

ИНТЕГРАЦИЯ НА 25+ NEETS НА БЪЛГАРСКИЯ ПАЗАР НА ТРУДА: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПОЛИТИКИ

Policy Brief, Ноември 2023

Въпреки че ситуацията с младежката безработица в България се подобрява през последните няколко години,¹ **младите хора продължават да срещат трудности** при включването си в пазара на труда. В сравнение с българите над 40-годишна възраст, по-младите хора като цяло изпитват по-високи нива на неактивност на пазара на труда.² В това отношение особено уязвими са така наречените NEETs.

В България възрастовата група между 25 и 29 години е по-вероятно да попадне в категорията NEETs, отколкото младежите от по-ниските възрастови групи (15-24 години). През 2022 г. 19,9 % от всички младежи между 25 и 29 години са били в категорията NEETs, в сравнение с 8,3 % от младежите между 15 и 19 години и 17 % от младежите между 20 и 24 години.³ В сравнение с равнището на NEETs в целия

¹ Агенция по заетостта. (2022). Отчет на плана за действие на Агенция по заетостта за 2022 г. <https://www.az.government.bg/pages/otchet-za-deinostta-na-az/>

² OECD. (2022, March 15). Reaching out and activating inactive and unemployed persons in Bulgaria, connecting people with jobs. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/reaching-out-and-activating-inactive-and-unemployed-persons-in-bulgaria_7b91154a-en

³ Eurostat. (2022a). Statistics on young people neither in employment nor in education or training. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#Young_women_are_more_likely_to_neither_be_in_employment_nor_in_education_or_training_than_young_men

Тази публикация е част от инициативата „Изгубеното поколение“, финансирана от Норвегия, Лихтенщайн и Исландия, и Фонда за младежка заетост на ЕИП. Тя се фокусира върху поколението на младите хора на възраст 25-29 години, които са извън системите на заетост, образование и обучение (25+ NEETs). Основната цел на инициативата е да допринесе за успешното интегриране на 25+ NEETs на пазара на труда чрез повишаване на знанията за последиците от инициативите за заетост, ориентирани към 25+ NEETs, изграждане на капацитет на заинтересованите страни за извършване на проучвания за въздействието и подобряването на качеството на интервенциите на пазара на труда. Това се постига чрез създаването на международна изследователска мрежа, която споделя познания за добри практики, оценки на правителствени и общностни инициативи, насочени към 25+ NEETs, както и ангажирането на заинтересовани страни.

ОСНОВНИ ИЗВОДИ

- **NEETs** (млади хора, извън системите на заетост, образование и обучение) в България обикновено са лица, които: (1) са в някаква **несигурна ситуация** (например страдат от увреждания или се грижат за роднини със здравословни проблеми), (2) характеризират се с определена социално-културна **уязвимост** (например са от етническо малцинство, което традиционно е било подложено на дискриминация на пазара на труда), (3) принадлежат към определен **пол** и имат семейни и родителски задължения, или (4) живеят в **отдалечени и икономически необлагодетелствани райони** (например Северозападния район и Южния централен район на страната). Младежите на възраст между 25 и 29 години са с по-голяма вероятност да станат NEETs в сравнение с младежите от други възрастови групи.
- Тези **реалности** изискват подходящи стратегии за изработване на политики, които подпомагат интеграцията на NEETs на пазара на труда. Въпреки това в българския контекст **липсва цялостна национална стратегия, насочена към проблемите на NEETs**. Стратегиите за изработване на

политики следва да вземат под внимание съществуващите подкатегории на NEETs (напр. по възраст, пол, етническа принадлежност, здравен статус и т.н.), тъй като NEETs не са хомогенна група и подгрупите могат да се нуждаят от специфични интервенции.

