



БЮЛЕТИН

БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ
брой 10 · октомври 2004 г. · bhrmda.orbitel.bg

Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси

организира
Национален форум с международно участие

“Предизвикателствата пред управлението на човешките ресурси в процеса на разширяване на Европейския съюз. Трудово законодателство”

11 ноември 2004 г., гр. София, х-л Шератон

Информация относно програмата на форума както и повече подробности за предхождащия го семинар можете да прочетете ...на стр.4,5

Тема на броя:

Европейска стратегия за пълна заетост и по-добра работа за всички



Страните-членки осъществяват държавната си политика при изпълнение на целите и приоритетите за действие за постигане на долуизброените резултати. Специално внимание следва да бъде обърнато на успешното управление на политиките по заетостта.

стр.7

СЪДЪРЖАНИЕ

Новини	2
Интервю	3
Предстоящи събития	4,5
Организационен живот на БАУРЧР	6
Присъединяване към ЕС	7,8,9
БАУРЧР регионален клуб	9
За свободното време	10

Националният форум се осъществява с подкрепата на :

Генерален спонсор:



Медия партньор:



Спонсори



Хранителната индустрия наема най-много хора

Преработващата промишленост, търговията и услугите, селското стопанство и строителството са отраслите разкрили най-много нови работни места от началото на годината. Безработицата през септември е 11, 74% и това е най-ниското ѝ равнище от пет години насам.

Осигуровките ще са променят по план

За първи път процентът на вноската към частните пенсионни фондове ще бъде записан в Кодекса за социално осигуряване, а няма да се определя всяка година. Това е предложение на Надзорния съвет на НОИ. През 2003 г. към фондовете се отчисляваха 2%, през 2004 и 2005 г. вноската за втора пенсия ще остане на равнище 3%, през 2006 г. ще нарасне на 4%, а през 2007 ще бъде 5%. Частните фондове набират средства за допълнително задължително пенсионно осигуряване на работещите, родени след 1959 г. (1.68 млн. българи). Нарастването на плащането към частните фондове няма да увеличи общата осигурителна тежест, а ще стане чрез преливане на сумите от НОИ към дружествата. Очакванията са така да се намалят разходите на държавните фондове за пенсии. Прогнозите са, че през следващата година средния осигурителен доход ще нарасне със 7,5% заради по-високите прагове и очаквания ръст на заплатите, а броят на осигурените ще се повиши с 60 хил. Души без да се броят наетите по социални програми.

Агенция 'Алфа ризърч': 'Чиновниците са в постоянен конфликт'

Централната администрация им нисък потенциал да се реформира отвътре заради високата конфликтност между отделните ѝ звена. По-голямата част от шефовете на отдели оценяват работата на подчинените си като много добра, докато останалите работители неефективно. 14 % от шефовете на отдели в министерствата и агенциите смятат, че работата им напълно съответства на ефективността в ЕС, други 61%, че това е така в голяма степен. Въпреки високата самооценка две трети са на мнение, че дейността на администрацията трябва да се реформира изцяло. Според повечето от анкетиранияте в хода на присъединяването към ЕС трябва да се засилят връзките между чиновниците и бизнеса и неправителствените организации, които са потребители на административни услуги. Според 35% проблем им създава липсата на навременен превод на европейските разпоредби. По-голямата част от държавните служители са запознати с европейските изисквания, но всеки

пет не е наясно с тях. Според 60% от анкетиранияте критиките на обществото към администрацията са донякъде основателни.

И директивите на ЕС са против 'класовете'

Проф. Д-р Мартин Францен, преподавател по право в университета в Констанц, Германия: 'В ЕС не съществува директива, която да задължава работодателите да плащат на служителите си за прослужени години.' Според него практиката в България може да се тълкува като дискриминация на по-младите работници и нарушение на директива 2/78 на ЕС, тъй като чрез добавките за стаж те получават по-ниско заплащане от по-възрастните си колеги за идентичен труд. В Германия подобни допълнителни плащания могат да бъдат уговорени чрез колективен трудов договор или да бъдат давани като бонуси в публичната администрация. Въпросът е актуален заради изискването на МВФ да се отмени надбавката за стаж. Според работодателските съюзи в КТ е нарушен принципът на равно заплащане на еднакъв труд.

Гъвкавост на работното време

България има два пъти по-добри показатели за гъвкавост на работното време от редица европейски държави, сочи изследване на Световната банка. България има еднакви показатели като Белгия, Дания, Ирландия, Япония и Великобритания. Два пъти по-лоши показатели от нас имат Австрия, Естония, Франция, Германия, Унгария и Словения, сочат данните на Световната банка. Сравнението е на база възможностите работодателят да удължава или намалява работния ден според производствените нужди, да използва извънреден труд, да предлага по-гъвкава форма на отпуск. 20% от българите, които работят в производството системно полагат извънреден труд, гласи изследване на БАН. Само 1/3 от тях получават допълнително заплащане за работата извън работното време. Според същото изследване едва 30% от работниците работят при 8 часов работен ден. Останалите полагали извънреден труд понякога

Премахнат допълнителните пари и безплатната храна за труд при вредни условия

До края на март 2005 г. работна група с представители на синдикатите, работодателите и държавата ще изработи нов механизъм за отчитане условията на труд в заплащането на работниците. Той трябва да замени сегашните допълнителни възнаграждения и безплатната храна за работещите при вредни условия. Страната ни е поела ангажимент пред ЕС да премахне до 2007 г. системата на компенсации за вредни условия на труд, защото е несъвместима с европейското законодателство В момента работещите

при вредни условия на труд получават парична добавка, безплатна предпазна храна, допълнителен годишен отпуск и намален работен ден.

