



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



Настоящият документ е изготвен по ПРОЕКТ „НАПРЕД – Насърчаване на приноса на неправителствения сектор за реализирането на политиките за активиране на неактивните младежи и дълготрайно безработните лица“, № BG05SFOP001-2.009-0099-C01, финансиран по Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.

# **АНАЛИТИЧЕН ДОКЛАД**

## **ЗА СЪСТОЯНИЕТО И ПЕРСПЕКТИВИТЕ ПРЕД МЛАДЕЖИТЕ В БЪЛГАРИЯ, КОИТО НЕ РАБОТЯТ, НЕ УЧАТ И НЕ СЕ ОБУЧАВАТ И ПРОДЪЛЖИТЕЛНО БЕЗРАБОТНИТЕ ЛИЦА**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



## 1. Предговор

Настоящият документ е разработен в изпълнение на проект „НАПРЕД – Насърчаване на приноса на неправителствения сектор за реализирането на политиките за активиране на неактивните младежи и дълготрайно безработните лица“, № BG05SFOP001-2.009-0099-C01, финансиран по Оперативна програма „Добро управление“ съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.

Проектът адресира проблематика, придобила ранг на приоритет след световната финансова криза през 2008 г. Анализаторите са категорични, че кризата е рефлектирала изключително негативно върху националните икономики в световен мащаб, като е довела до значителни сътресения в националните финансови пазари и е предизвикала сериозни трусове не само в икономическите системи на страните, но също така е дебалансираща ключови за обществата социални и публични системи и механизми. Признава се консенсусно, че едни от основните "потърпевши" от финансовата криза са националните и локалните пазари на труда - кризата създаде сериозни затруднения на предприемачи и работодатели, наруши естествения ритъм на функциониране на стопанските единици. В резултат на това редица предприятия и фирми прибегнаха до освобождаване на част от персонала, а немалко други фирми се отказаха от намеренията си да разширяват своето производство, в това число да създават нови работни места. Всичко това резултира в повишаване на безработицата като цяло и намаляване на коефициента на икономическа заетост сред населението. Поради това към традиционно възприеманите за уязвими групи на пазара на труда се добавиха нови категории лица, изпитващи затруднения с намирането на заетост - младите хора.

И докато по отношение на продължително безработните, например, съществуват добре отработени европейски подходи и методики за въздействие за реинтегриране на трудовия пазар, то младежите и тяхната слаба икономическа и социална активност се превърнаха от проблем номер едно и започнаха да се третират като едно от най-тежките социално икономически последствия от финансовата криза.

Трябва да отбележим, че европейските институции реагираха много бързо и до голяма степен адекватно на неактивността и безработицата сред младежите. Бързата интервенция се налагаше от тревожните статистики от периода 2008-2012 г. По данни от Евростат, за периода 2008-2012 г. младежката безработица в страните-членки на ЕС е нараснала близо два пъти - от средно 15% през февруари 2008 г. до 22,5% през юли 2012 г. В някои страни са отчетени драстично високи проценти на безработица - например, в Гърция безработните младежи между 15 и 24 г. през този период са били 53,8%, в Испания - 52,9%, а една трета от младежите в ЕС са били без работа за повече от една година.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



Очертаните тенденции изискваха спешно и адекватно адресиране на европейско и на национално ниво. За целта през 2010 г. Комитетът по заетостта към Европейската комисия създаде обща дефиниция и методология за изчисляване на относителни ядъл на младите хора, които след приключване на образованието (или преждевременно напускане на училище) остават за по-продължителен период в междинната зона между училището и пазара на труда. Прие се тези млади хора да се обозначават с категорията **NEETs (Not in Education, Employment or Training)**. Казано с други думи, това са тези младежи, които не попадат в нито една от ключовите системи на модерните общества - не учат, не работят и не се обучават за придобиване на определени професионално квалификационни характеристики. Делът на NEETs групата на национално ниво се изчислява като съотношение между съвкупността от младежи, неучещи, неработещи и необхванати от обучаващи институции, към общата съвкупност от младежи. Коректността изисква също така да отбележим, че първоначално в европейските документи NEETs групата е дефинирана като младежи между 15 и 24 г., а впоследствие е разширена до диапазона 15-29 г. В същото време, Евростат, която поддържа редовна статистика на NEETs групата в ЕС като цяло и в страните-членки поотделно, предлага данни за три възрастови граници - 15-24 г., 25-34 г. и 15-34 г. Този факт сам по себе си е индикация, че наблюдението върху NEETs групата е максимално разширено, с оглед придобиването на реална и изчерпателна представа за протичащите процеси и проектиране на подходи и мерки за ефективна интервенция.

По последните наблюдения на Евростат от 2018-2019 г., налице е тенденция за овладяване на негативната тенденция за висок дял безработица сред NEETs групата в ЕС, по-специално сред младите хора между 15 и 24 г. Така например, през първата половина на 2018 г. е отчетено най-ниското ниво на младежка безработица в ЕС (средно 10,6%), като е достигнато нивото от 2008 г, когато младежката безработица е била относително най-ниска. От Евростат изрично подчертават, че делът на младежката безработица варира силно сред страните-членки. Така най-ниското ниво младежка безработица (NEETs група) е отчетено в Холандия (4,1%), както и в Чешката република (5,7%) и Швеция (6,2%). Най-високите нива са регистрирани в Италия (19,1%), Кипър (15,6%) и България (15,0%). Тези нива трябва да се тълкуват в контекста на средно ниво за страните-членки от 12,0% (Фиг. 1.)

България е една от страните, върху които световната финансова криза се отрази крайно негативно. Икономическите анализатори отчетоха спад в оборотите на предприятията и фирмите през периода 2009-2012 г., забелязана бе тенденция за намаляване на коефициента на заетост на населението и относителен ръст в безработицата. Очаквано и логично, най-силно засегнати от кризата се оказаха уязвимите групи на пазара на труда, сред които младежите до 29 г. и продължителни безработните. В контекста на българския национален пазар на труда се очертаха две ключови целеви групи, които вследствие на финансовата криза попаднаха в особено затруднително положение и

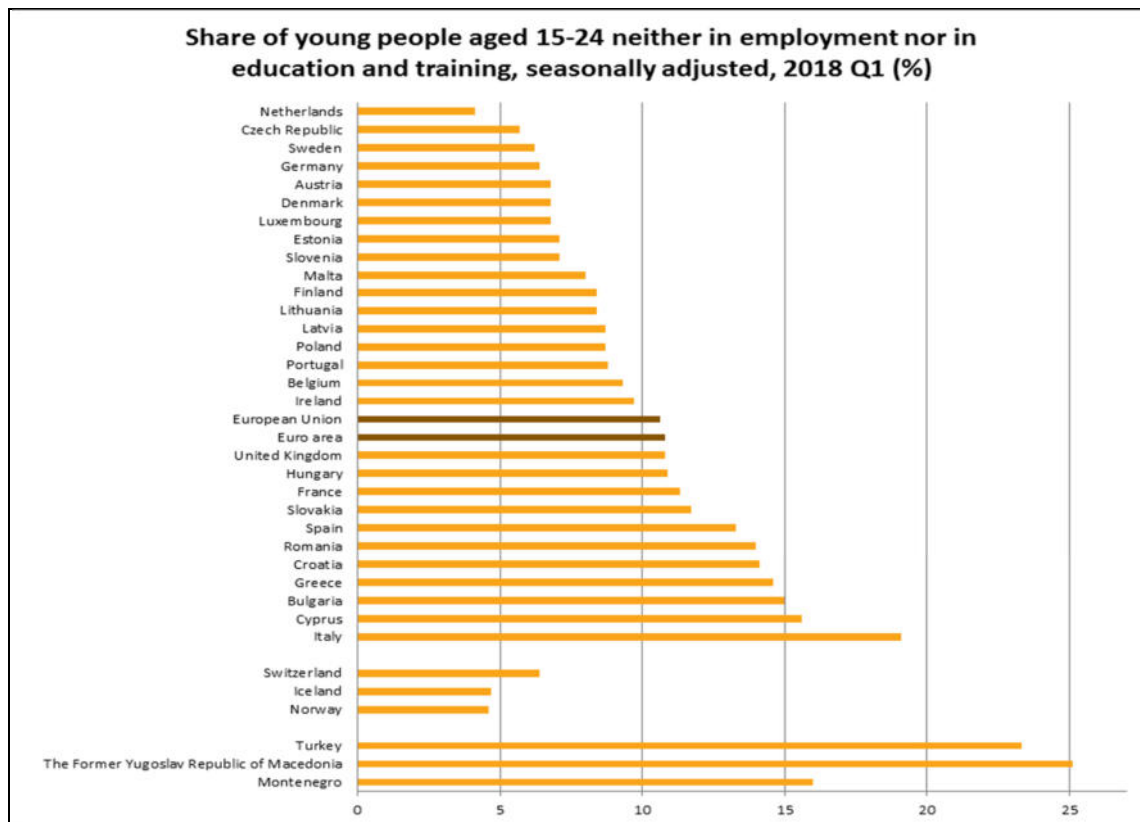


ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



поради изискват целенасочена интервенция - това са неактивните младежи до 29 г. и продължително безработните лица (в целия възрастов диапазон). И макар, че считано от 2013 г. България започна да преодолява негативите на световната икономическа криза, националният пазар на труда все още не е в състояние да предложи адекватна трудова реализация за младите хора до 29 г. възраст и на продължително безработните лица.

Връщайки се към данните от Фиг. 1, илюстрираща данните на Евростат за дела на NEETs групата през първото тримесечие на 2018 г., става ясно, че България е в челната тройка на европейските страни с най-висок дял на младежи на възраст 15-24 г., които попадат в категорията на тотално неактивните - неучещи, неработещи и необхванати от други образователни институции:



Фиг. 1. Дялове на млади хора между 15 и 24 години, попадащи в NEETs групата, изчислени за първото тримесечие на 2018 г. Източник: Евростат

Най-новите данни на Евростат за първото тримесечие на 2019 г. сочат, че България продължава да е в челната тройка по отношение на наблюдението на младежите между 15 и 24 г., но вече с известно намаление на дела на младежите в NEETs групата - 13,5%, при средно ниво за ЕС от 10,2%. Трябва да отбележим, че за България отчетеното през 2019 г. ниво индикира благоприятно развитие, тъй като пак според данните на Евростат



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



през 2015 г. делът на младите хора у нас между 15 и 24 г. в NEETs групата е бил 19,2%, след което е започнал плавен спад, най-очевиден през 2017 г. (16,5).

Ако NEETs групата се третира според възрастовия диапазон 25-34 г., то ситуацията в България изглежда по следния начин. През 2015 г. делът на попадащите в тази група млади хора е бил 25,6%, през 2017 г. е намалял до 22,4%, а през 2018 г. е бил 21,8% при средно за ЕС ниво от 17,2%.

Третата опция е NEETs групата да се тълкува максимално разширено - между 15 и 34 г. При този подход делът на NEETs групата в България е бил 23,0% през 2015 г., през 2017 г. е намалял до 19,5%, а през 2018 г. е приел стойност 19,1% при 14,% средно ниво за ЕС.

Цитираме тези статистически данни, за да подчертаем една интересна тенденция - делът на младите хора в България, попадащи в NEETs групата, е по-висок сред младите хора в диапазона между 25 и 34 г., отколкото в диапазона между 15 и 24 г. Това подсказва, че ако младите хора не успеят бързо да намерят заетост след като завършат училище, или след като са го напуснали преждевременно, то вероятността да намерят подходяща заетост след това рязко намалява и част от тези лица могат да се окажат в категорията на продължително безработните.

Ако привеждаме тези предварителни бележки, то е, за да подчертаем важноста на проблематиката, която тук е обект на изследване и анализ. През последните 10 и повече години всички стратегически документи, разработвани у нас, неизменно извеждат демографската криза като едно от основните предизвикателства пред България. Негативните демографски тенденции са видни от серията показатели, измерващи раждаемостта, смъртността, но също така и възпроизводството на работната сила. Затова социалните партньори и в частност работодателите специално акцентират върху негативните тенденции, които възникват от невъзможността да се овладее демографската криза у нас. В тази връзка изрично се подчертават сериозните рискове за икономическото развитие на страната, възникващи като резултат от невъзможността да бъдат заети съществуващите работни места поради недостиг на квалифицирана работна ръка и поради резките дисбаланси между търсенето и предлагането на трудовия пазар.

България е страна на парадоксите. От една страна, работодателите алармират за невъзможността да бъде намерена работна ръка с необходимите професионално квалификационни характеристики. От друга страна, данните на Националния статистически институт (НСИ) сочат, че немалка част от хората в икономически активна възраст не работят и са икономически неактивни. Така по данни на НСИ, през 2018 г. броят на заетите лица е бил в размер на 3152,7 хил. души на 15 и повече години. От тях 117,2 хил. души са работодатели, 226,6 хил. души – самостоятелно заети лица, 2785,4 хил. души – наети лица и 23,5 хил. души неплатени семейни работници. В същото време, броят на незаетите лица е бил 173 хил.д. Най-малкото, което може да се каже за



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



последната категория лица, е, че те нито работят, нито учат или не се обучават. Така се оказва, че при остри дефицити от ключови професии за българската икономика в същото време значителен дял лица остават извън икономическата система, без да се обхванати нито от образователни или обучителни институции. През 2018 г. в страната има регистрирани 173,3 хил.д. безработни лица, като коефициентът на безработица е 5,2%. Най-много незаети лица има в Северозападен и Североизточен район, съответно 34,7 хил.д. и 32,4 хил.д., а в диапазона 15-24 години и 25-34 години незаетите лица в тези два района са съответно 18,9 хил.д. и 44,5 хил.д.

Икономически неактивните лица<sup>1</sup> (лицата извън работната сила) на 15 и повече навършени години са 2707,7 хил. през 2017 г.<sup>2</sup> Най-голям е броят на лицата извън работната сила в Югозападен район – 735,4 хил., а най-малък е в Северен централен – 338,2 хил. Лицата, желаещи да работят в тази група, са общо 189,8 хил., а 115,8 хил. се отнасят към групата на „обезкуражените лица“, което е 4,3% от икономически неактивните лица. От групата на „обезкуражените лица“ 60,7 хил. са мъже, а 55,2 са жени. Основните причини за неактивност са липсата на работни места, подходящи за образователното и квалификационното равнище на обезкуражените лица, липсата на квалификация, умения или трудов опит и др. Обезкуражените лица са част от населението извън работната сила, които в условията на икономически растеж и подобрена ситуация на пазара на труда могат отново да започнат да търсят активно работа или да започнат работа. Активното поведение на пазара на труда на тези хора зависи от комплекс от фактори – икономическа ситуация, предлагане на труд, осигурителна и данъчна тежест, адекватна политика за активиране и други.

В отговор на очертаните актуални предизвикателства пред български пазар на труда, **БТТП изпълнява проект „НАПРЕД“**, целта на който е да бъдат насърчени усилията и приноса на неправителствения сектор за реализиране на политиките за активиране на неактивните младежи и дълготрайно безработните лица.

**Две са основните целеви групи на проекта: 1) неактивните младежи до 29 г. и 2) продължително безработните лица.** Чрез проекта се цели да се установят факторите, поради които лицата от двете целеви групи проявяват пасивност и не се включват в нито една форма на социално икономическа активност. От друга страна, проектът цели да се изучат предпоставките за приобщаването към пазара на труда на неактивните млади хора до 29 г. и на продължително безработните лица. Трета важна цел на проекта е да идентифицира начините и механизмите, чрез които неправителственият сектор би могъл да се включи в работата с двете целеви групи, като чрез специфичните си

<sup>1</sup> Съгласно методологията на Националния статистически институт, използвана в Наблюдението на работната сила, икономически неактивните лица са лицата над 15 години, които не са нито заети, нито безработни през наблюдавания период. Обезкуражените лица желаят да работят, но не търсят активно работа, тъй като смятат, че няма да намерят такава.

<sup>2</sup> По данни от Националния статистически институт



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



инструменти и дейности допринесе за активизиране на младите хора и на продължително безработните лица.

За да постигне целите си, проект НАПРЕД предвиди и реализира серия от национални проучвания, имащи за цел изучаването на различни по характер нагласи, оценки и мнения. По-конкретно са осъществени следните проучвания:

- ✓ **Проучване на възможностите за трудова реализация:** проучването е проведено сред двете целеви групи на проекта с общ обем на извадката 358 лица - млади хора, отнасящи се към NEETs групата на възраст между 15 и 29 г. и продължително безработни лица. Целта на проучването е да се изведат причините и факторите, които имат рестриктивна роля и възпират тези лица от започването на работа, като паралелно с това се очертаят факторите, които биха мотивирали лицата от двете целеви групи да започнат работа. Проучването е проведено чрез посещения по домовете при спазване на стандартните изследователски процедури за този тип допитвания. Проучването е балансирано в национален мащаб, за да се гарантира, че са събрани мнения и оценки на млади хора до 29 г. и продължително безработни от всички региони на страната;
- ✓ **Проучване на включването на незаети младежи и продължително безработни на пазара на труда:** това проучване е реализирано сред 23 трудови посредници и служители от Дирекции "Бюро по труда". Целта на този тип проучване бе да се съберат мненията и преценките на служителите, работещи непосредствени с млади хора до 29 г. и с продължително безработни лица. Предмет на изследване тук са както общите впечатления от тези две целеви групи, така и оценки за факторните влияния, които стопират активността на младите хора и на продължително безработните лица. Събрани са мнения и за факторите, които биха могли да повлияват мотивиращо на двете целеви групи и биха довели до успешното им включване в българската икономика;
- ✓ **Проучване на наемането на незаети младежи и продължително безработни:** това проучване се проведе сред общо 209 компании от различни икономически дейности на българската икономика и сред структури на гражданското общество. За събирането на емпиричната информация е разработен онлайн въпросник, който е достигнал до членовете на БТПП и до други потенциални респонденти по електронен път. В проучването са включени въпроси, целящи да се установи при какви условия работодателите и неправителствените организации биха наели младежи от NEETs групата на възраст между 15 и 29 г. и продължително безработни лица. Събрани са мнения също така и за представите на работодателите и неправителствените организации за причините за неактивност на лицата от двете изследвани целеви групи, както и мотивите, които биха провокирали тяхната активност в социален и икономически план.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



Предвид важността на трите проучвания, при тяхната подготовка са проведени поредица от консултации и дълбочинни интервюта, за да се достигне до същината на проблемите и да се изготвят работещи изследователски инструменти. Целта бе в крайна сметка да се намерят пресечните точки в позициите на отделните категории респонденти и по този начин да се достигне до изчерпателно знание за причините, поради които хора от различните възрастови групи предпочитат да останат социално и икономически пасивни.

Заедно с това, съгласно проектното предложение, трите проучванията са дизайнирани по такъв начин, че да дадат възможност на базата на събраната информация да бъдат изготвени препоръки за подобряване на законодателството, чрез които да се ограничи попадането на млади хора в NEETs групата, както и да се стимулира ре-интегрирането на продължително безработните лица на пазара на труда.

Събраната при трите проведени проучвания (сред младежи от NEETs групата и продължително безработните, сред работодателите и сред служители от Дирекция "Бюро по труда") е анализирана с релевантни статистико-математически програми. Използван е стандартният за такъв тип проучвания програмен продукт SPSS, като са изчислени необходимите статистически коефициенти и зависимости.

Предвид значимостта на събраната информация, тя се представя поотделно в три структурни блока на настоящия аналитичен доклад.

**При тълкуването на събраните мнения, оценки и виждания са формулирани идеи и предложения за промяна на ситуацията. Тези идеи биха могли да бъдат използвани за формулирането на три групи препоръки:** 1) **Препоръки по отношение на неактивните младежи до 29 г. (NEETs групата):** идеи за нестандартни и иновативни методи за достъп и мотивиране на тази целева група, включително чрез прилагане на индивидуални подходи за мотивация за включването им в обучение и/или заетост, като елемент от политиката по заетостта, свързана с активирането им; 2) **Препоръки по отношение на продължително безработните лица:** идеи за разработване на индивидуални профили, за отстраняване на рестриктивните фактори пред активното търсене на работа, за мотивиране на по-висока социална и икономическа активност, за включване в обучение и други идеи, разглеждани като част от комплексната политика, свързана с реинтеграцията на продължително безработните лица на пазара на труда; 3) **Препоръки по отношение на активното участие на бизнеса и на неправителствения сектор в мотивационните процеси:** идеи за създаване на неформални структури по региони с участието на всички заинтересовани лица – бизнес, училища, общинска и областна администрация, регионалните агенции по заетостта и ДБТ, структурите на гражданското общество, граждани (родители, съученици, приятели, близки и др.) и др.





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



## 2. Проучване на възможностите за трудова реализация

Една от основните цели на настоящия проект бе да се установят **нагласите на трайно незаетите лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) към възможността да се реинтегрират в българския пазар на труда**. За целта сред трайно незаетите лица бе проведено отделно проучване, като включените в проучването въпроси бяха насочени към установяване на няколко ключови показатели: 1) основните причини, поради които трайно незаетите лица не работят, не учат или не се обучават; 2) факторите, които биха мотивирали трайно незаетите лица да започнат да работят, или да се включат в подходящи форми на заетост; 3) готовност и нагласи за включване в обучение; 4) нагласи и представи за трудовата реализация; 5) представи за ролята на държавата в процеса по активиране на трайно незаетите лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни).