- Като се има предвид, че повечето програми и инициативи насочени към NEETs са държавни, необходимо е **да се даде приоритет на разпределянето на допълнителни ресурси** за такъв тип инициативи, като например програма „Старт на кариерата“. Значимите предизвикателства в рамките на съществуващите програми са обвързани с недостатъчното заплащане на техните бенефициенти, както и с липсата на информационни кампании и достатъчно популяризиране на тези инициативи.
- Усилията следва да се насочат и към **повишаване на цялостната атрактивност на младежката заетост в публичния сектор** посредством промоционални кампании, за да се засили интересът към него сред потенциалните млади кандидати.
- Необходимо е да се **повиши наличието и всеобхватността на оценките и мониторинга на политиките**, програмите и инициативите, насочени към преодоляване на предизвикателствата пред NEETs.

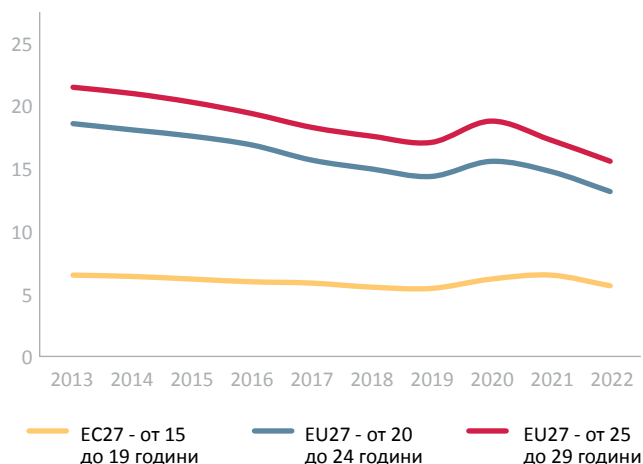
ЕС за тази възрастова група (от 15,7 %), равнището за България е по-високо - 19,9 %.⁴ Подобни разлики не са новост, въпреки че през последното десетилетие този показател значително намалява спрямо средния за ЕС (с известно увеличение на показателя в България в годините на пандемията от Ковид-19). Въпреки това общият процент на NEETs за тази възрастова група в България продължава да изостава от този на повечето държави - членки на ЕС.⁵ Важно е да се отбележи, че в целия ЕС през последното десетилетие възрастовата група 25-29 г. винаги е имала по-високи нива на NEETs, отколкото по-младите възрастови групи - обща тенденция, която показва, че тази възрастова група е по-вероятно да отсъства и да бъде изключена от пазара на труда.⁶

⁴ Eurostat. (2022b). Young people neither in employment nor in education or training by sex, age and degree of organisation (NEET rates). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_29_custom_7602437/default/table?lang=en

⁵ Пак там.

⁶ Eurostat. (2022a). Statistics on young people neither in employment nor in education or training. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_29_custom_7602437/default/table?lang=en

Млади хора, които са извън системите на заетост, образование и обучение, по възрастови групи, ЕС27, 2013-2022



Източник: Евростат, 2022, ([edat_lfse_20](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_29_custom_7602437/default/table?lang=en)).

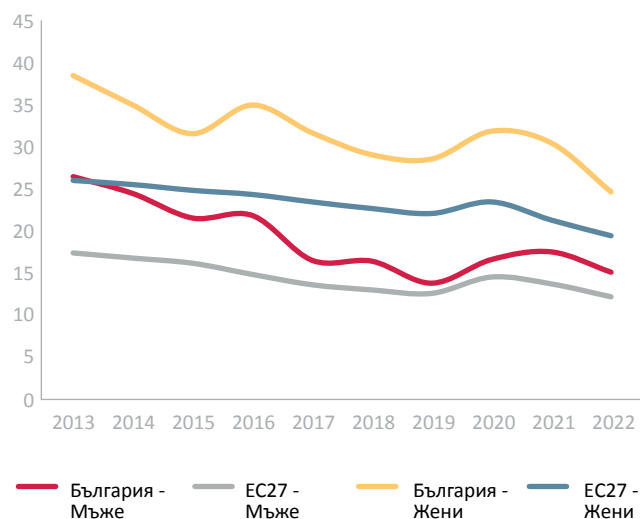
В България от наличните публични данни не може да се направи категорична оценка на ситуацията с 25+ NEETs.⁷ Поради това конкретни твърдения за подробни тенденции сред 25+ NEETs може да не са напълно точни. Това обаче не бива да пречи да се очертаят някои аспекти на реалностите на 25+ NEETs, като се разгледа положението на NEETs в страната по-общо. NEETs в България (независимо от възрастта) са изправени пред сходни предизвикателства и, както наблюдаваме, са обект на интервенции, които обикновено са обвързани с младежите като цяло или с целия контингент от безработни лица в страната.

