигурява на друго юридическо лице - предприятие ползвател, персонал под негово ръководство и контрол. Такава услуга се предоставя до завършване на определена работа или за заместване на работник или служител, който отсъства от работа.

Изпълнявайки договор с агенция за временна заетост, физически служителят работи в предприятието ползвател, но правните и социалните

отношения остават с агенцията, т.е. служителят е командирован. Временната работа изисква тристранно споразумение между работещия, работодателя и посредническата агенция. Мотивите на хората, търсещи работа, да предпочетат временен договор са различни. Като се започне с липса на опит и умения и се стигне до лично предпочитание за непрекъсната промяна на работната среда.

Служителите, на които се осигурява временна заетост, не могат да бъдат поставени в по-неблагоприятни условия в сравнение с останалите служители, които работят в предприятието ползвател на същата или сходна позиция. Временната заетост придобива все по-голямо значение в контекста на европейския пазар на труда.

IV. ВЪЗМОЖНОСТИ, ПРЕДЛАГАНИ ОТ ПРОГРАМИТЕ НА ЕС ЗА ЗАЕТОСТ, СТАЖ, ПРАКТИКА, СТИПЕНДИИ И ДРУГИ ЗА ЦЕЛЕВАТА ГРУПА

На първо място сред приоритетите на Европейската комисия, изпълнителния орган на ЕС, за периода 2015 - 2019 г. е голямата тема за заетост, растеж и инвестиции.

Отговорността за заетостта и социалната политика в държавите членки на ЕС носят преди всичко националните правителства, като техните усилия се подкрепят и допълват със специално предназначено финансиране от ЕС, което се осигурява чрез Европейския социален фонд (ЕСФ), Европейския фонд за приспособяване към глобализацията (ЕФПГ) и Фонда за европейско подпомагане на най-нуждаещите се лица (FEAD).

1. Европейски социален фонд

Целта на ЕСФ е да предостави на европейските граждани по-добри възможности за работа и да им помогне да успеят в избраните от тях поприща.

Усилията на ЕСФ за увеличаване на заетостта са насочени към всички сектори и групи от хора, които могат да имат полза. По-специално внимание се обръща на най-уязвимите групи, които могат да се възползват в значителна степен от дейностите на ЕСФ в следните области: предлагане на възможности за работа, създаване на възможности за младите хора, насърчаване на бизнеса, с грижа за кариерата.

В цяла Европа проектите на ЕСФ подпомагат създаването на работни места, откриването на нови възможности за работа за повече хора и включването им в редиците на работната сила. Тези усилия, които включват

многообразие от програми и проекти, обхващат широк спектър от дейности и групи хора.

Една от главните насоки, в които работи ЕСФ, е подкрепа за повече млади хора да останат в училище и да получат квалификацията, от които се нуждаят за работа и кариера. Освен това осигурява по-широк достъп до висококачествено образование чрез проекти за подпомагане на деца от групи в неравностойно положение и от малцинствата да получат образованието, от които се нуждаят.

Един от всеки пет млади европейци напуска училище преждевременно и не завършва средното си образование - което прави близо 6 милиона на година. Това означава пълна катастрофа за перспективите им за намиране на работа и за шансовете им оптимално да реализират способностите си. Отпадането от средното образование затваря твърде много врати към успеха и професионалното развитие. По тази причина ЕСФ подкрепя инициативи в цяла Европа, които помагат на младежите да останат в училище и да получат уменията и квалификацията, които отварят вратите към добри работни места и удовлетворяващо професионално развитие.

Много проекти на ЕСФ, насочени срещу ранното напускане на училище, използват личен подход. Отделни ученици, определени като рискови, се обучават и консултират по отношение на професионалното им развитие и квалификацията, от които се нуждаят. В училищата преподавателите и консултантите в областта на професионалната ориентация получават необходимото обучение, за да разпознаят тези млади хора и да работят с тях.

Учениците в риск може да произхождат от групи в неравностойно положение, като например, имигрантски общности или ромски малцинства. В тези случаи проектите на ЕСФ се адаптират към всяка конкретна ситуация, като предлагат чуждоезикови умения, насърчаване на модели за подражание и предоставяне на привлекателни възможности за преподаване, ако е необходимо.

С подкрепата на ЕСФ се провеждат телевизионни програми, ориентирани към технологиите, интернет инициативи, конкурси, изложения, шоу програми и събития, които да покажат на учениците многобройните възможности, които технологичният сектор и секторът на информационните технологии могат да им предложат в техните бъдещи кариери.

2. Политики на ЕС за заетост

За да се противодейства на последиците от демографското застаряване, политиката на ЕС в областта на заетостта и социалната дейност има за цел да се улесни преходът от училище към работа; да се улесни намирането на работа; да се модернизират системите за социална сигурност в държавите членки; да се улесни придвижването на работниците в рамките на ЕС; да се намали бедността; да се осигурят специални мерки за хората с увреждания.