**Проучването бе реализирано сред 358 лица, съответно от двете целеви групи - младежи от NEETs групата и продължително безработни.** При реализирането на проучването е търсено съдействието на трудовите посредници от Дирекции "Бюро по труда".

### 2.1. Профил на респондентите от NEETs групата и продължително безработни

Анализът на данните от проучването показва, че общо **61,4% от анкетираните лица се отнасят към категорията на младежите от NEETs групата** (съответно, на възраст до 29 г.), а останалите **38,6% спадат към категорията на продължително безработните лица**. В детайли, възрастовата структура на анкетираните лица е следната:

- ✓ 27,2% от респондентите са до 24 г.;
- ✓ Лицата на възраст между 25 и 29 г. са 34,2%;
- ✓ 30-44 годишните са 19,0% от респондентите;
- ✓ 45-54 годишните формират относителен дял от 12,7%;
- ✓ Лицата на 55 и повече години са 7,0%.

**Представената възрастова структура е повече от благоприятна** - обхванати са достатъчно значими дялове от лица, попадащи в различните възрастови групи, което позволява извършването на надеждни статистико-математически анализи. Щ осе отнася до факта, че почти две трети от лицата попадат в NEETs групата, то тази пропорция е търсена съзнателно и е резултат от предварително дадените инструкции за селекция за лицата за анкетиране. Без да се подценява категорията на продължително безработните лица, все пак големите тревоги и надежди са насочени към младежите от NEETs групата, защото те са част от бъдещата работна сила на страната и от тяхното отношение към труда до голяма степен зависи дали ще бъдат използвани пълноценно възможностите за възпроизводство на работната сила.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД

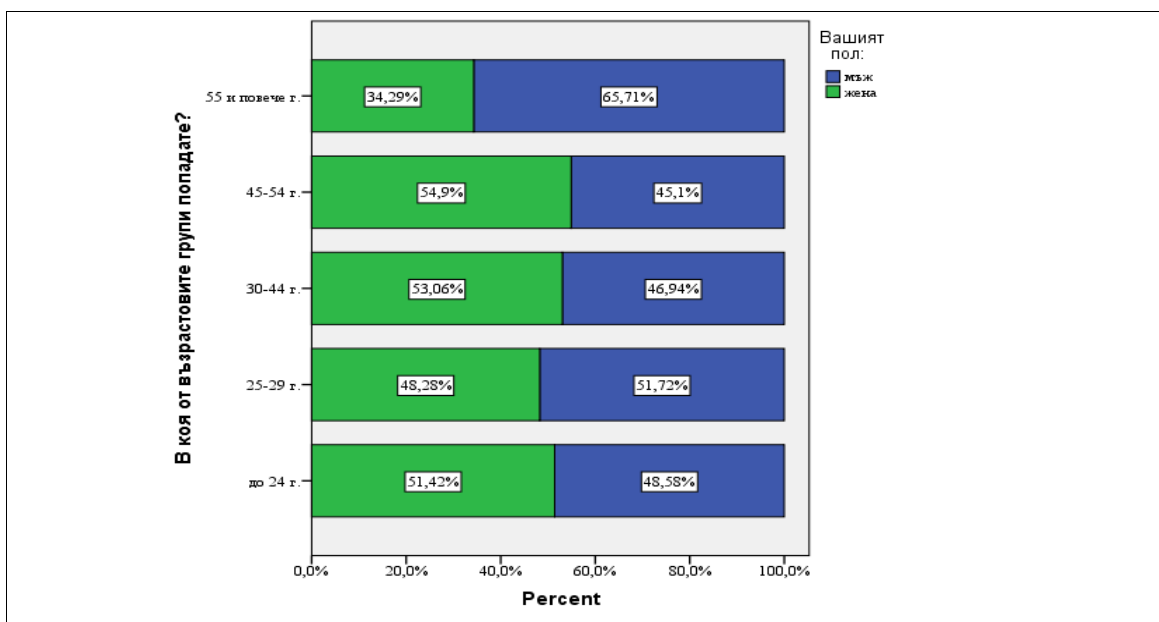


БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



Пак благодарение на предварително дадените инструкции за селекция на респондентите, при проучването са обхванати приблизително близки относителни дялове на мъже и жени: мъжете са 54,9% а, а жените са съответно 45,1%.

Анализът показва, че инструкции за подбор на потенциалните респонденти са спазени коректно, като при някои от възрастовите групи се наблюдава превес на мъжете: такива са групата на лицата на възраст на 55 и повече години, където относителният дял на мъжете е 65,7%, и групата на лицата на възраст между 25 и 29 г., в която делът на мъжете е 51,7%. Най-висок е относителният дял (54,9%) на жените във възрастовата група 45-54 години, а също и при възрастовата група 30-44 години (53,0%). Най-младите лица са представени от 51,4% жени и 48,6% мъже. Тези съотношения могат да бъдат видени в следващата Фиг. 2:



Фиг. 2. Пропорции на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) според техния пол и възрастов профил

Според **образователния статус**, анкетираните лица имат следния профил: най-нисък (11,4%) е делът на лицата с основно или по-ниско образование, а най-висок (53,8%) е относителният дял на лицата със средно образование. Лицата с висше образование формират дял от 34,8%. Това съотношение е търсено съзнателно при селекцията на анкетираните лица, за да могат в проучването да бъдат обхванати лица с всички основни образователни профили. Съзнателно е поставен акцент върху лицата със средно образование, тъй като те имат относително благоприятни професионално квалификационни характеристики и доминират сред позициите, които се обявяват от страна на работодателите.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД

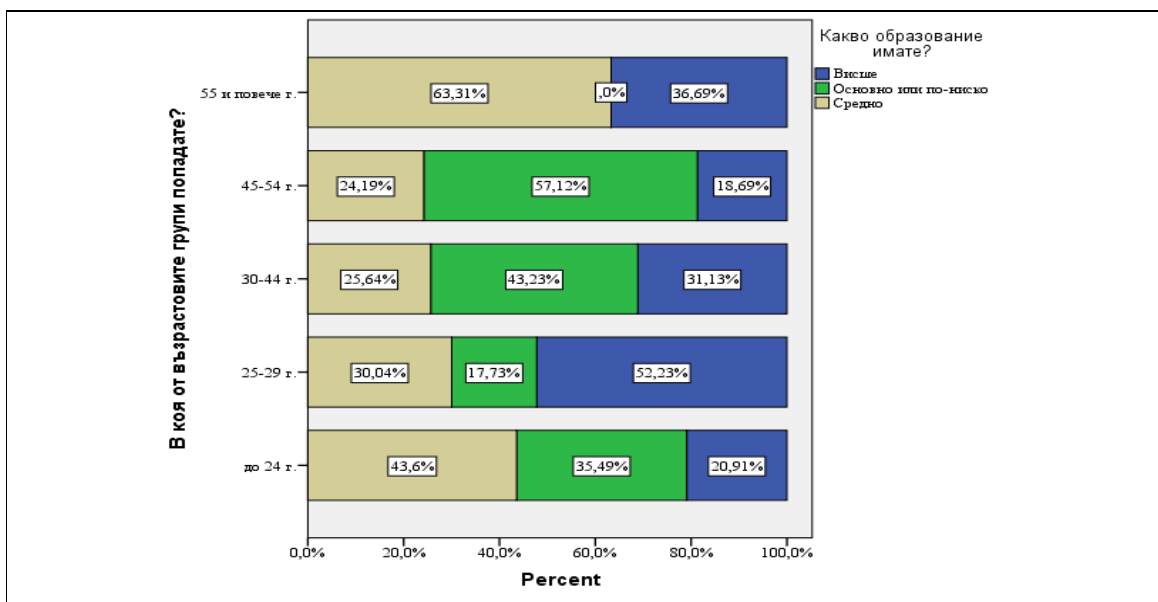


БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



Ако задълбочим анализа на социодемографските характеристики на анкетираните лица, става ясно, че се наблюдават осезаеми различия в образователния статус на респондентите от различните възрастови групи. Така например, сред лицата на възраст 55 и повече години видимо преобладават (63,3%) лицата със средно образование, но също така прави впечатление, че останалите 36,7% от тази категория лица са с висше образование. В същото време, за лицата от възрастовата група 45-54 години е характерно доминирането на лицата с основно или по-ниско образование (57,1%), като средните са 24,2%, а лицата с висше образование са 18,7%. Относително близки са дяловете на лицата от възрастовата група 30-44 години: висшите са 31,1%, лицата със средно образование са 25,6%, а лицата с основно или по-ниско образование са 43,2%. Най-висок дял висшести регистрираме във възрастовата група 25-29 години - те формират относителен дял 52,2%.

Интересно за лицата до 24 години е, че сред тях се формират два значими дяла - лица със средно образование (43,6%) и лица с основно или по-ниско образование (35,5%). Любопитно е, че 20,9% от лицата до 24 г. са посочили висше образование. Това показва, че сред младежите от NEETs групата има много висок дял лица с висше образование, което опровергава един силно разпространен шаблон, че трайно безработните младежи са с нисък образователен статус. Сред тях има и ниско образовани лица, но също така имат значителен дял висшести, което поставя въпроса за тяхната пасивност с още по-голяма острота. Коментиранияте съотношения са показани във Фиг. 3:



Фиг. 3. Пропорции на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) според възрастов и образователен профил



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY

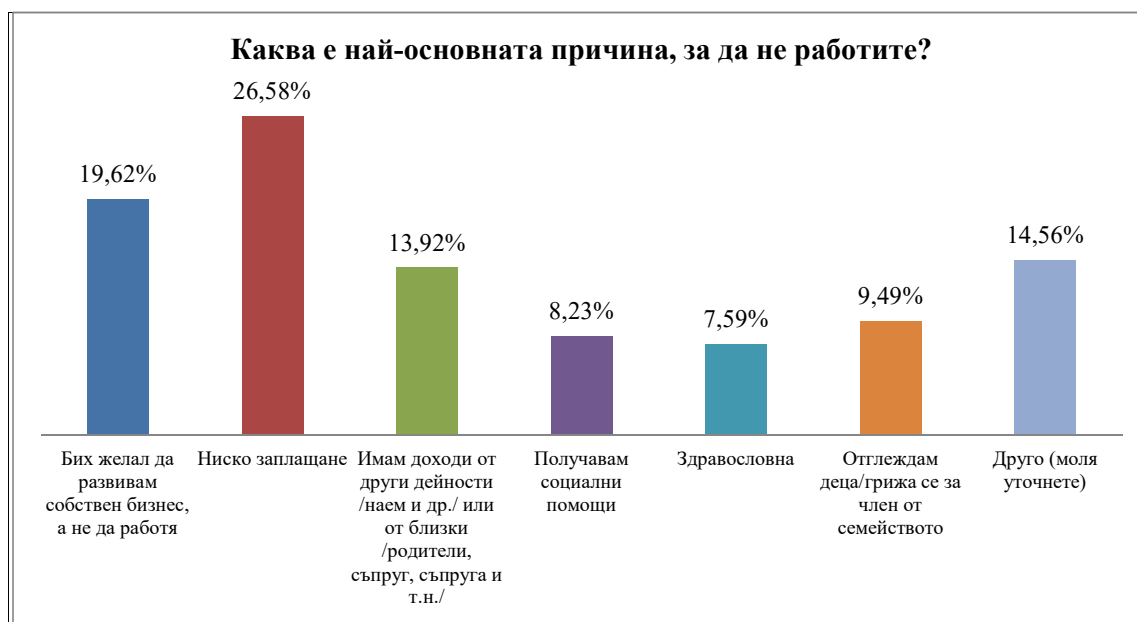


Проведеният анализ показва, че **при проучването сред младежите от NEETs групата и продължително безработните лица са подбрани лица с благоприятни социодемографски характеристики.** Разпределенията по пол, възраст и образование са много добри, тъй като от една страна възпроизвеждат реалните пропорции по тези признаци в национален мащаб, а от друга страна установените относителни дялове са достатъчни големи (статистически значими), за да позволят провеждането на научно обосновани статистико-математически анализи.

## 2.2. Причини, поради които младежи от NEETs групата и продължително безработни не работят

Основна задача на проведеното проучване бе да се достигне до достоверно знание за причините, поради които младежи от NEETs групата и продължително безработни не работят, т.е. не са част от трудовия пазар у нас.

Получените мнения разкриват следната картина: Фиг. 4:



Фиг. 4. Самооценки на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) за основните причини, поради които не работят

Съдейки по данните от Фиг. 4, първата основа причина за отказ от участие в трудовия пазар у нас е **ниското заплащане** - този мотив е посочен от 26,5% от анкетираните лица. На второ място по тежест с 19,6% относителен дял е **желанието да се развива собствен бизнес**. Трети по сила мотив (13,9%) е **наличието на доходи от други дейности - наеми и др., или помощи от семейството, близки или приятели**. На четвърто място по тежест (9,5%) е **отглеждането на деца или полагането на грижи за**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



**член от семейството.** На следващо място в низходящ ред (8,2%) е получаването на социални помощи, а здравословните причини са изтъкнати от 7,6% от респондентите.

Така получените при проучването самооценки показват, че **водещите фактори за отказ от включване в пазара на труда у нас са материалните** - очевидно, първенството се води от оценката за размера на заплащането и когато то бъде преценено като ниско и неприемливо, това е силен мотив за неприемане на предложението за работа. Пряко свързано с този мотив е и желанието на немалка част от респондентите да не зависят от други работодатели, които да им определят какво възнаграждение да получават, като вместо това се развива собствен бизнес. Отново в сферата на материалните фактори е и посочената причина за наличие на други доходи. Предходни изследвания също подсказват, че когато лицата имат постоянни, било то и минимални доходи, това значително снижава мотивацията на безработните лица за активно търсене на работа. Тази констатация е валидна в еднаква сила както за младежите от NEETs групата, така и за продължително безработните лица. Първата категория лица (младежите до 29 г.) имат гарантирана минимална материална сигурност от своите семейства и това им създава относителен психологически комфорт, поради което тези младежи разтягат във времето избора на заетост. Втората категория лица (продължително безработните) са на възраст над 30 години, но за тях също е характерно, че ако им бъде гарантиран минимален жизнен стандарт, те стават по-пасивни и по-придирчиви в избора на заетост.

**Задълбочаването на анализа на наличните данни показва интересни зависимости в посочените причини за неучастие в трудовия пазар у нас:**

- ✓ **Младежите от NEETs групата на възраст до 29 г.** имат свой специфичен поглед по тези въпроси, при това се оказва, че има различия дори и вътре в самата NEETs група. Така за младежите до 24 г. е характерно, че те не работят най-вече поради две причини - поради това, че са им осигурени редовни доходи от семейството, близки или приятели или от други дейности (26,7%) и поради това, че преценяват предлаганото заплащане като много ниско (25,2%). Не са за пренебрегване и дяловете на лицата, които не работят, защото отглеждат болен, възрастен член на семейството или полагат грижи за деца (15,7%), получават социални помощи (13,6%), имат желание да започнат свой собствен бизнес (11,4%). За разлика от тях, младежите на възраст 25-29 г. имат по-различна структура на причините, поради които не работят. Доходи от други дейности или от семейството имат 17,5% от тази категория респонденти, но за 19,9% причината е отглеждането на друг член от семейството или полагане на грижи за деца. Значително по-висок дял респонденти са посочили графата "друго" (12,9%) и сред изтъкнатите причини е невъзможността да намерят подходяща работа, която да ги удовлетвори;



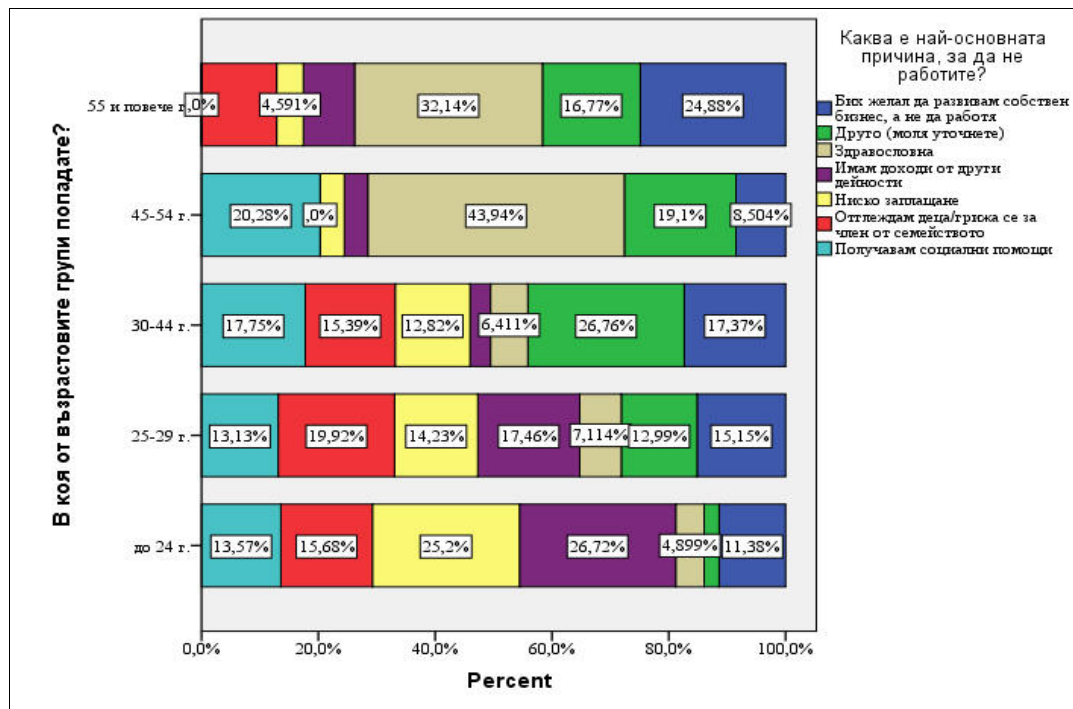
ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



- ✓ За продължително безработните лица (респондентите над 30 г.) също е характерен свой поглед върху причините за неучастие в пазара на труда у нас. Невъзможността да намерят подходяща работа е посочена най-значимо (26,7%) от респондентите от възрастовата група 30-44 г., което показва, че лицата от средната възраст става по-взискателни към естеството на предлаганата им работа. Прави впечатление също така, че при лицата на възраст над 45 години рязко се увеличава дялът на тези, които не работят поради здравословни причини - техният дял е 43,9% при лицата от възрастовата група 45-54 години и 32,1% при лицата на 55 и повече години. Най-силно разчитат на социалните помощи лицата от възрастовите групи 45-54 години (20,3%) и 30-44 г. (17,7%). Тези специфики в мисленето на респондентите от различните възрастови групи са видни в следващата Фиг. 5:



Фиг. 5. Самооценки на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) за основните причини, поради които не работят, според възрастта на респондентите

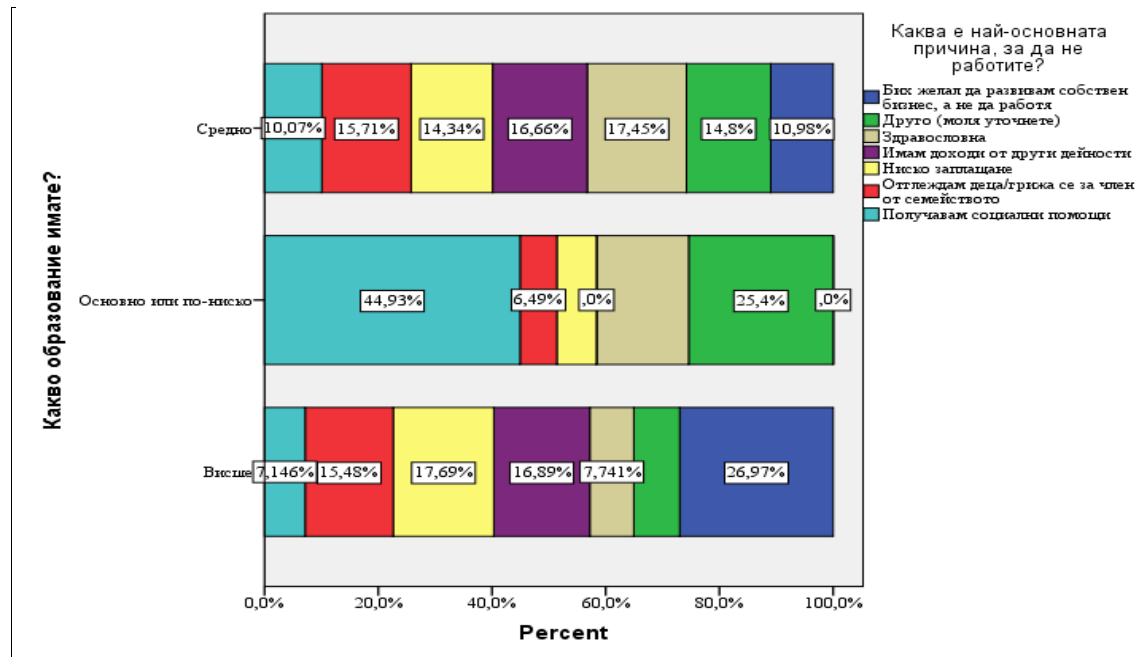
Анализът на причините за неучастие в трудовия пазар у нас може да бъде задълбочен и по друга линия - според образователния статус на анкетираните лица. Така става ясно, че лицата с висше образование не започват работа най-вече поради това, че се надяват да стартират свой собствен бизнес (26,9%). Други 16,9% разчитат предимно на получаваните доходи от други дейности или от своите семейства, 17,7% не одобряват предложеното им заплащане (оценяват го като много ниско), а други 15,5% полагат грижи за деца или за друг член от домакинството. Лицата със