В това отношение основното предизвикателство, свързано с мерките за справяне със ситуацията на NEETs в България, тяхната оценка и мониторинг, е, че групата на NEETs в частност остава сравнително недостатъчно таргетирана в съответните политики. **Самата категория NEETs остава недостатъчно използвана концептуално от страна на административните органи – реалност, която е възможно да допринесе за липсата на цялостна национална стратегия**, насочена конкретно към разрешаване на проблемите, с които се сблъскват NEETs.

[eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics on young people neither in employment nor in education or training#Young women are more likely to neither be in employment nor in education or training than young men](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#Young_women_are_more_likely_to_neither_be_in_employment_nor_in_education_or_training_than_young_men)

⁷ Koller, K., Wolter, S., Tschank, J. & Vana, I. (2022). Transnational research report on the situation of 25+ NEETs in the EU and in beneficiary countries. Centre for Social Innovation. Lost Millennials – Transnational Research Network for the Evaluation of Initiatives Targeting 25+ NEETs. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34912.97281>

Млади хора, които са извън системите на заетост, образование и обучение, 25-29 години (25+ NEETs) по пол, ЕС27 и България, 2012-2022



Източник: Евростат, 2022, ([edat_lfse_20](#)).

Една от основните инициативи на национално равнище, която може да бъде релевантна и за демографската група NEETs, е програмата „**Старт на кариерата**“. Инициатирана от Министерството на труда и социалната политика през 2003 г., програмата има за цел да улесни прехода между образование и заетост на завършилите висше образование до 29-годишна възраст, които нямат трудов опит по специалността си. Програма „Старт на кариерата“ предлага на тези лица възможността да придобият първия си професионален опит посредством едногодишна заетост в публичната администрация в област, свързана с тяхната специалност. Първоначално програмата е имала компонент, който е включвал частни работодатели, търсещи да наемат младежи със средно образование, но впоследствие този елемент е бил премахнат. Освен основната цел за намаляване на младежката безработица, програмата има за цел да предотврати „изтичането на мозъци“ и да допринесе за постепенното обновяване на публичната администрация, включително чрез привличане на дългосрочни млади служители.⁸ Въпреки че като цяло „Старт на кариерата“ се оценява положително като устойчива инициатива за справяне с младежката безработица, програмата все още е изправена пред редица пречки, които водят до ежегодното намаляване на броя на кандидатствалите.

В следващия раздел този бриф: (1) ще анализира по-подробно кои са NEETs в България и какви са техните предизвикателства, и (2) ще разгледа основни

предизвикателства пред политиките, отнасящи се до NEETs, като засегне конкретни трудности, свързани с програмата „Старт на кариерата“.

Предизвикателства

Неравенства и уязвими групи

Въпреки че дялът на NEETs в България е отбелязал значително подобрене (второто най-голямо понижение в ЕС през периода 2011-2021 г.),⁹ настоящият дял на NEETs в страната все още продължава да бъде **причина за безпокойство**, тъй като е четвъртият по големина в ЕС, с дял от над 15 %, в сравнение със средния дял за ЕС от 11,7 %.¹⁰ Това явление може да се отдаде на сложното взаимодействие на **лични и социално-икономически фактори**, като нереалистичните очаквания за заплата на безработните младежи например, или като цяло по-ниското ниво на образование и липсата на възможности за заетост (особено в определени географски райони).^{11,12} Данните показват, че в сравнение с останалата част от ЕС България има втората най-голяма разлика между процента на NEETs в градовете и този в селските райони (разлика от 14,5 процентни пункта) в сравнение с останалата част от ЕС (Румъния има най-високи нива от 19,1 процентни пункта).¹³ Към 2019, около 50 % от всички младежи NEETs живеят в селски райони.¹⁴ Една трета от всички NEETs в България са концентрирани в Южния централен район¹⁵ и в Северозападния район.¹⁶

