



**ЕВРОПЕЙСКИ И НАЦИОНАЛНИ ПРОГРАМИ
ЗА РЕАКТИВИРАНЕ НА НЕАКТИВНИТЕ МЛАДЕЖИ
НА ПАЗАРА НА ТРУДА – ПРАКТИКИ, ПРОБЛЕМИ И РЕШЕНИЯ**

**EUROPEAN AND NATIONAL PROGRAMS
FOR REACTIVATION OF INACTIVE YOUNG PEOPLE
ON THE LABOR MARKET – PRACTICES, PROBLEMS AND SOLUTIONS**

Мария Иванова

Mariya Ivanova

Нов български университет

New Bulgarian University

Abstract: The main focus of the report is the implementation of policies in the field of youth inactivity. The direct correlation between the adopted national and European documents and their practical impact on solving the problem of inactive youth is analyzed. Good practices and shortcomings in working with the target group of young people, employers and partners are discussed. The study analyzes the preconditions and reasons for the inclusion of young people in the target group and the aspects that need to be worked on at local, national and European level and this will show the possibilities for their reactivation.

Keywords: programs, the labor market, practices

JEL: J64, J08

Въведение

България е неизменна част от Европейския съюз. Това ни позволява да участваме активно в единния европейски трудов пазар, като споделяме добрите практики, ценности, процеси и идеи за развитие. След световната финансова криза от 2008 г. и последвалата здравна криза през 2020 г., се наблюдава задълбочаваща се негативна тенденция за неактивност на млади и жизнеспособни хора между 15–29-годишна възраст.

Влошената демографска ситуация в България може да бъде определена като основен социален и икономически проблем за развитието на държавата. Депопулацията на населени места и обезлюдяването на цели региони създава сериозни предпоставки за намаляване на възможността за инвестиции и икономически растеж, поради затруднения при намиране на работна ръка. В този случай ключово значение има своевременното активиране на възможно най-голяма част от човешкия ресурс в икономиката.

В доклада се представят европейските и национални практики, свързани с програмите, и политиките на европейско и национално ниво за справяне с неактивните младежи между 15–29-годишна възраст, които са извън заетост, образование и обучение. Дискутират се ползите от Европейския социален фонд, от оперативните програми „Развитие на човешките ресурси“ и „Наука и образование за интелигентен растеж“ и практиките в различни европейски държави, в т.ч. и в

България. Тези програми инвестират в развитието на хората и усвояването на значими за общността умения и знания. Оперативните програми целят инвестиции в превантивни мерки и преодоляване на вече допуснати пропуски. Особена роля има Европейският социален фонд, който цели подобряване на цялостната среда за живот и благосъстояние на уязвимите групи. Документ, който дава основните параметри и цели за работата за борба с младежката безработица, е „Европейската гаранция за младежта“. На базата на националния документ се изграждат действащи програми като „Старт на кариерата“, „Активиране на неактивни лица“ и други специфични програми. В доклада се разглеждат причините и предпоставките за попадане на младежи в целевата група и аспектите, върху които може да се работи с тях на местно, национално и европейско ниво, както и подходите за успешно и трайно реактивиране.

Неактивните младежи – негативен феномен на пазара на труда

В Европа и в частност в България се наблюдава нов негативен феномен на пазара на труда. Този феномен обхваща младежи, които са между 15 и 29 годишна възраст, които не работят, не учат или не се обучават. В научно-изследователската литература, документите на ЕС и статистическите доклади се среща като акроним – NEETs (Not in Education, Employment, or Training). Съдържателно терминът NEETs се използва не само за определяне на млади хора, които се намират продължително време извън системите на заетост, образование или обучение, но и като широко използван обхват от мерки и политики, които са пряко свързани със заетостта, образованието, обучението и социалното приобщаване в рамките на Европейската общност (UNICEF Children's Fund, 2015).