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



средно образование посочват като водещи причини здравословни проблеми (17,4%), други доходи (16,6%), отглеждане на деца или полагане на грижи за член на семейството (15,7%), ниското заплащане (14,3%) и други причини (14,8%). При лицата с основно или по-ниско образование водещата причина за неучастие в пазара на труда е получаването на социални помощи (44,9%), както и други причини (25,4%) - трудно намиране на подходяща работа, а също и работа "частно", т.е. работа в сивия сектор. Изброените причини ясно показват, че лицата с различни образователни статуси имат свои специфични причини да не работят и тези особености трябва да бъдат взети предвид, когато се проектират подходи за интервениране сред тези категории лица: Фиг. 6:



Фиг. 6. Самооценки на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) за основните причини, поради които не работят, според образователния статус на респондентите

### 2.3. Какво би мотивирало младежи от NEETs групата и продължително безработни да се включат в пазара на труда

Пряко кореспондиращо с предходния въпрос е установяването на факторите и мотивите, които биха подтикнали младежи от NEETs групата и продължително безработни да се насочат към подходяща за тях заетост и по този начин да се реинтегрират в пазара на труда у нас.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



Събраните самооценки от респондентите потвърждават наблюдения и от предходни наши изследвания, че **основният мотивиращ фактор за реинтегриране на трайно незаетите е да им бъде предложена такава заплата, която в техните представи се оценява като много висока**<sup>3</sup>. Това би било мотив за малко повече от една трета от респондентите (36,1%). На второ място по тежест (24,0%) е посочен факторът **"подходяща/интересна работа"** и това подсказва, че трайно незаетите лица имат сравнително високи очаквания не само спрямо заплащането, но и към самия характер и предмет на заетостта - те не са склонни да приемат всяка предложена им работа, а предпочитат да им бъде предложено нещо интересно и отговарящо на техните качества като работна сила. Но тези претенции очевидно биха останали на заден план, **ако лицето остане съвсем без доходи** - това е ясно посочено от 14,5% от анкетираните лица. Една сравнително малка част от респондентите (5,0%) сочат, че биха започнали работа, **ако се почувстват здравословно по-добре**. 1,9% от анкетираните съобщават, че **нищо не би ги трогнало**, за да започнат работа, но този дял е пределно малък, за да бъде взет сериозно под внимание. По интересно е, че 11,9% от респондентите са избрали опцията "друго" и са пояснили, че биха започнали работа, ако им се предложи **едновременно много високо платена и интересна работа**. 6,9% от респондентите си признават, че **не са мислили по въпроса** какво би ги мотивирало да започнат работа, което показва, че тези хора са изключително безотговорни или лабилни, което впрочем индикира, че ще бъдат силно внушаеми и лесно ще се поддават на интервениране. Коментиранияте различия са представени в следващата Фиг. 7:



Фиг. 7. Самооценки на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) за основните мотиви, които биха ги подтикнали да започнат работа

<sup>3</sup> Изследването не е уточнило какви са представите на трайно незаетите лица за "много висока заплата". Това би могло да е предмет на последващи проучвания.





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



Разгледани по възрастови групи, мненията за мотивиращите фактори се отличават със следните модификации:

- ✓ **За младежите от NEETs групата отново е налице вътрешно групова диференциация на мненията.** За младите хора до 24 г. водещите мотиви са два: 1) ако останат съвсем без доходи (22,3%) и 2) ако им се предложи много високо заплащане (21,9%). Очертават се също така две други значими групи - 20,7% признават, че изобщо не са мислили по този въпрос, а други 18,9% твърдят, че нищо не може да ги склони да започнат работа. При възрастовата група от 25 до 29 години водещите мотиви са други: 21,3% се надяват да започнат свой собствен бизнес, а други 18,6% очакват предложение с много високо заплащане. Малко неочаквано до известна степен, но 18,9% сочат, че биха започнали работа ако се почувстват здравословно по-добре, което подсказва, че това са лица с увреждания или сериозни здравословни проблеми. 13,2% от тази група младежи също изтъкват, че ако останат съвсем без доходи, ще започнат работа;
- ✓ **При продължително безработните лица картината на мотивиращите фактори е специфична.** Първият впечатляващ факт е, че 40,4% от респондентите от **възрастовата група 30-44 години** са посочили опцията "друго" и тук са вписвали фактори, като едновременно добре платена и интересна работа, работа, която да отговаря на техните качества и умения. Това показва, че една значителна част от тази категория лица имат много високи очаквания към своята заетост и предпочитат да не работят, докато не им бъде предложено подходяща за тях заетост. Става ясно освен това, че сравнително по-малка част отколкото при младите хора до 29 г. (12,7%) очакват много високо заплащане - тук се чува гласът на разума и рационалното надделява над желателното. Но и при тази категория респонденти има около една пета (22,0%), които съобщават, че не са мислили по въпроса какво би ги мотивирало да започнат работа, а това навежда на мисълта за социална безотговорност или висока личностна пасивност. За лицата от възрастовата група 45-54 години смушава високият дял на респондентите (37,5%), които биха започнали работа, ако се почувстват по-добре в здравословно отношение, а това е косвена индикация, че в момента тези лица не работят поради здравословни причини. Притеснително е освен това, че една четвърт от респондентите (25,0%) признават, че нищо не би имало мотивиращо влияние в тяхната ситуация. Сред лицата от най-горната възрастова група (55 и повече години) се очертава внушително висок дял (47,8%), твърдящи, че нищо не е в състояние да ги мотивира да започнат работа. Други 18,7% сочат, че биха започнали работа само ако останат съвсем без доходи, а 15,0% - ако им се предложи по-интересна и подходяща работа. Тези оценки показват сравнително висока социална пасивност на продължително безработните над 55 години. Очевидно,



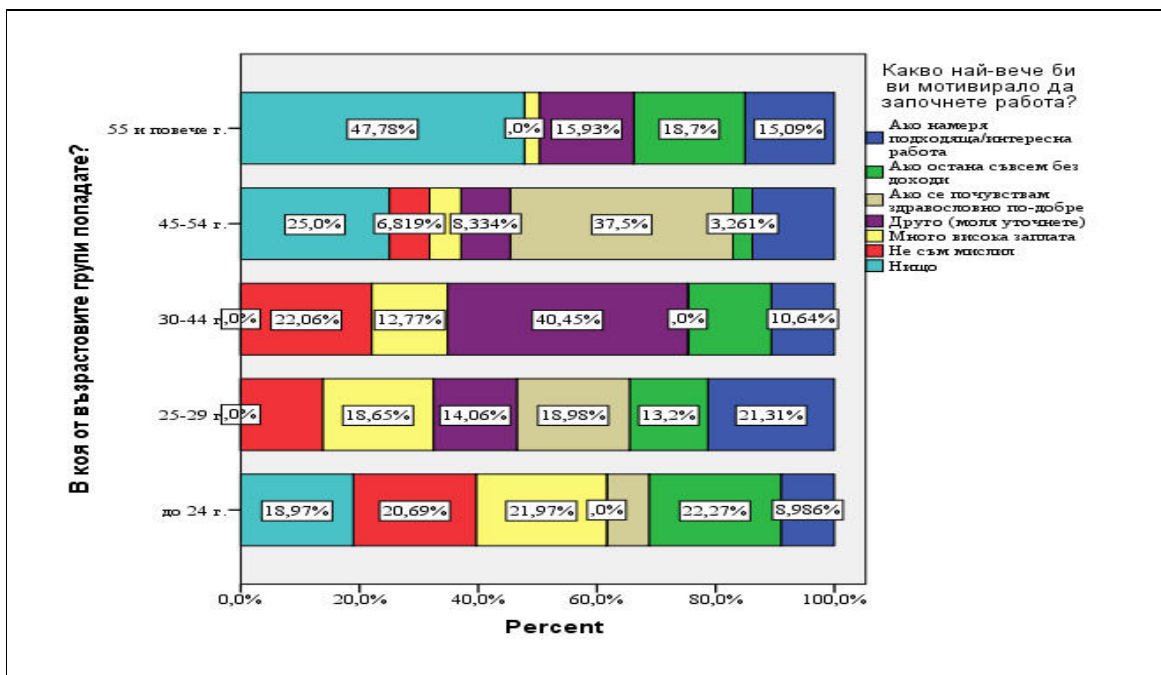
ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



половината и повече от тях са изгубени за икономиката лица и едва ли биха могли да бъдат реинтегрирани на пазара на труда. Фиг. 8:



Фиг. 8. Самооценки на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) за основните мотиви, които биха ги подтикнали да започнат работа - по възрастови групи

**Интересни и поучителни са различията в самооценките за мотивиращите фактори, разгледани според образователния статус на трайно незаетите лица. Те са илюстрирани в следващата Фиг. 9:**

- ✓ Лицата с **основно или по-ниско образование** масово (50,3%) са посочвали отговора "друго" и в него са пояснявали разнородни мотиви: част от тях търсят високо платена работа, подходяща за техните качества; други са готови да вършат каквото им се предложи, само да им бъде плащано редовно и коректно, с което намекват, че най-вероятно работят в сивия сектор и невинаги си получават обещаното възнаграждение; трети изтъкват, че искат да си намерят работа в селището, в което живеят, за да не се налага да пътуват в други селища. 13,6% от лицата с основно или по-ниско образование изрично посочват, че искат работа с много високо заплащане. Тези самооценки, взети заедно, индикират, че ниско образованите лица имат изключително високи очаквания спрямо заплащането - претенции, които не са обосновани и които няма как да бъдат посрещнати в реалния живот. Това обяснява защо тези лица остават продължително време в категорията на безработните;



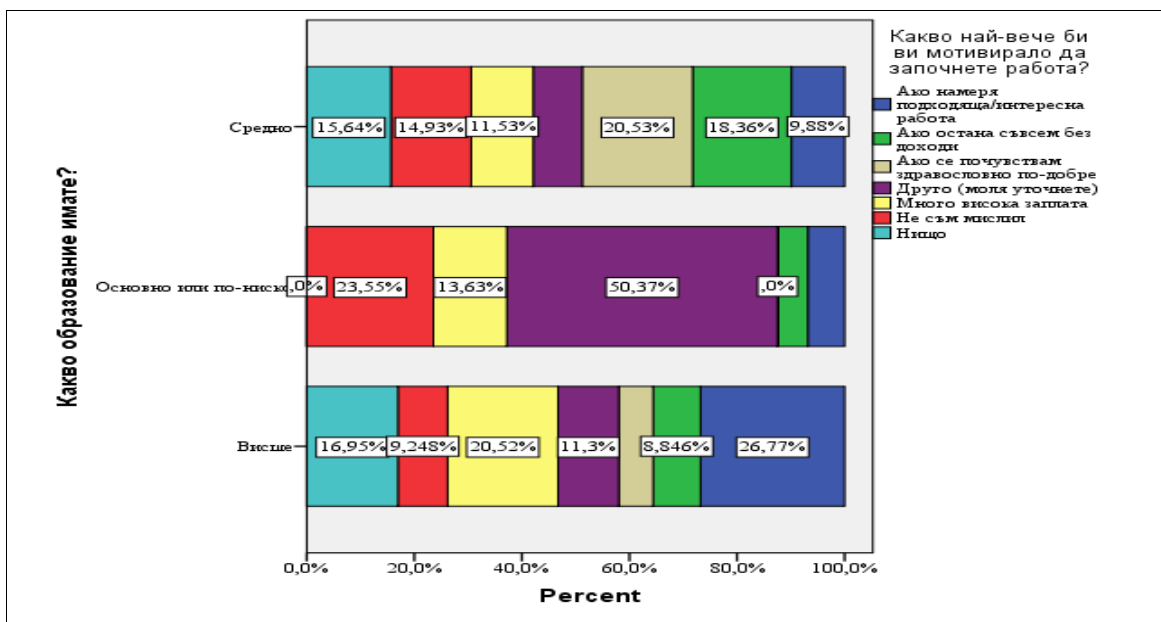
ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



- ✓ Лицата със средно образование извеждат други мотивиращи фактори - на първо място, ако имат подобрене на здравето (20,5%), на следващо място ако останат съвсем без доходи (18,3%) и ако им се предложи много висока заплата (11,5%). 15,6% заявяват, че няма фактор, който да ги накара да работят, а 14,9% съобщават, че дори не са мислили по въпроса;
- ✓ Една немалка част от лицата с висше образование (26,7%) имат очаквания предимно към характера и естеството на работа - те очакват подходяща и интересна работа. Други 20,5% от тази категория респонденти обаче поставят въпроса за заплащането и очакват то да бъде много високо. 11,3% съобщават, че ще започнат работа, ако им се предложи едновременно и интересна ,и високо платена работа. 16,9% заявяват, че нищо не може да ги подтикне да започнат работа.



Фиг. 9. Самооценки на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) за основните мотиви, които биха ги подтикнали да започнат работа - според образователния статус

Анализът на самооценките на респондентите по отношение на факторите, които биха ги мотивирали да започнат работа или да се реинтегрират на пазара на труда показва, че има съществени различия в начина на мислене. Такива различия се откриват както вътре в NEETs групата, така и по възрастови групи в категорията на продължително безработните лица. Това означава, че когато се проектират политики и мерки за активиране на трайно незаемите лица, трябва да се проектират специфични действия - отделно за младежите от NEETs групата и отделно за продължително безработните, като се помисли за индивидуални подходи и отчитане на особеностите на отделните възрастови групи.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



## 2.4. Готовност на младежи от NEETs групата и продължително безработни за включване в обучение

Една от възможностите за повишаване шансовете на трайно незааетите лица за включване в пазара на труда е тези лица да бъдат обхванати в подходящи форми на обучение, чрез което да подобрят своите знания и квалификация. Следващата Фиг. 10 илюстрира самооценките на респондентите за тяхната готовност да се включат в обучение:



Фиг. 10. Самооценки на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) за готовността им да се включат в обучение

Става ясно, че в скоро време са готови да се включат в обучение 20,9% от анкетираните лица. Други 22,7% изтъкват, че ако им бъде предложено подходящо обучение, ще го приемат. Това означава, че **общо 43,6% от анкетираните лица имат психологическа готовност да се включат в обучение**. Очевидно е обаче, че тези лица разчитат някой друг да поеме инициативата за тяхното обучение и тази особеност в мисленето трябва да се има предвид. Очертава се също така група от 22,1% респонденти, които принципно са склонни да приемат обучение, но не веднага или в близко бъдеще, а в по-далечно време. Това вероятно са лица, които в момента имат по-належащи семейни грижи или ангажименти и поради това обучението не се вписва в краткосрочните им планове.

Трябва да се изтъкне също така, че има 20,8% респонденти, които споделят, че не са мислили по въпроса. Това би могло да означава, че сред тези лица може и да има такива, които да бъдат заинтригувани от подходящо за тях обучение.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



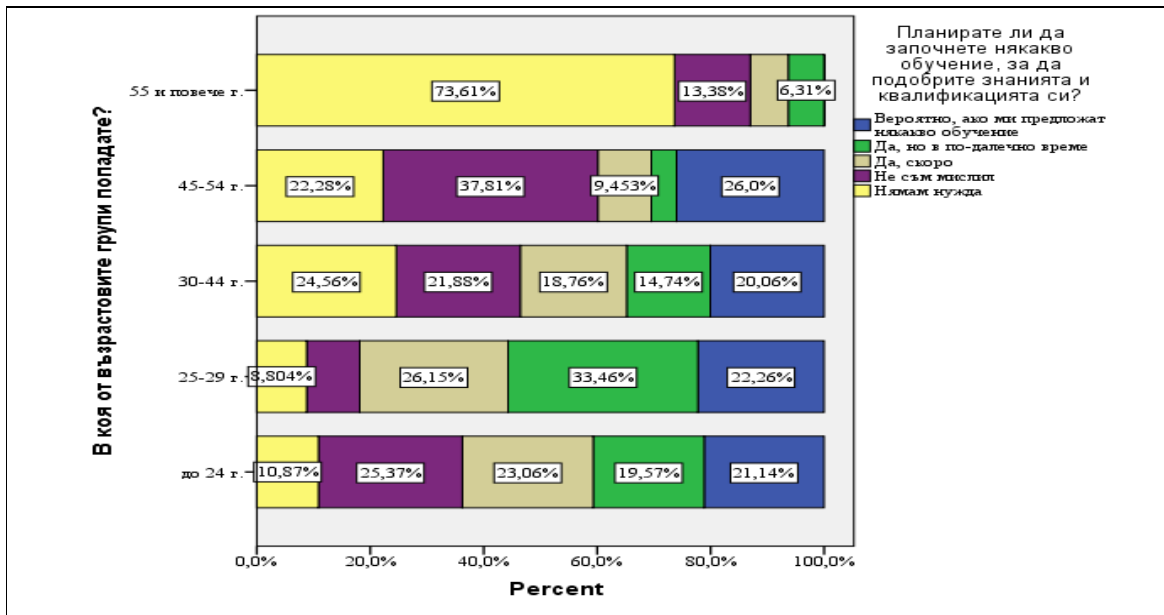
1895  
БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



Само 13,3% от респондентите са преценили, че нямат нужда от обучение.

**Представените самооценки сами по себе си интересни, но тяхната информативност се повишава още повече, ако бъдат разгледани според възрастта и образователния статус на анкетираните лица.**

Следващата Фиг. 11 илюстрира спецификите в самооценките за готовността от обучение според възрастта на респондентите:



Фиг. 11. Самоценки на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) за готовността им да се включат в обучение - според възрастовия профил

От Фиг. 11 става ясно, че **посочилите, че нямат нужда от обучение, са основно сред продължително безработните лица** - техният дял е 24,5% при лицата на възраст 30-44 г., 22,3% при лицата на възраст 45-54 г. и достига до внушителните 73,6% при лицата на възраст 55 и повече години. Но става очевидно и друго: немалко лица от продължително безработните изобщо не са мислили за възможността да се обучават, за да си подобрят квалификацията или да придобият нова такава. Тези дялове са 21,8% сред лицата на възраст 30-44 г. и 37,8% сред лицата на възраст 45-54 г. Това подсказва, че и сред продължително безработните има смисъл да ес прокарат идеите за обучение, нов подходящи форми, така че да бъдат възприети от хората в тези по-високи възрасти.

За разлика от продължително безработните, **младежите от NEETs групата** са много по-отворени към идеята за обучение. 21,1% от младите хора до 24 г. и 22,2% от младите хора между 25 и 29 г. са готови да приемат обучение, ако такова им бъде предложено. Съвсем в скоро време планират да се включат в обучение 23,0% от лицата до 24 г. и 26,1% от лицата на възраст 25-29 г. Други 33,4% от лицата на възраст 25-29 г. и 19,5%



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД

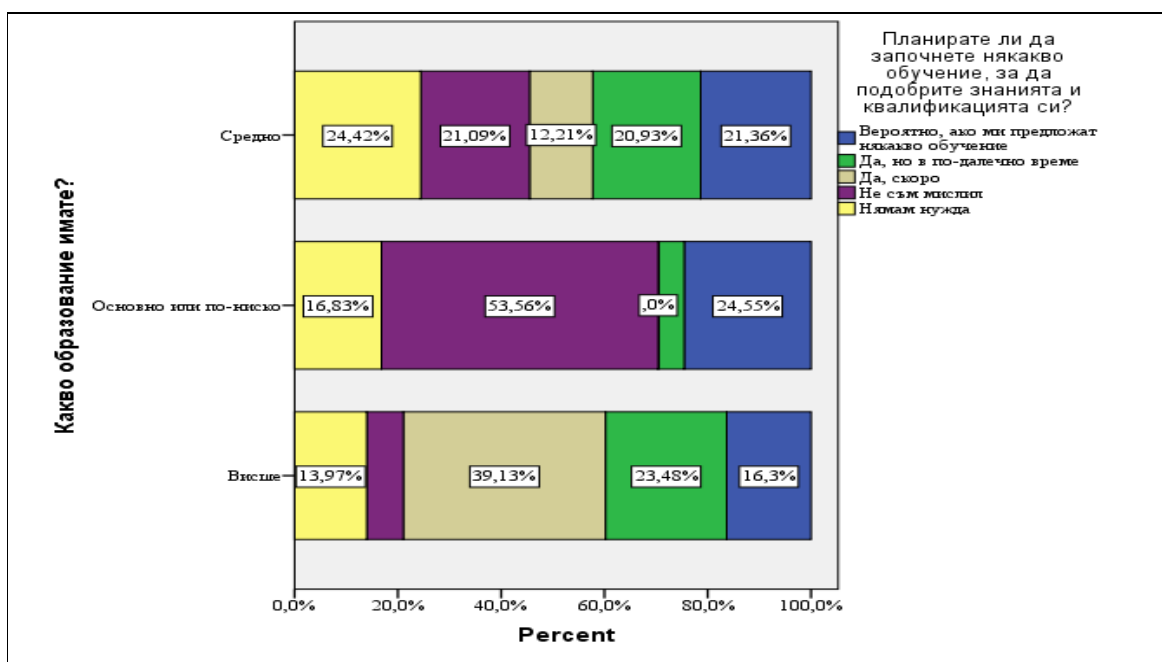


БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



от лицата до 24 г. съобщават, че принципно са мислили по този въпрос, но биха се включили в обучение в малко по-далечно време. Заслужава внимание фактът, че 25,3% от лицата до 24 г. не са мислили за възможността да се включат в обучение, което подсказва, че това е една сравнително немалка целева група, сред която може да се интервенира.