Въпреки че добавките към заплатата не са средство за мотивация за подобряване на условията на труд, а безплатната храна няма профилактичен характер, не бива да допуснем да се намалят доходите на работещите, заяви Валери Апостолов, заместник-министър на труда. Допълнителният годишен отпуск и намаленият работен ден трябва да останат, защото е доказано, че действат профилактично, заяви Апостолов. За тях обаче също се налага промяна в нормативните актове, с която да се поставят нови изисквания за ползването им.

Около 180 хил. работници получават допълнителни пари за опасни условия на труд по данни на синдикатите. 130 хиляди са тези, които получават безплатна предпазна храна, 110 хиляди - допълнителен отпуск от 5 до 20 дни, и над 75 хиляди са с намален работен ден от 6 или 7 часа. С механичното премахване на тези екстри българският работник ще бъде оцетен средно със 740 лв. на година, заяви председателят на КНСБ Желязко Христов. В същото време бизнесът ще спестява всяка година около 105 млн. лв. - сума, която е смешно ниска за радикална промяна на условията на труд, смята той. Няма да допуснем отнемане на придобивките на работещите, преди условията на труд да са подобрени радикално и рисковете за живота и здравето да бъдат премахнати, заяви Христов. Според него може да се използва съществуващите европейски практики за заплащане при нарушен комфорт, изрично договаряне на по-високи часови ставки и месечни възнаграждения за работници, които при равни други условия са изложени на по-висок риск.

В това издание е използвана информация от в-к Дневник, econ.bg, www.online.bg

Този бюлетин се издава от Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси

Председател Евгения Георгиева

Изп. Директор Соня Ангелова

БАУРЧР сътрудници:

Антонина Лазарова

Вяра Николова

Галина Атанасова

София 1000, ул. Княз Борис I 49, ап. 2

Телефон: +359 2 950 10 90/91

Факс: + 359 2 950 10 92

Емейл: bhrmda@bhrmda.orbitel.bg

www.bhrmda.orbitel.bg



ORSZÁGOS HUMÁNPOLITIKAI EGYESÜLET (OHE) – УНГАРСКА АСОЦИАЦИЯ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ (УАУЧР)

Интервю с изпълнителния директор на УАУЧР доктор Пол Бодей



Бихте ли споделили с нас как беше създадена Унгарската асоциация за управление на човешките ресурси (УАУЧР) и как се разви тя за 14-те години на нейното съществуване?

Унгарският център за управление и развитие започна да обучава мениджърите по човешки ресурси от най-големите компании в Унгария. Това обучение представляваше серия от курсове с продължителност от три седмици. През 1984г. поставихме началото на специална едногодишна образователна програма насочена към мениджърите по човешки ресурси. Това е първата официална образователна програма насочена изключително към професионалисти работещи в тази област. Организирахме около 2-3 курса на година. По време на програмите се изградиха добри връзки между участниците. По същото време започнахме да си партнираме с немската HR асоциация – съвместно започнахме да организираме ежегодни срещи за обмяна на опит. Не тези срещи получихме ценни съвети за това как успешно бихме могли да управляваме една подобна асоциация. С помощта на този споделен опит и благодарение на контактите които създадохме с редица мениджъри по човешки ресурси взехме решението да основем професионална асоциация. Подобно начинание беше абсолютно забранено от политическите органи преди промените, но с падането на тези бариери през май 1990г. заедно с 86 корпоративни членове – учредители поставихме официално началото на Унгарската асоциация за управление на човешки ресурси.

Какви цели си е поставила вашата асоциация?

Нашата основна задача е възможно най-всеобхватно разпространение на знания, умения и ноу хау, които биха спомогнали за повишаване ефективността на организациите, чрез оптимално оползотворяване на наличните човешки ресурси.

Следователно в светлината на по-горе казаното нашите основни цели са:

- навременно разпространяване на всякаква информация относно управлението на човешките ресурси сред нашите корпоративни членове
- представяне пред професионалистите в областта на УРЧР действия, които нашите членове предприемат в тази област;
- препредаване на методи, инструменти и ноу хау в областта на УРЧР, доказали своята ефективност в практика като по този начин допринасяме за подобряването на представянето на служителите в компаниите, членове на асоциацията;
- организиране на конференции, работни посещения и обмяна на опит в Унгария или чужбина насочени както към нашите членове така и към професионалистите в тази област като цяло;
- поддържане на финансовата стабилност на асоциацията чрез поддържане на подходящо ниво на членска маса и други дейности.