Този феномен освен икономически, представлява и сериозен социален проблем, тъй като младите хора са отражение на социално-икономическия профил на едно общество и възможностите, които то предлага. Причините за задълбочаване на този феномен се крият в световната икономическа и здравна криза. Кризите се отразяват сериозно върху съдбата на много хора и техните семейства. Най-уязвими са младите хора. Безработицата и свиването на пазара на труда водят до увеличен риск от отпадане от училище, капсулиране и маргинализиране на голяма група от младежи. Наблюдават се процеси на демографски срив, на циклична и на поколенческа безработица, на липса на необходимото образование и квалификация. Тези процеси пораждаат нуждата от активизиране на трудовия потенциал на пазара на труда. Потребностите на пазара на труда в България от квалифицирани специалисти от различен ранг налагат активна работа с неактивните младежи. Социалните предпоставки за работа с неактивните младежи също не са за пренебрегване. Младежите, които не са активна част от обществото, започват да развиват чувство за малоценност, некомпетентност и неразбиране. Тяхното продължително неучастие ги превръща в неактивни субекти в обществения живот. Неактивността е в противовес с цялостната европейска политика за овластяване на младите хора и превръщането им в двигател за промяна и устойчивост.

Групата на NEETs е хетерогенна група. Тя включва и обхваща разнообразие от различни социално-икономически и етнически подгрупи, които притежават различни специфични потребности, нужди и желания за развитие. Те трябва да бъдат взети под внимание при формулиране на адекватни мерки и начини за работа с всяка подгрупа. Прецизирането на профила и характеристиките на всяка подгрупа дава възможност тя да стане по-добре разпознаваема за публичните и неправителствените институции.

NEETs е разнородна категория от млади лица, която обхваща различни подгрупи, със своя различна степен на уязвимост, специфики, характеристики и нужди. В NEETs попадат две основни категории незаети лица:

- безработни – това са лица, които към момента нямат работа, но са заявили, че търсят такава и са готови да започнат работа;
- икономически неактивни – това са лица, които към момента не са нито заети, нито безработни, нямат работа и не търсят такава.

В рамките на тези две категории могат да бъдат изведени допълнителни пет подгрупи на NEETs, които са идентифицирани на база наличие на определена образователна степен и опит

бидейки тези фактори в допълнение към статуса им, който се създава по отношение на пазара на труда и образователната система (National Statistical Institute, 2021):

- Икономически неактивни – съставлява близо 45% от NEETs. Тя е една от най-рисковите от гледна точка на продължителния си статус в категорията NEETs. Икономически неактивните младежи са демотивирани и са изгубили своите трудови навици, като това води до липса на стимул да търсят постоянна заетост. Те са позиционирани основно в по-малките населени места из страната.

- Неактивни и нетърсещи работа – група от лица, които не работят, не търсят работа и не са заети с отглеждане на деца до 1 г. В процентно съотношение представляват около 32% от цялата група NEETs. Тази подгрупа е изградена главно от младежи с по-ниско образование, които никога не са работили или били в заетост. Около половината са етнически българи, като по-голямата част притежават средно образование. Останалата равна част са младежи – етнически роми без основно образование.

- Неактивни, отглеждащи деца до 1 г. (социално майчинство) – сравнително малка група от категорията NEETs. Тя е тясно специализирана и представлява сходна и хомогенна група. В голямата си част това са жени от ромски и турски произход с основно или по-ниско образование. Те нямат интерес да бъдат част от формалния пазар на труда.

- Безработни младежи – втората по големина категория, която определя състава на NEETs. Като се направи сравнение с икономически неактивните лица, безработните имат по-висок шанс за придобиване на друг статус и излизане от категорията, поради факта, че вече са активирани и мотивирани.

- Безработни с по-ниско от средно образование – безработни млади хора, които са преждевременно отпаднали от образователната ни система. В тази подгрупа влизат главно роми и представители на други малцинства от мъжки пол. Частта на ромските жени в групата е по-нисък, тъй като мнозинството от тях са представени в групата на икономически неактивните лица.

В обобщение: неактивността е комплексна категория и се отнася до различните възможности и инструменти за разрешаване на проблемите, спрямо ситуацията и причините за попадане в неактивност на младежите. Липсата на устойчива работа е свързана не само с негативите на пазара на труда, а и със загуба на опит и професионална подготовка на младежите. За активиране на неактивните лица трябва да се обърне внимание на мотивационните и допълващите мерки като професионално ориентиране, подготовка на автобиография и мотивационно писмо.