Фиг. 12 също тълкува **самооценките за готовността за обучение** с цел повишаване на квалификацията и пригодността за реинтегриране на пазара на труда, но този път **самооценките са разгледани според образованието на респондентите:**



Фиг. 12. Самооценки на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) за готовността им да се включат в обучение - според образователния статус

Данните от Фиг. 12 сочат, че **най-висока готовност за включване в обучение имат лицата в висше образование:** 39,1% съобщават, че планират да се обучават в съвсем скоро време, а други 16,3% биха се включили, ако им бъде предложена такава възможност. Допълнително, 23,4% изтъкват, че планират да се обучават, но в малко по-далечно време. И само 13,9% от лицата с висше образование считат, че нямат нужда от допълващо обучение.

При **лицата със средно образование** делът на считащите, че нямат нужда от обучение, е почти два пъти по-висок (24,4%. Затова пък почти три пъти по-малък (12,2%) е делът на тези, които в скоро време ще се включат в обучение. 21,3% са относително пасивни - биха се включили, ако им се предложи подходящо обучение, а 20,9% биха се включили,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



но в по-далечна перспектива. Сред тази група лица има дял от 21,1% лица, които не са мислили по въпроса, което би могло да е своеобразен резерв за интервенция.

Данните сочат, че **най-слабо заинтересовани от включване в обучение са лицата с основно или по-ниско образование** - 53,5% заявяват, че изобщо не са мислили по този въпрос, 24,5% биха се включили, ако им се предложи, а 16,8% считат, че нямат нужда от повече образование.

Така се оказва, че **лицата с най-високата образователна степен имат най-силен афинитет и готовност за по-нататъшно обучение**, докато ниско образованите лица демонстрират много висока пасивност и незаинтересованост към обучителните форми. Това индикира сериозен проблем. Лицата, които в най-голяма степен би следвало да полагат усилия да повишават своята квалификация и знания, показват най-ниска такава психологическа потребност, а това е симптом за липса на навици за учене и много слаба амбиция да се овладяват нови знания. Най-вероятно това се дължи на пропуски в ранното възпитание на децата - пропуснати са първите години, когато децата е трябвало да бъдат възпитани в любов към ученето и стремеж да бъдат образовани, знаещи и можещи. Струва ни се логично при това положение да се обърне внимание върху културните и образователните навици на малцинствените групи, като се насочат специализирани проекти в посока мотивиране на родителите за възприемане на нови модели на мислене, които да доведат до възпитаване на техните деца в позитивен дух към ученето и знанията. Това би било добра основа за обръщане на негативната тенденция за ранно отпадане от училище на децата от малцинствените групи, а впоследствие и по-висок афинитет на младите хора от тези малцинства към допълнителните възможности за обучение и придобиване на квалификация.

## 2.5. Представи на младежи от NEETs групата и продължително безработни за бъдещата им трудова реализация

Проучването сред трайно незаетите лица отдели специално внимание на нагласите на тези лица за тяхната бъдеща трудова реализация. **Получените оценки са много благоприятни за българския пазар на труда** - 75,8% от респондентите изразяват желание да се реализират на българския пазар на труда. Виждат своята реализация в чужбина 14,6% от анкетираните лица. Не се виждат да работят в бъдеще 9,5% от анкетираните лица.

Тези мнения са отразени в следващата Фиг. 13:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД

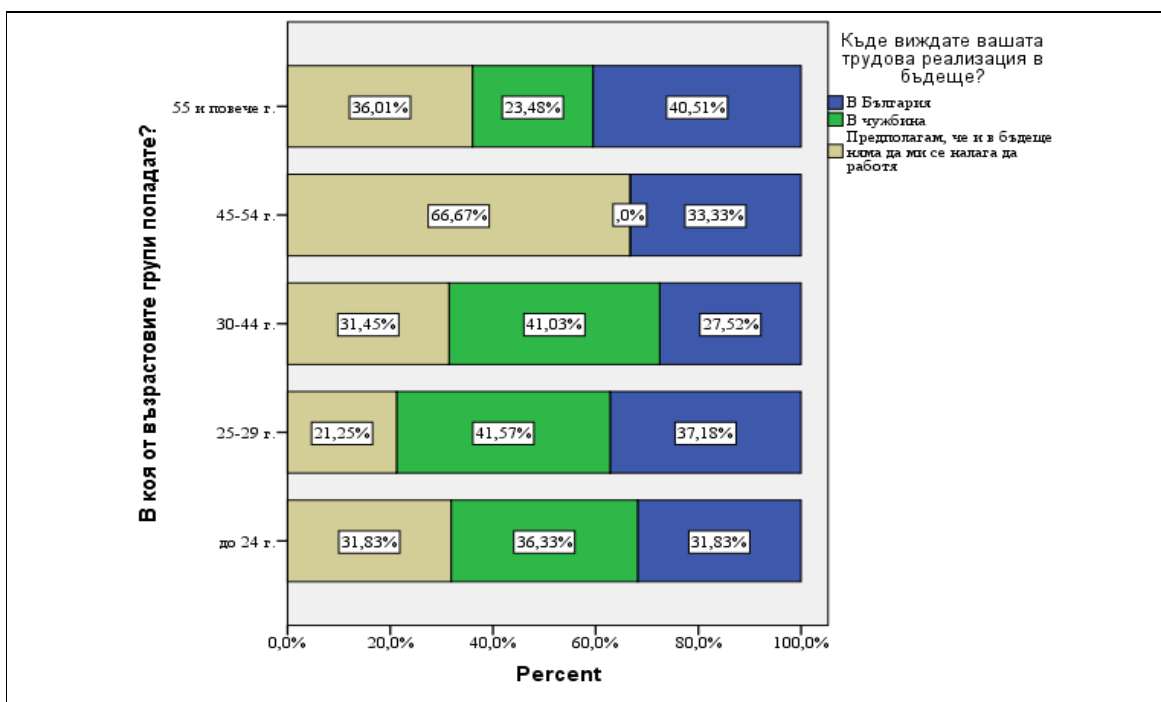


БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



Фиг. 13. Самооценки на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) за бъдещата им трудова реализация

**Погледнати по-задълбочено, например през призмата на възрастта на респондентите, данните за предстоящата трудова реализация на трайно незаетите лица придобиват по-голяма степен на конкретизация. Така става ясно, че всяка от възрастовите групи има своите особености. Фиг. 14:**



Фиг. 14. Самооценки на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) за бъдещата им трудова реализация според възрастовия профил





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



Фиг. 14 показва, че готовността за реализация в България варира между 27,5% при лицата на възраст 30-44 г. и 40,5% при лицата на възраст над 55 години. Прави впечатление, че при младежите от NEETs групата е силно изразена нагласата за реализация в чужбина, като тя е 36,3% при младите хора до 24 г. и 41,6% при младите хора между 25 и 29 години. Впрочем, тенденцията за висок дял желаещи да се реализират в чужбина е характерна и за лицата на възраст 30-44 г. (41,0%). Интересен факт е, че практически нито един от респондентите на възраст 45-54 г. не е изразил желание за реализация в чужбина, но затова пък внушителен дял от 66,6% са заявили, че най-вероятно няма да им се налага повече да работят. При лицата над 55 г. има промяна в мисловните модели - 40,5% се надяват да се реализират на пазара на труда у нас, други 23,5% виждат своето бъдеще в чужбина, а 36,0% считат, че повече няма да им се налага да работят.

**Анализът установи също така, че са налице зависимости между образователния статус на респондентите и представите им за бъдещата им трудова реализация. Данните са повече от красноречиви:**

- ✓ 51,0% от лицата с **висше образование** виждат своята бъдеща трудова реализация в чужбина и едва 22,8% си представят, че ще се реализират у нас. Симптоматично е, че 26,1% от респондентите с висше образование са преценили, че няма да им се налага да работят;
- ✓ При респондентите със **средно образование** се очертават два по-значими относителни дяла - 39,6% смятат, че няма да им се налага да работят повече, а 37,4% виждат своята трудова реализация в чужбина. Проверката показва, че към първата категория спадат предимно лицата над 54 години, т.е. това са продължително безработни, които са тотално обезкуражени и психически са се отказали да търсят работа;
- ✓ За лицата с **основно или по-ниско образование** е характерно доминирането на представата за трудова реализация у нас (68,0%). Нито един респондент от тази категория не е посочил, че си представя трудова реализация в чужбина. Затова пък 32,0% са посочили, че най-вероятно няма да им се налага да работят повече.

Тези данни са представени във Фиг. 15.

**Както става ясно, колкото по-високо образование е дадено лице от категорията на трайно безработните, толкова по-вероятно е да има надежди за реализация в чужбина, т.е. това е загубен капитал за българския пазар на труда. За съжаление, трудовият пазар у нас се предпочита предимно от лицата с нисък образователен статус, които като правило имат слабо развити професионални характеристики и в голяма част от случаите са без професионален опит. Това показва, че в обозримо бъдеще българският пазар на труда може да бъде обогатен с една сравнително малка част от трайно незаетите лица, при това най-вероятно е това да бъдат лица с неблагоприятни характеристики и ще се налагат допълнителни усилия за**



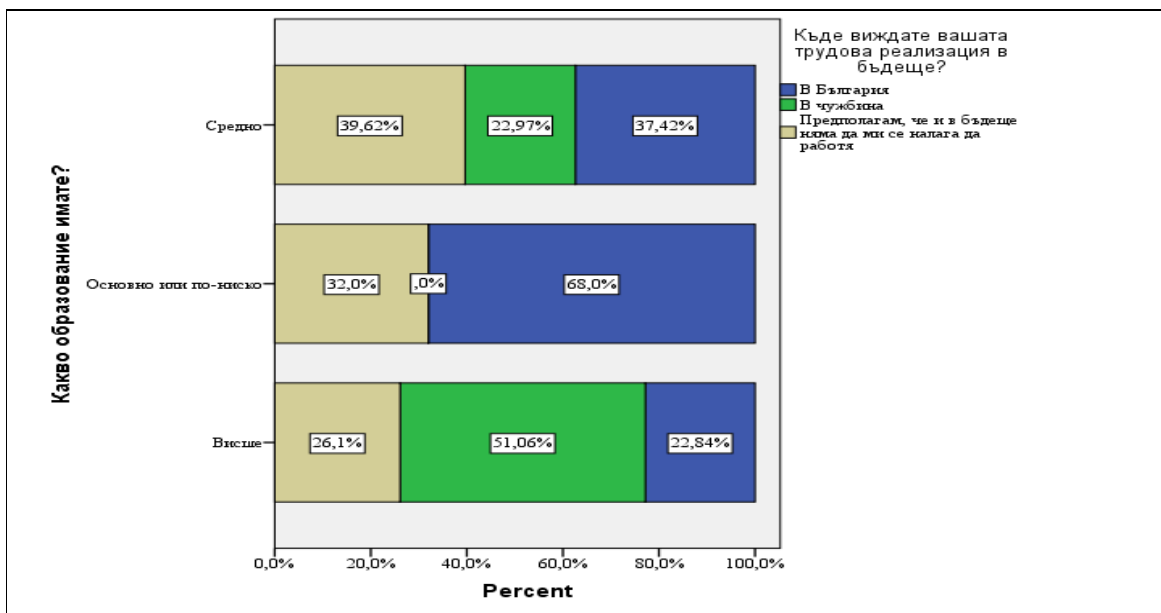
ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



**обучението и адаптирането на тези лица към потребностите на българската икономика:**



Фиг. 15. Самооценки на анкетираните лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) за бъдещата им трудова реализация според образователния статус

## 2.6. Представи на младежи от NEETs групата и продължително безработни за ролята на държавата за реинтегриране на тайно незаетите лица на пазара на труда

Сред основните задачи на проведеното проучване бе събирането на мнения и виждания за ролята на държавата в процесите по реинтегриране на трайно незаетите лица на пазара на труда. Респондентите бяха помолени да изразят своите мнения по пет ключови направления: 1) активизиране на ролята на Дирекции "Бюро по труда"; 2) създаване на нови програми за заетост, субсидирани от държавата; 3) разширяване на гамата от социални услуги; 4) привличане на повече инвестиции, с оглед създаване на нови работни места; 5) промени в образователната система, така че тя да създава специалисти с подходящо образование и квалификация.

Събраните мнения показват, че анкетираните лица асоциират ролята на държавата с посочените пет възможни интервенции, но представите за отделните посоки на въздействие са твърде различни.

Така например, по мнението на 50,9% от анкетираните лица държавата трябва да помисли за засилване ролята на Дирекции "Бюро по труда" - в сегашния си вид те не



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



разполагат с достатъчно капацитет (служители) и поради това не може да бъде приложен индивидуален подход спрямо безработните лица. Както показват данните, отделните категории безработни лица имат специфични проблеми и очаквания и за да бъде намерено подходящо решение за всяко безработно лице, е нужно да му се отдели достатъчно време и внимание. Това би било възможно при по-разширен числен състав на трудовите посредници.

В тази връзка, 43,9% от анкетираните трайно незаети лица изказват мнение, че трябва да бъдат създадени нови програми за заетост, субсидирани от държавата. Би могло да се възрази, че и сега има немалко програми за заетост. Очевидно обаче, че тези програми или нямат достатъчно широк обхват, за да отговорят на реалните потребности на безработните лица, или пък не са адекватно конструирани, поради което трайно безработните лица продължават да бъдат в това свое състояние, без промяна.

27,4% от респондентите считат, че трайно незаетите лица биха получили по-силна подкрепа от държавата, ако се разшири обхвата на предлаганите социални услуги. Многократно е подчертавано и нашето изследване също го препотвърди, че немалка част от трайно незаетите лица не започват работа, тъй като полагат грижи за болен или възрастен член на семейството или за малки деца. Ако държавата създаде нормативни условия за възникване на по-голям брой доставчици на социални услуги и разнообрази периметъра на предлаганите услуги, това ще създаде необходимите предпоставки трайно незаети лица да решат своите семейни проблеми и да помислят по-сериозно за започване на работа.

Привличането на инвестиции и създаването на нови работни места е изтъкнато от 38,2% от анкетираните лица като проява на грижа от страна на държавата. В проучването респондентите по един или друг повод са изразили мнения, че колкото по-силно развита е икономиката на страната, толкова повече работни места ще бъдат създавани и толкова по-високи ще бъдат шансовете на трайно незаетите лица също да намерят своето място на пазара на труда.

32,1% от анкетираните лица са обърнали внимание върху необходимостта да се реформира системата за професионално образование, така че да бъде съобразена с потребностите на реалната икономика и да създава специалисти по професии, които се търсят и са добре платени. Печално известно е, че от години наред българските работодатели не са удовлетворени от нивото и характера на професионалното образование - то изостава чувствително от новите тенденции в икономическите дейности, младежите се обучават по остарели и неадекватни програми. В резултат училищата продуцират никому ненужни специалисти, хора с неясно бъдеще и с ниско ниво на квалификация. Всичко това създава ситуации на остри дефицити от работна сила по ключови за българската икономика професии. Необходими са допълнителни



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



усилия и финансов ресурс за дообучението на младите специалисти и за пригаждането им към реалните потребности на предприятията.

Според проучването, само 12,7% от анкетиранията лица считат, че държавата не би следвало да се меси в създаването на специалисти и тяхното устройване на работа. Това показва, че преобладаващото мнозинство от трайно незаетите лица очакват държавата да се погрижи за тях и да им помогне за намирането на подходяща работа.

Коментиранията мнения са илюстрирани в следващата Фиг. 16:



Фиг. 16. Мнения на анкетиранията лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни) за ролята на държавата за активизиране на трайно незаетите лица у нас

**Анализът на мненията за ролята на държавата показва, че различните възрастови групи имат свой поглед върху отделните възможности за интервениране:**

- ✓ Така например, за активизиране на ролята на Дирекции "Бюро по труда" настояват 63,0% от младите хора до 24 г., 56,0% от 25-29 годишните, като тези дялове намаляват при продължително безработните лица и варират между 30 и 55%;
- ✓ За нови програми настояват младите и по-възрастните лица (дяловете им варират между 45 и 60%), докато лицата от средната възраст 30-44 г. са високо индиферентни в това отношение и само 20% очакват нови програми за заетост;
- ✓ За повече социални услуги настояват 25-29 годишните (40%) и 45-54 годишните (50%). Очевидно, първата група лица има потребност от услуги за отглеждане на малки деца, докато втората група лица визира свои здравословни проблеми или



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



- проблеми на своите родители, като се надяват, че ако има повече социални услуги тези проблеми могат да бъдат решени по по-лесен начин;
- ✓ За привличането на повече инвестиции и разкриване на нови работни места се изказват предимно продължително безработните лица - 50% от лицата над 55 години, 45% от лицата на възраст 45-54 г. За сравнение, само 30% от лицата до 24 г. и 32% от лицата на възраст 25-29 години виждат потребност от привличане на нови инвестиции, което показва, че младите хора не са осмислили основни закономерности във функционирането на икономиката;
  - ✓ Затова пък за промени в системата за професионално образование настояват предимно младите хора: 37% от лицата до 24 г. и 43% от лицата на възраст 25-29 г. сочат, че са необходими промени в образователната система. Тези дялове при продължително безработните са по-ниски и варират между 10 и 20%.

**Съдейки по данните от проучването, младежите от NEETs групата и продължително безработните лица имат ясно изразена позиция по отношение възможностите за засилване ролята на държавата за активизиране на лицата, попадащи в категорията на трайно незаетите лица. Възможностите за интервениране се очертават с различна тежест, като отделните групи лица визират най-вече тези опции, които отговарят на техните потребности и очаквания.**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



### 3. Проучване на включването на незаети младежи и продължително безработни на пазара на труда

В тази част на аналитичния доклад представяме **мненията и оценките на служителите от Дирекции "Бюро по труда"**. Тяхното включване в проектните дейности бе направено съвсем целенасочено, с намерението от "първа ръка" да бъде събрана информация за двете целеви групи - незаетите младежи до 29 г. и продължително безработните лица. Дирекции "Бюро по труда" са важно институционално звено в политиката за повишаване на заетостта в страната и оказване на специализирана посредническа помощ на лицата, изпаднали в затруднение и загубили своята заетост. Чрез специфичните си функции, Дирекции "Бюро по труда" извършват трудово посредничество и предоставят специализирани услуги на лица, които по обективни или субективни причини за останали без заетост. Агенция по заетостта има много добре развита териториална структура, включваща Областни дирекции по заетостта и Дирекции "Бюро по труда". В кръга на техните компетенции е работата с лицата, които са се регистрирали като безработни и които очакват от трудовите посредници да им бъде предоставена възможност за започване на работа.

В контекста на острите дисбаланси между търсенето и предлагането на пазара на труда, ролята на трудовите посредници се засилва многократно. От една страна, трудовите посредници непосредствено контактуват с търсещите работа лица - изготвят им индивидуален профил, уточняват техните "силни" и "слаби" страни, картографират основните им компетенции и социодемографски характеристики, опознават ги, консултират ги за потенциалните възможности за започване на заетост. От друга страна, трудовите посредници комуникират с работодателите и директно получават заявките за предлаганите свободни работни места и за търсените компетентности. Така че са наясно какви са очакванията на работодателите и лица с какви характеристики са предпочитани в конкретния случай.

В това свое качество трудовите посредници се превръщат в носители на уникално знание, тъй като могат да преценят както очакванията и реалните възможности на лицата, търсещи работа, така и очакванията и изискванията на работодателите, предлагащи работа.

Повече от 10 години българските работодатели сигнализират, че трудно намират лица с изискваните се характеристики и компетентности, като чести са случаите да бъдат наемани лица с формално притежавани документи за квалификация (диплом, сертификат), но без налични практически знания и умения. Всичко това прави работодателите изключително предпазливи и недоверчиви към кандидатите за обявените свободни места. Ситуацията допълнително се комплицира и от факта, че регистрираните в Дирекции "Бюро по труда" лица са преобладаващо с ниско образование, с не особено високи професионални компетентности. Така срещата между работодатели и търсещи работа лица става изключително трудна. Всичко това ражда



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



случаите на продължително безработни лица, които въпреки усилията на трудовите посредници не успяват да намерят заетост. Сред новите предизвикателства се откроя и групата на младите лица до 29 г., които също изключително трудно успяват да започват своята първа заетост.