Разкажете ни малко повече за членовете на асоциацията и какви възможности им предоставя членството в УАУЧР.

Членове на асоциацията са компании от всички браншове на икономиката. Като членове на УАУЧР те получават:

- § 25% отстъпка от таксите участие във всички наши мероприятия
- § възможност за участие в срещите за обмяна на опит
- § периодичен бюлетин публикуван на реклами в списанието на асоциацията (веднъж годишно рекламната
- § е безплатна, а за всеки следващ път се прави 50% отстъпка от обикновените рекламни тарифи)

Кои са основните дейности на асоциацията и какво повече можете да ни кажете за образователната ви програма и ежегодната ви конференция.

Към основните дейности на асоциацията спадат организирането на конференции, образователната ни програма, която сме нарекли Академия, срещи за обмяна на опит както на национално така и на международно ниво, предлагане на правни и други професионални консултации, издаване на бюлетин и списание.

Продължава на стр. 10

Да подобрим
качеството
на всекидневния
живот

Sodexho PASS
Ваучери и карти за услуги

РАБОТНА СРЕЩА – СЕМИНАР
КАК ДА СТАНЕМ ЕФЕКТИВНИ МЕНИДЖЪРИ И
ЛИДЕРИ

10 ноември 2004г. Хотел Шератон

Проф. Д-р Даница Пург,
IEDC – Bled School of Management

Работата на хората, които ръководят хора /или ще правят това в бъдеще/ изисква все повече знания и опит; мениджърите и лидерите гледат на работата в екип и управлението на времето като предпоставка за успех. Трябва да разберем естеството на работата на мениджъра, за да бъдем в състояние да преценяваме приоритетите.

По време на семинара ще научим:

- Как да повишим ефективността на екипа и неговия лидер;
- Ще дискутираме кои са основните приоритети за екипа и неговия лидер;
- Ще се запознаем с някои от техники, свързани с управление на времето.

Програма:

13.00 – 14.30

- § Въведение
- § Лидерски компетенции
- § Характеристики на мениджърската работа и лични качества

14.30 – 15.00

Кафе пауза

15.00 – 16.45

- § Приоритети на управлението / упражнение и дискусия/
- § Как да станем ефективни и ефикасни лидери /самооценка и дискусия/
- § Препоръки



Професор Пург е декан и настоящ директор на IEDC –Bled School of Management Словения и първият Президент на Централно и Източно Европейската Асоциация за Развитие на Мениджмънта – SEEMAN, която има 170 членове от 39 страни. Тя е председател и директор на Европейския Център на Лидерите – ELC.

Професор Пург е преподавател по ефективно управление и лидерство в IEDC –Bled School of Management Словения

Тя е автор и съавтор на книги и множество статии в областта на технологичните и организационни промени, сравнителни практики по управление на човешките ресурси, икономически реформи и развитие на мениджмънта в Централна и Източна Европа, които са публикувани в Словения, бивша Югославия, Холандия, Германия, Япония, Русия, Великобритания и САЩ.

Професор Пург е заслужил член на Международната академия по мениджмънт, доктор хонорис кауза на Московския държавен университет по мениджмънт, почетен професор на Московското висше международно бизнес училище и доктор хонорис кауза на Естонското бизнес училище. Проф. Пург е носител на почетния орден на свободата за присоса и за развитието на управлението в Словения и страните от централна и източна Европа.

НАЦИОНАЛЕН ГОДИШЕН ФОРУМ С
МЕЖДУНАРОДНО УЧАСТИЕ
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД
УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ
РЕСУРСИ В ПРОЦЕСА НА
РАЗШИРЯВАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ
СЪЮЗ. ТРУДОВО
ЗАКОНОДАТЕЛСТВО.

Шератон, СОФИЯ, 11 Ноември 2004 г
с подкрепата на:

ГЕНЕРАЛЕН СПОНСОР:



СПОНСОРИ:



МЕДИЕН ПАРТНЪОР;

МЕНИДЖЪР!



**НАЦИОНАЛЕН ГОДИШЕН ФОРУМ С МЕЖДУНАРОДНО УЧАСТИЕ
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ
РЕСУРСИ В ПРОЦЕСА НА РАЗШИРЯВАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ.
ТРУДОВО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО.
Шератон, СОФИЯ, 11 Ноември 2004 г**

08.30-09.00
09.00-09.30

Регистрация

Официално откриване:

1. Евгения Георгиева – Председател на БАУРЧР
2. Христина Христова - Министър на труда и социалната политика
3. Поздравителен адрес от президента на Р България – господин Георги Първанов

09.30-11.20

Панел – 1: **Влияние на процеса на присъединяване към ЕС върху пазара на труда**

Водещ: Евгения Георгиева

- ü *Перспективи за развитие на гъвкав пазар в България* – Гари Рийд, старши експерт по Проекта “Пазар на труда” към USAID, Гертана Раковска, Заместник директор по Проекта “Пазар на труда” към USAID
- ü *Разширяването на ЕС и влиянието му върху пазара на труда в Естония след присъединяването ѝ към ЕС* – Кая Филипс, Преподавател в Университета в Тарту, Естония
- ü *Разширяването на ЕС – ползи и бариери* – Майкъл Потър, Международен консултант по УРЧР, член CIPD, Великобритания

ДИСКУСИЯ

11.20-11.40
11.40-13.10

Кафе-пауза

Панел – 2: **Трудово законодателство и влиянието му върху пазара на труда.**

Социален диалог.