Европейски и национални програми за реактивиране на неактивните младежи на пазара на труда

Националната политика е с акцент върху младите хора. Това е едно от основните послания на Европейския съюз към страните членки. Националните политики отразяват европейските ценности и се синхронизират с европейските политики. Взаимосвързаността на този тип инициативи показва нуждата от единен европейски подход, който е съобразен с националните специфики. Правилното и устойчиво активиране на младежите може да се случи чрез множество програми и механизми, които се обединяват около добрите практики в контекста на Европейската гаранция за младежта. Националното ѝ отражение е способ за достигане до неактивните младежи и стимулирането им към заетост и образование в условията на европейските и националните предизвикателства.

Европейската гаранция за младежта, която преминава в България като „Национална гаранция за младежта“, е съвкупност от поставени цели, добри практики и пътна карта от инициативи за гарантиране на устойчивия преход на младежите към пълноценен икономически и социален живот, както и предложения за превантивен механизъм, насочен към това как да не попаднат или по-бързо да излязат от категорията NEETs. Тази пътна карта се изпълнява главно от оперативните програми „Развитие на човешките ресурси“ и „Наука и интелигентен растеж“, чрез финансиране от Европейския социален фонд и национално съфинансиране.

Идеята и последвалата препоръка за създаване на Гаранция за младежта възниква и се приема от Съвета на ЕС през април 2013 г. като устойчив механизъм за противодействие на безработицата и неактивността сред младото население на ЕС. Целта на Европейската гаранция за младежта е осигуряването на плавен преход от училище към работа, като се гарантира на младите хора, че по време на интеграционните процеси няма да бъдат изоставени от институциите. Това означава, че в рамките на четири месеца, след оставане извън заетост или след напускане системата на формалното образование, младежите ще получат качествено и устойчиво предложение за работа, стаж или продължаващо образование. Под качествено предложение за работа се разбира предложение за работа, което съответства на образованието и квалификацията на младежа, да бъде подходящо за нуждите и здравословното му състояние, да бъде съобразено с индивидуалния му профил, да дава възможност и да предлага устойчивост на заетостта, да отговаря напълно на изискванията за безопасни и здравословни условия на труд, да дава възможност за качествено индивидуалното развитие. Качественото предложение за младежите, които са между 15 до 18 г., е свързано с връщане им в системата на образование, както и включването им в продължаващо образование или обучение или стаж. Качественото предложение за обучение трябва да бъде съобразено с профила и нагласите на младежа, да бъде търсено на пазара на труда, да бъде обвързано с конкретно бъдещо работно място.

Европейската гаранция за младежта се преобразува в Национална гаранция за младежта, като спазва основните европейски принципи за развитие и приемственост, но се съобразява и е образувана на база националните специфики. Националната гаранция за младежта разглежда добрите европейски практики и препоръки в националния си контекст (Ministry of Labor and Social Policy, 2013). Основен изпълнител и бенефициент на Национална гаранция за младежта е Министерството на труда и социалната политика, но важноста на този сектор означава отворена комуникация и координация с останалите органи на Министерски съвет. Преките дейности по реактивиране и комуникация са обвързани с Агенцията по заетостта и Бюрото по труда. Като там биват назначени експерти, които работят в сферата на младежката безработица и получават допълнителна квалификация за работа с тази целева група. Експертите работят за повишаване на информираността на младежите (които попадат в категорията NEETs и не са регистрирани в бюрата по труда) относно предлаганите услуги, които могат да използват след регистрацията им в бюрата по труда. Неформален и партньорски подход е изключително ползотворен. Индивидуалният подход повишава мотивираността и желанието на младежите за реактивиране. За тези младежи има няколко възможности за активиране и качествено интегриране на трудовия пазар, съобразено с индивидуалния им профил и лична преценка: насочване към местни училища и/или към Регионално управление на образованието с цел връщане в образователната система; насочване към местната дирекция „Бюро по труда“ за регистрация и ползване на предоставяните там услуги за заетост, стажуване и обучение; насочване към организирани трудови борси, местни партньори и обединения за сътрудничество, панаири за образование и други неформални форми за подкрепа в търсенето на заетост или включване в обучение. Друга възможност е насочване към частни трудови посредници или предприятия за временна заетост. Идентифицирането на NEETs младежите е трудно. Използва се информация от МОН за незаписалите се младежи за следващата образователна степен или следващ клас на образование и чрез дирекциите на „Гражданска регистрация и административно обслужване“ на общинските администрации. Полезно е и сътрудничество с неправителствени организации, които работят в сферата на интеграцията на ромите и посредничат сред общността. Дейността на трудовите посредници и експерти, включително и ромските медиатори, които работят в бюрата по труда, са насочени приоритетно към реактивирането на младежите от силно уязвимите групи.

