



Нагласи за труд и проблеми при професионалната реализация на младите хора в България

Татяна Кичева*

1. Въведение

Днешното поколение младежи е изправено пред едно от най-големите предизвикателства. От началото на финансовата и икономическа криза равнищата на младежката безработица достигнаха безпрецедентни размери в цяла Европа. Във всички държави членки на ЕС от началото на рецесията се наблюдава значителен ръст на безработицата сред младите хора.

Целта на настоящата статия е да разкрие какви са нагласите за труд на младите хора в България, пречат ли им те да се развиват в кариерата и какви трудности срещат младите хора при търсене на работа в страната.

За постигането на тази цел са реализирани следните **задачи**:

- Направен е анализ на проблема с младежката безработица в България и ЕС;

- Идентифицирани са причините за трудната професионална реализация на младите хора в България;

- Направено е анкетно проучване сред млади хора между 15 и 29 годишна възраст в България относно техните желаниа, изисквания и нагласи за труд и професионална реализация.

2. Проблемът с младежката безработица в България и Европейския съюз

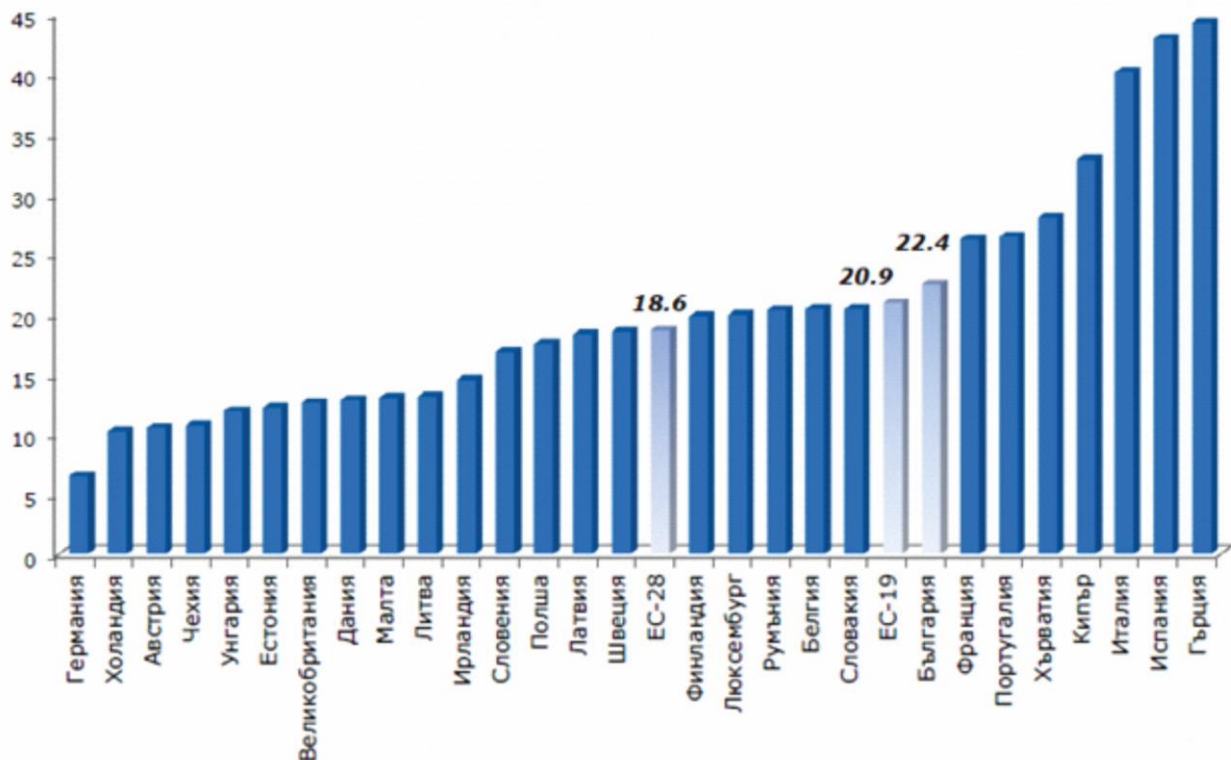
Младежката заетост е национален приоритет, който изисква особено обществено и

политическо внимание и ефективна координация на политиките в тази насока. От 2014 година действа Гаранцията за младежта, която предвижда 100 милиона евро за борба с тази безработица. Стартираха някои операции по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, която е насочена към младежи до 29-годишна възраст. Има голям интерес от страна на работодателите. Те предлагат обучение на младежите преди работа, след което и период на субсидирана заетост. Особено атрактивна е програмата „Ново работно място”, която предвижда освен обучение и инвестиционен компонент, който е оборудване на работното място. 55 млн. евро е бюджетът, който ЕК отпусна за намаляване на младежката безработица в България по новата ОП "Развитие на човешките ресурси" 2014-2020. Средствата са предназначени за насърчаване на младите хора между 15 и 24 години, за да влязат в реалния пазар на труда или обратно в образователната система.

Всички тези програми за справяне с младежката безработица дават резултат в намаляване на младежката безработица, но за съжаление нивото ѝ все още е доста високо. През декември 2016г. безработните младежи в България са 22.4% по данни на НСИ(виж.фиг.1). Както се вижда от фиг.1 най-голям брой безработни младежи има в Гърция, Испания и Италия, а най-малък е техния брой в Германия.¹

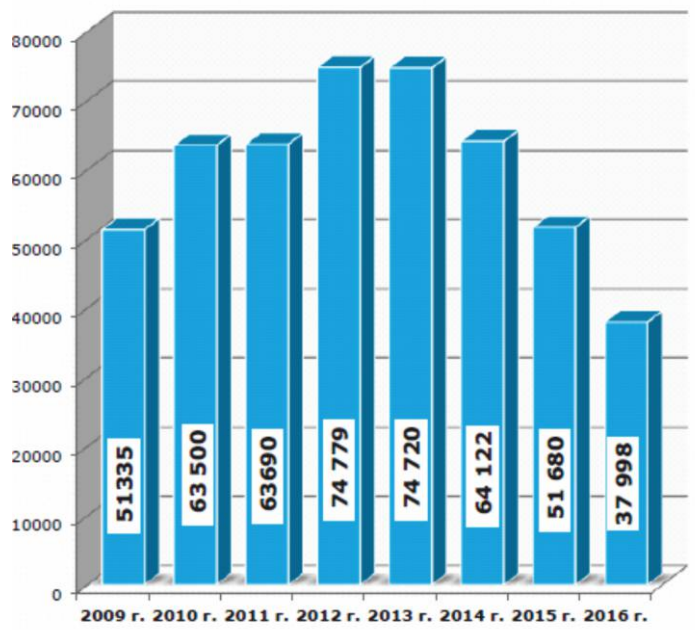
* Татяна Кичева, УНСС-София

¹ Годишен обзор на Агенцията по заетостта за пазара на труда през 2016г., <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/4/208/>



Фиг.1: Младешка безработица в Европейския съюз през декември 2016г.

В България заетостта във възрастовата група между 15 и 24 години е около 23%, тоест малко под $\frac{1}{4}$ от младежите на тази възраст работят. На практика се отлага сблъсъкът с пазара на труда. В Европа този процент е около 35%, а в някои северни или северозападни страни е около 50%. В Холандия 50% от младежите работят почасово. Над 3,9 млн. от младежите в ЕС са без работа. Според данни на Агенцията по заетостта към януари 2017 г безработните младежи в България са 35420. За сравнение - през 2012-а броят им е бил 74 779, а през миналата година – 37 998, или 13.3% от всички безработни лица в страната.²(вж фиг.2)



Фиг.2: Средногодишен брой безработни младежи до 29 год. в периода 2009-2016г.

² Годишен обзор на Агенцията по заетостта за пазара на труда през 2016г., <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/4/208/>



Безработицата сред младите хора има много дългосрочни последици както за отделния човек, така и държавата като цяло. Намирането на работа в непривлекателни сфери или на работни места, неотговарящи на образованието на младите хора, води до тяхното отчуждение, неуважение и ненавист към системата, капсулиране на младите хора в един техен въображаем, нереален свят. Пребивавайки продължително време като безработни, младите хора губят своите умения, придобити по време на обучението си, а заедно с това голяма част от тях губят своето желание и навици да се трудят.³

3. Профил на типичния безработен младеж в България

По данни на Агенцията по заетостта към месец декември 2016 г.:

- 26.3% от регистрираните безработни младежи до 24 години са с начално и по-ниско образование, а 64.6% са младежи - без специалност и професия.