Водещ: Васил Арарски

- ü *Българското трудовото законодателство и хармонизацията му с трудовото законодателство на ЕС*- Емил Мирославов – Директор Дирекция “Трудово право и обществено осигуряване” към МТСП
- ü *Гъвкав пазар на труда и трудово законодателство* - Желязко Христов, Председател на КНСБ
- ü *Социалният диалог – една добра основа за управление на кризи в заетостта* - Александър Загоров, Конфедерален секретар, КТ Подкрепа
- ü *Кипърският опит в хармонизацията на трудовото законодателство* - преди и след присъединяването на Кипър към ЕС – Джордж Ашикалис, Член на УС на Кипърската асоциация за управление на човешките ресурси

ДИСКУСИЯ

13.10-14.10

Работен обяд

14.10-16.10

Панел – 3: **Предизвикателствата пред мениджърите и специалистите по ЧР в процеса на разширяване на ЕС**

Водещ: Таня Бояджиева

Полша в ЕС – Правни последици и основни предизвикателства за мениджърите по ЧР. Поуки за България - Кжиштоф Валчак – д-р по право, консултант по управление към Nau Group Полша, преподавател в Университета във Варшава, член на УС на Полската асоциация за управление на човешки ресурси

- ü *Пътят на Унгария към ЕС* – Петер Лендвай, Директор на ЧР на Шнайдер Електрик, Унгария
- ü *Предизвикателствата пред топ мениджърите в процеса на разширяване на ЕС* - Тахсин Юксел, Главен изпълнителен директор – Актавис АД
- ü *Проблеми и предизвикателства пред УЧР в държавната администрация* – Таня Рангелова, Държавен експерт по ЧР, Министерство на труда и социалната политика, Олга Чернева, Началник отдел Човешки ресурси, МТС

ДИСКУСИЯ

16.10-16.20

Кафе-пауза

16.20-17.30

Панел – 4: **Ролята на обучението и професионална квалификация върху пазара на труда в условията на разширяване на ЕС**

Водещ: Елмира Банчева

- ü *Проблеми и подготовка на чешкото HR общество при влизането на Чехия в ЕС* – Иванка Беровска, Управляващ съдружник на BGK and T s.r.o. Прага, Чехия
- ü *Как обучението и развитието ще помогнат на вашата организация при подготовката ѝ за присъединяване към ЕС, Практически опити и примери от Чешката република* – Ян Скварил, Старши мениджър, Deloitte, Чехия и Даниел Кристоф, Консултантски услуги по човешкия капитал, Deloitte, Чехия

ü *ДИСКУСИЯ*

17.30-18.00

Заклучителни дискусии
Закриване на конференцията

Работен семинар-дискусия:
**СИСТЕМАТА ЗА
 АТЕСТАЦИЯ –
 ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И
 ВЪЗМОЖНОСТИ**

Поради големия интерес на 8 октомври в сградата на Office 1 Superstore на Цариградско шосе 139 за втори път се проведе работна среща семинар на тема **Системата за Атестация – предизвикателства и възможности**. Събитието беше съвместна инициатива на Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси и GloBul.

Семинарът беше структуриран в следните 5 модула:

Ø **Системата за атестация на GloBul** -Представяне на системата за Преглед на представянето и Развитието на GloBul (годишен процес на атестация)

Ø **Нашият опит в GloBul от прилагането на системата за атестация** Презентация - Как се създаде системата и как я използваме сега

Ø **Дискусионни групи по дадените теми:**

§ Атестация и вътрешна комуникация

§ Атестация и обучение

§ Атестация, процедура и документация

§ Системата за атестация и обвързаност с другите системи за УЧР

Ø **Работа в голямата група**

§ Резултати от дискусиите във всяка група

§ Обобщения

Ø **Презентаторите дават полезни съвети за ефективна атестация**

Презентатори и фасилитатори на семинара бяха:

§ Соня Славчева – Директор Човешки ресурси и администрация

§ Добромира Сярова – Специалист Организация и развитие

§ Антоанета Калчева – Специалист Осигуряване на качеството

§ Надя Стефанова – Специалист Вътрешна комуникация

§ Станислава Запрянова – Ръководител секция Обучение и Вътрешна комуникация

На семинара присъстваха специалисти в областта на човешките ресурси, управители и управляващи директори на компании, консултанти.



Управителният съвет на БАУРЧР изказва благодарност на екипа на GloBul за споделяния опит, практически насочените съвети и за оказаната подкрепа при организиране и провеждане на семинара

Европейска стратегия за пълна заетост и по-добра работа за ВСИЧКИ

Указания за заетостта

Страните-членки осъществяват държавната си политика при изпълнение на целите и приоритетите за действие за постигане на долуизброените резултати. Специално внимание следва да бъде обърнато на успешното управление на политиките по заетостта.