Когато планирахме това проучване, изхождахме от предварителната хипотеза, че трудовите посредници имат много богати впечатления както от младите хора до 29 г., така и от продължително безработните лица. Затова анкетата с трудовите посредници включи въпроси, с които да бъде следната информация:

- ✓ Общи впечатления от трайно незаетите лица (младежи до 29 г. и продължително безработни);
- ✓ Оценки за причините/факторите, поради които млади хора до 29 г. и продължително безработни не се включват в никаква икономическа активност (т.е. не работят);
- ✓ Оценки за факторите, които биха изиграли мотивираща роля за младите хора до 29 г. и за продължително безработните, за да започнат да учат или да работят;
- ✓ Оценки и представи за това по какъв начин държавата би могла да помогне на младите хора до 29 г. и на продължително безработните да започнат да работят или да учат.

Проведеното проучване доказва, че трудовите посредници от Дирекции "Бюро по труда" действително са изключително ценен източник на емпирична информация за интересующите ни две целеви групи.

### 3.1. Общи впечатления от трайно незаетите (млади хора до 29 г. и продължително безработни лица)

Проведеното проучване потвърди констатацията и от предходни проучвания, че в категорията на трайно незаетите лица попадат **предимно лица с по-нисък образователен статус. 82,6% от респондентите са на мнение, че трайно безработни са предимно ниско образованите лица.** Помолени да уточнят с какво по-точно образование са тези лица, респондентите очертават две категории лица - с основно или по-ниско образование (според 52,1%) и със средно образование (според 47,9%). Заслужава да се отбележи, че по мнението на анкетиранияте трудови посредници сред трайно незаетите лица няма такива с висше образование и това мнение е категорично изказано.

Предвид тази категоричност, може да се направи констатацията, че вероятността едно регистрирано лице да се окаже сред трайно незаетите е по-голяма, ако лицето е със средно, основно или по-ниско образование. И обратното е в сила: лицата с висше



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



образование успяват да получат подходящо предложение за работа в по-кратки срокове и поради това не попадат в категорията на трайно незаетите.

Споделените от трудовите посредници впечатления за образователния статус на трайно незаетите лица (младежи до 29 г. и продължително безработни) трябва да се вземат предвид, когато се проектират политики за работа сред младежите от NEETs групата до 29 г. и сред продължително безработните. Очевидно е, че това са хора, които могат да кандидатстват за позиции, изискващи средно общо, средно специално (професионално), основно или по-ниско образование, т.е. тази категория лица автоматично отпадат от позициите, изискващи висше образование. Тази особеност на трайно незаетите и сега се взема предвид от трудовите посредници, които имат ясна представа какви са обективните характеристики на трайно незаетите лица и могат да направят предположение дали тези лица ще отговорят на изискванията за определена позиция, обявена на пазара на труда.

Също така, идентифицирането на трайно незаетите като лица основно с по-нисък образователен статус е важно и индикативно знание, което трябва да се подчертава, когато се изготвят профили на трайно незаетите (включително младите хора от NEETs групата до 29 г. и сред продължително безработните) за целите на сравнителни европейски проучвания и политики. Тази специфика на трайно незаетите изисква адекватни подходи и политики, които да отговарят на особеностите на българския трудов пазар.

**78,2% от респондентите посочват, че трайно незаетите лица са предимно от малцинствен произход.** Това е втората ключова характеристика от профила на трайно незаетите лица. Фактът е добре известен от провежданите наблюдения от Агенция по заетостта и НСИ, но проучването го потвърждава - този път в светлината на търсенето на възможности за активизиране на трайно незаетите лица. Знаейки, че трайно незаетите лица (младежи до 29 г. и продължително безработни) са от малцинствен произход, това отново ни насочва към необходимостта да бъдат разработени специализирани подходи, като тези подходи бъдат съобразени с народопсихологията, етническите особености, културните навици и стереотипи на съответните лица. Например, когато трайно безработен младеж до 29 г. е от ромски произход, трябва да бъдат отчетени всички особености на ромски етнос, включително тяхното отношение към труда и работата, естествената им склонност към някои професии и традиционното непризнаване на други професии. Има области и професии (строителство, изработване на мебели, железарски услуги, музика, артисти, футбол, бокс, бойни спортове), в които ромите са добри и в които са си завоювали признание. Желателно е ромските младежи да получават предложения за работа в тези професии, които за тях са естествени и които ще бъдат оценени като приемливи от техните родители (семейства). Последното





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



е особено важно, защото други сходни проучвания<sup>4</sup> показват, че семейството има изключително висока роля за вземането на решение за професионалното развитие на младите роми. Ако предложението за работа се вписва в представите на ромите за престижна и доходоносна професия, това предложение ще бъде уважено.

На трето място, трудовите посредници от Дирекции "Бюро по труда" извеждат характеристиката **"липса на професионален опит"** - това е направено от **69,5% от респондентите, което отново говори за висока степен на категоричност**. Тъй като въпросът е зададен общо за трайно незаетите лица, отговорът реферира едновременно липсата на опит и у младите хора до 29 г., и у трайно безработните. В тази връзка трябва да ес направи уточнението, че липсата на професионален опит е една от ключовите пречки, с които се сблъскват младите хора при търсенето на първа или последваща работа. Тук се натъкваме на своеобразен Параграф 22: работодателите като правило изискват наличие на поне 3 години опит в упражняването на дадена професия. Това обаче автоматично затварят вратите пред младите хора, които или са напуснали училище, или току що са завършили своето образование. Тези хора имат диплом за завършено образование в определена професионална област, но поради факта, че са току що завършили образованието си няма как да докажат предходен практически опит в упражняването на професията. В очите на работодателите това ги прави непригодни, неподходящи и неприемливи като кандидати - предпочитат се лица с опит, при това се ценят този опит да е натрупан в престижни предприятия или фирми. Ето как кръгът се затваря и за младите хора става трудно да започнат желаната от тях първа работа.

Пак в тази връзка, **39,1% от анкетиранияте трудови посредници са изтъкнали, че трайно незаетите обикновено са лица без опит и квалификация**. За разлика от горното твърдение, тук трудовите посредници обръщат внимание на факта, че става дума за лица, които нямат нито необходимото образование (липса на сертификат или диплом за притежаването на съответната квалификация), нито опит. Тъй като малко повече от една трета от анкетиранияте трудови посредници изтъкват едновременната липса на опит и квалификация, това ни дава основание да допуснем, че тази неблагоприятна комбинация се среща, но не така често, както да речем липсата на опит като цяло. И въпреки това, липсата на опит и квалификация трябва да се вземе предвид като относително нередко срещаща се комбинация в реалния живот, която поставя трудовите посредници пред невъзможност да намерят подходяща заетост на тези лица.

<sup>4</sup> Има се предвид реализираното проучване по проект СПОРТ "Стимулиране Приноса на неправителствените спортни Организации за Реализирането на политиките за интеграция в обществото на ромите и мигрантите чрез спорта". Проектът е изпълнен от Сдружение Карате Клуб Левски" в партньорство с БТТП. Макар че изследването проучва нагласите и готовността на ромите и мигрантите да се включат в активен спортна дейност по този начин по-лесно да се интегрират в обществото, получените резултати показват много ясно, че семействата на ромите имат решаваща дума при вземането на решение за професионалното развитие на младите роми. Затова когато се търси подход към млади хора от ромски произход, трябва задължително да се предвидят действия за спечелване доверието на семейството.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



При анкетата този въпрос е допускал възможност да бъде посочен отговор "друго". Трябва да изтъкнем, че той е избран от 43,4% от респондентите, което показва, че действително има други характеристики от профила на трайно незаетите лица и тези особености трябва да бъдат взети под внимание. В графата "друго" респондентите са посочили:

- ✓ **Здравословни проблеми:** наличието на здравословен проблем може да е сериозно препятствие пред намирането на заетост. Възможно е да изникват предложения, които отговарят на професионално квалификационните характеристики на това лице, но всяко предложение за работа трябва да се съобрази със съществуващия здравословен проблем. Затова би било разумно трудовите посредници да разполагат с наръчници със медицински и психологически съвети за това как би следвало да действат при наличие на определени групи здравословни проблеми. Включително, да се препоръчват професии, подходящи и съвместими с различните видове заболявания, както и препоръчителната работна среда (офис работа, надомна работа, друга форма на заетост);
- ✓ **Майки с малки деца до 5 години:** когато става дума за майка с малко дете до 5 години, това поставя специфични изисквания към нейната трудова заетост. Когато майката може да оставя детето на грижите на свои близки, проблемът вероятно е решим, но ако майката е основният човек, който полага грижи за детето, това наистина налага да се търсят компромисни решения. Трудовите посредници биха могли да насочват подходящи предложения, които изискват почасова работа, или надомна работа, като това е съобрази с възможността на майката да полага пълноценни грижи за своето дете;
- ✓ **Мястото на работа е отдалечено от местоживеенето на лицето:** възможно е лицето да получава предложения за подходяща заетост, отговаряща на неговата квалификация, но ако местоработата е прекалено отдалечена от местоживеенето на лицето, много е вероятно то да откаже и да не приеме тази заетост. Когато отдалечеността от местоработата е фактор за избор, това може да бъде решено ако работодателят е солиден и разполага с възможности да организира транспорта на лицата, които желае да наеме. Въпросът е в случаи като този трудовият посредник да осъществи навременна комуникация и да опита да договори поемането на транспорта като част от предложението за работа;
- ✓ **Разчитат на обезщетения за безработни:** макар че са били попитани за това какви са трайно незаетите лица, още тук трудовите посредници изтъкват един основен проблем при тази категория лица - това, че те имат гарантирани обезщетения за безработни и това ги демотивира да търсят работа.

Коментиранияте по-горе оценки и мнения са илюстрирани в следващата Фиг. 17:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



Фиг. 17. Впечатления на трудовите посредници за трайно незаетите лица (младежи до 29 г. и продължително безработни)

Обобщавайки впечатленията на анкетираните трудови посредници от Дирекции "Бюра по труда", можем да изградим **профила на трайно незаетите (младежи до 29 г. и продължително безработни)**. Това са лица с **нисък образователен статус (образование по-ниско от висше и полувисше), от малцинствен произход, без професионален опит, а в редица случаи едновременно без липса на квалификация и професионален опит.**

Немалка част от трайно незаетите лица (младежи до 29 г. и продължително безработни) страдат от сериозни заболявания, които не им позволяват да приемат постъпващите предложения за работа. Тежък е случаят с майките с малки деца до 5 г., тъй като се оказва невъзможно намирането на заетост, която да позволява на майката целодневно да се грижи за детето си. Проблематично е намирането на работа, когато местоживеенето на лицето е сравнително отдалечено от мястото на предлаганата заетост. И не на последно място по важност, важна психологическа особеност на трайно незаетите лица е тяхната склонност да разчитат на обезщетенията за безработни и да възприемат тези обезщетения като гаранция, че биха могли и да не търсят работа.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



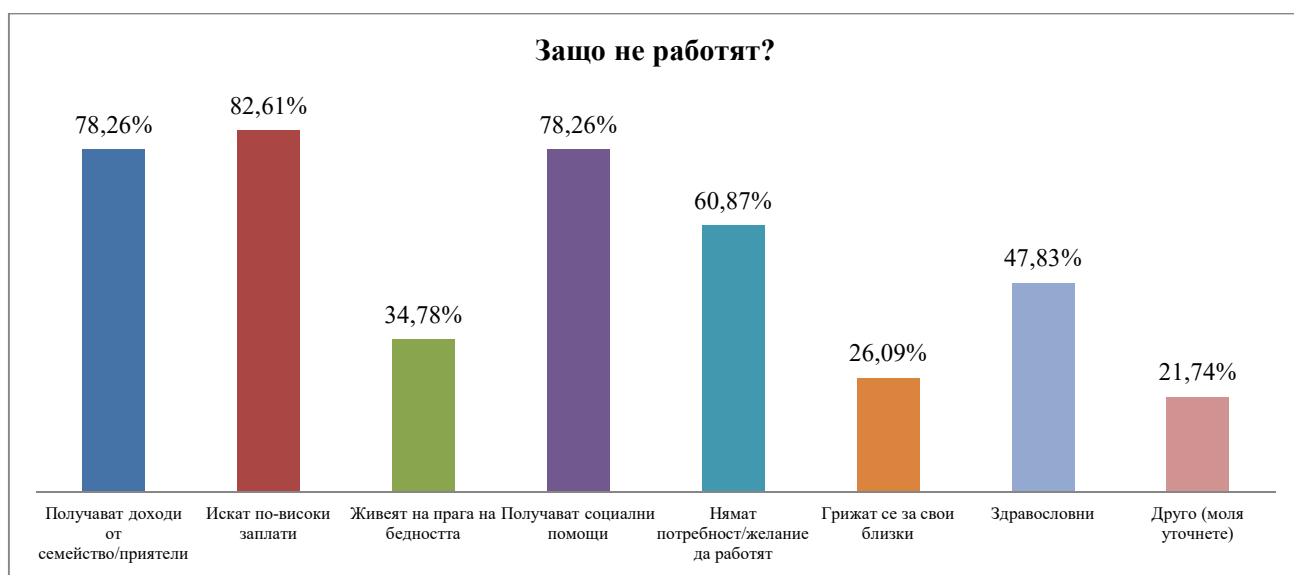
БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



### 3.2. Оценки за причините/факторите, поради които млади хора до 29 г. и продължително безработни не работят

При проведеното проучване сред трудовите посредници, специално внимание бе обърнато на изясняване на причините и факторите, поради които трайно незаетите лица (млади хора до 29 г. и продължително безработни) не работят. Тъй като това е една от основните цели на настоящия проект, мнението на трудовите посредници бе посрещнато с внимание и тук се анализира с подобаваща дълбочина.

Получените отговори са представени в следващата Фиг. 18:



Фиг. 18. Оценки за причините, поради които трайно незаетите (млади хора до 29 г. и продължително безработни) не желаят да работят

Анализът на събраните оценки по този въпрос показва, че причините и факторите, поради които млади хора до 29 г. и продължително безработни не работят, следва да се класифицират в пет по-големи групи.

Първата група причини условно може да се нарече **наличие на минимална материална обезпеченост**, гарантираща покриването на екзистенциалните потребности на безработните лица. Данните показват, че **според 78,2% от анкетираните трудови посредници причината трайно незаетите лица да не работят е получаването на социални помощи**. Също **78,2% от респондентите са изказали мнение, че незаетите лица получават доходи от своите семейства или приятели и това е причина тези хора да не търсят заетост**, т.е. поради това те се задоволяват със статуквото на безработни. Получените оценки са повод за много сериозни разсъждения. Оказва се, че когато едно лице няма заетост, но поради своята включеност в семейна или приятелска общност има достъп до споделени доходи,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



придобити от други лица, това може да окаже силно негативно влияние върху решението на лицето да търси работа. Когато първичните потребности на лицата са удовлетворени (в частност, ежедневен достъп до храна и жилище), това може да изиграе ролята на въздържащ фактор и понижи желанието на безработното лице да търси заетост. Дори и да проявява инициативност по отношение търсенето на работа, това лице ще бъде спокойно на екзистенциално ниво и затова неговите търсения ще бъдат по-премислени и рационални. Както показват оценките на трудовите посредници, тази ситуация е валидна за преобладаващата част от трайно незаетите лица и точно това продължава да ги държи в категорията на продължително безработните лица. Впрочем, **34,7% от респондентите посочват, че трайно незаетите лица живеят на прага на бедността.** Струва ни се обаче, че това едва ли би могло да е причина за нежелание да се работи. Точно обратното, ако човек е лишен от възможност да покрива своите потребности, това би трябвало да е основание за по-активно търсене на заетост.

Втората група причини е пряко следствие от коментираната по-горе минимална материална обезпеченост. **Според мнението на 82,6% от анкетиранияте посредници, трайно безработните лица не приемат предложените им свободни позиции, защото не са удовлетворени от оферираното заплащане за труда** - те очакват по-високи заплати и това е тяхното основание да удължават престоя си в категорията на трайно незаетите. Трябва да се отбележи, че редица наблюдения на работодателите и на структурите на Агенция по заетостта от последните 10-15 години сочат, че сред изтъкваните причини за незаемане на предлаганите свободни позиции е размерът на заплащането - то се оценява от безработните лица като ниско и неприемливо. Действително, за българския пазар на труда е типично наличието на значителна част безработни лица, които се отнасят твърде придиричиво към предлаганото заплащане и изчакват да се появи позиция с по-високо възнаграждение. Тази специфика в нагласите на безработните лица е известна на работодателите, но последните от своя страна също имат високи претенции към хората, които наемат, и формират предлаганото заплащане в зависимост от характера и сложността на позицията, съответно вземат се предвид квалификацията на работника и неговия професионален опит. Трайно безработните, както е известно и както бе потвърдено от нашето проучване, са хора с ниски образователни и професионално квалификационни характеристики, често пъти нямат нито квалификация, нито опит. И въпреки това имат очаквания за високо заплащане. В ситуация като тяхната подобни очаквания са нереалистични и поради това тези лица попадат в категорията на трайно незаетите. Този затворен кръг би могъл да се разчупи, ако трайно незаетите лица снижат своите очаквания към размера на заплащането, а работодателите от своя страна намерят подходящи позиции, които да са релевантни за лица с характеристики, каквито имат трайно незаетите лица.

Трета група причини за отказ от икономическа активност има чисто психологически характер. **Според 60,8% от анкетиранияте трудови посредници, трайно незаетите**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



лица нямат **потребност или желание да работят**. Това е много сериозна причина, която заслужава да бъде изследвана целенасочено чрез специализирано психологическо изследване, което да достигне до дълбочинните психологически пластове и да установи какво в личностното развитие на индивида е довело до формирането отказ от професионална реализация. По принцип, психолозите твърдят, че всеки човек има потребност от социално признание, а в основата на социалното признание и уважение стои професионалната реализация на индивида. Когато се сблъскаме с хора, които не желаят да работят, това индикира много сериозни психологически и личностни проблеми. Тези лица доброволно се отказват от социална реализация и от признание, което говори, че в тях не е била възпитана такава потребност. И тук проблемът отново опира до семейството и средата, в която се възпитават индивидите. Ако детето бъде възпитано в неглежиране на потребността от професионално и социално развитие, това ще рефлектира върху цялостния мироглед на това дете и когато то се превърне във възрастен човек, в неговата ценностна система ще отсъства диспозиция за професионална реализация. Проблемите, за които говорим, са изключително сложни, и тяхното решаване е възможно чрез целенасочена интервенция сред общностите и трайно незаетите лица.

**47,8% от анкетиранияте трудови посредници изтъкват наличието на здравословни проблеми като основна причина за пасивността на определена група лица** - проблемите са достатъчно сериозни, за да превърнат тези лица в неспособни да приемат и започнат работа, а това ги прави част от категорията на трайно незаетите лица. Често пъти проблемите са не само от физиологично, но и от психологическо естество и това чувствително намалява възможността на тези лица да бъде намерена подходяща заетост.

**Друга група причини за незапочване на работа е полагането на грижи за свои близки**. Това мнение е застъпено от **26,0% от анкетиранияте трудови посредници**. Очевидно, ситуацията не е силно разпространена, но все пак засяга около една четвърт от лицата от категорията на трайно незаетите лица. Грижата за болни или възрастни близки може да е много сериозна причина даден човек да се окаже трайно безработен, т.е. да бъде лишен от възможността да си намери подходяща заетост. Но би могло да се допусне все пак, че и в тези случаи, при силно желание от страна на незаетото лице, би могло да се намери компромисен вариант, при който това лице да извършва определен обем от работа и да получава доходи.

**21,7% от анкетиранияте трудови посредници са посочили, че освен коментиранияте групи причини, има и допълнителни фактори**, които повлияват негативно върху незаетите лица и удължават престоя им на пазара на труда. Става въпрос за лица, които са пребивавали в други европейски страни и в момента получават пособия за безработица от тези страни. Пособията се много по-високи, отколкото са българските обезщетения, и това гарантира на тези лица приличен жизнен стандарт. Това от своя



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



страна ги прави много придирчиви и капризни при избора на заетост, а в повечето случаи предлаганите свободни позиции биват отхвърляни като неприемливи.

Друга част от трудовите посредници обръщат внимание на факта, че сред трайно незаетите лица всъщност има немалък брой лица, които работят на "черно" - изпълняват определен вид труд, без да имат трудови отношения с работодателя. Така на практика тези лица имат реални месечни доходи и поради това са особено недоверчиви към предлаганите им позиции.