Европейският съюз също така координира и наблюдава националните политики, като насърчава държавите членки да споделят най-добрите практики в областта на социалното приобщаване, борбата с бедността и пенсионната политика. Освен това ЕС подкрепя обучението, развиването на умения и предприемачеството, създава закони относно правата на работниците, дискриминацията на работното място, координацията на схемите за социална сигурност и следи за тяхното изпълнение.

Европейската комисия насърчава националните правителства в ЕС да създават работни места, да намаляват неравенствата на пазара на труда и в същото време да подкрепят икономическата конкурентоспособност. Националните правителства са задължени и да наблюдават политиките за заетост в ЕС.

В рамките на ЕС съществуват регулации, които ограничават работното време, подобряват условията на труд и гарантират компенсации за травми, получени на работното място.

ЕС насърчава социалната закрила и приобщаване, като координира и предоставя финансиране в подкрепа на усилията на страните членки да инвестират в хората, а това са политики и мерки в области като грижи за децата, здравеопазване, обучение, достъпна инфраструктура, помощ при търсене на работа, както и за реформиране на системите за социално осигуряване.

Тъй като необходимите умения и квалификации се променят с течение на времето, ЕС разработи набор от инициативи за развитие и управление на умения, чрез които да се предотвратят несъответствия между образованието и нуждите на работните места. Европейска политика е също така улесняване на официалното признаване на квалификации в чужбина, с което се улеснява възможността да се живее, учи и работи навсякъде в Европа.

Националните правителства в ЕС си сътрудничат, за да координират системите за социална сигурност, така че работещите да продължат да получават пенсии и социалноосигурителни обезщетения дори когато сменят работата си и работят в други страни от ЕС.

Европейска програма за заетост и социални иновации включва финансовия инструмент ПРОГРЕС, мрежата за мобилност EURES и инициативата Микрофинансиране и социално предприемачество.

3. Трудовата мобилност

EURES – мрежа на европейските служби по заетостта, дава възможност на предприятията да наемат на работа хора от чужбина, а на хората – да работят в друга страна на ЕС.

Европейска служба за заетост EURES има за цел да улесни свободното движение на работната сила в страните от Европейската икономическа зона. Партньори в мрежата са държавни служби по заетостта, синдикати и организации на работодатели. Партньорството се координира от Европейската Комисия.

EURES е мрежа за сътрудничество, създадена с цел да подпомага свободното движение на работници на територията на 28-те държави на ЕС плюс Швейцария, Исландия, Лихтенщайн и Норвегия.

Мрежата се състои от Европейското бюро за координация (ECO), националните бюра за координация (NCOs), партньорите и асоциираните партньори на EURES.

Партньори в мрежата могат да бъдат: обществени служби по заетостта (PES), частни служби по заетостта (PRES), синдикални организации, организации на работодателите и други заинтересовани страни на пазара на труда. Партньорите предлагат услуги за информация, намиране и наемане на работа за работодатели и търсещи работа, а европейското бюро и националните бюра за координация наблюдават организацията на дейностите съответно на европейско и национално ниво.

Освен това EURES изпълнява важната роля да осигурява конкретна информация и да подпомага намирането на работа в полза на работодателите и работниците в трансграничните региони в Европа. На практика EURES предоставя услугите си посредством портала и мрежата от около 1000 съветници на EURES, които са ежедневно в контакт с търсещи работа и работодатели в Европа.

Обобщено казано, основните дейности на EURES са да информира, консултира и ориентира потенциално мобилни работници за възможностите за работа, както и условията на труд и живот в Европейската икономическа зона; да подпомага работодателите при наемане на работници от други държави; да консултира и ориентира работници и работодатели от погранични райони.

Специално за младежите е създаден порталът Drop'pin@EURES. Независимо каква възможност търсят, шансовете за намиране на работа в Европа нарастват с този портал, който дава достъп до разнообразие от практики, стажове, програми за обучение, курсове за електронно обучение, езиково обучение, съвети и програми за професионални напътствия, както и различни социални услуги (например помощ при жилищно настаняване) в многобройни сектори.

Трудовата мобилност се насърчава и от дейността на системата от национални центрове Europass с цел да се помогне на гражданите да представят ефективно своите умения и квалификации, за да намерят работа или възможности за обучение. Освен това системата помага на работодателите да разбират уменията и квалификациите на работната сила и на организациите в областта на образованието и обучението да определят и представят съдържанието на учебните планове.

Националните Europass центрове съществуват във всяка държава (Европейски съюз и Европейска икономическа зона) и координират всички дейности, свързани с Europass документите. Те са звена за директен контакт от страна на лица и организации, които се интересуват от информация за използване на Europass документите.