В допълнение към указанията за заетостта и препоръките към тях страните членки трябва стриктно да се придържат и към указанията за общата икономическа политика и да осигурят тяхното съгласувано прилагане.

В съответствие с програмата, приета на срещата в Лисабон, политиките по заетостта на страните-членки следва да предвидят изпълнение на трите взаимосвързани цели за пълна заетост, качество и производителност на труда, социална кохезия и пълно приобщаване.

Тези цели трябва да бъдат преследвани балансирано, отдавайки еднакво голямо значение на всяка от тях, за да се постигнат начертаните от ЕС приоритети, като в процесите се ангажират всички заинтересовани лица. Стремехът следва да бъде към пълна координация на базата на позитивното взаимодействие между тези три цели. Равните възможности за всички и равнопоставеността между половете са основни предпоставки за постигане на така очертаните задачи.

Подобен подход ще допринесе също и за намаляване на безработицата и пасивността.

Пълна заетост

Държавите-членки се стремят към постигане на пълна заетост чрез осъществяване на последователна политика, включваща мерки спрямо търсенето и предлагането на работна сила, като по този начин се постига повишаване равнището на заетост и неговото доближаване до заложените в Лисабон и Стокхолм цели.

Тези политики спомагат за постигането на следните средни показатели за Европейския съюз, както следва:

- Общо равнище на заетост от 67% през 2005 г. и 70% през 2010 г.;

- Равнище на заетост сред жените от 57% през 2005 г. и 60% през 2010 г.
- Равнище на безработица сред по-възрастното население в активен възраст (55 до 64 г.) от 50% през 2010 г.

Всяка национална стратегия трябва да бъде съобразена с очакваните резултати на ниво Европейски съюз, като се взимат предвид съответните национални специфики.

Подобряване на качеството и производителността на труда

По-доброто качество на работата е тясно свързано с движението към икономика, базирана на конкурентноспособността и познанието, и следва да бъде постигнато чрез концентриране на усилията на всички участници и особено чрез социален диалог. Качеството е многостранна концепция, която зависи както от характеристиките на съответната заемана от лицето длъжност, така и в по-широк аспект – от пазара на труда като цяло. Тази концепция включва присъщото качество на съответния тип работа, уменията, обучението и развитието на кариерата през целия живот, равнопоставеност между половете, здравословни и безопасни условия на труд, гъвкавост и сигурност, интеграция и достъп до пазара на труда, организация на работата и съвместяване на трудовия и семейния живот, социален диалог при ангажиране на работещите, разнообразие и недискриминация, както и постигане на добра резултатност от извършваната дейност.

1. Активни и превантивни мерки, насочени към безработните и икономически неактивни лица

Страните-членки разработват и прилагат активни и превантивни мерки, насочени към безработните и икономически неактивните лица, за да не се допуска дълготрайна безработица и да се насърчава заетостта на тези лица.

За тази цел:

- Страните-членки осигуряват за всички безработни лица в кратки срокове след оставането им без работа възможност за определяне на техните нужди и достъп до услуги като ориентиране, информация и консултации, помощ при търсене на



работа и изготвяне на лични планове на действие;

• Въз основа на така определените нужди на търсещите работа лица се предлага достъп до ефективни мерки за повишаване на тяхната пригодност и шансовете им за интеграция, като се обърне специално внимание на хората, които срещат най-големи трудности на пазара на труда;

• на всеки безработен младеж се предлага възможност за нов старт в рамките на 6 месеца след оставането му без работа, а за възрастните – 12 месеца чрез обучение за придобиване на професионална квалификация или преквалификация, стаж, работа или друга мярка за повишаване на пригодността за заетост, ако е възможно в комбинация със съдействие за търсене на работа;

• до 2010 г. 25 % от дългосрочно безработните лица трябва да бъдат включени в активни програми под формата на обучение за придобиване на професионална квалификация или преквалификация или други мерки за повишаване на пригодността за заетост, за да се достигне средното ниво на заетост на трите икономически най-развити страни-членки на ЕС.

• Модернизиране и укрепване на институциите на пазара на труда и по-специално на тези, предлагащи услуги по заетостта;

• Редовна оценка на ефективността и ефикасността на програмите на пазара на труда и преработването им при необходимост.

2. Разкриване на работни места и предприемачество.

Страните-членки на ЕС, насърчават създаването на повече и по-добри работни места чрез поощряване на предприемачество, нововъведенията и инвестициите и чрез създаване на благоприятна бизнес среда за всички предприятия. Специално внимание следва да се обърне на потенциалта за създаване на работни места в новоразкрити предприятия, както и в сектора

на услугите и на научноизследователската дейност. В съответствие с процесите за определяне на стандарти в политиката за предприятията и Европейската харта на малките предприятия, следва да се предприемат инициативи за:

- Опростяване и намаляване на административните и регулаторните пречки за стартирането на бизнес, за малките и средните предприятия, както и за наемане на персонал чрез улесняване на достъпа до начален капитал за новосъздадени и действащи малки и средни предприятия с висок темп на развитие и потенциал за разкриване на работни места;
- Насърчаване на образованието и обучението в областта на предприемаческите и управленските умения, както и осигуряване на равни възможности за всички – включително и чрез обучение – за започване на самостоятелен бизнес.