В заключение може да се направи общата констатация, че трайно незаетите лица имат сериозни причини да бъдат в тази категория. От една страна, значителна част от тях имат гарантирана минимална материална обезпеченост, който им се дава от техните семейства и близки, а също и от така и обезщетенията за безработица. Поради това тези лица изграждат психология на хора, които търсят работа от позицията на минимално осигурени лица, т.е тяхната потребност да започнат работа не е силна и не е водена от необходимостта да си посрещат екзистенциалните нужди. В добавка, трябва да се знае, че трайно незаети стават предимно тези лица, които имат много слаба психологическа мотивация за личностно, професионално и социално развитие. Това са хора със силен асоциален профил и за да бъдат мотивирани за започване на заетост, трябва да бъдат променени основни техни личностни вярвания и ценности.

Не бива обаче да се изключва и вариантът дадено лице да е попаднало в категорията на трайно незаетите поради сериозни обективни обстоятелства, като например сериозен здравословен проблем или необходимост да се полагат грижи за болен/ възрастен човек от семейството.

Всичко коментирано до тук в своята цялост показва, че причините определени хора да отказват да работят са много сериозни и комплексни. Не бива да се подхожда лекомислено или с действия, засягащи отделни аспекти. Нужен е холистичен подход и продължителни, добре съгласувани политики и действия.

### **3.3. Оценки за мотивиращите фактори за младите хора до 29 г. и за продължително безработните**

Логично свързани с причините, поради които млади хора до 29 г. и продължително безработни отказват да работят, са факторите, които биха изиграли мотивираща роля и биха подтикнали тези две категории лица да намерят своето място на пазара на труда. Трудовите посредници, взели участие в проведеното проучване, изразиха своите мнения и по този същностно важен въпрос.

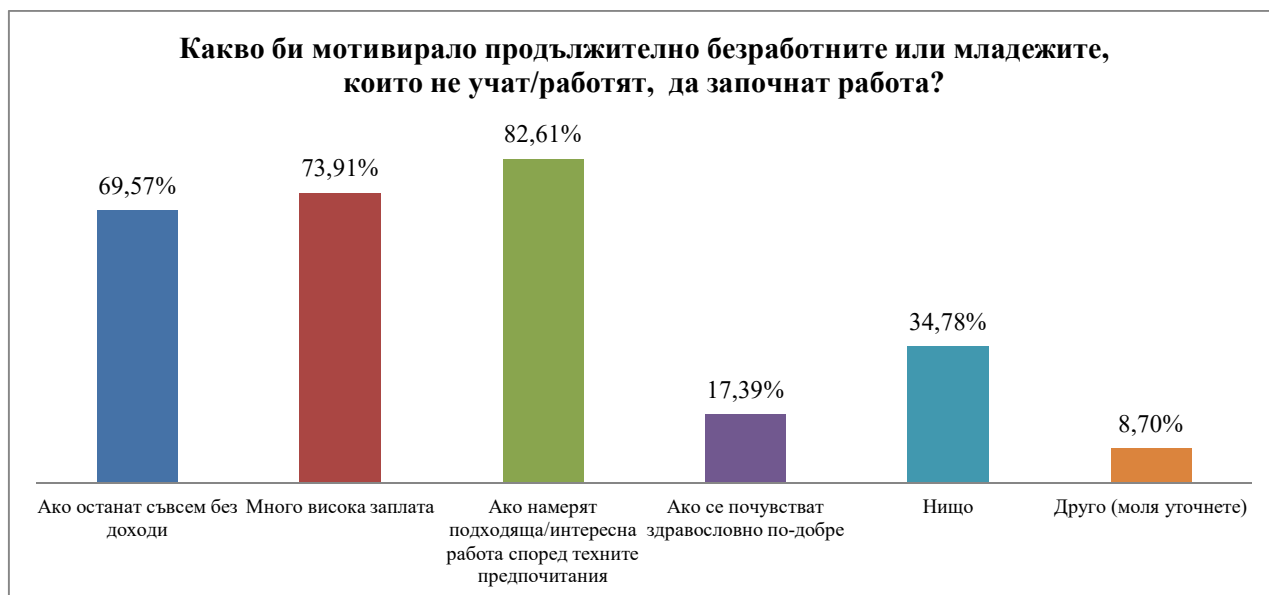
Събраните мнения и оценки са представени в следващата Фиг. 19:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



Фиг. 19. Оценки за факторите, които биха изиграли мотивираща роля за младите хора до 29 г. и продължително безработните, да започнат работа

Анализът на събраните мнения и оценки от страна на анкетираните трудови посредници показва, че има начини и мотивиращи механизми трайно незаетите лица (млади хора до 29 г. и продължително безработни) да започнат работа или да се включат в друга социална активност.

На първо място, **силен мотивиращ фактор е да им бъде предложена подходяща и интересна работа, отговаряща на техните предпочитания. Това мнение е изказано от 82,6% от респондентите.** Това, че трайно незаетите лица очакват предложения за подходяща и интересна работа, индикира високи изисквания от страна на тази категория лица. Но също така навежда на мисълта, че трайно незаетите лица в никакъв случай не могат да бъдат дефинирани като лица, изпаднали в крайна нужда. Човек, изпаднал в крайно затруднение, не би бил придирчив и би приел всякаква работа, която му гарантира постоянни доходи. Когато човек е в ситуация да избира заетост, това индикира наличие на определено ниво на личностна сигурност, която му е гарантирана и която му създава известна сигурност в социален план. Всъщност, потвърждава се констатацията ни от предходния параграф, че трайно незаетите лица са обезпечени минимално и това им дава възможност да избират. Наличието на възможност за избор е индикация за високо развито общество - примитивно развитите общности нямат такава опция. Така че съдейки по данните, трайно незаетите у нас всъщност не са лица в крайна нужда, а са по-скоро лица, които имат гарантирана екзистенциална сигурност и поради това могат да си позволят да изчакват, докато се появи подходяща за тях заетост. Проблемът е, че поради спецификите на българския пазар на труда това може





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



да отнеме продължително време, а може и изобщо да не се стигне до ситуация да бъдат покрити очакванията на трайно безработното лице.

Изхождайки от своя опит в работата с трайно безработни, **73,9% от анкетиранияте трудови посредници подчертават, че много силен мотивиращ фактор би бил предлагането на висока заплата.** Тук отново се сблъскваме с противоречието между реалните професионално квалификационни характеристики на трайно безработните лица и техните очаквания за размера на заплащането - ниско квалифицираният труд може да бъде заплатен в определени граници, но не повече. Ако този очевиден факт не бъде възприет от трайно безработните, те дълго време ще останат в това положение. Впрочем, изследванията и по други сходни проекти подсказват, че част от трайно незаетите лица сякаш са напълно удовлетворени от своето статукво (държавата им плаща обезщетения, семействата ги подкрепят) и затова не изпитват силна психологическа необходимост да започнат работа.

Вероятно това е подтикнало **69,5% от анкетиранияте трудови посредници да изтъкнат, че за да започнат работа трайно незаетите е необходимо да останат съвсем без доходи.** Напоследък в общественото мнение започва да си прокрадва път стереотипът, че даването на социални помощи и обезщетения за безработица е нож с две остриета. По този начин безработните лица придобиват усещане за лъжлива лична сигурност, която им се гарантира от държавата и обществото. Наличието на такава минимална сигурност значително понижава мотивацията на трайно незаетите лица да си търсят работа.

**17,3% от анкетиранияте трудови посредници считат, че част от трайно незаетите лица биха били мотивирани да започнат работа, ако се подобри здравословното им състояние.** Това подсказва, че сред трайно незаетите лица има такива със здравословни проблеми (очевидно, физиологически), които подлежат на отстраняване. За тези лица би било възможно да започнат работа, но ако преди това бъдат положени грижи да се реши здравословния им проблем. За съжаление, често пъти здравословните проблеми са причинени и от липсата на финансова възможност за своевременно третиране на възникващите заболявания. Поради това тези заболявания се усложняват и се превръщат в траен здравословен проблем. Така отново се убеждаваме във връзката между материалната обезпеченост и възможността за поддържане на изряден здравен статус.

До известна степен притеснително е, че според **34,7% от анкетиранияте трудови посредници няма достатъчно силни фактори, които да мотивират трайно незаетите лица.** Това би могло да се приеме като косвено признание, че поне една трета от трайно незаетите лица са до такава силна степен демотивирани, че трудно биха се намерили релевантни техники за тяхното реинтегриране на пазара на труда. Не бива да забравяме, че става дума както за млади хора до 29 г., така и за продължително безработни - докато за първата категория лица има надежди поради тяхната младост и



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



присъщия на тази възраст социален оптимизъм, то за продължително безработните лица положението е по-тежко. Обикновено това са хора без квалификация, или с много ниско образование, или с квалификация в професии, които не са търсени или пък са в професии, които са много слабо платени. Това значително намалява шансовете за намиране на подходяща заетост и действително обрича тези лица на продължително пребиваване в статус на незаетите.

Изтъкнатите от респондентите мнения за мотивиращите фактори е редно да бъдат тълкувани заедно с оценките за факторите, поради които се появяват трайно незаети лица. Очевидно се налага да се преосмислят начините и моделите, по които се прилага държавната политика за гарантиране на минимална социална осигуреност на безработните лица. Данните са повече от категорични - когато лицата имат минимална социална защитеност, това оказва обратен ефект върху тяхната психология и вместо да търсят заетост и да се стремят към икономическа активност, тези лица предпочитат да останат без работа и да живеят с отпусканите им социални помощи. Този въпрос е изключително деликатен и трябва внимателно да се обмисли, но е факт, че е необходимо да има промяна в досегашното положение, защото фактите показват, че резултатите са обратни на очакваните.

#### **3.4. Оценки за ролята на държавата за активизиране на младите хора до 29 г. и продължително безработните**

Важен елемент от проведеното проучване сред трудовите посредници е установяването на оценките за ролята на държавата за активизиране на младите хора до 29 г. и продължително безработните. Ако се направи преглед на документите, които са създадени през последните 5-10 години в областта на социалната защита и създаването на заетост, става очевидно, че държавата полага целенасочени и консистентни усилия за адекватно адресиране на уязвимите групи на пазара на труда. В частност, Националната програма за активизиране на неактивни лица съдържа множество интересни мерки и дейности, насочени към активизиране на младите хора от NEETs групата и продължително безработните лица.

Проведеното от нас изследване също постави акцент върху възможността държавата чрез своите институции и механизми да подпомогне процесите по реинтегриране на трайно незаетите. По мнението на анкетиранияте трудови посредници, възможностите се виждат в следните направления.

На първо място, **73,9% от респондентите поставят необходимостта от привличане на нови инвестиции с цел създаване на нови работни места.** Възможността да се посрещнат потребностите на трайно незаетите лица би била по-голяма, ако в икономиката се разкрият реални нови работни места. Това обаче е свързано със състоянието на предприятията и техния капацитет за разширяване на производството, т.е. способността да се създават нови работни места. В това отношение протичащите



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



процеси са мултивариационни. Има немалко солидни предприятия, които разкриват нови работни места и дори изпитват сериозен недостиг от работна сила с определени квалификационни характеристики. Други добре работещи предприятия също изпитват недостиг от квалифицирана работна сила, макар че не разкриват нови работни места - при тях проблемът е невъзможността да намерят лица с търсените професионални характеристики. Има и трети тип предприятия/ фирми, които съкращават своето производство и прилагат бизнес стратегии за редуциране на производството. В общата сложност на тези взаимно свързани процеси трайно незаетите лица биха могли да намерят своето място. Въпросът е обаче трудовите посредници да съумеят да срещнат търсенето и предлагането, защото много често се оказва, че профилите, които се търсят работодателите, не могат да бъдат открити сред безработните лица.

**В тази връзка логично звучи мнението на 56,5% от анкетиранияте трудови посредници държавата да инвестира повече средства за обучение на младите хора и за създаване на квалифицирани специалисти, притежаващи професионална квалификация, отговаряща на потребностите на реалната икономика. Вероятно това е свързано и с промени в образователната система.** Факт е, според трудовите посредници, че в сегашния си вид образователната система не успява да произведе специалисти с търсените професионални квалификационни характеристики. Така се стига до ситуацията младите хора да получават дипломи за образование, което обаче не се търси и което ги отвежда на в бюрата по труда.

**43,4% от анкетиранияте трудови посредници са на мнение, че трябва да бъдат създадени нови програми за заетост, които да бъдат субсидирани от държавата.** Прегледът на Националната програма за активизиране на неактивните лица показва, че и сега държавата е предвидила немалко програми, целящи мотивирането на неактивните лица и включването им в икономиката. По преценката на трудовите посредници, тези програми не са достатъчни и следва да се предвидят нови, по-различни програми и мерки, които да стимулират реинтегрирането на продължително безработните на пазара на труда, от една страна, а от друга страна да мотивират младите хора до 29 г. за започване на работа или допълнително обучение.

**Според 30,4% от анкетиранияте трудови посредници, държавата би могла да се намеси по -ефективно в тези процеси, като увеличи капацитета на Дирекции "Бюро по труда", включително и чрез назначаване на психолози.** Респондентите споделят, че в сегашния си състав дирекции "Бюро по труда" не могат да посрещнат индивидуалните потребности на всяка безработно лице. Изказва се мнение, че е необходимо да се увеличи броят на трудовите посредници и това ще направи възможно да се прилага индивидуален подход спрямо всяко безработно лице, като по този начин ще се гарантира по-високо качество на предоставената посредническа услуга, съответно очаква се да бъде намерена заетост на по-голяма част от трайно незаетите лица.



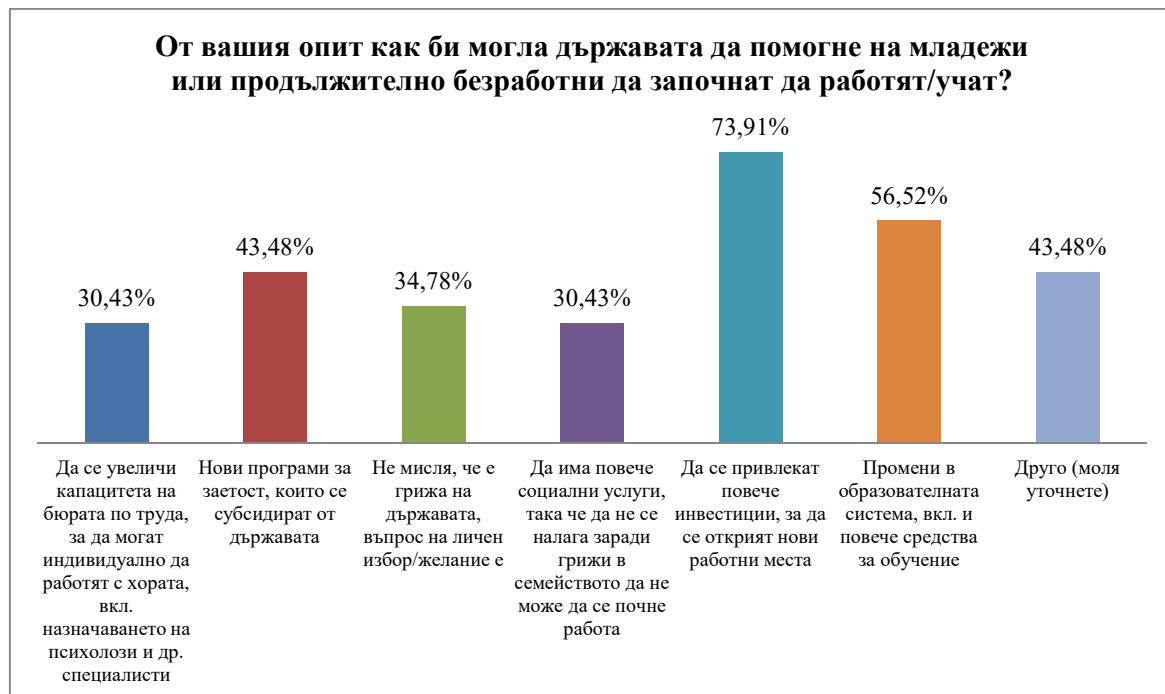
ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



Също 30,4% от респондентите изказват становище, че държавата трябва да предвиди средства и да разкрие повече социални услуги. По този начин ще се адресира сега съществуващия риск предложения за заетост да бъдат отказвани поради необходимостта да бъдат полагани грижи за болен или възрастен член на семейството. Както стана ясно от представените данни, трудовите посредници имат множество преки впечатления за невъзможност на дадено лице да бъде намерена заетост поради факта че това лице се грижи за свои болни или възрастни родители, или други членове на семейството.

Малко изненадващо, 34,7% от изследваните трудови посредници са заявили, че намирането на заетост не е грижа на държавата, а е по-скоро въпрос на личен избор и желание за професионално развитие. Мислене от този тип е рефлексия на появилия се в общественото мнение шаблон, че държавата помага само в краен случай, а човек сам трябва да се опитва да си намери работа. Този шаблон е сравнително по-силно разпространен сред младите хора, които не разчитат на държавата и институциите, а използват по-скоро неформалните канали и "връзките", за да си намерят търсената от тях работа. Трябва да отбележим обаче, че този шаблон не е типичен за малцинствените групи - напротив, те очакват държавата да им намери работа.

Коментираните мнения и оценки са представени във Фиг. 20:



Фиг. 20. Оценки ролята на държавата за активизиране на младите хора до 29 г. и продължително безработните



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



Завършвайки представянето на оценките за ролята на държавата трябва да изтъкнем, че тези политики и подходи трябва да бъдат прецизирани - те трябва да имат различен характер и съдържание, когато става дума за младите хора до 29 г. и за продължително безработните лица. Това изисква да се положат усилия за осмислянето на досегашните подходи и политики от страна на държавата и да си идентифицират нови, неизползвани до сега възможности, отчитащи в това число потенциала на бизнеса и неправителствените организации.

В тази връзка при проучването трудовите посредници са изтъкнали, че трябва да си мисли за това как да бъдат създадени по-благоприятни възможности за развитието на бизнеса у нас, защото когато икономиката процъфтява, това създава опции за всички категории лица, включително и трайно незаемите. Посочва се, че държавата е най-големият работодател поради това, че тя създава условията за разгръщане на икономическа дейност и от това дали тези условия са добри зависи дали предприятията ще просперират и ще създават нови работни места. Предлага се също така да се помисли за гарантиране на заетост на младите хора след завършване на образованието.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



#### **4. Проучване на наемането на незаети младежи и продължително безработни**

Съгласно проектното предложение, **важен елемент от проекта бе провеждането на проучване сред работодателите и сред представители на неправителствения сектор.** Целта на проучването бе да се установи при какви условия работодателите и неправителствените организации биха наели младежи от NEETs групата на възраст между 15 и 29 г. и продължително безработни лица. Обект на изследване бяха също така представите на работодателите и неправителствените организации за причините за неактивност на лицата от двете изследвани целеви групи, както и мотивите, които биха провокирали тяхната активност в социален и икономически план.

За да се събере необходимата информация, бе конструиран онлайн въпросник, който бе разпратен по електронен път. По този начин бяха събрани попълнени въпросници от 209 компании от различни икономически дейности на българската икономика и сред структури на гражданското общество.

Данните показват, че анкетираните представят предприятия и структури с различна големина:

- ✓ 33,0% от респондентите представят микрофирми (с персонал до 9 човека);
- ✓ 45,4% са представители на малки фирми и предприятия (с персонал между 10 и 49 човека);
- ✓ 15,7% от анкетираните са представители на средни предприятия и структури (с персонал между 50 и 249 човека);
- ✓ 75,7% представят големи предприятия (с персонал над 250 човека).

Така реализираната извадка е добре балансирана и благоприятна от гледна точка на анализа, тъй като в нея са включени достатъчен брой стопански единици от всички категории - микро, малки, средни и големи. Това гарантира, че чрез проучването са обхванати мненията на всички типове компании и са отчетени оценките както на по-големите икономически обекти, така и на по-малките, разполагащи с по-ограничени финансови ресурси.

##### **4.1. Представи за трайно незаетите лица (младежи до 29 г. и продължително безработни)**

Една от ключовите задачи на проведеното проучване бе да се установи какви са представите на работодателите и неправителствения сектор за трайно безработните лица. Събраните оценки позволяват да се направят следните по-съществени изводи.

На първо място, **в представите на 84,1% от респондентите трайно незаетите лица (младежи до 29 г. и продължително безработни) са предимно с много ниска мотивация за работа (без желание за работа) и с осигурени доходи от семейството**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



**и/или приятелите.** Този резултат от проучването напълно потвърждава мненията и на трудовите посредници, които също споделят впечатленията си, че трайно незаетите лица се характеризират като хора без желание и без мотивация за работа, като тяхното статукво се задълбочава поради достъп до споделени средства, генерирани от семейството или от близки и приятели. Ето, че и работодателите и неправителствените организации споделят същите впечатления, което придава още по-висока достоверност на събраните мнения. На тази основа би могло да се направи обобщаваща констатация, че в общественото мнение битуват твърде негативни представи за трайно безработните и главната тяхна отличителна черта е ниската им мотивация за започване на заетост. В контекста на настоящия проект това поставя много сериозни предизвикателства и в същото време насочва вниманието към разработването на специализирани психологически подходи за стимулирането на трайно незаетите лица и подтикването им към социална активност.