Пандемията от Ковид-19 също е фактор, който се оказва **вреден за пригодността за заетост на**

⁹ Eurostat. (2022a). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#Young_women_are_more_likely_to_neither_be_in_employment_nor_in_education_or_training_than_young_men

¹⁰ Пак там.

¹¹ Eurofound. (2017). *Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses*. Publications Office of the European Union.

¹² Institute for Market Economics. (2019). *Assessment of the people not in employment, education and training (NEETs) in Bulgaria and policy measures to effectively address their integration*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/768177>

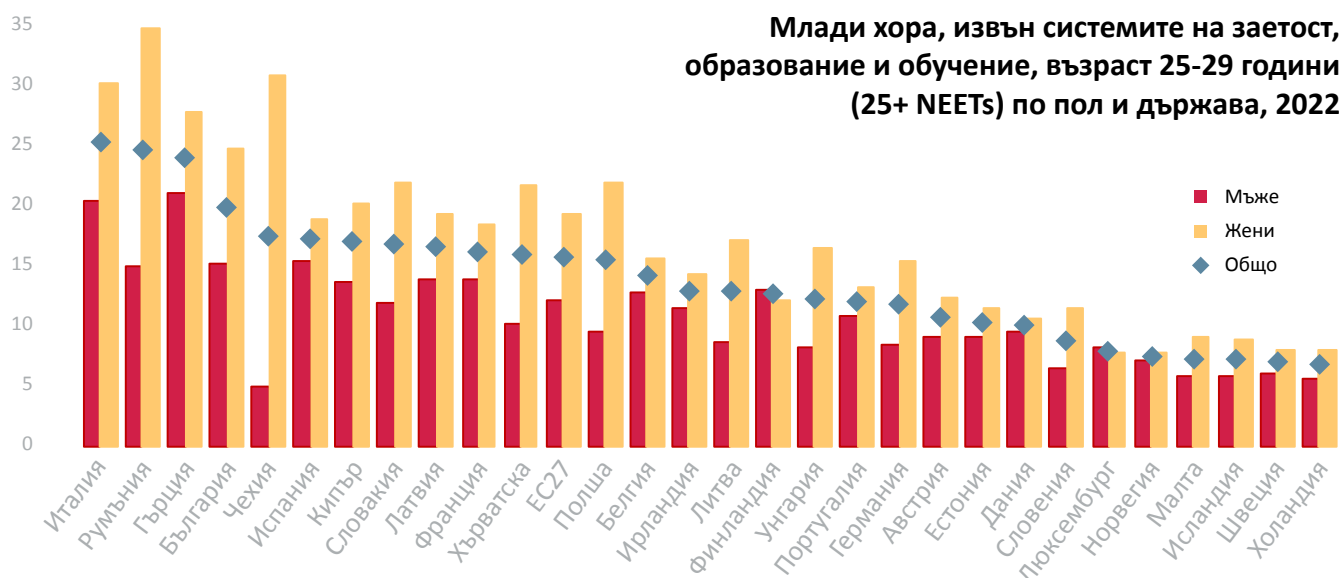
¹³ Евростат. (2022a). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#Young_women_are_more_likely_to_neither_be_in_employment_nor_in_education_or_training_than_young_men

¹⁴ Institute for Market Economics. (2019). *Assessment of the people not in employment, education and training (NEETs) in Bulgaria and policy measures to effectively address their integration*. Publications Office. https://data.europa.eu/doi/10.2767/768177_n.23.

¹⁵ Пак там, стр. 17.

¹⁶ Пак там, стр. 19.