- 26.7% от регистрираните младежи до 29 години са с начално и по-ниско образование, а 58.6% са младежи без специалност и професия.⁴

Според изследване на Уницеф, проведено през 2015 година делът на NEETs (младежи до 24 години, които нито учат, нито работят) сред младите в училищна възраст (15-18 г.) е малко под 11%, а сред по-големите (между 19 и 24 г.) достига 28%. Това, преизчислено към генералната съвкупност на 15-24-годишните, означава, че в страната има общо 167 670 млади хора, които не са заети и не участват в никаква форма на обучение.⁵

Младите хора в групата на NEETs се характеризират с ясно очертан социално-демографски профил. Мнозинството са със

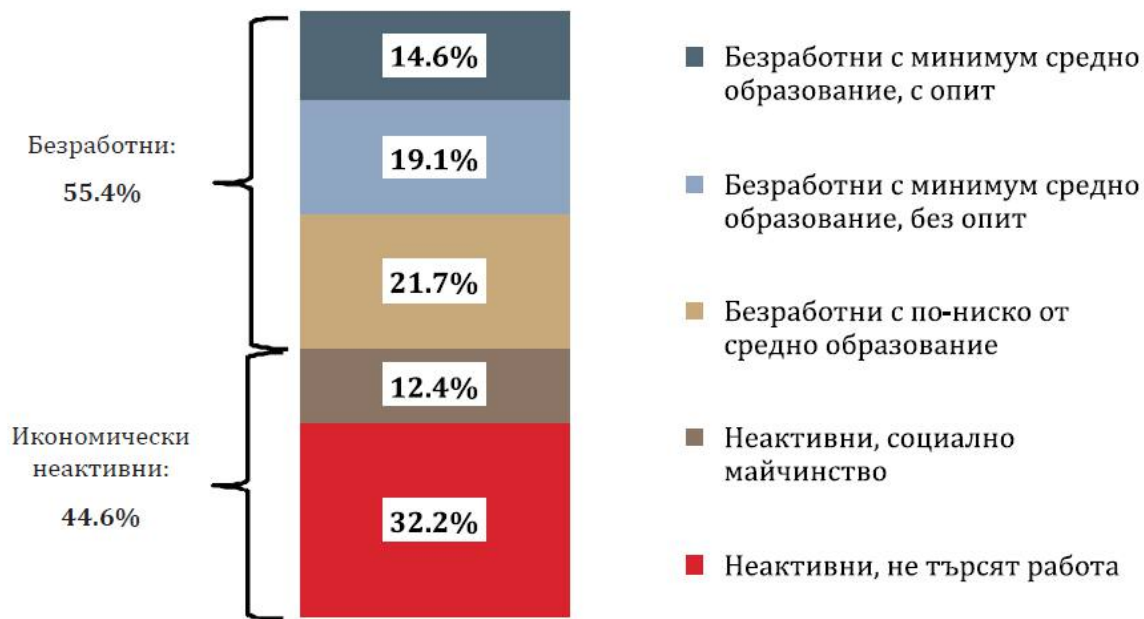
средно или по-ниско образование, живеят предимно в малки населени места, повече от половината принадлежат към малцинствените етнически групи. Образованието е социално-демографската характеристика, която определя в най-голяма степен попадането или непопадането сред NEETs. В състава на групата влизат както лица с всички образователни степени, така и такива без образование. Съществен дял обаче заемат преждевременно отпадналите от училище (47%). В структурата на NEETs преобладават лица от малки населени места (63%). Колкото по-малко е населеното място (като тип), толкова повече нараства делът на NEETs там. Причините могат да се търсят основно в обезлюдяването на малките населени места и лошото им икономическо състояние вследствие. Това превръща населеното място в третия по важност рисков фактор за присъединяване към групата. При малцинствените етноси полът се очертава като допълнителен рисков фактор за присъединяване към групата. Общо 44% от NEETs остават трайно (над 1 година) в ситуация да не учат, да не се обучават и да не работят. Най-дълго в групата се задържат преждевременно отпадналите от училище и особено тези сред тях, които никога не са работили. Продължителността в положение NEETs зависи основно от образованието на младите хора.⁶

³ Тодоров, Т.(2013), Сравнителен анализ на националните политики за младежката безработица в България и Великобритания, https://www.bezgranicibrtim.com/uploads/wysiwyg/images/Анализ%20Т_%20Тодоров.pdf

⁴ Агенция по заетостта, Статистически данни за регистрираните безработни младежи в Бюрата по труда, <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/1/201/>

⁵ Уницеф(2015), Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETs), https://www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs_BG_Final.pdf

⁶ Пак там.



Фиг.3: Основни подгрупи NEETs

4. Трудности при стартирането на кариерата на младите хора до 29 год.

Младежите са важна група на пазара на труда и от тях се очаква да отговорят на актуалните изисквания на пазара, развитието на високотехнологичните сектори и търсенето на млада и образована работна сила.

В края на 2015 и 2016 г. икономическата активност на младежите в България на 15-24 години спада до най-ниското си ниво поне от 15 години – под 24%. За сравнение, средното ниво в ЕС през 2015 г. е над 41%. Причините за това са много: съществуват редица културни и социални особености, които поддържат икономическата активност на младежите сравнително ниска – такива са късната възраст, на която младежите напускат домакинството на родителите си, ниската степен на мобилност на работната сила, слабото социално и икономическо развитие на някои райони на страната и проблемите с трудовата и социална интеграция на етническите малцинства. През 2014 г. от изследване на Министерството на младежта и спорта стана ясно, че над половината от младите хора в България имат пасивна представа за своя трудов статус и смятат, че „държавата е длъжна да им гарантира добър живот”.

В актуалната икономическата ситуация, в която фирмите са притиснати до стената да използват максимално ресурсите, не са склонни да инвестират в обучение или в по-дългосрочна инвестиция в персонала, а да вземат готов. Завършилите университет младежи, които не могат да се реализират по специалността си на пазара у нас в много случаи решават да търсят работа в чужбина сред по-неквалифицирани професии.

Основните предизвикателства и причини за трудното намиране на работа сред младежите са:

- **Преждевременното напускане на училище, липсата на специалност, ниското образование**

Шансовете на хората без образование и квалификация да намерят работа са много малки. По данни на Агенцията по заетостта към април 2017год. младежите до 29 г. са 34 520. От тях тези с основно и по-ниско образование запазват най-голям относителен дял - 46.4%, докато младежите с висше образование са 12.5%. Според професионалната структура най-голям относителен дял от всички безработни младежи до 29 год. са тези без специалност и професия – 61.6%.⁷

Според резултати от проучване на ЕСТАТ⁸,



проведено през 2015г., образованието е факторът, който определя в най-голяма степен формирането на групата NEETs. Около 47% от младите, попадащи в тази група, са преждевременно отпаднали от училище, тоест имат или основно, или по-ниско от основно образование. 69% от младежите, които попадат в NEETs, нямат почти никаква квалификация, а 67% от тях не са работили никога.⁹

Младите хора без специалност разполагат с малка възможност за реализация на пазара на труда. Те остават дълго време без работа, което води до загуба на мотивация и трудови навици. Голяма част от тези младежи нямат работа, но и не търсят такава, а чакат „някой да ги уреди“. Това може би се дължи от една страна на недостатъчно знание къде да търсят работа и как да се представят по време на интервю, а от друга – на ограниченията при предлагането на работа в малките населени места.

• **Несъответствие на образованието с търсената квалификация от работодателите**

Над 62% от работодателите изпитват сериозни затруднения в намирането на подходящи кандидати за свободните работни места. Дисбалансът между търсене и предлагане на умения на пазара на труда се задълбочава с всяка изминала година. Особено критичен става дефицитът на квалифицирани работници и специалисти.