Европейският социален фонд (ЕСФ) има устойчива роля при реализирането на основните цели на Европа за намаляването на преките и косвени последствия от икономическата и здравна криза, за намаляването на безработицата и нивата на бедност (Eurofund, 2022). Финансирането по линия на механизмите на ЕСФ представляват стойност на 10 милиарда евро на година и е ключов аспект за подобряването на перспективите за установяване на работа в рамките на ЕС за онези

лица, които изпитват затруднение с намирането на качествена и дълготрайна заетост. В основата на ЕСФ стоят проектите за хората и тяхното благополучие. ЕСФ финансира местни, регионални и национални проекти за заетост в рамките на целия Европейски съюз. Това включва от малки инициативи, координирани от НПО организации, до национални проекти за насърчаване на заетост, в т.ч. с фокус върху NEETs. Финансирането по линия на ЕСФ винаги е придружавано от публично или частно съфинансиране, което допълва бюджетната линия. Размерът на допълнителното съфинансиране варира между 50% и 85%, като в определени случаи може да достигне до нива от 95% от общата стойност на проекта. Процентът се определя от относителното благоденствие и социално-икономически статус на региона, като по този начин се стимулира поемането на отговорност за целенасоченото разходване на отпуснатите средства.

Националните и европейските анализи сочат, че актуалните проблеми по отношение на социалното изключване в България са пряко свързани с безработица, ниското образование, ниските доходи, липсата на достъп до информация, липса на достъпна физическа среда и транспорт за хората с увреждания, липса на достъп до култура и спорт, публични и финансови услуги. В съответствие с тематичната насоченост на инвестициите на ЕСФ и дейностите по изпълнението на Националната стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване, можем да направим извода, че качествената заетост е най-добрия подход за изход от бедността и преодоляване на социалното изключване. Преодоляването на тези предизвикателствата не е възможно без наличието на добре работещи, функциониращи, ефективни и ефикасни публични институции и организации. Модернизирането на публичните политики се оказва възможно чрез добре структурирани процеси и създадени условия и функции в институционалната рамка в държавата. Това е приоритетна област на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” (ОП РЧР).

Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ дава своя принос за изпълнението на две от главните цели на стратегията на Европейския съюз „Европа 2020“, целящи достигането на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж и постигане на икономическо, социално и териториално сближаване на страните членки (OPHRD, 2014). Това са цели, пряко свързани с трудовата заетост и борбата с бедността и социалното изключване. ОП РЧР се основава на три главни стълба – по-висока и по-качествена заетост; намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване; модернизиране на публичните политики. Фокусът е към намаляване на безработицата и повишаване на заетостта, вкл. уязвимите групи на пазара на труда, младежите и продължително безработните.

Осигуряването на по-висока и по-качествена заетост се осъществява чрез прилагане на мерки като: подпомагане на доброволната географска и професионална мобилност на работната сила в страната; прилагане на иновации към променящите се нужди на икономиката и пазара на труда, като това включва повишаване на капацитета и развитие на знанията и уменията на заетите – служители, работници, администрация съобразно нуждите на бизнеса, нужните квалификации и компетенции, имплементиране и въвеждане на нови форми на организация на труда; подкрепа, информиране и консултиране за развитие на самостоятелен бизнес; подпомагането на доброволната транснационална мобилност на работната сила чрез процедури за модернизиране на институциите на пазара на труда, като се инвестира в качеството на публични и частни служби по заетостта, както и в тяхното сътрудничество. ОП РЧР подкрепя мерки за намаляване на младежката безработица като: улесняване на прехода от образование към заетост – включване в платена заетост, стажуване или обучение по време на работа; активиране и трайна интеграция в заетост на млади хора; повишаване на конкурентоспособността на младежите на пазара на труда чрез предоставяне на добре структурирани посреднически услуги и достъп до обучение, които съответстват на нуждите на бизнес средата. Добри практики са инициативите: „Възможности за младежта“, „Преход към заетост за младите хора“, „Гаранция за младежта“ и „Инициативата за младежка заетост“. Чрез мобилизирането на целевите средства по линия на инициативата за младежка заетост, ОП РЧР подкрепя приоритетите, които са част от Националния план за изпълнение на гаранцията за младежта.