На второ място, **80,7% от анкетираните работодатели и граждански структури изтъкват, че трайно незаетите лица са предимно от малцинствените групи.** С това мнение се потвърждава и другата типична характеристика на трайно незаетите лица - те много рядко са с българска националност, а преобладаващия брой случаи са от малцинствен произход. Тази специфика на трайно незаетите изисква отчитане на особеностите на етносите и разработването на такива подходи и политики, които да звучат приемливо и адекватно спрямо спецификите на съответните етнически групи. Когато съответният млад човек или продължително безработен е от ромски произход, това предполага точно определени политики и подходи и те ще бъдат различни от политиките и мерките, които са приложими спрямо млад човек или продължително безработен от турския етнос.

**Трета по важност характеристика на трайно незаетите лица, посочена от 42,7% от респондентите, е високата вероятност тези лица да бъдат с увреждания.** По принцип, когато хора с увреждания търсят заетост, това поставя специфични изисквания към естеството на заетостта - характер и предмет на труда, поносимост към определени характеристики на работната среда, особени изисквания към ключовите параметри на работната среда, продължителност на работния ден, изисквания към режима на работа и почивка и други. Анкетираните лица очевидно са наясно с тези особености и затова изрично ги подчертават, отваряйки си по този начин "вратичка", че в определени случаи не биха могли да наемат хора с увреждания, дори и да имат желание, защото няма да мога да им осигурят изискващите се работни условия. Възможно е също така някои работодатели или граждански структури да проявят неразбиране към хората с увреждания, като се основават на спецификата на своите производствени дейности.

На следващо място, специално внимание заслужава мнението на **34,1% от анкетираните работодатели и граждански структури, посочили, че според тях**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



1895  
БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



трайно незаетите лица са всъщност хора, имащи определена квалификация, но нежелаещи да работят. Това мнение до известна степен кореспондира с посоченото на първо място виждане, че има определена категория хора, които просто не желаят да работят, дори и да имат квалификация.

Коментираните мнения са представени в следващата Фиг. 21:



Фиг. 21. Представи на компаниите (работодатели и граждански структури) за трайно незаетите лица

Анализът на представите от този тип проучване показва, че в представите на работодателите и гражданските структури доминират не особено позитивни образи за трайно незаетите лица - те се възприемат като хора с ниска или липсваща мотивация за личностно и професионално развитие, а дори и когато имат квалификация, не се стараят пълноценно да се възползват от нея. Допълнително утежняващо обстоятелство е принадлежността на трайно незаетите лица към малцинствени групи, за които (особено за ромския етнос) е известно, че имат някои особености в отношението към труда и извършването на работа, изискваща постоянство и висока отговорност, както и в това, че имат предпочитания към ограничен кръг професии и трудно се решават да нарушат традициите на своя етнос.

Очевидно е, че работодателите и гражданските структури имат реалистична представа за профила на трайно незаетите лица и това е добре, тъй като когато стартира процедура по наемането на такъв тип лица, наемашката ги страна трябва да е наясно какъв човек приема и какви отговорности може да му възложи. Когато е ясно, например, че трайно незаетите са с много ниска мотивация, работодателят би могъл да





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



предвиди специални мерки за създаването на по-висока и адекватна мотивация, така че да си гарантира успешно реализиране на наетото лице.

#### 4.2. Оценки за причините, поради които трайно незаетите лица (младежи до 29 г. и продължително безработни) не желаят да са част от пазара на труда у нас

В продължение на изясняването на общите представи на работодателите и гражданските структури за трайно незаетите лица (младежи до 29 г. и продължително безработни лица), проучването отдели специално внимание на получаването на оценки за причините, поради които тези две категории лица попадат в капана на трайната безработица. Събраните мнения са визуализирани във Фиг. 22:



Фиг. 22. Оценки на компаниите (работодатели и граждански структури) за причините, поради които трайно незаетите не желаят да са част от пазара на труда

Анализът на събраните оценки откроява следните групи причини.

**Първата група причини може да се определи като прекомерно високи и нереалистични очаквания спрямо заплащането за полагакия труд. 74,1% от респондентите са изтъкнали, че трайно незаетите лица не започват работа, защото имат много високи изисквания към заплащането. Според работодателите и гражданските структури, тези очаквания са не само нереалистично високи, но и необосновани, защото като правило трайно незаетите лица са или без изискваната професионална квалификация, или не могат да докажат изисквания се професионален опит, или имат сериозни заболявания и не могат да бъдат пълноценно използвани като работна сила. Въпреки това трайно незаетите лица обикновено опонират на наемащата ги страна и изискват по-високо заплащане и когато такова им бъде отказано, те не се**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



наемат да извършват съответния труд. Това показва, че за трайно незаетите лица на българския пазар на труда е характерен много сериозен личностен ценностно нормативен конфликт - това са лица с липсващи или неадекватни характеристики, но те поставят изисквания към размера на заплащането, с което на практика силно затрудняват възможността да бъдат наети. Подобна позиция от страна на трайно незаетите лица е крайно непечеливша, а за да бъде преодоляна се изискват специални усилия, включително и с привличането на работодатели и граждански структури, които да поясняват какви са реалните възможности за наемане на лица с такива характеристики.

**Втората група причини е свързана с наличието на минимална материална сигурност, която се създава чрез социалните помощи (по мнението на 64,5% от респондентите) и чрез поддръжката от близки, роднини или приятели (по мнението на 65,5% от респондентите).** Гарантираността на минимални жизнени условия бе изтъкнато като сериозна причина и от трудовите посредници, които също са забелязали, че когато безработното лице има сигурна, макар и минимална, подкрепа от семейството си или от друг близък човек, това силно снижава вероятността безработното лице да приеме предлаганите му оферти за започване на работа. Проучването сред работодатели и представители на граждански структури потвърди вече коментираните опасения, че ако безработното лице има на кого да разчита, това ще го прави по-придирчиво в избора, а може и за дълго време да отложи момента на избор на заетост. Колкото и парадоксално да звучи подобно твърдение, то се потвърди и от тези две групи респонденти (работодатели и представители на граждански структури), което показва, че направените констатации трябва да се разгледат с нужното внимание и сериозност.

На трето място, **49,2% от респондентите поставят акцент върху това, че всъщност лицата, които се водят като трайно незаети, на практика имат заетост, само че тя не е скрепена от официални трудови договори.** Респондентите визират сивите практики в трудовите отношения и за сетен път обръщат внимание върху последствията от този вид нарушения. Когато трайно незаети лица са част от сиви схеми и нерегламентиран труд, това създава сериозни проблеми, тъй като силно изкривява пазарна среда. От една страна, тези лица само де юре са безработни, а на практика те получават доходи от труд и с това директно нарушават законодателството, съгласно което получават обезщетения за безработица. От друга страна, работейки без договори, тези лица нарушават осигурителното законодателство, като не внасят данък върху получените доходи и не им се превеждат полагащите се социални и здравни осигуровки. При всички случаи, работата без договор от страна на трайно незаетите лица не може да бъде класифицирана по друг начин, освен като напълно осъзната измама и доброволно нарушаване на трудовото и осигурителното законодателство. Що се отнася до работодателите и гражданските структури, те са наясно, че трайно



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



незаетите лица имат висок афинитет към работа без договор. Въпрос на морал и юридическа дисциплина е да бъде взето правилното решение във всеки отделен случай.

Не бива да се пренебрегва и фактът, че **една част от лицата, които у нас са регистрирани като безработни, всъщност работят извън страната и получават доходи за полагания труд. Тази ситуация е изтъкната от 36,8% от респондентите** (работодатели и представители на граждански структури). Така отново се сблъскваме с опити за измама на държавата - лицето официално е регистрирано като безработно и получава обезщетения за безработица, съответно социални помощи, но в същото време извършва определен вид работа в друга страна и по този начин се възползва от "облагите" на повече от една държава. Този факт е известен на работодателите и гражданските структури и те изразяват очевидното си неодобрение на подобен тип поведение.

**35,4% от анкетиранияте работодатели и представители на граждански структури са изразили мнение, че трайно незаетите лица не желаят да си пропиляват времето в работа.** Наистина, доста крайно мнение, но то отразява битуващ в общественото мнение стереотип, че има определена категория лица, които гледат на труда с пренебрежение и търсят "лесни" начини за спечелване на пари, без да работят, поне в класическия смисъл на понятието "заетост". С това свое мнение респондентите визират наличието у някои хора на нагласи да бъдат различни от другите, да придобиват финансови средства без да се трудят и без да стават част от пазара на труда.

**Тези споделени оценки се допълват и от други виждания, изразени от респондентите в графата "други причини".** Изказват се мнения преди всичко, че става дума за мързеливи и безотговорни хора, които не осъзнават сериозността на своето поведение и не си дават сметка, че с нежеланието си да се включат в икономиката на страната те си поставят в позицията на асоциални и лишени от гражданска отговорност типове. В тази връзка други респонденти са подчертали, че трудовите навици се възпитават и това е отговорност на семейството - ако родителите подценят този процес или съзнателно насаждат у детето пренебрежение към труда, това със сигурност ще доведе до изграждането на социално безотговорен човек, лишен от каквато и да е мотивация за труд. Други респонденти обръщат внимание на необходимостта икономиката на страната да бъде развивана чрез постоянни инвестиции, защото така се създават нови работни места и възможности за наемане включително и на лица с неблагоприятни професионални характеристики. Силната икономика позволява също така да се отделят повече средства за субсидирането на програми за мотивиране на неактивните лица и тяхното адекватно възпитание.

Част от респондентите изтъкват обаче, че трябва да се прави разлика между младите хора до 29 г. и продължително безработните, тъй като това са две съвършено различни групи. Докато за трайно незаетите млади хора до 29 г. е валидно наблюдението за слаба мотивация и липса на трудови навици, то по отношение на продължително



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



безработните са в сила по-различни мотиви - поради продължителното оставане без работа те също загубват своите трудови навици, но освен това при тях се появява и вътрешна несигурност, страх и опасения, че са се деквалифицирали и няма да могат да се справят с предлаганата им работа. Изтъкваме тези различия, за да подчертаем, че различните ситуации изискват различен подход и различен тип мерки.

В заключение, работодателите и представителите на граждански структури имат изключително точна и вярва представа за причините, поради които трайно незаетите отказват да са част от пазара на труда у нас. Причините имат комплексен характер, но като цяло се свеждат до неадекватни представи и нереалистични нагласи на трайно незаетите по отношение на размера на заплащане. В съчетание с гарантираната им минимална материална осигуреност, тези лица се превръщат в особена категория хора, които са изключително ниско мотивирани за започване на работа. Когато става дума за продължително безработни лица на средна и по-висока възраст, може да се прояви известно разбиране към техния начин на мислене. Но когато трайно неактивни са млади хора до 29 г., това генерира високи рискове за икономиката като цяло и грози обществото от възникване на опасност от невъзможност за възпроизводство на работната сила.

#### **4.3. Оценки за факторите, които биха мотивирали трайно незаетите лица (младежи до 29 г. и продължително безработни) да се включат в пазара на труда**

Както стана ясно от предходните коментари, работодателите и гражданските структури имат много ясна представа за профила на трайно незаетите лица и най-вече за причините, поради които тези лица отказват да работят, да учат или да се обучават допълнително. Проучването показва също така, че работодателите и гражданските структури имат много трезви оценки за начините и механизмите, чрез които трайно незаетите лица биха могли да бъдат изведени от тяхното състояние на пасивност и върнати към активен социален и икономически живот.

#### **Съдейки по събраните оценки, работодателите и гражданските структури виждат възможностите за мотивиране на трайно незаетите лица в пет основни направления.**

Първата посока на промени е по отношение на образователната система. **65,2% от респондентите считат, че за да се промени създалата се ситуация у нас, е необходимо да се тръгне от образователната система.** Други сходни изследвания също обръщат внимание, че професионалното образование у нас е на много ниско ниво - неадекватно на потребностите на реалната икономика, с остарели учебни програми, професионалното образование създава кадри, които са тотално непригодни за работа в предприятията и фирмите от икономиката. Образованието се нуждае от спешни промени, които да го направят адекватно спрямо изискванията на бизнеса. Тогава може



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



да се очаква образованието да продуцира добре подготвени кадри, по специалности, които действително са необходими и търсени. В тази връзка някои респонденти допълват, че трябва да се обърне специално внимание на професионалното обучение на малцинствените групи. До сега този въпрос тихомълком се подминава и неговото осветляване се прави единствено в отделни аналитични материали, които остават без последствия. Затова на практика децата и младите хора от малцинствените групи са оставени без възможности за професионално обучение. В добавка към тенденцията за ранно напускане на училище, това води до израстването на млади поколения, които нямат каквато и да е професионална подготовка. Те са слабо социализирани, без трудови навици, без мотивация за работа, без специализирани професионални умения. При това положение никак не е чудно, че тези млади хора попадат в категорията на трайно безработните и още повече, това състояние не ги смущава и те дори не правят опити за намиране на заетост на нашия пазар на труда.

**Второто направление на възможни промени е полето на инвестициите и разкриването на нови работни места. То е изтъкнато от 51,6% от анкетиранияте работодатели и граждански структури.** Интересно е, че докато тази опция е изведена от трудовите посредници като чедна, при работодателите и гражданските структури е заела втора позиция, отстъпвайки първото място на проблемите в образователната система. И въпреки това, очевидно е, че работодателите и гражданските структури си дават сметка, че без развитие на икономиката не може да ес говори за създаване на по-високо ниво на икономическа активност. Още повече, че когато става дума за трайно незаети лица, то трябва да се има предвид техния профил - слаба образование, липса на специализирани професионални умения, ниска мотивация за започване на работа, откровено нежелание да работят. Ясно е, че за да бъде намерена заетост за тези лица, е нужно да се положат специални усилия - нещо, което може да бъде направено, ако бизнесът вече е удовлетворил насъщните си търсения за работна ръка и в знак на социална солидарност може да предложи работни места и за ниско квалифицирани работници.

На трето място, с **48,7% посочване, работодателите и гражданските структури поставят необходимостта Дирекции "Бюро по труда" да бъдат по-активни и да предлагат повече мерки за заетост или програми за обучения.** С това свое мнение работодателите и гражданските структури изразяват очакванията си Агенция по заетостта да разшири възможностите за намиране на подходяща заетост за трайно неактивните лица. Имат се предвид както повече конкретни програми за обучение и повишаване на компетенциите на безработните лица, така и повече мерки за стимулиране на работодателите за наемане на безработни лица от различните категории. Това са начините за по-вероятна "срещна" между търсенето и предлагането на пазара на труда. **Пряко свързани с това са и вижданията на 36,7% от**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



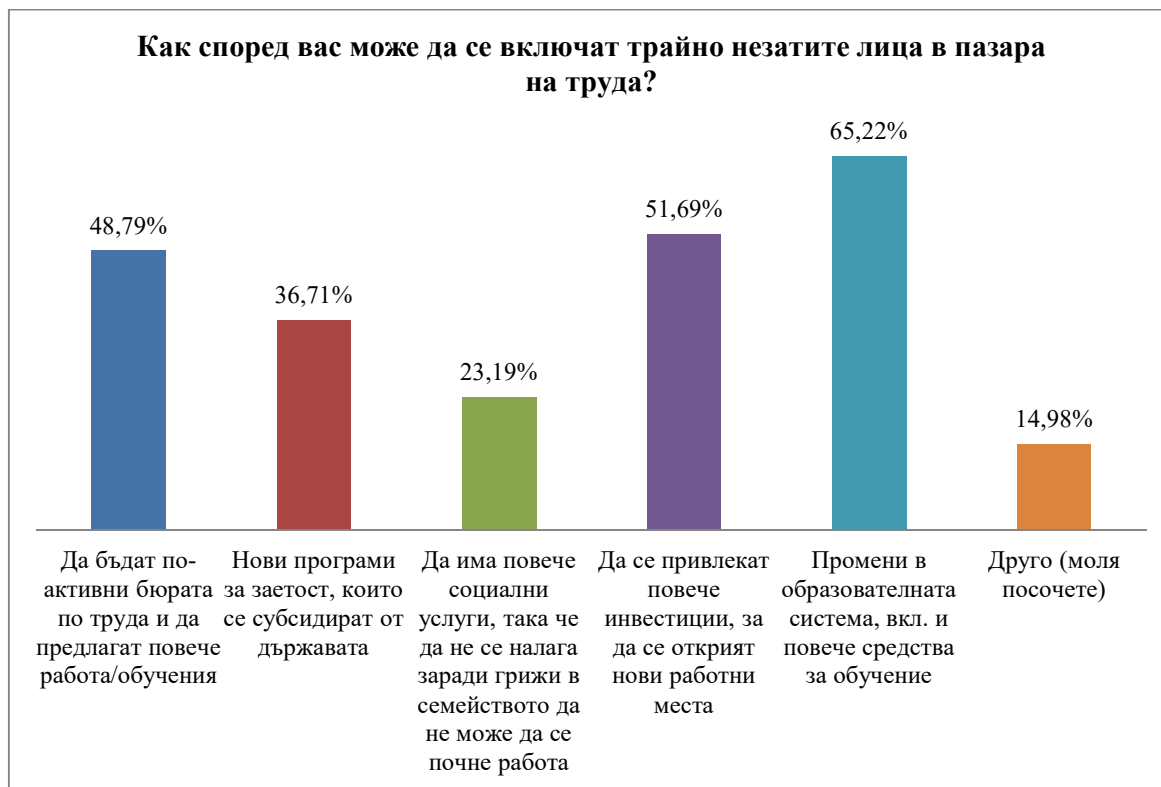
БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



**работодателите и гражданските структури за потребността от нови програми за заетост, субсидирани от държавата.**

На следващо място по важност респондентите поставят създаването на повече социални услуги, чрез които ще бъдат решени проблемите на тези трайно незаети лица, които отказват заетост поради полагане на грижи за болен или възрастен член на семейството, или грижи за малки деца. Този проблем бе поставен достатъчно остро от трудовите посредници, а при проучването сред работодателите и гражданските структури е повдигнат от 23,1%. Макар че делът не е много висок, той все пак индикира наличие на опит в това отношение, на основата на който се препоръчва да продължи тенденцията за разширяване и подобряване на социалните услуги у нас. Качеството и разнообразието на социалните услуги е важна предпоставка за създаването на благоприятни условия за започване на постоянна заетост, даваща възможност за добри доходи.

Коментираните по-горе мнения и виждания за възможностите за мотивиране на младите хора от NEETs групата на възраст между 15 и 29 г. и продължително безработни лица са илюстрирани в следващата Фиг. 23:



Фиг. 23. Мнения на работодателите и гражданските структури за възможностите за включване на трайно незаетите лица в пазара на труда



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



Както се вижда от Фиг. 23, 14,9% от респондентите са избрали опцията "друго". Помолени да пояснят какво имат предвид, те са посочили следните свои съображения:

- ✓ Една част от респондентите са акцентирали върху потребността да се подобрява професионалното образование, като по този начин се създават необходимите предпоставки за възпитаване на трудови навици и създаване на специализирани професионални умения у децата и младежите от малцинствените групи. Сегашното образование превръща децата от малцинствените групи в маргинали;
- ✓ Други респонденти са изтъкнали необходимостта от стимулиране на бизнеса за наемане на трайно незаети лица. Това се разглежда като целенасочена държавна политика, насочена към преференциалното наемане на млади хора от NEETs групата на възраст между 15 и 29 г. и продължително безработни лица. Тъй като България продължава да е сред челните места по относителен дял на NEETs групата, целесъобразно е да си мисли за целенасочени политики за стимулиране на бизнеса за разкриване на нови работни места за млади хора от тази целева група. По подобен начин следва да се третират и продължително безработните лица, като по-специално за тях се предвидят подходящи обучителни програми за актуализиране на квалификацията или за придобиване на нови квалификационни умения;
- ✓ Има предложения и по отношение на социалните помощи. Счита се, че сега се отпускат много високи помощи, което демотивира трайно неактивните лица и вместо да ги стимулира да търсят заетост, ги превръща в храненици на държавата и социални търтеи. Предлага се дори спиране на социалните помощи, защото по този начин хората без заетост ще бъдат принудени да се откажат от сегашното си пасивно съществуване и ще се активизират. Някои респонденти предлагат получаването на социални помощи да е обвързано с полагането на труд, като има задължителен минимум, който да бъде отработен;
- ✓ Други респонденти акцентират върху засилването на мерките и строгостта срещу сивите трудови отношения. Ако лицата, които са регистрирани като трайно незаети, бъдат лишени от опцията да полагат труд в сивия сектор, това ще промени отношението им към легалния труд и ще ги извади "на светло".
- ✓ Респондентите предлагат получаването на помощи да се обвърже с поведението на безработните лица - ако откажат повече от три предложени им позиции, да губят правото си на социални помощи. Изказва се мнение, че това ще дисциплинира трайно незаетите лица и ще повиши тяхната активност.