Пазарът на труда изпитва хроничен недостиг от кадри със средна квалификация – сервизни работници, механици, техници, технолози, оператори, шофьори, заварчици, кранисти, специалисти в туризма и други. Все по-проблемно става и намирането на висококвалифицирани специалисти, като инженери, учители, медицински специалисти, химици, еколози, финансиста, маркетинг специалисти, IT специалисти, изпълнителни

директори, функционални мениджъри.¹⁰

Проучване от 2012г. на консултантската организация Делойт България сред студенти от водещите български университети показва, че малко повече от половината (54%) студенти вярват, че специалността, която следват се търси от работодателите, като около една трета смятат, че могат да намерят работа в сферата си до 12 месеца.¹¹

Несъответствието между образованието и търсената от работодателите квалификация е основен проблем при трудовата реализация на младите хора.¹² Това несъответствие се проявява в следните посоки:

- недостиг на кадри за определени производствени сфери
- свръхобразование на кадрите, когато завършилите заемат работни места изискващи по – нисък образователен ценз.
- недостатъчно професионални знания и умения по придобитата специалност.¹³

• **Липса на професионален опит, ниска квалификация**

На трудовия пазар младите хора се сблъскват със специфичен проблем: изискването, нерядко предявявано, да имат вече трудов стаж, за да започнат работа. Младите хора в България са сред едни от най-късно влизащите в пазара на труда в сравнение с другите държави от ЕС. След завършване на своето образование голяма част от младежите в България нямат практически и трудов опит, което води до по-трудното им включване в пазара на труда. Често младите се сблъскват с невъзможността да натрупат трудов стаж. Попадат в един омагьосан кръг - не ги назначават, защото нямат стаж, но и не могат да натрупат такъв, след като не ги наемат на работа.

⁷ Агенция по заетостта, Професионалната и образователна структура на регистрираните безработни младежи в Бюрата по труда, Статистика, Месец Април, <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/1/214/>

⁸ ЕСТАТ е компания за набиране, обработка и анализ на изследователски данни и за предоставяне на консултантски услуги в областта на маркетинга

⁹ „Пазара на труда и младите хора – предизвикателства и политики“, Дискусионен форум, организиран от Сдружение „Младежки форум 21 век“, съвместно с КНСБ и Фондация „Фридрих Еберт“, <http://www.knsb-bg.org>

¹⁰ Томов, Т.(2016), Мит ли е квалифицираният българин, <https://trud.bg>

¹¹ Делойт България (2013), Близо две трети от българските студенти работят или стажуват, http://www.dnevnik.bg/biznes/2013/04/09/2037761_deloit_bulgaria_blyzo_dve_treti_ot_bulgarskite/

¹² Teichler, U., Careers of university graduates, Springer, 2007

¹³ Йорданова, Д.(2013), Преход от висше образование към професионална реализация – специфика, проблеми и заинтересовани страни, Научни трудове на Русенския университет, Том 52, Серия 5.1, стр.182-186



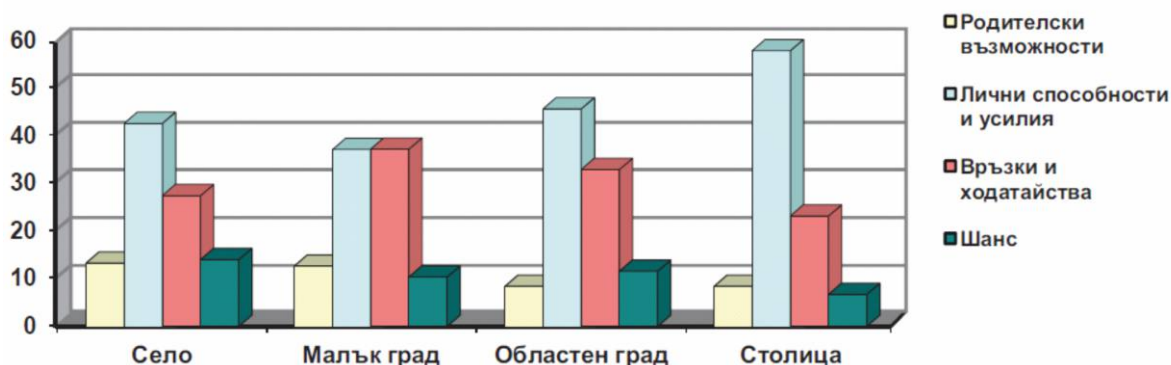
- **Недостатъчна и непостоянна активност за търсене на работа**

Друг проблем за огромния брой безработни младежи е културата на търсене на работа при младите - на първо място те се обръщат към роднини и приятели. По-непопулярно сред младите остава търсенето чрез обяви, работодател или пък бюрата по труда, където възможностите за намиране на работа са реални. По данни на Агенцията по заетостта реализацията на младежите на пазара на труда чрез посредничеството на бюрата по труда са както следва(вж.таблица 1)¹⁴:

Таблица 1: Реализацията на младежите на пазара на труда чрез посредничеството на бюрата по труда през 2016г.

ПОКАЗАТЕЛИ	МЛАДЕЖИ ДО 24 г.	МЛАДЕЖИ ДО 29г. (ВКЛ. 24 г.)
Започнали работа по мерки за заетост	1 023	1 969
Започнали работа по програми за заетост	715	2 073
Започнали работа по ОП "РЧР"	9 117	19 064
Започнали работа на първичен пазар	15 102	40 269

Визията за трудовата кариера при младите хора се изгражда на базата на субективни представи, обществени стереотипи, семейни очаквания и др., а не толкова на мотивиран и информиран избор. Конкуренцията на трудовия пазар, изострена в условията на безработица, прави повече или по-малко необходимо да се използват родителските възможности, а също и собствени връзки и ходатайства. Значението на връзките и ходатайствата в малкия град са големи, тъй като всички се познават, тази мрежа е толкова важна, колкото и личните способности.¹⁵



Фиг.4: Най-важен фактор за намиране на работа според населеното място (в %)

¹⁴ Годишен обзор на Агенцията по заетостта за пазара на труда през 2016г, <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/4/208/>

¹⁵ Митев, П. , С.Ковачева (2014), Младите хора в Европейска България, Социологически портрет, Фондация „Фридрих Еберг“

¹⁶ Пак там



• **Разминавания в очакванията на младежите и работодателите**

Качественото образование и обучение, успешната интеграция на пазара на труда и повишената мобилност на младите хора са от ключово значение за разгръщане на пълния им потенциал и постигане на целите им. При прехода от образование към заетост, осигуряване на първа работа и повишаване на заетостта има решаваща роля за трудовата реализация на младите хора. Разминаването между очакванията на младите хора и реалността понякога е огромна. Фактор, допринасящ за това, е самото образование.

Голяма част от младите хора завършвайки образование, имат прекалено висока самооценка и прекалено високи изисквания към работодателите. Може би от там идва това разминаване. Така още след завършване на образованието си голяма част от тях остават извън пазара на труда и за тях основен приоритет съвсем не е намирането на работа.

Високите самооценка и очаквания на младите хора по отношение на бъдещата им реализация се явяват причина за удължаване на процеса на преход от висшето образование към професионална реализация. За голяма част от младите хора се установяват три основни проблема; първо като групова тенденция се оформя склонността да надценяват качеството и обхвата на своите компетенции. Второ и пряко свързано с горното - техните очаквания за заплащане често надвишават сумите, които работодателите са готови да заплатят за служители, които не са работили. И трето, при младите хора съществува видима склонност към значителни очаквания за качеството на работната среда и възможностите, които работодателите трябва да осигурят.¹⁷

От друга страна и изискванията на работодателите нарастват. Фактът, че 92% от регистрираните фирми в страната са микропредприятия (до 10 заети), налага съчетаването на няколко роли в една длъжност и принуждава работодателите да търсят все повече мултифункционални специалисти с

хибридна квалификация и широк спектър от умения.¹⁸

• **Липсата на връзка между образованието и пазара на труда**

Липсата на обвързаност на образованието с пазара на труда е проблем и в средното, и във висшето образование. Липсата на развита система за дуално образование води до скъсване на връзката между бъдещите професионалисти и бизнеса. Завършвайки образованието си, младите хора не са подготвени практически да прилагат знанията, които притежават.