3. Адаптивност към промените и насърчаване на гъвкавостта и мобилността на пазара на труда

Страните-членки следва да съдействат за адаптирането на работещите и предприятията към промените, отчитайки необходимостта от гъвкавост и сигурност и подчертавайки ключовата роля на социалните партньори в това отношение.

Трябва да бъде извършен преглед и при необходимост да се изменят прекалено рестриктивните елементи в законодателството по заетостта, които имат негативно влияние върху динамиката на пазара на труда и осигуряването на заетост за групите от населението в неравностойно положение, да се развива социалния диалог, да се поощрява поемането на социална отговорност от страна на бизнеса и да се предприемат други подходящи мерки за насърчаване на:

- разнообразието на договорните и трудовите правоотношения, включително организацията на работното време, стимулиране на професионалното развитие, по-добро съвместяване между професионалния и личен живот и по-благоприятен баланс между гъвкавостта и сигурността;
- достъпа на работещите и по-специално на нискоквалифицираните до обучение;
- по-добри условия на труд, в това число здравословна и безопасна среда на труд

Целта на политиката следва да бъде насочена основно към съществено намаляване дела на трудовите злополуки и професионалните заболявания;

- разработване и разпространяване на новаторски и устойчиви форми на организация на работата, които осигуряват висока производителност и качество;
- предвиждането и успешното управление на икономическите промени и реструктуриране.

Страните-членки следва да положат усилия за намаляване недостига на работна сила и диспропорциите на пазара на труда чрез редица мерки като: Насърчаването на трудовата мобилност и отстраняването на пречките пред географската мобилност, прилагане на плана за действие 'Умения и мобилност', подобряване на условията за признаването на квалификацията и компетенциите и прозрачността на тези процеси, създаване на възможност за прехвърляне на социалните и пенсионните права, въвеждане на подходящи стимули в данъчната и осигурителна система, съобразяване с имиграцията и нейното влияние върху пазара на труда.

За по-голяма ефективност на посреднически услуги при намиране на работа следва да се насърчава прозрачността при обявяването на възможностите за заетост и обучение на национално и европейско равнище. До 2005 г. на търсещите работа лица в цяла Европа трябва да бъде осигурен достъп до информация за всички свободни работни места, обявени от службите по заетостта на страните-членки.

4. Стимули за развитието на човешкия капитал и обучение през целия живот

Страните-членки следва да прилагат стратегии за обучение през целия живот, включително чрез подобряването на качеството и ефективността на системите за образование и обучение, за да се осигури на всеки индивид професионална квалификация, адекватна на съвременните условия на работа в общество, основано на знанията, да се подпомогне развитието на професионалната кариера и да се ограничат недостигът на квалифицирани кадри и диспропорциите на пазара на труда.

В съответствие с националните приоритети конкретната цел на политиките е до 2010 г. да бъдат постигнати следните резултати:

- най-малко 85% от лицата на 22-годишна възраст да имат завършено средно образование;

- във формите за обучение през целия живот да участват не по-малко от 12,5% от лицата между 25-64 годишна възраст.

Конкретна цел на политиките е увеличаването на инвестициите в човешкия капитал. В този контекст важно е съществено да нараснат инвестициите на предприятията в професионалното обучение на възрастни с оглед повишаване на производителността, конкурентноспособността и запазването на трудовата активност с нарастване на възрастта. Следва да бъдат създавани условия за ефективни инвестиции в човешкия капитал от страна на работодателите и индивидите.

5. Увеличаване предлагането на работна сила и насърчаване на трудовата активност с нарастване на възрастта

Страните-членки насърчават предлагането на работна сила и на работни места с цел повишаване на икономическия растеж и заетостта, като се има предвид мобилността на работната сила. По-конкретно те се ангажират да:

- повишават икономическата активност на населението, като се използва потенциала на всички групи от него чрез комплексен подход и като се отчитат пригодността и атрактивността на работните места, условията на труд, повишаването на уменията, въвеждането на подходящи мерки за подпомагане;
- насърчават активното стареене чрез поддържане на условия на труд, които гарантират запазване на заетостта – осигуряване на достъп до непрекъснато обучение, акцентирание върху здравословните и безопасни условия на труд, новаторски и гъвкави форми на организация на труда, премахване на стимулите за ранно оттегляне от пазара на труда, особено чрез реформиране на системите за ранно пенсиониране и потвърждаване значимостта на икономическата активност и чрез насърчаване на работодателите да наемат по-възрастни хора на работа. По-специално целта на политиките е до 2010 г. в Европейския съюз да се постигне увеличаване с 5 години на средната пенсионна възраст (изчислена на 59,9 години през 2001 г.). в тази връзка важна роля се отнежда на социалните партньори. Целите, поставени на национално ниво, трябва да бъдат в унисон с очакваните крайни резултати на ниво Европейски съюз и да са съобразени с конкретните национални условия;

осигуряват пълноценно решение за допълнително предлагане на работна ръка, произтичащо от имиграционните процеси.