⁸ Агенция по заетостта. (н.д.). *Програма „Старт на кариерата“*. <https://www.az.government.bg/pages/programa-start-na-karierata/>



Източник: Евростат, 2022, ([edat_ifse_20](https://data.europa.eu/doi/10.2767/768177)).

NEETs (поради по-ниското качество на обучение и квалификации, придобити чрез работа от разстояние, по-ниски доходи, лошо психично здраве и намалена социална закрила).¹⁷

Заслужава да се отбележи, че в българския контекст **значителна част от NEETs принадлежи към уязвими подгрупи и подгрупи в неравностойно положение**.¹⁸ Например, разликата между половете е очевидна, като 17,4 % от жените на възраст между 15 и 29 години попадат в категорията NEETs в сравнение с 12,9 % от мъжете.¹⁹ Тази разлика между мъжете и жените е още по-голяма във възрастовата група **25+ NEETs** (тези между 25-29 години), където 24,7 % от жените попадат в категорията NEETs в сравнение с 15,2 % от мъжете. Тази тенденция би могла да се свърже с голямата продължителност на платения и неплатения отпуск по майчинство за жените в България, както и с факта, че жените са членовете на семейството, които обикновено се включват в полагане на грижи в домакинството при необходимост.²⁰ Различието между половете се подчертава допълнително в подгрупата на младите майки, нуждаещи се от подкрепа, чийто брой е значително по-голям в сравнение с броя на младите бащи.²¹

Също така, **етническите малцинства** е по-вероятно да попаднат в категорията NEETs, най-вече ромското и турското малцинство.²²

Към 2022 г. 101 625 лица от български етнически произход на възраст между 20 и 29 години са били в категорията NEETs, докато 72 868 лица от ромски етнически произход и 15 659 лица от турски етнически произход са били NEETs.²³ Етническата принадлежност, с някои от съпътстващите я предизвикателства (например тенденцията към антиромски нагласи в България),²⁴ се явява като силно определящ фактор за попадане в категорията на NEETs. Данните от последните години сочат, че „делът на младежите от ромски произход [предимно сред по-младите NEETs] е 5 пъти, а на младежите от турски произход - 1,5 пъти, по-висок в сравнение с контролната група“, като вероятността жените от ромски произход да станат NEETs е 5 пъти по-висока в сравнение с жените, които са от български етнически произход.²⁵ Освен това ромите често изпитват изолация на пазара на труда, която се предава от поколение на поколение, тъй като е по-вероятно да се сблъскат с дискриминация, която може да възпрепятства заетостта им.²⁶

[doi/10.2767/768177](https://doi.org/10.2767/768177)

¹⁷ Eurofound. (2021). *Impact of COVID-19 on young people in the EU*. Publications Office of the European Union.

¹⁸ Institute for Market Economics. (2019). *Assessment of the people not in employment, education and training (NEETs) in Bulgaria and policy measures to effectively address their integration*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/768177>.

¹⁹ Eurostat. (2022a). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training#Young_women_are_more_likely_to_neither_be_in_employment_nor_in_education_or_training_than_young_men

²⁰ Пак. там.

²¹ Институт по пазарна икономика. (2019). *Assessment of the people not in employment, education and training (NEETs) in Bulgaria and policy measures to effectively address their integration*. Publications Office. <https://data.europa.eu/>

²² Пак там, стр. 9-10.

²³ Институт за пазарна икономика. (2022). *Оценка на младежите извън системите на заетост, образование или обучение и препоръки към политиките за интеграция*. https://ime.bg/var/images/NEETs_IME_final_080822.pdf

²⁴ Stanchev, K. (2021). *Administrative Unfairness: The Case of Roma in Bulgaria*. Public Policy. bg, 12(2), 15-32.