В основата на трудностите в училище стоят две значими проблемни области в образователната система, регистрирани и от младите хора, и от институциите, работещи пряко с тях. **Първата е свързана с учебния материал** и преподаването и по-конкретно – слабата ориентираност на обучението към практиката, големият обем и липса на фокус и структура на учебното съдържание, пасивният модел и липсата на интерактивен подход в преподаването. Необходимо е прилагане на съвременни технологии в обучението и многократно увеличено участие на подрастващите и младежите в процеса на придобиване на знания, като се стимулира творческото и аналитичното мислене и формулирането на идеи и визия за собственото бъдеще. **Втората се отнася до начина на финансиране на учебните заведения.** Формулата „повече ученици = повече средства“ е валидна и за училищата, и за висшите учебни заведения. Тя води до порочната практика да се допускат в по-горни класове/ курсове лица, които не са достигнали необходимото ниво, единствено с цел оставането им в училището/ университета. Това води до понижаване на общото качество на образованието, тъй като липсва конкуренция. Най-крайното измерение на проблема е парадоксът образователна степен да се придобива от неграмотни младежи. В дългосрочен план стремежът за запазване на учениците на всяка цена води до непрекъснато понижаващо се доверие на младежите към образователната система и потенциалът ѝ да бъде основа за развитието им.¹⁹

¹⁷ Йорданова, Д.(2013), Преход от висше образование към професионална реализация – специфика, проблеми и заинтересовани страни, Научни трудове на Русенския университет, Том 52, Серия 5.1, стр.182-186

¹⁸ Томов, Т.(2016), Мит ли е квалифицираният българин, <https://trud.bg>



Преувеличеният за българските възможности брой на висшите учебни заведения доразвива грешките на средното образование и така се стига до наличието на множество млади хора с “излишни дипломи”, които нямат идея какво друго да предприемат, освен да чакат “някой да им даде работа”.²⁰

Слабост на висшите училища е, че образователната практика и прилаганите педагогически подходи не са адаптирани достатъчно за развитие на професионална експертиза, като причина за това са неподходящите учебни програми, начин на преподаване и форми на оценка. Уменията и знанията често не са ориентирани практически и на преносимите умения не се обръща достатъчно внимание в процеса на преподаване и оценка.²¹

Според изследването на Делойт по-малко от една четвърт от анкетиранияте студенти мислят, че университетът ги е подготвил добре или поне сравнително добре за практическата работа. Още по-малък дял – само 11% – са получили помощ и добра подготовка за търсенето на работа.²²

Необходимо е да се работи в посока подобряване и адекватност на координацията на подготовката на кадри и тяхната професионална реализация, за да може подготовката и квалификацията на младежите да е в съответствие с изискванията на наличните свободни работни места на трудовия пазар.

В тази насока трябва да се разработят схеми за актуализиране на учебните програми в образователната система спрямо изискванията на пазара на труда. По този начин ще се предостави възможност на бизнеса да работи съвместно с ръководствата на учебни заведения,

за да се подготвят такива учебни програми, които да дадат адекватна професионална квалификация на кадрите.

Една добра практика в това отношение е възможността за ученически и студентски практики, чрез които се предоставя възможност на младите хора още докато учат да съвместяват теоретичната с практическата подготовка. Според цитираното по-горе проучване на Делойт България преобладаващото мнение на анкетиранияте студенти е, че стажовете и заетостта по време на следването отварят повече възможности за кариерно развитие. Около 70% от анкетиранияте младежи са преминали стаж или някакъв вид професионална практика, а близо две трети все още стажуват или вече имат постоянна позиция.²³

Целта на реализацията се в момента проект „Студентски практики – фаза 1“ е да се повиши качеството на висшето образование и да се изгради добра връзка между бизнеса и висшите училища, която да улесни реализацията на студентите на пазара на труда. Чрез практическото обучение в реална работна среда студентите имат възможност да надградят теоретичните си знания, да придобият изцяло нови умения и компетентности, да бъдат оценени и да се научат да постигат видим и ясен резултат от своята дейност. Освен това могат да получат препоръки от работодателите, с които да улеснят по-нататъшната си професионална реализация. Проектът се изпълнява от Министерството на образованието и науката по Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ с подкрепата на Европейските структурни и инвестиционни фондове. Проектът е с бюджет 37 млн. лева и в него участват 48 висши училища от страната. До края на проекта се очаква над 40 000 студенти успешно да завършат своята практика.²⁴

• Липса на мотивация за работа у младите хора

Липсата на мотивация и ценности са сред водещите причини за това много млади хора да не търсят работа. Поколения и социални групи са забравили какво е работа и са се превърнали в

¹⁹ Уницеф(2015), Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се образоват (NEETs), https://www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs_BG_Final.pdf

²⁰ Дойче Веле (2016), Има ли кой да работи в България, https://offnews.bg/news/Analizi_289/Ima-li-koj-da-raboti-v-Balgariaa_635770.html

²¹ Йорданова, Д.(2013), Преход от висше образование към професионална реализация – специфика, проблеми и заинтересовани страни, Научни трудове на Русенския университет, Том 52, Серия 5.1, стр.182-186

²² Делойт България (2013), Близо две трети от българските студенти работят или стажуват, http://www.dnevnik.bg/biznes/2013/04/09/2037761_deloit_bulgariaa_blizo_dve_treti_ot_bulgarskite/

²³ Пак там.

²⁴ <http://praktiki.mon.bg/sp/>



„абонати на държавата“. Само 20% от регистрираните в бюрата по труда са с нагласа да започнат работа. Останалите очакват социални помощи и не търсят заетост, защото ще загубят очакваното подпомагане. Така около 30 000 работни места, включително и в райони с висока безработица, остават незаети.²⁵ Голяма част от безработните младежи разчитат на средствата, които им изпращат от чужбина техните родители, които в много случаи са повече от месечната заплата, която биха получавали, ако работят.

Причините за липсата на мотивация са разнообразни: осъзната реакция на ограничените възможности за професионална реализация, разминаване между образователния ценз и изискванията на пазара на труда, ниско заплащане и нежелание за работа или обучение. Самите млади хора често посочват като основание да не работят и/или да не учат „искам да си почина/ сега завърших“ (18%) и „не ми се работи/ учи“ (11%). 12% не знаят защо са в тази ситуация.²⁶

Възможните причини за тези отговори са три:²⁷

1/. Първата е, че нежеланието за работа и обучение произтича от финансовата обезпеченост и подкрепа от страна на родителите, които оставят младия човек да прави каквото и както намери за добре, без да го насърчават да се развива.

2/. Втората възможна причина е, че зад отрицанието се крие оправдание за неблагоприятната ситуация, в която младият човек е изпаднал, и прикритие на усещането за неуспех по отношение на професионалната реализация. Така ситуацията се представя като личен избор, а не като липса на възможности и лошо стечение на обстоятелствата.

3/. Третата възможна причина е липса на желание за работа или обучение в резултат на негативно влияние на семейната среда и обкръжението, когато примерите за подражание не стимулират към развитие, а напротив – дават идеи за други възможности.

²⁵ Томов, Т.(2016), Мит ли е квалификацията българин, <https://trud.bg>

²⁶ Уницеф(2015), Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се образоват (NEETs), https://www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs_BG_Final.pdf

²⁷ Пак там.

Мотивацията е вътрешна и външна. При вътрешната активността за развитие и отговорността за собствения живот е вътрешно присъща на отделния човек. Тя е функция на характера на младия човек. Активните и борбени натури имат много по-голям шанс да се реализират, особено ако са подкрепени от семействата си. Към външната мотивация причините се търсят извън самата личност – размер на възнаграждението, условия на труд и др. По-пасивните младежи, с по-малко амбиции и по –неясни цели са застрашени от подълготрайно оставане в групата на безработните, тъй като те често очакват помощта да дойде отвън (някой да им предложи работа) и не предприемат никакви действия, за да променят ситуацията, в която се намират.