Оперативна програмата „Наука и образование за интелигентен растеж“ (ОП НОИР) с общ бюджет от 1,349 млрд. лв. (вкл. европейско и национално финансиране) е ефективно средство за прилагане на политиките по сближаване, чрез повишаване на инвестициите за наука и научни изследвания, намаляване на процента на преждевременно напусналите училище и увеличаване на процента на лицата, които са завършили висше образование в категорията от хора между 30 и 34 годишна възраст (OPSEIG, 2021).

В резултат на усвоеното финансиране по оперативните програми се утвърдиха добри практики в България за преодоляване на проблемите с NEETs младежите. Примери за такива са:

Програмата „Ново начало“, която създава заетост на младежи – официално дипломирани, но без трудов стаж по специалността, чрез предоставяне на възможност за стажуване в продължение на 6 месеца при работодател на позиция, която е релевантна на придобитото образование в професионалното направление на висшето или средното образование, под ръководството на наставници. На работодателите се предоставят месечно средства за всяко включено в стажуване лице, в размер на минималния осигурителен доход за съответната основна икономическа дейност и квалификационна група професии за съответната година.

Програмата „Първа работа“ е за безработни младежи до 29-годишна възраст, които са регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ и им се предоставят поименни ваучери за професионално обучение и обучение по ключови компетентности, съгласно Европейската квалификационна рамка. Осигурява се възможност за субсидирана заетост за период до 12 месеца, но не по-малко от 6 месеца при работодатели, които са осигурили работни места за успешно завършилите обучението младежи.

Програмата „Ново работно място“ цели безработните младежи до 29-годишна възраст, които са регистрирани в дирекции „Бюро по труда“, да получат възможност за професионално обучение по първа и втора квалификационна степен и обучение по част от професия по първа, втора и трета квалификационна степен. На работодателя се предоставят както средства за закупуването на оборудване и обзавеждане, необходимо за създаването на нови работни места, така и за възнагражденията на включените от целевата група в заетост. Предоставяната сума е в размер на минималния осигурителен доход за съответната основна икономическа дейност и квалификационна група професии за съответната година, към които се отнася разкритото работно място.

Програма „Развитие“ предоставя възможност за професионално обучение и последваща заетост на 80% от обучените, като периодът на заетост е до дванадесет месеца, но не по-малко от 9 месеца. На работодателите се предоставят средства за покриване на възнаграждения в размер на минималната работна заплата.

Програми и мерки за реактивиране на младежите с финансиране от държавния бюджет (съгласно закона за насърчаване на заетостта и Националния план за действие по заетостта)

В България има утвърдена законодателна рамка, която насърчава работодателите да наемат безработни лица до 29-годишна възраст – Законът за насърчаване на заетостта. В него са включени мерки, отнасящи се до различни групи безработни младежи, в т.ч. с трайни увреждания, военноинвалиди, младежи от социални заведения, завършили образованието си (например: чл. 36, ал.1; ал. 2; чл. 41). На безработните се осигурява заетост до 6 месеца, а на работодателите се предоставят средства за покриване на трудови възнаграждения в размер, определен в НПДЗ през съответната година.

Друга добра практика са действащите национални програми:

Национална програма „Активиране на неактивни лица“ е основна в националната система за активиране на пазара на труда на неактивни младежи и обезкуражени лица до 29 г., които не работят, не учат и не са регистрирани в дирекцията на „Бюро по труда“, чрез индивидуално и групово прилагане на инструменти и услуги за привличане и мотивиране към регистрация в ДБТ и последващо включване в обучение, връщане в образователната система и заетост. Мотивирането на безработните лица е обект на месечно социално подпомагане, което включва стимул за трудова ангажираност, чрез организация на работата по общински програми за полагане на обществе-

нополезен труд. Предоставят се посреднически услуги – социални, здравни, образователни, от които целевата група се нуждае.