²⁵ Министерството на труда и социалната политика. (2017). *Report for supply and demand of labor in Bulgaria for 2017 and medium-term and long-term forecasts for the development of the labour market*. Information for the labour market – current condition in Bulgaria. <https://www.mlsp.government.bg/informatsiya-za-pazara-na-truda-tekushcho-sstoyanie-i-prognozi>

²⁶ Dimitrov, D., V Grigorova and J Decheva. (2012). *Civil Society monitoring report on the implementation of the National Roma Integration Strategy and Decade Action plan in 2012 in Bulgaria*. Decade of Roma Inclusion Secretariat Foundation. <https://www.>

Съществуват и специални обстоятелства, които допринасят за потенциала на младите българи да станат NEETs, като например трудно семейно положение, психологически проблеми или физически увреждания, проблеми с психичното здраве, въпреки че не е потвърдено, че последните са непременно силен фактор, допринасящ за това човек да придобие статут на NEET.²⁷

Като цяло това трудно положение на уязвимите NEETs съвпада с наличието на системен проблем в България по отношение на осигуряването на равен достъп до възможности от страна на институционалната рамка.²⁸ Това в крайна сметка води до високи нива на изключване на някои младежи от пазара на труда (особено сред етническите малцинства и жените), свързани с високи нива на неангажирани младежи, които не са в активен процес на търсене на работа, което в крайна сметка води до проблема на дългосрочна безработица сред някои младежи.²⁹

Недостатъчно специализирани стратегии за политики

Стратегиите за политики за намаляване на безработицата в България обикновено са насочени към широка категория безработни лица и **само частично се отнасят до спецификите на NEETs**. Програмите и инициативите, насочени към младите NEETs, са сравнително слабо развити. Като цяло ефикасността и ефективността на програмите и инициативите са възпрепятствани от техния доста широк и общ подход. Това е видимо в редица случаи:

- Особено уязвимите NEETs (например тези с по-нисък образователен статус, етническите малцинства) страдат от **недостатъчен достъп до професионално образование и обучение**.
- Въпреки че политиките на пазара на труда, изпълнявани в рамките на Стратегията за заетостта на Република България 2021-2030 г., предлагат индивидуална подкрепа на младите хора, търсещи работа, тези политики

са в състояние да осигурят предимно стажове и договори за чиракуване, а не перспективи за дългосрочна заетост. Националните стратегии за политики в областта на предприемачеството, съвместяването на професионалния и личния живот или здравните и социалните политики не са изрично насочени към NEETs. Това допълнително се влошава от липсата на последователни устойчиви инициативи за **професионално ориентиране и кариерно консултиране**. Особено уязвимите групи, като по-младото ромско население (съставляващо 50 % от всички NEETs в България), са системно недостатъчно таргетирани от програмите и инициативите.³⁰

- Социалноосигурителните политики представляват изключение от това, тъй като Националният план за изпълнение на Гаранцията за младежта (2014-2020 г.) включва разпоредба за намаляване на социалноосигурителните вноски за работодателите, които наемат NEETs на възраст до 30 години - въпреки това размерът на тези намаления остава неуточнен. Тези намаления представляват единствените финансови стимули за наемане на такива младежи, които не предвиждат допълнителни данъчни облекчения.
- В стратегиите за политики **липсва разграничаване на NEETs на подкатегории**, като например по възраст, пол, географски профил (градски и селски). Без такива категоризации политиките пропускат ключови нужди и характеристики, специфични за определени подгрупи, а съображенията за тях биха могли да бъдат от съществено значение при разработването на подходи, съобразени със съответните подгрупи. Такъв е особено случаят с възрастовите подкатегории (напр. 25+ NEETs) - както беше отбелязано, някои възрастови групи имат по-голяма вероятност да попаднат в категорията NEETs и може да се нуждаят от съобразени с тяхната възрастова група подходи към политиката.

[rcc.int/romaintegration2020/romadecadefold//decade%20implementation/4.%20civil%20society%20reports/Civil%20Society%20Monitoring%20Report%202012%20\(Bulgaria.%20English%20language\).pdf](https://rcc.int/romaintegration2020/romadecadefold//decade%20implementation/4.%20civil%20society%20reports/Civil%20Society%20Monitoring%20Report%202012%20(Bulgaria.%20English%20language).pdf) Last visited: 14.02.2022.