• Липсата на практически умения и трудови навици у младите хора

Друг съществен проблем при търсенето на работа е липсата на увереност относно собствените възможности и умения да формулират своите конкурентни предимства. Работодателите търсят не само технически и академични умения, но и качества като откритост, отговорност или организираност. Проучване, проведено у нас в края на 2010 г. от Фондация на бизнеса за образованието сред 119 работодатели, показва, че за тях най-важните умения и качества, които търсят при наемане на служители на работа, са:²⁸

²⁸ Умения за заетост – кои са те и как да ги развиваме, Наръчник за младежи, Фондация на бизнеса за образованието и Национален център за Европейски младежки програми и инициативи, www.fbo.bg/files/Report_Employability_Skills_of_Young_People_in_Bulgaria.doc



Таблица 2: Качества и умения, които работодателите търсят в своите служители

	! ! !	! ! ! ! !	! !	! !	! !	! !
знания						адекватна представа за работата
учене	! ! ! !		! !	! !	! !	самоусъвършенстване, търсене и приемане на обратна връзка
			! !	! !	! !	гъвкавост, бързо ориентиране към изисванията на променящата се среда, включително умения за работа под стрес и в кратки срокове
	!		! !	! !	! !	конфликти, общителност, създаване на контакти
			! !	! !	! !	работните задачи с добри резултати
	! !		! !	! !	! !	работните задачи
			! !	!	! !	в устна и писмена форма
	!		! !	! !	! !	междукултурен опит и познания
			! !	! !	! !	работата и по време на интервю), увереност в собствените качества, позитивност, убедителност, владение на деловата комуникация и етикет
	!		! !	!	! !	интернет приложения
	!		! !	! !	! !	данни; работни навици; използване на офис техника
	! !	! !	! !	! !	! !	толерантност, търпение, любезно отношение
			! !	! !	! !	задълбоченост
	!		! !	! !	! !	нестандартно мислене
	!		! !	! !	! !	познания и усет, решителност, умения за взимане на решения и поемане на рискове
	!		! !	! !	! !	вземане на решения, водене на преговори и др.
	!		! !	! !	! !	оборудване
	!		! !	! !	! !	акуратност, методичност, точност



Българските работодатели, а и самите младежи смятат, че сред уменията, които младите хора у нас притежават в най-голяма степен са: готовността и желанието за учене, мотивацията за работа, комуникацията на роден език, компютърните и творческите умения. Уменията, които младите хора притежават в най-малка степен – както по тяхна самооценка, така и според работодателите, са: математическите умения, предприемаческите умения, професионалните знания и умения, ефективността, лидерските умения, техническите умения, самоуправлението, критичното мислене, себепредставянето и офис уменията.²⁹

От Фондацията за бизнеса и образованието посочват още няколко основни показатели, които работодателите определят като липсващи или слабо развити у младите хора у нас и които са особено необходими за адаптацията на пазара на труда, а именно³⁰:

Таблица 3: Умения, необходими според работодателите, за адаптацията на пазара на труда на младите хора

Умения	Характеристика
Познаване на трудовите права и задължения	кога мога да започнат работа, какви документи са нужни, какви договори има, осигуряване, болнични, майчинство, плащане на данъци, какво да правя, ако правата ми бъдат нарушени
Създаване на убедително мотивационно писмо	макар и да не се изисква толкова често, колкото автобиографията, мотивационното писмо играе също толкова важна роля при кандидатстване за работа. Съставянето му затруднява дори и по-опитни кандидати, тъй като изисква да се изрази по убедителен начин аргументация за работа и да се рекламират собствените предимства в съответствие с изискванията на работодателите
Представяне по време на интервю	поведение, което се изгражда с опит и може да бъде репетирано и разучено с помощта на кариерен консултант
Търсене на работа	познаване на пътищата за достигане до работните места и източниците на информация
Поведение на работното място	очаквания на работодателите, фирмена култура - йерархия, комуникация, протокол, облекло, работно време, задължения и т.н. За създаването на това умение помагат стажантските програми, срещите с работодатели и алумни (бивши възпитаници) за обмяна на опит, доброволчеството
Адекватни очаквания относно заплащането	реална представа как уменията, опитът и знанията на служителите се оценяват на пазара на труда

²⁹ Умения за заетост – кои са те и как да ги развиваме, Наръчник за младежи, Фондация на бизнеса за образованието и Национален център за Европейски младежки програми и инициативи, www.fbo.bg/files/Report_Employability_Skills_of_Young_People_in_Bulgaria.doc

³⁰ Пак там.

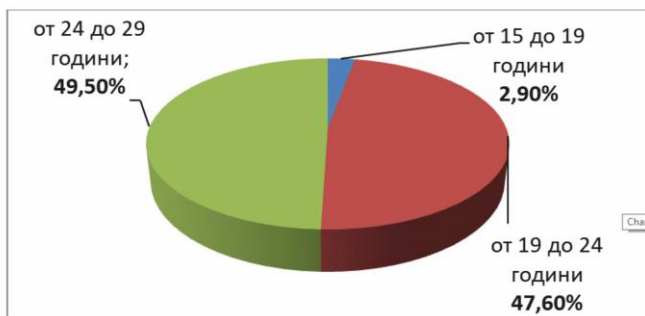


• Склонност към емиграция в чужбина

Според посоченото по-горе изследване на Делойт България голяма част от анкетиранията младежи (70%) са склонни да емигрират в случай, че получат по-добра оферта за работа в друга страна.³¹ Най-често от страната емигрират именно младите хора на възраст от 20 до 29 г. Високото равнище на младежка безработица е един от основните фактори, обуславящи тяхната емиграция, в опитите им да намерят по-добри места за живеене и реализация на пазара на труда. Това на свой ред създава проблеми както за страните, приемащи младите имигранти, така и за страните, откъдето те произхождат.

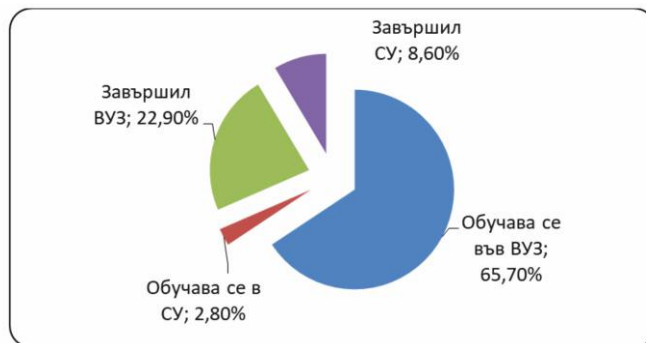
5. Методология на изследването

Настоящото изследване е проведено сред 210 младежи до 29 годишна възраст- ученици, студенти и завършили своето образование, от София и страната. 57,1% от тях са жени, 42,9%- мъже. В категорията между 15 и 19 годишна възраст, в която младите хора в България все още се обучават в средно учебно заведение, попадат едва 2,9% от изследваните, 47,6% са в групата между 19 и 24 години, по-голяма част от които са все още студенти и в групата на вече завършилите (между 24 и 29 годишна възраст) са 49,5% (вж.фиг.5).



Фиг.5: Разпределение на изследваните младежи по възраст

По-голяма част от изследваните младежи все още се обучават във висше учебно заведение (65,7%), 22,9% вече са завършили своето висше образование, 8,6% са завършили средно образование и не са продължили във висше учебно заведение и едва 2,8 % все още са ученици в средно училище (вж.фиг.6).



Фиг.6: Образователен статус на изследваните младежи

Изследването е проведено чрез въпросник, включващ 17 затворени и 1 отворен въпрос, като на някои от въпросите участниците имаха възможност да изкажат своето мнение в отговора „други“. Целта на анкетата е да изследва нагласите за труд на младите хора, които им пречат да намерят работа или да израснат в кариерата. Поради ограничения брой респонденти, изследването не може да претендира за представителност, но би могло да насочи вниманието на изследователи и практики към по-нататъшно задълбочено изследване на нагласите за труд сред младите хора, с цел подпомагане на тяхната реализация на пазара на труда. Резултатите от изследването са обработени с MS Excel.

6. Резултати от изследването

Проблемът с младежката безработица е сериозен и изисква национална стратегия за решаването му. Както беше посочено по-горе в статията процентът на безработните български младежи, както и тези в Европа и света, все още е висок. Голяма част от включените в настоящото изследване младежи вече работят (82,9%), което най-вероятно се дължи на факта, че по-голяма част от респондентите са с висше образование или в момента се обучават във висше учебно заведение и могат по-лесно да намерят работа. Сред причините да не работят в момента останалите 17,1% от изследваните посочват на първо място незадоволителното ниво на заплащане, което работодателите им предлагат (66,7%) (вж.фиг.7).