6. Равнопоставеност между мъжете и жените

С помощта на интегриран подход, който обединява действията за постигане на равнопоставеност между половете, и чрез специфични политически стъпки страните-членки следва да насърчат участието на жените на пазара на труда и до 2010 г. да постигнат съществено редуциране на различията в равнищата на заетост, безработица и заплащане при мъжете и жените. В тази връзка съществена е ролята на социалните партньори. В частност, до 2010 г. политиката ще бъде насочена към значително намаляване на неравнопоставеността във всяка една страна-членка чрез комплексен подход за премахване на основните фактори, обуславящи разликата в заплащането, включително секторното и професионалното разделение,

образованието и обучението, класификацията на професиите и системите на заплащане, образование по проблемите и прозрачност.

Специално внимание трябва да бъде отделено на съвместяването на професионалния и семейния живот, като се осигурят грижи за децата и другите зависими членове на семейството, насърчи се споделянето на семейните и професионалните отговорности и се улесни завръщането на работа след продължителни периоди на отсъствие. Страните-членки следва да премахнат факторите, намаляващи мотивацията на жените за икономическа активност, като вземат предвид необходимостта от осигуряване на грижи за децата. Това може да бъде постигнато, като до 2010 г. се осигурят грижи най-малко за 33% от децата до 3-годишна възраст и за 90% от децата между 3 години и възрастта за започване на училище.

7. Насърчаване на интеграцията и борба с дискриминацията на хората в неравностойно положение на пазара на труда Страните-членки трябва да работят за улесняване на интеграцията на лица, които се сблъскват с определени

трудности на пазара на труда (лица, които не са завършили училище, нискоквалифицирани работници, хора с увреждания, имигранти и етнически малцинства), като повишават тяхната пригодност за работа и възможностите им за реализация и предотвратяват всяка форма на дискриминация.

До 2010 г. политиката ще има за цел постигането на следното:

- Броят на лицата, незавършили училище, да бъде сведен до не повече от 10% средно за ЕС.

- Редуциране на безработицата сред лицата в неравностойно положение във всяка страна-членка съобразно националните ѝ цели и приоритети.

- Съществено намаляване във всяка страна-членка на различията в равнищата на безработицата за лицата, граждани на страните-членки, и гражданите на държави, нечленуващи в ЕС съобразно националните приоритети.

Използвана литература:

Пазарът на труда в България 2003, USAID

На 20 октомври 2004г. беше учреден регионален клуб на БАУРЧР в Плевен

Цветозар Маринов, управител на Училища Европа Плевен – координатор на клуба



Един от приоритетите на БАУРЧР за 2004 г. е създаването на нови регионални клубове към асоциацията и активизиране на вече съществуващите. До момента само един от клубовете на БАУРЧР беше регионален – клубът в гр. Варна. Спецификата на регионите в България определя и специфичните проблеми в областта на управлението и развитието на човешките ресурси.

Целта на регионалните клубове е членовете на БАУРЧР от един и същи регион да имат възможност да се събират по-често, да споделят постиженията си и да решават проблемите си в сферата на УРЧР.

Водени от идеята за подпомагане развитието на професионалистите, заети с управлението и развитието на човешкия капитал изпратихме покани до специалисти по УРЧР и управители на фирми от гр. Плевен и региона за среща с представители на БАУРЧР на 20 октомври 2004 г. Господин Цветозар Маринов, Управител на Училища Европа

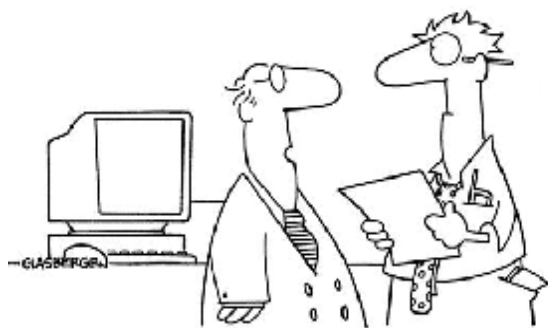
Плевен и член на БАУРЧР прегърна горещо идеята за организирането на срещата и покани г-н Слави Славов – БТК АД РУД Плевен и г-жа Маргарита Георгиева, Каменица АД Плевен и тримата създадоха организационен комитет във връзка с предстоящото събитие. Аз в качеството си на изпълнителен директор представих пред аудиторията мисията, целите, приоритетите и дейността на асоциацията

. Присъстващите в залата бяха както настоящи, така и потенциални членове на БАУРЧР. По време на срещата някои от присъстващите се оказа, че са стари познати, но едва сега са разбрали, че работят в една и съща сфера. Бяха дискутирани редица въпроси, касаещи управлението и развитието на човешките ресурси и ролята на БАУРЧР, респективно регионалния клуб в гр. Плевен. Участниците в срещата споделиха, че образователната програма на асоциацията и сертифицирането на специалистите по УРЧР ще бъдат едни от най-ползните за тях