4. Работа в европейските институции

EPSO е междуинституционална служба, която отговаря за подбора на персонал за всички институции и агенции на Европейския съюз, сред които са Европейският парламент, Съветът на ЕС, Европейската комисия, Съдът на ЕС, Европейската сметна палата, Европейската служба за външна дейност, Икономическият и социален комитет, Комитетът на регионите, Европейският надзорен орган за защита на данните и Европейският омбудсман. Всяка институция наема служители от списък на успешно преминалите подбора кандидати, предоставен от EPSO.

Ролята на EPSO е да подпомага институциите на ЕС, като организира висококачествени и ефективни процедури за подбор, които дават възможност да се наемат подходящите хора за подходящата работа в подходящия момент. Основан през 2003 г., EPSO бързо се превръща в съвременен, непрекъснато развиващ се център за подбор на персонал за европейските институции. За да може институциите на ЕС да наемат най-добрите кандидати да работят по сложните предизвикателства пред Европа, EPSO следи непрекъснато тенденциите на пазара на труда, разширява своите социални мрежи и

поддържа редовни контакти с международни организации, като ООН и Африканския съюз, с цел обмен на добри практики.

EPSO е сред лидерите по отношение на методите за проверка на знанията и уменията на кандидатите, които непрекъснато се усъвършенстват - тестове, ситуационни симулации, дистанционни интервюта чрез видеовръзка и др.

Стремежът към високи постижения в областта на подбора на персонал и иновациите на EPSO по отношение на тестовете са признати от изпитни организации в цял свят, а представители на EPSO често говорят на конференции по тази тема. Всяка година EPSO обработва средно по 70 000 кандидатури за около 1500 работни места. Тестовете се провеждат на 24 езика - това е нещо уникално в сферата на подбора на персонал.

EPSO си сътрудничи тясно с институциите на ЕС, за да подобри процеса на наемане на работа на издържалите конкурсните кандидати, което прави цялата система по-прозрачна и опростена.

5. Образователна мобилност в ЕС

Мрежа "Euroguidance" свързва ориентирането през целия живот и международната мобилност в Европа. Мрежата предоставя подкрепа в сферата на мобилността с учебна цел и развитието на ориентирането през целия живот в рамките на образованието, обучението и заетостта. Професионалистите в услугите по информиране, консултиране и ориентиране могат да вдъхновяват младите и възрастните да започнат международно преживяване за мобилност. За да се случи това, е необходим нов вид експертен опит, който да помогне на тези, които търсят информация за възможностите за обучение и обучение в чужбина.

Акцентът на дейността и конкретните задачи на централите Euroguidance варират в различните страни.

Общото във всички дейности е насърчаването на европейското измерение в областта на ориентирането. Euroguidance подпомага националната и международната мрежа на практикуващите ориентиране, като организира семинари, обучения и посещения на обучение по различни теми. Euroguidance насърчава сътрудничеството между различните заинтересовани страни в областта на ориентирането и образованието. Euroguidance подкрепя развитието на европейското измерение в националните системи за ориентиране в сътрудничество с Европейската мрежа за политика за ориентиране през целия живот (ELGPN). Мрежата осигурява качествена

информация за ориентиране през целия живот и мобилност за целите на обучението

Euroguidance събира, разпространява и обменя информация за възможностите за международна мобилност и за системите за образование, обучение и ориентиране в държавите членки на ЕС и страните от ЕИП и страните кандидатки. Мрежата разполага с подробни данни за европейски инициативи и програми в областта на образованието, обучението и мобилността, както и за иновативните методи на работа и добрите практики в областта на ориентирането през целия живот. Персоналът на центровете Euroguidance отговаря на запитванията, подадени чрез Ploteus - Европейският портал за възможностите за учене. Центровете са финансирани от програма Еразъм + на ЕС и от национални източници.

6. Програма Еразъм +

Европейската програма за образование, обучение, младеж и спорт „Еразъм+“ (2014 - 2020) се базира на интегриран подход, който гарантира ефективно взаимодействие между всички посочени сектори.

Програма "Еразъм+" подкрепя дейности в сферата на: училищното образование, висшето образование, професионалното образование и обучение, образованието за възрастни, младежкия сектор.

Програмата има за цел да изгради стабилни партньорства между образованието и бизнеса за насърчаване на иновациите и конкурентоспособността, като същевременно насърчава заетостта и поставя специален акцент върху борбата с младежката безработица.

Проектите за образователна мобилност насърчават транснационалната мобилност на обучаемите - ученици от професионални гимназии, студенти, възрастни обучаеми, млади хора и доброволци, а също така и на учителите - университетски преподаватели, учители, младежки работници и лица, работещи в организации от областта на образованието, обучението и младежта.