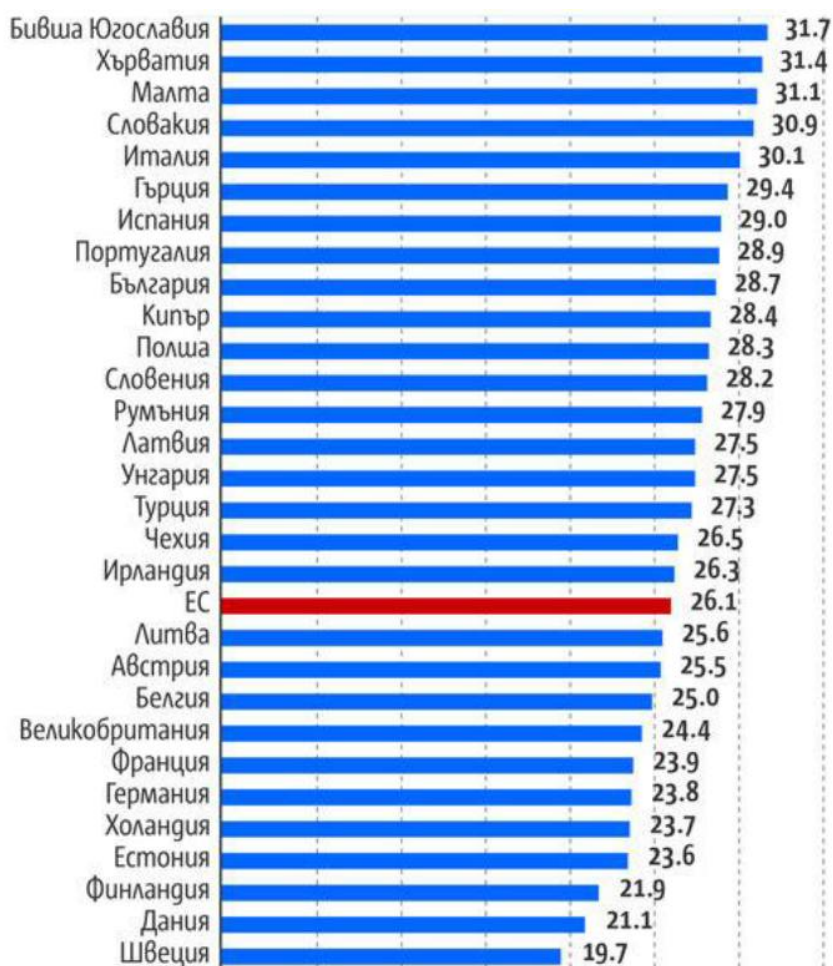
³¹ Делойт България (2013), Близо две трети от българските студенти работят или стажуват, http://www.dnevnik.bg/biznes/2013/04/09/2037761_deloit_bulgariia_blizo_dve_treti_ot_bulgarskite/



Фиг.7: Причини за липсата на работа сред изследваните младежи (сумата от процентите е повече от 100, тъй като респондентите имаха възможност да дават повече от един отговор)

Притеснителен е факта, че голяма част от тях (50%) не работят, защото **все още разчитат на техните родители да ги издържат**. Според Евростат българите живеят с родителите си сравнително до късно - до 30 годишна възраст, което е над средното за Европа – около 26 години.³² Според автора на статията това е обусловено най-вероятно от традиционна по-силната привързаност между деца и родители в нашата страна и липсата на финансови средства за самостоятелен живот. От друга страна това пречи на младите хора да се реализират на пазара на труда, защото не са принудени да търсят работа, за да оцеляват.

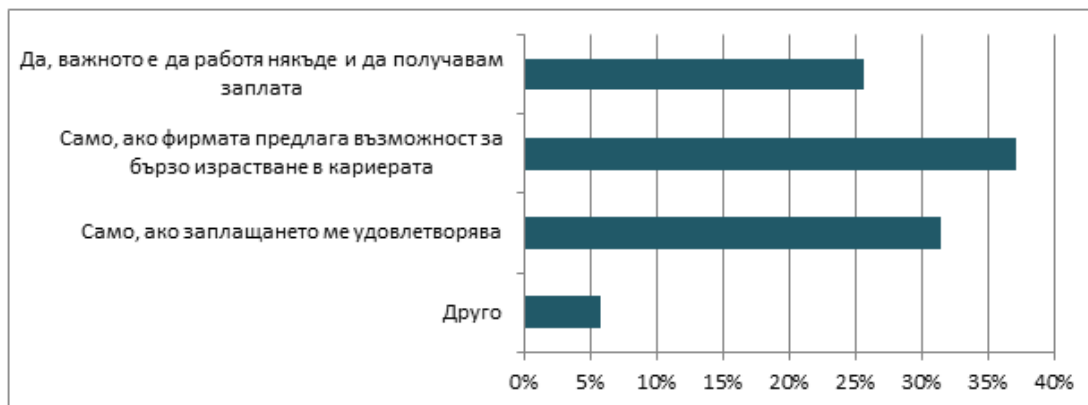
³² Българите живеят с родителите си до близо 30 годишна възраст, http://www.capital.bg/multimedia/infografiki/2017/05/10/2968420_grafika_na_denia_bulgarite_jiveiat_s_roditele_si_do/



Фиг.8: Възраст, на която младите хора в Европа напускат дома на родителите си

Резултатите от изследванията показват също така и сравнително ниската мобилност на младите хора – 25,7% от тях споделят, че категорично не биха напуснали мястото, където живеят, за да започнат работа по специалността си, срещу едва 31,4%, които категорично биха сменили местоживеенето си, за да се развият в кариерата.

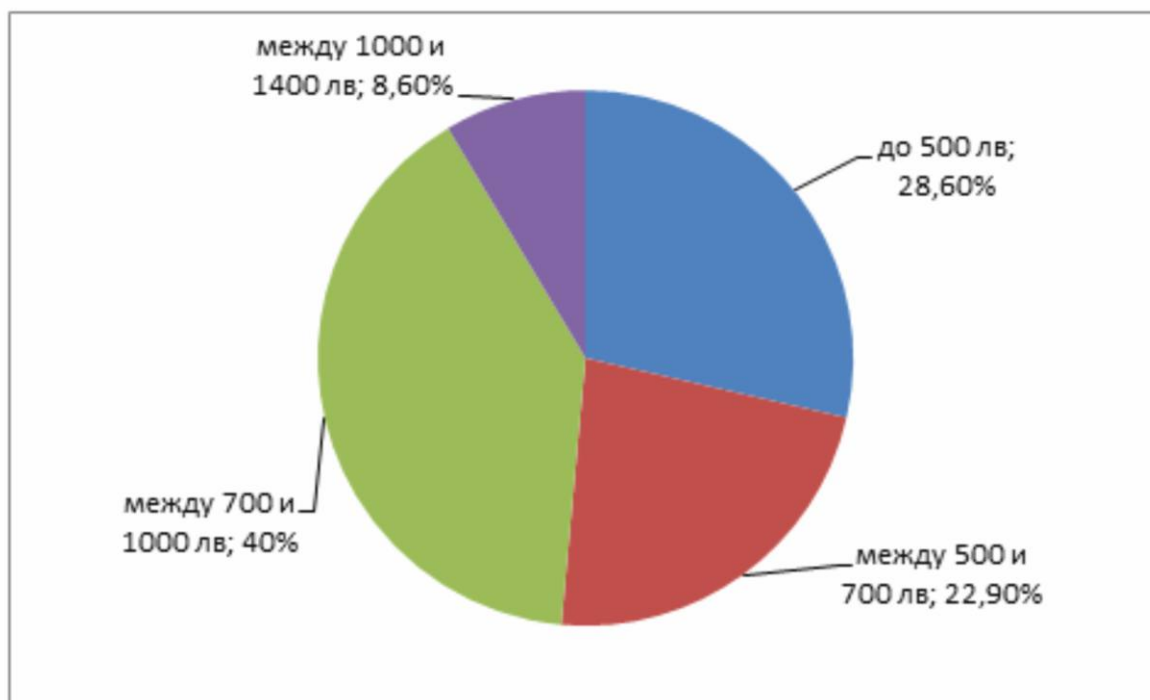
Близо 1/3 от изследваните (33.3%) твърдят, че не могат да намерят работа по своята специалност (вж фиг.7) и едва 25,7% биха започнали каквато и да е работа, само за да работят и да се издържат. Почти 2/3 от изследваните посочват, че биха започнали работа на по-ниска позиция, само ако фирмата предлага добра заплата и възможност за бързо кариерно развитие (вж.фиг.9).