дейности, допринасящи за професионалното им развитие. В края на срещата членовете на асоциацията учредиха Регионалния клуб на БАУРЧР в Плевен и единодушно избраха Цветозар Маринов за координатор на клуба. Уважаеми колеги – членове на БАУРЧР, нека да продължим започнатото и да създадем мрежа от регионални клубове на БАУРЧР в страната, за да помогнем за дефинирането на конкретните проблеми и тяхното разрешаване и да издигнем статута на професията. От името на УС на БАУРЧР и лично от мое име искам да благодаря на г-н Маринов да желанието и професионализма, с които той работи за да стане възможно организирането на срещата в гр. Плевен.

Благодарим и на спонсорите:
Училища Европа – гр. Плевен
БТК АД РУД Плевен
Каменица АД – Плевен

С. Ангелова



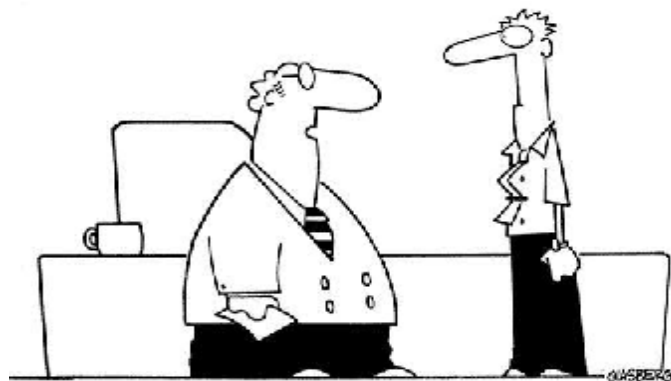
Отне ти 45 минути да ми обясниш, че си твърде зает да
направиш нещо, което отнема 2 минути



Нямам нищо против да подремваш на работното си място.
Твоето хъркане държи всички останали будни.



Опитвам се да не бъда толкова критична. Ако не беш
така погълната от себе си, щеше да забележиш!



Премествам те в друг офис. Дейв. Много от нас са на
диета, а ти приличаш на пържено картофче.

Продължение от стр. 3

Както вече споменах образователната програма носи името академия и се състои от 4 семестъра всеки, от които включва пет еднодневни програми. Целта на академията е да предостави практически знания и умения на своите участници. Броя на участниците в програмите се ограничават до 25 души, за да се осигури възможността за едно по-интерактивно обучение. Ежегодната конференция, която организираме е може би най-популярната конференция в областта на човешките ресурси в цяла Унгария. Мероприятието започва във вторник на обяд и завършва по същото време в четвъртък. Тази година посрещнахме 443 участника, представители на 183 фирми, 68 лектора и модератора, организирани бяха 4 пленарни сесии и 20 работни срещи. Конференцията бе съпътствана от изложение, на което участваха 16 компании и бяха представени 13 корпоративни презентации и 34 реклами. Тези цифри растат с всяка изминала година.

**Разкажете ни малко повече за
вашия бюлетин**
Първият брой беше публикуван през

1991г. Бюлетинът излиза 10 пъти годишно и съдържа около 60-76 страници. Имаме някои постоянни рубрики като тема на месеца, програми, становища, новини от предишния месец свързани с организационния живот на компаниите – членки на асоциацията, работни срещи – методи, инструменти и техники в областта на УРЧР и др. Имаме и рубрики, които не са включени във всеки брой – интервюта, трудово законодателство, новини от асоциацията, новини от международните HR организации – EAPM (European Association for Personnel Management) и Световната федерация на асоциациите за управление на човешки ресурси.

**Разкажете ни малко повече за
вашия бюлетин**

Първият брой беше публикуван през 1991г. Бюлетинът излиза 10 пъти годишно и съдържа около 60-76 страници. Имаме някои постоянни рубрики като тема на месеца, програми, становища, новини от предишния месец свързани с организационния живот на компаниите – членки на асоциацията, работни срещи – методи, инструменти и техники в областта на УРЧР и др. Имаме и рубрики, които не са включени във всеки брой –

интервюта, трудово законодателство, новини от асоциацията, новини от международните HR организации – EAPM (European Association for Personnel Management) и Световната федерация на асоциациите за управление на човешки ресурси.

**Как УАУЧР подпомага
професионалистите в областта на
УРЧР преди и след
присъединяването на Унгария
към Европейския съюз?**

Тъй като не очаквахме присъединяването към ЕС да доведе до сериозни промени в областта на УРЧР не сметнахме за необходимо да оказваме специална и интензивна подкрепа на нашите членове. Въпреки това включихме няколко статии по въпроса в нашия бюлетин. Освен това посветихме голяма част от 11-тата Австроунгарска HR конференция през 2003г. на тази тема.

Как УАУЧР финансира дейността си?

Имаме два основни източника – членски внос и печалбата от конференцията и академията. Съотношението между двата източника през последните пет години е 60-70% към 40-30%.