Програма „Старт на кариерата“ включва: механизми за предотвратяване на деквалификацията на младежите; превенция срещу „изтичането на мозъци“; устойчиви възможности за обновяване на публичната администрация; възможност за последващо качествено назначаване на част от младежите на постоянна работа; постигане гъвкава комбинация от знания, умения и опит, съответстващи на изискванията на пазарната икономика. По тази програма се осигурява субсидирана заетост от 9 месеца на младежи, които са завършили висше или професионално образование, но им липсва трудов стаж по специалността. Младежите се назначават в структури на публичната администрация или при работодатели от частния сектор на работни места, които съвпадат с нивото на професионалната им квалификация. На работодателите се предоставят средства за покриване на трудови възнаграждения в размер, който е определен в НПДЗ през съответната година.

Съвместната работа на държавите членки на ЕС, свързани с трудовата реинтеграция на младежи от уязвими групи (European Union, 2020), ни дава достатъчно примери за резултативни добри практики.

Иновативното решение Roma-Net стартира през 2009 г. за борба с дискриминацията спрямо ромите чрез взаимно обучение, базирано на гласа на самата ромска общност. Това е мрежа от девет града в Испания, Франция, Италия, Чехия, Словакия, Обединеното кралство и Унгария (водещ партньор). Всички участващи градове създават местни групи за подкрепа, които свързват местните ромски организации с местните власти от редица сектори, включително здравеопазване, жилищно настаняване, образование и полиция. Roma-Net организира „кълъстери за обучение“, по ключови теми като: местно овластяване и активно участие на общността; териториални подходи към изключване и сегрегация; и преминаване към пазара на труда.

Програмата за обществени услуги (CSP, създадена през 2006 г.) на Ирландия предлага иновативно решение за конкуриращите се социални групи на пазара на труда, което е подкрепено от ирландското правителство и предоставя възможности за устойчива заетост за маргинализирани лица, като предоставя на организациите финансиране и изграждане на капацитет за създаване на устойчиви работни места, 70% от които трябва да са за хора от групи в неравностойно положение.

Платформата Demola е създадена през 2014 г. във Финландия и свързва компании със студенти, за да даде на студентите шанс да развият своите умения, като същевременно предоставят решение за нуждите на компанията (SOCIAL EUROPE, 2020). Основната иновация на Demola е, че представя студентите на компаниите като потенциални лица, които решават проблеми, вместо като млади хора, нуждаещи се от трудов опит. Компаниите могат да представят конкретна проблемна ситуация, върху която студентите да работят и да предложат конкретно решение. Студентите участват в екипи за решаване на проблеми, подпомагани от университетски преподаватели. Всеки екип представя потенциални решения на компанията, която ако е удовлетворена от решението, го закупува. След това финансовата компенсация се споделя между студентите. Едно от основните предимства на този проект е, че студентите получават възможност да придобият практически опит в проектирането, предоставяне и продажба на решения за бизнес в различни области. Студентите развиват социални и професионални умения чрез прилагане на различни бизнес модели, методологични и изследователски подходи, както и работа в екип и изживяване на взаимоотношения, ориентирани към клиентите.

Справяне с преждевременното напускане на училище и младежката безработица чрез местни консултации в Белгия. Ранното напускане на училище води до негативни последици за хората, включително безработица, социално изключване, бедност и лошо здраве. В Антверпен преждевременно напусналите училище са 21,7%. Градът има и едно от най-високите нива на младежка безработица в региона на Фландрия. През 2020 г. нивото на младежка безработица във Фландрия е оценен на 17,7%, докато в Антверпен процентът е 25,2% (European Union, 2020). За справянето с този проблем са създадени Центрове за младежки компетенции (YCC) – пространства, където младите хора в Антверпен могат да получат съвети и предложения относно бъдещото си лично и професионално развитие. Центровете са отворени за всички млади хора на възраст от 16 до 25

години, но са насочени особено към тези в неравностойно положение. Иновативният подход на YCCs цели изграждане на доверие между експертите от институциите и младите хора. Експертите предоставят подкрепа на индивидуално или групово ниво. Консултативните сесии се фокусират или върху придобитите компетенции, свързани с работата, или върху признаването на придобитите компетенции. Тези консултации са насочени основно към безработни младежи и преждевременно напуснали училище, за да се улесни преходът им към пазара на труда.