Казано в обобщен вид, работодателите и представителите на гражданските структури очакват повече активност от страна на държавата с оглед привличането на нови инвестиции за развитието на печеливши икономически сектори, създаване на нови програми на заетост, разширяване на обсега и качеството на социалните услуги, подобряване и осъвременяване на професионалното образование с акцент върху



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



професионалното обучение на лицата от малцинствата. Изразяват се също очаквания за промяна в отношението към трайно незаетите - сега те са поставени в ситуация на имащи много права и малко задължения, което в комбинация с изискванията за отпускане на социални помощи създава трайни маргинали с изключително ниска мотивация за труд и обучение. Нужно е да се преосмисли системата за отпускане на социални помощи, като се обвърже със ситуацията на безработното лице и се намери адекватен индивидуален подход, гарантиращ по-активно отношение към социалния и икономически живот на страната.

#### 4.4. Досегашен опит в наемането на трайно незаетите лица (младежи до 29 г. и продължително безработни)

Важен компонент от проведеното проучване бе да се установи какви са нагласите на компаниите за наемане на трайно незаети лица - млади хора от NEETs групата на възраст между 15 и 29 г. и продължително безработни лица. Тъй като допуснахме, че този тип нагласи ще бъдат пряко свързани с досегашния опит на компаниите в това отношение, специално се поинтересувахме какъв е опитът в наемането на трайно незаети лица.

Събраните мнения са отразени във Фиг. 24:



Фиг. 24. Досегашен опит на компаниите (работодатели и граждански структури) в наемането на трайно незаети лица (младежи до 29 г. и продължително безработни)





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



Данните очертават сравнително оптимистична картина: **41,3%** от анкетираните работодатели и граждански структури съобщават, че вече са наемали трайно незаети лица, в това число и млади хора от NEETs групата на възраст между 15 и 29 г., и продължително безработни лица. Тези респонденти преценяват, че наетите от тях трайно незаети лица са се вписали успешно в колектива и са справили добре с поставените им задачи.

Това обаче означава, че останалите **58,7%** от компаниите до момента не са наемали трайно незаети лица. Причините за това стават ясно от следните отговори на тази категория респонденти:

- ✓ **23,0%** от анкетираните работодатели и граждански структури посочват, че не желаят да наемат трайно незаети лица, защото това са хора с прекалено високи, но неоснователни изисквания и претенции. В това число респондентите включват не само изискванията за високо заплащане, но и други претенции по отношение характера и сложността на полагаемия труд, продължителността на работното време, условията на труд, допълнителните социални придобивки и др.;
- ✓ Други **28,8%** от анкетираните лица пък сочат, че тъй като обичайно трайно незаетите не искат да работят, то техните компании изобщо не са имали такива кандидатури, поради което нямат опит. Тези респонденти поставят акцента върху факта, че трайно незаетите са много пасивни, слабо мотивирани и ако не бъдат специални потърсени, едва ли ще проявят собствена инициатива;
- ✓ **6,7%** от респондентите изтъкват други причини, поради които не са наемали трайно незаети лица. Сред посочените причини на първо място е изведена безотговорността на този тип хора и липсата на трудови навици - работодателите, посочили този отговор, са убедени, че трайно незаетите са хора, на които не може да се разчита, затова не желаят да ги наемат. Други респонденти съобщават, че вече са наемали продължително безработни лица, но впоследствие работата им се е сторила тежка и са напуснали. Други пък са започвали работа, но ги е затруднило работното време и необходимостта да прекарат 8 часа на работното място. В обобщен вид, отново става дума за липса на трудови навици, за слаба лична самодисциплина и ниска мотивация за труд. Трети респонденти споделят, че са наемали млади хора до 29 г., но са имали проблеми с тях, защото тези лица са били с много високи очаквания към заплащането, без да дават нищо от себе си - изобщо не са работили, а през цялото време са издигали искания да им се повиши заплащането.

Така като цяло се оформя една сравнително балансирана ситуация, но с лек превес на негативната тенденция. Две пети от анкетираните работодатели и граждански структури са доволни от наетите от тях трайно безработни лица, докато



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



други три пети нямат опит в наемането на такива лица и това се дължи на техните негативни предубеждения - става ясно, че тези работодатели и граждански структури споделят шаблони, които не са благоприятни за трайно незаетите лица. Очевидно, в това отношение тепърва предстои да се работи. Работодателите и гражданските структури, които не са убедени в добронамереността и пригодността на трайно незаетите лица, биха могли да се запознаят с конкретни възможности за наемане на квалифицирани хора от категорията на трайно незаетите и това вероятно ще промени отношението им към тях.

#### 4.5. Готовност на компаниите за наемане на трайно незаетите лица (младежи до 29 г. от NEETs групата и продължително безработни)

Тъй като основна задача на проучването бе да се прецени каква и готовността на компаниите за наемане на трайно незаети лица (младежи до 29 г. от NEETs групата и продължително безработни), проучването предвиди нарочен въпрос, с който да установи този тип нагласи. Въпросът бе така конструиран, че да дава възможност за повече от един отговор. Поради това сборът от получените процентни дялове на отделните отговори надхвърля 100%. Получените мнения са представени в следващата Фиг. 25:



Фиг. 25. Готовност на компаниите (работодатели и граждански структури) за наемане на хора без опит и трайно незаети



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



Скалата с отговорите на този въпрос предвиждаше четири позитивни опции, т.е. отговори за наемане на трайно незаети лица, и две негативни опции, т.е. отговори за ненаемане на трайно незаети лица. Предвидена е и опция "друго", която да даде възможност да ес изкажат мнения, които не са включени в скалата с отговорите.

Ето какво е разпределението на позитивните мнения.

**Най-напред, 41,1% от респондентите са изтъкнали, че са готови да наемат трайно незаети лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни), защото изпитват недостиг от персонал.** Явно, че в рамките на свободните позиции има и такива, които са предназначени за лица с по-нисък образователен статус, както и такива, които изискват точно определено квалификационно ниво в дадена професия. Точно тези позиции биха могли да бъдат предложени на трайно незаети лица и обнадеждаващото е, че работодателите и гражданските структури осъзнават този факт и имат висока степен на готовност да наемат трайно незаети лица.

**На второ място, 37,8% от анкетираните работодатели и граждански структури сочат, че имат нагласа да наемат трайно незаети лица, като предварително са наясно, че тези лица най вероятно няма да имат необходимата професионална квалификация, но тези работодатели са готови да ги обучат и да ги наемат на работа.** При така формулирано намерение става ясно, че този тип работодатели изпитват остри дефицити по определени професии и позиции и затова са готови да наемат лица без търсените квалификационни характеристики, да ги обучат и да ги направят част от персонала в своите предприятия. Тук е мястото да посочим, че подобен тип намерения са изказвани и по други поводи и други проекти. Работодатели от машиностроенето, например, са съобщавали нееднократно през последните 5-7 години, че изпитват остра нужда от стругари, заварчици, шлайфисти. Това са професии, изискващи средно професионално обучение. Поради недостига на лица с такава квалификация, работодателите от машиностроителните предприятия масово са приели практиката да издирват лица с що-годе приемливи характеристики, след което ги обучават за работа с техниката в предприятията и постепенно ги въвеждат в тънкостите на професията.

В тази връзка, **19,1% от респондентите сочат, че са готови да наемат трайно незаети лица, защото в компанията имат практика за провеждане на периодични обучения за получаване на допълнителни квалификации.** Идеята е тези обучителни модули да се използват пълноценно, като в тях се включват новопостъпилите лица и те биват обучавани за овладяване на определена квалификация. Този тип практики също е в контекста на коментирания по-горе дефицит от кадри по ключови за българската икономика професии.

**Има и друг тип икономически единици и граждански структури (16,7%), които имат специфичен предмет на дейност.** Поради това от тези предприятия и компании



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



считат, че няма как хората да имат предишен опит в техния предмет на дейност. И затова са готови да наемат трайно незаети лица, за които преценяват, че все пак притежават базови личностни характеристики, които ще им помогнат да овладеят уменията, необходими за работа в компанията/предприятието. На практика, и тук става дума за въвеждащо обучение, но то е по-скоро обучение от типа "learning by doing", т.е. наетите лица биват постепенно въвеждани в работата и научават стъпка по стъпка необходимото за извършването на съответната работа.

**Що се отнася до получените негативни мнения, то те съдържат следните обосновки:**

- ✓ **28,2%** от респондентите са отговорили, че нямат желание и готовност да наемат трайно незаети лица и причината за това е дълбоката им лична убеденост, че това са хора без трудови навици, но на достатъчно висока възраст и е късно да се мисли за изграждането на такива навици. Очевидно респондентите са визирали предимно продължително безработните лица, които са на възраст 30 и повече години, макар че обективно погледнато ако човек на 20 години няма трудови навици, това също е крайно неблагоприятна личностна характеристика и са необходими много усилия за нейното преодоляване;
- ✓ **Други 15,9%** от анкетираните работодатели и граждански структури посочват, че няма да наемат трайно незаети лица, защото нямат възможност да обучават новоназначените лица. Този отговор по същество е свързан с това, че поради спецификата на производствения процес се изисква от лицата да притежават едно минимално, задължително базово ниво от професионални знания и умения, без което лицето не би могло да се справи с поставяните задачи. Когато работодателят има възможност за въвеждащо или последващо обучение, това допуска вариант да се наемат лица без необходимата квалификация. Но ако работодателят не може да си позволи обучения, това изключва какъвто и да е вариант за наемане на недостатъчно подготвени лица. Впрочем, в тези случаи работодателят изрично се застрахова, като поставя изискването кандидатите за съответната позиция да имат предходен опит в изпълнението на аналогични задачи;
- ✓ Не на последно място по важност, **11,4%** от респондентите са се възползвали от опцията "друго" и в нея са изложили допълнителни свои разсъждения по повод наемането на трайно незаети лица. Една част от респондентите са изтъкнали, че биха наели трайно незаети лица при условие, че тези лица проявят готовност да се учат и интензивно да се обучават, да овладяват определени технически знания и умения. Други респонденти са изтъкнали, че биха наели трайно незаети лица, ако позицията допуска за нея да кандидатстват лица с точно определени характеристики. Трети респонденти, очевидно с предходен опит, са пояснили, че имат негативни впечатления от този тип хора - трудно



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



започват работа, трудно се учат, бавно се вписват и създават множество проблеми. Затова този тип хора не са предпочитани и при равни други условия се избират лица, които имат по-добри личностни и професионални характеристики.

Помолени да пояснят **как по-точно планират да привлекат и мотивират трайно незаети лица, работодателите и гражданските структури демонстрират висока готовност да откликнат на очакванията на безработните лица за висока заплата, възможности за кариерно развитие и социални придобивки.** Това става ясно от представените мнения в следващата Фиг. 26:



Фиг. 26. Представи за начините за привличане и мотивиране на трайно незаети лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни)

- ✓ **38,7%** от респондентите изтъкват, че техният коз ще бъде **високата стартова заплата**. Това е инструментът, който по тяхна преценка, ще има най-силна мотивираща функция и ще въздейства върху решението на трайно незаетите лица. И трябва да подчертаем, че тези работодатели и граждански структури са абсолютно прави в това свое допускане, защото всички налични данни сочат, че трайно незаетите лица имат много високи очаквания спрямо заплащането и ако то не удовлетвори предварителните им представи, няма да приемат предложената позиция;
- ✓ **19,1%** считат, че за да **мотивират трайно незаетите и достатъчно да направят презентация на компанията**. Може да се предположи, че става дума



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



- за достатъчно авторитетни компании, с висок публичен имидж, поради което дори самото презентиране на компанията изиграва ролята на силно мотивиращ фактор;
- ✓ **13,2% от респондентите планират да спечелят трайно незаети лица чрез предварително разгласени стъпки за кариерно развитие.** Действително, редица обяви за работа съдържат кратко описание на кариерния ръст, който се предлага на съответната позиция. Разчита се на естествено вродения в хората стремеж към усъвършенстване и утвърждаване, формалното признание за което се получава от ръста в кариерата;
  - ✓ **7,3% от респондентите разчитат на социалните придобивки.** Този дял е твърде нисък, но това е обяснимо, като се има предвид, че концепцията за корпоративната социална отговорност трудно навлиза в българската практика. Има предприятия с много силно развити политики за предоставяне на социални придобивки и практиката показва, че работниците предпочитат да бъдат наети в такива предприятия. Високо се цени предоставянето на ваучери за храна, ваучери за транспорт или осигурен транспорт, наличие на ведомствени почивни бази на преференциални (субсидирани) цени, организирането на корпоративни събития, предоставянето на медицински грижи, включително и зъболекарски услуги, организирането на детски градини или занимални и др. Когато предприятието предоставя социални придобивки, това непременно се използва като мотивировка на кандидатите за работа. Този инструмент има много силно въздействие по принцип и още по-мощно влияние върху трайно безработните лица. Практиката сочи, че при силни социални придобивки работниците се съгласяват да работят и срещу по-ниски възнаграждения, отколкото първоначално са си представяли, защото калкулират ползите и осъзнават, че социалните придобивки имат висока нетна стойност;
  - ✓ **21,5% от анкетираните работодатели и граждански структури са посочвали и други свои идеи за това как биха могли да привлекат трайно незаети младежи и продължително безработни.** Заслужава най-напред да се отбележи, че немалка част от работодателите са посочили, че те са утвърдени в своя региона и поради това често ги търсят от Дирекции "Бюро по труда", като им дават информация за това с какви хора разполагат. Това значително улеснява процеса и когато работодателите имат нужда от конкретни специалисти, срещат много добро съдействие от страна на трудовите посредници. Други респонденти пък директно си признават, че нямат никакви намерения да наемат трайно незаети лица поради вече коментираните причини (недоверие в тези лица, убеденост, че не са компетентни и не притежават нужните квалификационни характеристики, негативен предишен опит и т.н.). Трети респонденти са по-оптимистично настроени и посочват, че ако имат подходящи позиции биха потърсили трайно незаети лица, но искат това да става по мерки, съгласно които държавата поема



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



безвъзмездно разходите за тези лица за по-продължителен период. Други работодатели сочат, че обикновено не прибегват до услугите на Дирекция "Бюро по труда", защото имат добре установени политики за намиране на необходимите им специалисти и това става чрез рекламни кампании, обяви и други адекватни инструменти. В тази връзка част от респондентите са посочили, че имат желание да наемат трайно незаети лица, но при условие първоначално тези лица да стартират с по-ниска заплата, която постепенно се увеличава с доказване на опита и желанието за работа.

**Завършвайки представянето на мненията и оценки на работодателите и гражданските структури ще подчертаем, че ситуацията като цяло изглежда сравнително благоприятна.** От една страна, работодателите и гражданските структури имат много ясна представа за реалния профил на трайно незаетите лица, съответно младежи от NEETs групата и продължително безработни. Работодателите и гражданските структури са наясно с причините, поради които тези две категории лица са продължително безработни и също така много добре осъзнават какви фактори биха ги мотивирали да се върнат в реалната икономика. Наред с очакванията за повече инвестиции и повече работни места се поставят изискванията за разумни и адекватни промени в образователната система, за повишаване ролята на държавата в тези процеси - чрез нови програми за заетост, чрез по-разгърнати посреднически услуги и повече трудови посредници, чрез повече и по-качествени социални услуги, които да решат проблемите на трайно незаетите лица и да ги освободят за стартиране на заетост. Остро се поставя въпроса за социалните помощи - поставя се под съмнение тяхната адекватност и последствията от тях. Предлага се да се преосмисли политиката за предоставяне на социални помощи, като се обвърже с полагането на труд и ѝ се придаде реципрочен характер.

В същото време, работодателите и гражданските структури са реалисти и знаят, че наемането на трайно незаети лица изисква внимателно премисляне, защото това са слабо грамотни лица, без квалификация, с тежки или неподходящи културни навици, с липсващи трудови навици и други комплициращи обстоятелства. Въпреки това, една значителна част от работодателите и гражданските структури изразяват готовност да наемат трайни незаети лица (младежи от NEETs групата и продължително безработни). Надяват се тези стъпки да бъдат успешни, като се съчетаят с предоставяне на въвеждащо или специализирано фирмено обучение за овладяване на определени професионални знания и умения, с подходящи стимули и социални придобивки.

Всичко казано звучи обещаващо и индикира сравнително висока степен на българския бизнес и граждански структури да откликнат на потребностите на трайно незаетите лица. При всички положения обаче това трябва да е част от добре балансирана държавна политика, насочена специално към нуждите на младежите от NEETs групата и продължително безработните лица.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



## В заключение

Проведените проучвания по проект НАПРЕД показаха целесъобразността и актуалността на поставянето на специални акценти върху потребностите и очакванията на трайно незаетите лица. Както стана ясно, младежите от NEETs групата и продължително безработните лица са твърде хетерогенни групи и съществено се различават според своите основни социодемографски и професионално квалификационни характеристики. Причините за попадането в категорията на трайно незаетите лица са различни и заслужават внимателно изучаване.

Проведените проучвания са ценни с това, че успяха да установяват доминантните причини, поради които младежи от NEETs групата и продължително безработни лица отказват да работят, да учат или да бъдат включвани във форми на допълнително обучение. Проучванията показаха също така, че изследваните категории лица са наясно със своята ситуация и много добре осъзнават положението, в което са попаднали. "Лошата" новина обаче е, че една немалка част и от младите хора NEETs групата, и от продължително безработните лица са социално и икономически пасивни поради това, че имат доходи от други дейности или са подкрепяни от своите семейства, приятели или близки. В това число, ролята на социалните помощи се оказва твърде противоречива. Имайки постоянна минимална материална защитеност, трайно незаетите лица си позволяват по-свободно поведение и разтеглят избора на заетост. Помолени да коментират мотивиращите фактори, които биха ги върнали на пазара на труда, една не малка част от трайно незаетите лица признават, че само ако останат съвсем без доходи, това ще ги активизира и ще приемат да работят.

Създава се впечатление, че една част от трайно незаетите лица са "удовлетворени" от положението си - държавата се грижи за тях, семействата ги подкрепят финансово, обществото е обезпокоено от това, че нямат лични доходи. В тази връзка, част от трудовите посредници и работодателите и гражданските структури поставят въпроса за преосмисляне на политиката на социалните помощи. Предлага се да се помисли за обвързване на помощите с полагането на труд, както и с реалното поведение на безработните лица. Изтъква се, че една част от трайно незаетите лица реално работят в сивия сектор и на практика имат доходи, но де юре са регистрирани като безработни и получават обезщетени яза безработица, с което ощетяват държавата и бюджета, а също така злоупотребяват с добронамереността на обществото като цяло.

В същото време, бизнесът и неправителственият сектор изразяват висока степен на готовност за наемане на трайно незаети лица, но поставят условие тези лица също да полагат усилия от своя страна - да бъдат активни, когато им се предлагат обучения, и да гледат реалистично на предложенията за работа. В тази връзка много се коментира въпросът за очакванията на трайно незаетите лица за високи заплати. Този тип





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



очаквания се определят от бизнеса и гражданските структури като нереалистични и необосновани. Предлага се да се помисли за специални психологически тренинги, чрез които тайно незаетите лица да придобият реалистична представа за заплащането, което е адекватно на притежаваните от тях професионални характеристики.

Проведените проучвания идентифицираха редица възможности за активизиране на младежите от NEETs групата и продължително безработните лица. Впрочем, трябва да сме наясно, че и в момента има Национална програма за активизиране на неактивните лица. Но независимо от нейното съществуване, ситуацията не е променена в позитивна посока и работата с трайно незаетите лица продължава да е все така трудна. На базата на оценките от настоящите проучвания могат да бъдат формулирани следните препоръки по отношение на неактивните младежи от NEETs групата и продължително безработните лица. Тези препоръки отчитат специфичните особености на двете категории лица и акцентират върху някои нови действия и мерки, които не са били застъпени до момента.

## ПРЕПОРЪКИ

- Препоръка 1. насърчаване на неактивните лица към полагане на труд чрез нови „нетипични“ гъвкави модели и режими на работа като дистанционна работа; споделена работа; и работа на повикване;
- Препоръка 2. Разширяване на възможностите и опростяване на процедурите за достъпно и ускорено валидиране на знания и умения, придобити по неформален начин;
- Препоръка 3. насърчаване на самостоятелна заетост чрез създаване и развитие на социални предприятия от типа „NEEDs 2 NEEDs“.
- Препоръка 4. Въвеждане, като задължителна предварителна фаза за достъп до социални услуги и помощи, на изискване към неактивното лице да се включи в процедури за изследване на трудови умения, за оценяване на способности и потенциал за развитие чрез прилагане на инструменти за професионално ориентиране;
- Препоръка 5. Въвеждане чрез възможностите на ИКТ на виртуални платформи за търсене и предлагане на краткосрочни услуги и дейности от типа „еднодневни договори“;
- Препоръка 6. Въвеждане на нови форми на практическо обучение и квалификация на неактивни лица чрез създаване на учебни фирми и включването им в стажантски програми, реализирани в тези фирми.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ  
СОЦИАЛЕН ФОНД



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА  
BULGARIAN CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY



На основата на тези препоръки, ще бъдат изготвени методики за тяхното прилагане на практика. Препоръките и методиките ще бъдат широко дискутирани и допълнени по време на предвидените по проекта 6 дискуссионни форума в цялата страна, както и на заключителната конференция в София.

Валидираните от заинтересованите страни препоръки и методики ще бъдат представени на съответните институции с оглед предприемане на съответните мерки и законодателни промени.