Фиг.9: Готовност на изследваните за започване на работа на по-ниска позиция, отколкото е тяхната квалификация



За разлика от битоващото мнение в страната и данните, съобщавани по медиите, младите хора, включени в настоящото изследване демонстрират едни сравнително реалистични очаквания относно размера на заплащането, което очакват (или са очаквали) при започване на първата си работа- едва 8,6% от тях посочват, че не биха започнали работа със заплата под 1000 лв. (вж. фиг.10) Това според автора се дължи на факта, че голяма част от тях вече работят някаква работа, дори и да не е по специалността, и са се ориентирали какво се случва на пазара на труда в България и какви са реалните възможности за заплащане на бизнеса. За разлика от включените в това изследване, според наскоро публикувани данни в медиите, завършващите средно образование през 2017г. масово не знаят каква заплата да очакват, а тези, които все пак назовават някаква сума, то тя е между 1000 и 2000 лв, като стига дори до 12 000 лв.³³



Фиг.10: Предпочитано ниво на заплащане

На въпроса „Колко време след започване на работа смятате, че трябва да получите повишение и увеличение на заплатата си“, отговорите са доста разнопосочни – малко повече от половината запитани отговарят с между 6 месеца и 1 година (съответно 25,7% и 28,6%), не са малко обаче и тези, които смятат, че трябва да получат повишение и увеличение на заплатата още след първия месец – 20% от изследваните лица. Тези резултати напълно кореспондират с резултатите от друго изследване на автора, в което респондентите от това поколение посочват, че двата най-силни фактора, които биха ги мотивирали да започнат работа в дадена организация са високото заплащане и възможността за развитие и кариера.³⁴

Много работодатели смятат, че младежите имат недостатъчно добри трудови навици и поведение, което им пречи да изградят добра кариера. Като такива те посочват липсата на инициативност, липсата на търпение и упоритост, лошата работна етика, недоволството от управата, безотговорност и др.³⁵

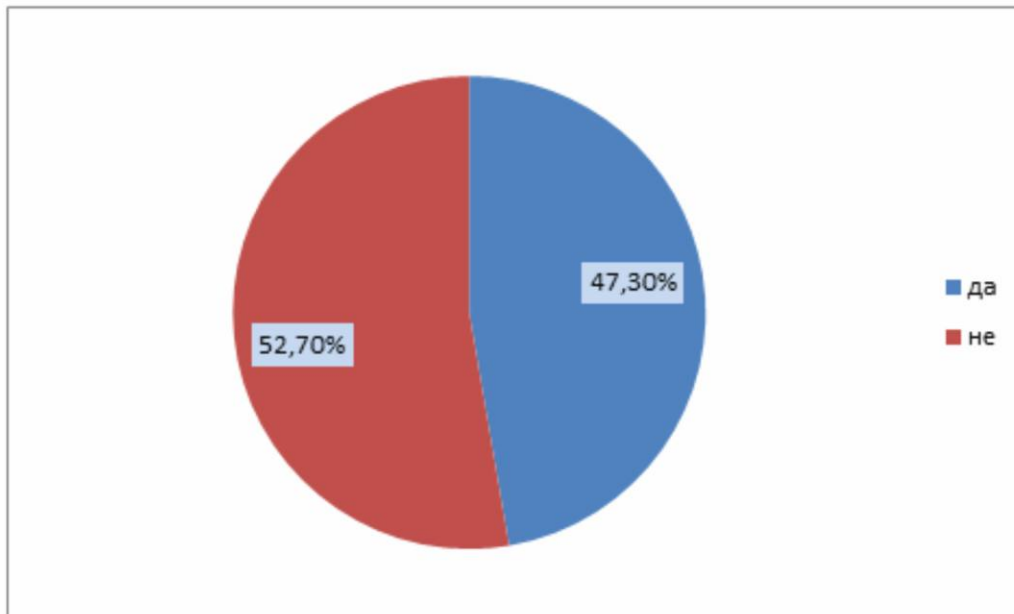
³³ <https://novinite.eu/12-000-lv-zaplata-ochakvat-abiturienti-video/>

³⁴ Kicheva, T. (2017), Management of Employees from Different Generations - Challenge for Bulgarian Managers and HR Professionals, Journal Economic Alternatives, UNWE Publishing Complex, p.103-121

³⁵ <http://www.manager.bg>

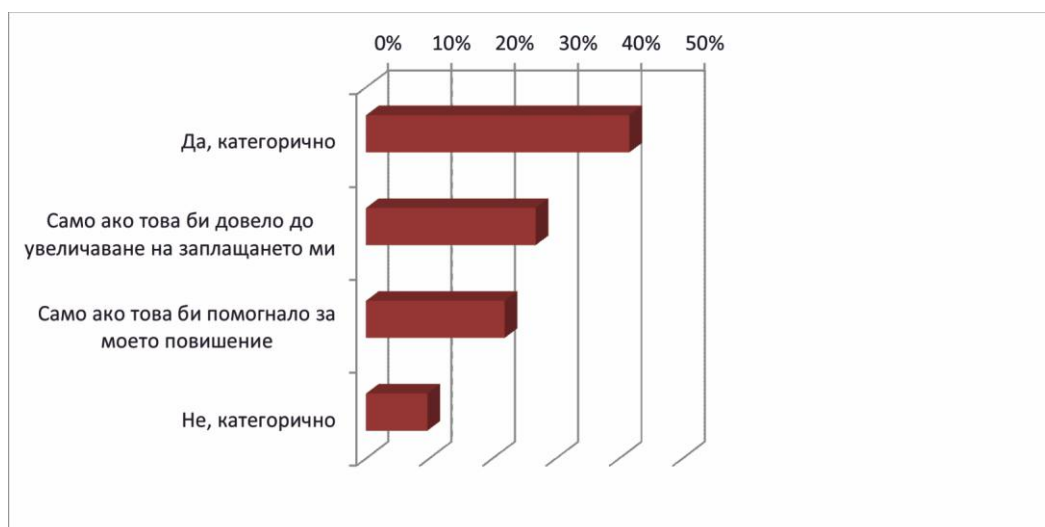


Интересни са резултатите за това какви са нагласите за труд на младите хора, включени в изследването след като вече са започнали работа в дадена организация. Почти половината (43%) от респондентите посочват, че биха работили нещо, което не влиза в тяхната длъжностна характеристика, само ако това би довело до увеличаване на възнаграждението им или би им дало възможност за развитие и кариера. За 19,3% от запитаните не е проблем да закъснют за работа с до 30 минути, малко повече от половината не биха останали след работно време, ако не им бъде заплатено за това (вж.фиг.11)



Фиг.11: Нагласа за оставане след работно време без извънредно заплащане

Забелязва се също така и не много голямата готовност за поемане на рискове сред изследваните млади хора. Голяма част от тях (48,7%) посочват, че биха поели рискове на работното място, само ако това ще доведе до увеличаване на заплащането им или до възможности за повишение (вж.фиг.12). Това е показателно за липсата на инициативност сред много от младите хора.