Можем да обобщим, че основната политика на ЕС е да насърчава и подкрепя социалните иновации в дългосрочен план. Чрез Европейските фондове и програми се предлагат редица възможности на държавите членки и партньорската мрежа на общността да инвестират в социални иновации и иновативни решения, с отражение и въздействие върху пазара на труда. Социалните иновации са модерно решение и стимул за справяне с проблемите на младежката безработица. Меките мерки, които са свързани с този тип иновации, се отразяват положително върху цялостното състояние на обществото и уязвимите общности.

Реактивиране на неактивните младежи на пазара на труда – насоки за разрешаване на проблемите

- Проектите, свързани с реактивиране на младежите, трябва да имат по-гъвкави опции за включване на целевата група и възможности за обхващане на лица, живеещи в съседни общини и райони.

- Голяма част от проектите се съсредоточават върху меките умения и общи компетенции, които не винаги се разбират правилно от целевата група. Освен мотивационни обучения и придобиване на меки умения, сериозна необходимост има от курсове за преквалификация и добиване на професия или част от професия. Младежите от целевата група имат интерес към обучения, ориентирани към практиката. В това те намират потенциала на придобиване на професия – чрез курсове за професионална квалификация. Това е начин за излизане от неактивност и създадения цикъл на бедност, въпреки незавършено средно образование. Мотивацията и придобиване на ключови компетенции трябва да бъдат съвместени с твърди умения и квалификации.

- За достигане до целевата група трябва да бъдат използвани проактивни действия и подходи. Тя е хетерогенна и има различни специфики и характеристики, но въпреки това, поради възрастта и сходните интереси на младежите, те могат да бъдат открити на сходни публични места, заведения, търговски центрове. Трудностите относно правилното достигане на целевата група пораждаат нуждата от работа на терен и създаване на неформална обстановка, която да скъси дистанцията с младежите. Експертите трябва да привличат различни медиатори и професионалисти. Те трябва да имат изградена мрежа и доверие сред целевата група, особено ако тя се характеризира като една от по-уязвимите групи.

- Нужна е активна работа с добри лични примери от местните общности и общество – известни личности и вдъхновяващи персонажи, за младежите от целевата група. Тази практика има за цел да покаже реални примери за успеваемост и живи истории, които да подпомогнат изграждането и реактивирането на младежите. Съществува разлика между реалните добри примери и представените добри примери, които се използват от публичната власт и медиите.

- Работата с младежи от уязвими групи, които са част и от целевата група, се нуждае от създаване на единна система, която да бъде надинституционална. Това би означавало обща координация между различните звена на публичната администрация и НПО сектора, които работят в тази сфера. Една от големите предпоставки за по-добра устойчивост е проектният характер на този тип инициативи. Създаването на приемственост и поемането на стъпки за практическото реализиране на изработените национални и европейски стратегии би се отразил като ефективен подход за работа.

- Друга препоръка е нуждата от ясна и структурирана информационна кампания. За съжаление до голяма част до целевата група не достига точна информация за различните предлагани възможности от институциите и НПО сектора.

- Нужно е използването на набор от модерни средства за комуникация, което би включвало социални мрежи, онлайн пространството, както и лични срещи в неформална среда (заведения, публични места, културни центрове).

- Практиката за работа на единно гише, което да предложи информация и консултация за актуалните услуги на дадена община и държавната администрация, позволява на целевата група да повиши капацитета си и доверието си към институциите, както и да скъси линията между себе си и публичните власти. Услугите на едно гише трябва да бъдат максимални опростени и да бъдат механизъм за създаване на затворен цикъл на процеса по активиране. След това трябва да бъде преминато към неговия устойчив мониторинг с поглед върху консултирането и застъпничеството по време на процеса.

- Меките умения и мотивационни обучения трябва да бъдат до голяма степен надграждаща част от вече почти завършения процес по активация на младежа. Тези обучения трябва да бъдат в отговор на информацията за нуждите на работодателя, с което биха създавали рамка на сигурност, че вече активираният потребителят няма да попадне отново в групата на NEETs.