В сферата на сътрудничество за иновации и обмен на добри практики програмата предоставя подкрепа за: стратегически партньорства в областта на образованието, обучението и младежта; алианси на знанието; секторни алианси на уменията; изграждане на капацитет в областта на висшето образование; изграждане на капацитет в областта на младежта. Проектите генерират положителни и дълготрайни въздействия върху участващите хора и организации, както и върху системите за политика. В резултат се разработват,

трансферират и въвеждат иновативни практики на организационно, регионално, национално и европейско ниво.

7. Проект „Студентски практики“

Един от най-популярните в България проекти, финансирани от източници на ЕС с цел осигуряване на качествена заетост, е проект „Студентски практики“. Целта на проекта е да се повиши качеството на висшето образование и да се изгради добра връзка между бизнеса и висшите училища, която да улесни реализацията на студентите на пазара на труда. Приемането на студенти на практика е от полза за фирмите и другите работодателски организации, защото те могат да използват безплатно труда на практикантите, но и имат възможност да оценят потенциала им и да подберат своите бъдещи кадри.

Чрез практическото обучение в реална работна среда студентите могат да надградят теоретичните си знания, да придобият изцяло нови умения и компетентности, да бъдат оценени и да се научат да постигат видим и ясен резултат от своята дейност. Това е шанс да получат препоръки от работодателите, с които да улеснят по-нататъшната си професионална реализация.

Проект „Студентски практики“ се изпълнява от Министерството на образованието и науката по Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ с участието на 48 университета. До края на проекта се очаква над 40 000 студенти успешно да завършат своята практика.

8. Проект за кариерно ориентиране

Проектът „Система за кариерно ориентиране в училищното образование“ се изпълнява от Министерство на образованието и науката с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“.

За да улеснят учениците в избора на образование, професия и работа, в планирането и постигането на мечтата им за професионална кариера 150 кариерни консултанти от 28 Центъра за кариерно ориентиране, създадени по проекта предлагат индивидуални и групови консултации по образователно и кариерно планиране и развитие.

Кариерното ориентиране и развитие е процес, който протича през целия живот на човека. Той включва образование, професия, работа и дейности.

Важна роля имат и заниманията през свободното време, свързани с предпочитанията на отделния човек.

Предлаганата услуга „кариерно информиране“ е процесът, в рамките на който кариерният консултант дава актуална и пълна информация за възможностите на образователната система в България, за прехода от образование към заетост на всички ученици, родители и граждани. Кариерно информиране може да се проведе индивидуално или в група.

Предлаганата услуга „кариерно консултиране“ е процесът, в рамките на който кариерният консултант оказва съдействие на учениците, за да вземат добри решения за професионалния и личния си избор и на родителите, за да подкрепят децата си в този избор.

V. Източници на допълнителна информация по темата

I. Данни за профила на безработните жени в България

<https://www.lex.bg/bg/laws/lloc/2136803101>

http://www.saveti.government.bg/web/cc_19/1

<http://www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=2961>

https://m.offnews.bg/news/Evropa_18764/Zhenite-v-ES-Kade-sme-nie_625816.html

www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=10710

<http://www.nsi.bg/bg/content/3976>

II. Възможности на пазара на труда и стимули за заетост на целевата група

www.mlsp.government.bg/index.php?section=POLICIESI&l=472

www.az.government.bg

www.esf.bg

III. Алтернативни начини за намиране на работа

http://scas.acad.bg/virtualcareercenter/web/index.php?option=com_content&view=article&id=70&Itemid=96&lang=bg

<http://national.careerdays.bg/>

<https://twitter.com/europelangjobs>

<https://careers.twitter.com/en.html>

<http://aiesec.bg/global-talent/#section4>

<http://karieravbulgaria.com/forum-2017/>

<https://www.az.government.bg/pages/registratsiya-i-predostavyane-na-udostovereniya-na-predpriyatiya-koito-osiguryavat-vremenna-zaetost>

IV. Възможности, предлагани от програмите на ЕС за заетост, стаж, практика, стипендии и други за целевата група

https://europa.eu/european-union/topics/employment-social-affairs_bg
http://europa.eu/youreurope/citizens/work/finding-job-abroad/access-to-jobs-in-the-public-sector/index_bg.htm
http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/recognition-of-professional-qualifications/index_bg.htm
<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=528&langId=bg>
<https://ec.europa.eu/eures/public/opportunities>
https://epso.europa.eu/about-epso_bg
<http://europass.cedefop.europa.eu/bg>
<http://www.euroguidance.eu/>
<http://www.hrdc.bg>
<http://praktiki.mon.bg/sp/>
<http://orientirane.mon.bg/?m=4>

Проект „JobEase за жени - Повишаване на потенциала на безработните жени за намиране на работа в трансграничния РО-БГ регион“, № 16.4.2.089

Фондация Идеин развитие

октомври 2017

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.