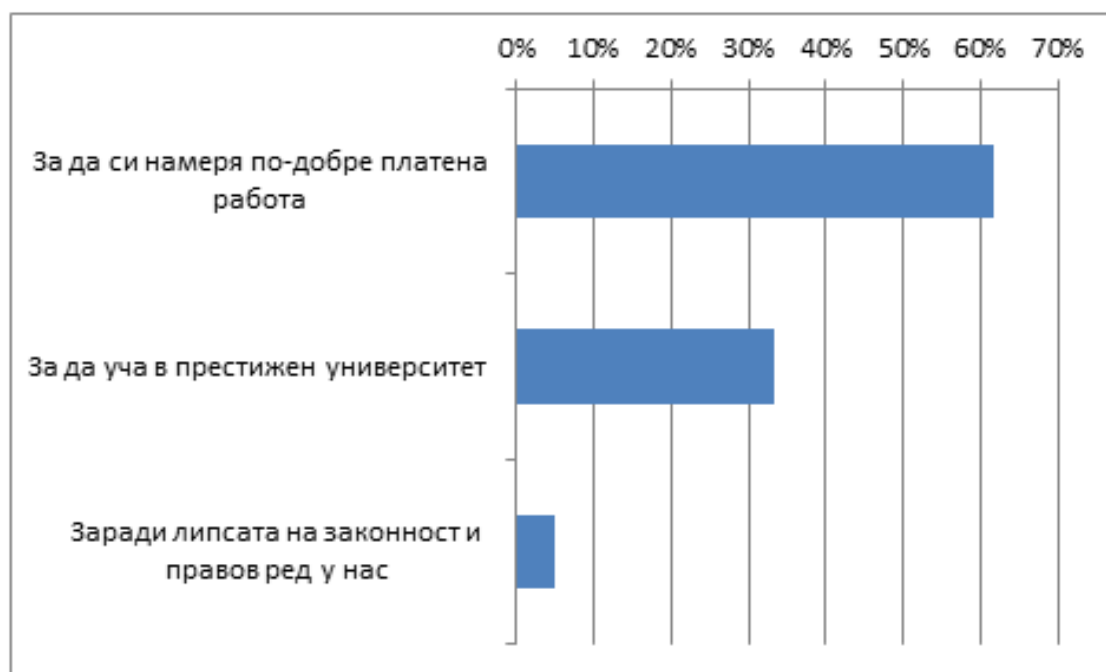


Фиг.12: Готовност за поемане на риск на работното място



На въпроса „Бихте ли емигрирали в чужбина“, малко повече от половината (61,7%) от анкетираните споделят, че биха го направили. Най-често изтъкваните причини за това са (вж.фиг.13):

- За да намеря по-добре платена работа – 61,8%
- За да уча в престижен университет – 33,4%
- Заради липсата на законност и правов ред у нас – 4,8%



Фиг.13: Причини за желанието за емиграция на младите хора

Според специалисти по управление на човешките ресурси всяка година около 27 000 младежи напускат страната, като едва 2-3 % от завършилите образование в чужбина се връщат, за да работят в България.³⁶ Въпреки, че минималната работна заплата в страната непрекъснато се увеличава, доходите на българите остават доста по-ниски в сравнение с тези в Западноевропейските страни. Това, заедно с високите нива на младежка безработица, кара българските младежи да емигрират в чужбина – обикновено Германия, Великобритания, Испания, Австрия. Голяма част от емигриралите смятат да се върнат някой ден в България. Само 12% от участвалите в Национално представително проучване "Българската младеж 2013", направено от Националния център за изучаване на

общественото мнение (НЦИОМ), посочват, че имат намерение да останат да живеят в чужбина завинаги. По-често това са млади на възраст до 18 години, ниско образовани, безработни и необвързани респонденти.³⁷

Заклучение

Във всеки млад човек има потенциал, който чака да бъде реализиран и да му даде възможност да изгради успешна кариера, която от своя страна ще му осигури добър материален статус, обществено признание, ще му даде право на избор. Членството на България в ЕС дава възможност на младите хора за професионална мобилност. Всеки един млад човек може по всяко време да смени работата си и да приеме нови предизвикателства, което ще му донесе допълнителни възможности за развитие и професионален растеж.

Резултатите от представеното в статията изследване показват, че младите хора в България имат сравнително реалистична представа за

³⁶ Дойче Веле (2016), Има ли кой да работи в България, https://offnews.bg/news/Analizi_289/Ima-li-koj-da-raboti-v-Balgariaa_635770.html

³⁷ <http://www.manager.bg>



пазара на труда в България, за проблемите при преминаване от образование към заетост и за изискванията на българските работодатели. Голяма част от тях имат желание да работят и учат в страни от Западна Европа, но в същото време заявяват и желание да се завърнат в България и да се реализират дългосрочно в нашата страна.

Поради тази причина една от основните цели на българските институции трябва да бъде подобряване на възможностите за реализация на младите хора в страната. Това би могло да се постигне чрез реформа и осъвременяване на образователната система в страната, която да подготвя младите хора за тяхната професионална реализация. От страна на бизнеса биха могли да се организират повече стажантски програми, възможности за обучение и представяне на фирмите на различни кариерни форуми, което да мотивира младите хора да останат и да се реализират професионално в страната.

Използвана литература:

Articles

1. Yordanova, D.(2013), Prekhod ot vishe obrazovanie kum profesionalna realizatshiyaspetsifikatsiya, problemi I zainteressovani strani, Nauchni trudove na Rusenskiya universitet, tom 52, seriya 5.1., p.182-186

2. Kicheva, T. (2017), Management of Employees from Different Generations - Challenge for Bulgarian Managers and HR Professionals, Journal Economic Alternatives, UNWE Publishing Complex, Issue 1, p.103-121

3. Mitev, P, S.Kovacheva(2014), Mladite hora v evropeyska Bulgariya, sotshiolozhicheski portret, Fondatshiya "Fridrikh Ebert"

4. Teichler, U., Careers of university graduates, Springer, 2007

Internet Resources

5. Ivanova, M.(2013), Raboti li im se na mladite, [Online], Available: <http://p.dw.com/p/1A5x6>, [Accessed 10 February 2017]

6. Todorov, T.(2013), Sravnitelnen analiz na natshionalnite politiki za mladezhkata

bezrobotitsha v Bulgariya I Velikobritaniya, [Online], Available: https://www.bezgranici.brtim.com/uploads/wysiwyg/images/Analiz%20T_%20Todorov.pdf, [Accessed 19 July 2016]

7. Tomov, T.(2016), Mit ili realnost e kvalifitshiraniyat bulgarin, [Online], Available: <https://trud.bg>, [Accessed 21 April 2017]

8. Agentshiya po zаетostta, Statisticheski dannii za registriranite bezrobotni mladezhi v Byurata po truda, [Online], Available: <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/1/201/>, [Accessed 09 May 2017]

9. Agentshiya po zаетostta, profesionalnata I obrazovatelna struktura na registriranite bezrobotni mladezhi v Byurata po truda, Statistika, Mesec April, [Online], Available: <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/1/214/>, [Accessed 15 May 2017]

10. Bulgariite zhiveyat s roditelite si do blizo 30 godishna vuzrast (2017), [Online], Available: http://www.capital.bg/multimedia/infografiki/2017/05/10/2968420_grafika_na_denia_bulgariite_jiveyat_si_do/, [Accessed 21 May 2017]

11. Godishen obzor na Agentshiyata po zаетostta za pazara na truda prez 2016, [Online], Available: <https://www.az.government.bg/bg/stats/view/4/208/>, [Accessed 23 April 2017]

12. Deloitte Bulgaria (2013), Blizo dve treti ot bulgarskite student rabotyat ili stazhuvat, [Online], Available: http://www.dnevnik.bg/biznes/2013/04/09/2037761_deloit_bulgariia_blizo_dve_treti_ot_bulgarskite/, [Accessed 27 October 2016]

13. Deutsche Welle (2016), Ima li koy da raboti v Bulgariya, [Online], Available: https://offnews.bg/news/Analizi_289/Ima-li-koj-da-raboti-v-Bulgariia_635770.html, [Accessed 07 December 2016]

14. "Pazara na truda I mladite hora – predizvikatelstva I politiki, Diskusionen forum organiziran ot Sdruzhenie "Mladezhki forum 21 vek', suvmestno s KNSB I Fondatshiya "Fridrikh Ebert", [Online], Available: <http://www.knsb-bg.org>, [Accessed 16 March 2017]

15. Umeniya za zаетost- koi sa te I kak da gi razvivame, Naruchnik za mladezhi, Fondatshiya na biznesa za obrazovaniето I NATshionalen tshentur za Evropeyski mladezhki programi I initsiativi, [Online], Available: www.fbo.bg/files/Report_Employability_Skills_of_Young_People_i



[n_Bulgaria.doc](#), [Accessed 25 April 2017]

16. Unicef (2015), Otshenka na sustoqniето I analiz na profila na podrastvashtite I mladezhite, koito ne rabotyat, ne uchat I ne se obuchavat (NEETs), [Online], Available: https://www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs_BG_Final.pdf, [Accessed 05 May 2017]

17. <http://praktiki.mon.bg/sp/>

18. <https://novinite.eu/12-000-lv-zaplata-ochakvat-abiturienti-video/>

19. <http://www.manager.bg>