- Социалните иновации са начин за генериране на положителна обществена промяна. Те целят подобряването на обществото и общественото съзнание, както и повишаването капацитета на общността и индивидите и насочването им към действие. Главната цел е да се повиши осведомеността за значителното положително въздействие, което тези иновации могат да имат върху хората и общностите.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Въпреки възходящите икономически показатели и социални проекти, проблемът, свързан с младежка неактивност, остава нерешен и се задълбочава. Това трябва да се има предвид при определянето на бъдещите политики, стратегии, инициативи и социални механизми на микро и макро ниво. Необходими са комплексни насоки, за да се преодолеят трудностите, които среща целевата група относно информираността за отворените покани и проекти, които целят нейното реактивиране. Прилаганите подходи ще са ефективни, ако не се работи директно само с целевата група, а е обхванат по-голям брой експерти и длъжностни лица. Целесъобразното и непрекъснато обучение на кадри, които са поставени на първа линия в борбата срещу младежката неактивност, ще доведе до изграждането на устойчива резултативна система. Полезно е да се работи едновременно в две насоки: 1) изграждане на модел за единно гише с добре подготвени специалисти, които да представят различните услуги и възможности за реактивация по местни, национални и европейски схеми; 2) да се създаде среда за неформални и приятелски взаимоотношения, която да намали несигурността на младежите и да повиши доверието и мотивацията им. Това включва активна работа и с младежи от социално уязвими общности; работа на терен на младежки медиатори; създаване на добре подготвени кадри от етническите общности, които да извършват медиаторска и превантивна дейност. Тези процеси трябва да бъдат приложени с ясен план за действие, в който да се отчитат спецификите и нуждите на местната общност.

Европейските стратегически документи и Европейският социален фонд дават своя принос за реалното разбиране на проблема и работа за разрешаването му. Но основен пропуск в работата с целевата група на национално ниво са превантивните дейности, които целят да се намали времето в неактивност от приключване на образователната степен до започване на работа. Необходимо е усилена работа в училищата с цел превенция на ранно отпадане от учебната система, а в университетите – с цел кариерно ориентиране, създаване на потребност от кариерно развитие и готовност за започване на работа или стаж.

Подобряването на механизмите и практиките ще осигурят устойчива реинтеграция на пазара на труда и спиране на порочни практики като ранно отпадане от училище, циклична и поколенческа безработица.

REFERENCES

1. *Assessment of the condition and analysis of the profile of adolescents and young people who do not work, do not study and do not train (NEETs)*, 2015, UNICEF Children's Fund, Sofia, (in Bulgarian), viewed 15 April 2022 <https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/neets_bg_final.pdf>.
2. *Main results of the labor force monitoring in 2021*, 2021, National Statistical Institute, Sofia, (in Bulgarian), viewed 15 April 2022 <https://nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/LFS2021_2Z35307.pdf>.
3. *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*, 2021, Eurostat, viewed 18 February 2022 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training>.
4. *National plan for implementation of the European youth guarantee 2014 - 2020*, 2013, Ministry of Labor and Social Policy, Sofia, (in Bulgarian), viewed 15 March 2022 <<https://strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=883>>.
5. *NEETs - not in employment, education or training*, 2022, Eurofund, viewed 1 May 2022 <<https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets>>.
6. *Operational Program Human Resources Development*, 2014, Ministry of Labor and Social Policy, Sofia, (in Bulgarian), viewed 1 May 2022 <http://ophrd.government.bg/view_doc.php/6946>.
7. *Operational Program Science And Education For Intelligent Growth*, 2021, Single Information Portal Of The European Structural And Investment Funds, viewed 1 May 2022 <<https://www.eufunds.bg/bg/opseig/term/482>>.
8. *Social innovation: inspirational practices supporting people throughout their lives*, 2020, European Union, Brussels.

За контакти:

Мария Иванова, главен асистент, доктор

Служебен адрес: София 1618, ж.к. Овча купел,
ул. „Монтевидео“ №21, корпус 2, офис 620

Ел. поща: maivanova@nbu.bg