²⁷ Association SPOC. (2020). Isolation and Self-isolation of young people with mental health problems. *Research Data Analysis and Five Step Report: Interests, Trust, Anxieties, Expectations and Benefits. Implementation of the Research Phase of the Project L.I.K.E. – Life Investment is the Key to Employment.* <https://project-like.com/wp-content/uploads/2020/08/Five-step-Report-Analysis-of-NEETs.pdf> Last visited: 14.02.2022.

²⁸ Institute for Market Economics. (2019). *Assessment of the people not in employment, education and training (NEETs) in Bulgaria and policy measures to effectively address their integration.* Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/768177>

²⁹ Eurofound. (2016). *Exploring the diversity of NEETs.* Publications Office of the European Union.

Разпределение на ресурсите

Като се има предвид, че по-голямата част от инициативите, насочени към младежите от групата NEETs, се осъществяват от държавата, изключително важно е да се подчертае значението на подходящото разпределение на ресурсите за публично финансираните програми. Подобен акцент трябва

³⁰ Institute for Market Economics. (2019). *Assessment of the people not in employment, education and training (NEETs) in Bulgaria and policy measures to effectively address their integration.* Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/768177>

да се постави и върху подходящите ресурси за публичните институции като цяло, тъй като този аспект оказва пряко влияние върху ефективното прилагане на предписаните мерки и политики.

Основният проблем на програмите и инициативите е свързан с **ниските нива на заплащане** на техните бенефициенти. Това предизвикателство е идентифицирано като пречка за изпълнението на процедури, които иначе се оценяват положително (особено тези, финансирани по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОПРЧР)), и особено при преодоляването на основни структурни предизвикателства.³¹ Ниските нива на заплащане на бенефициентите, произтичащи от недостатъчното разпределение на бюджетните средства, засилват междурегионалните и междусекторните икономически различия.³² Подобен недостиг на средства е видим и в контекста на първично функциониращите механизми, целящи да подкрепят младите висшисти, като например програмата „Старт на кариерата“. Въпреки че месечното възнаграждение на бенефициентите се е увеличило през годините, то все още е по-ниско от конкурентните оферти, които се появяват в частния сектор - основният работодател в България.³³ Проучване, проведено от Центъра за изследване на демокрацията сред институции отговорни за програма „Старт на кариерата“ и сред бенефициенти на програмата, посочва, че вероятно има разминаване между очакванията за заплатите на завършилите висше образование, които (според представителите на институциите) обикновено гравитират около 2000-3000 лева, докато заплатата, предлагана от програма „Старт на кариерата“, е определена на 860 лева, което едва надхвърля минималната работна заплата от 780 лева.³⁴ Според институциите, които разработват и изпълняват програмата, това е довело до последователно намаляване на броя на кандидатите и участниците в програмата през годините, което се отразява на нейната ефективност и устойчивост.

Подходящото разпределение на ресурсите (вкл. финансови) за програмите е също от решаващо значение и за повишаване на видимостта им посредством информационни кампании за отделните програми и инициативи (като програма „Старт на кариерата“), както и за повишаване на конкурентоспособността на публичния сектор, особено в сравнение с частния сектор. Прекалено **дългите бюрократични процедури**, например като процедурата за кандидатстване и наемане на работа по програма „Старт на кариерата“ (4-5 месеца), също възпрепятстват участието на младежи в неравностойно положение, които се нуждаят от незабавен източник на доходи и професионален опит, което следователно подкопава усилията за достигане до NEETs.

Тази тенденция отразява преобладаващия модел, характерен за бюрократичните процедури в публичната администрация. В този конкретен контекст е установено, че процесите в нея, макар и първоначално насочени към повишаване на пригодността за заетост на NEETs, дават приоритет на формализма³⁵, който може да не съответства напълно на действителните нужди на бенефициентите. Както в случая с програма „Старт на кариерата“, така и в по-общ план, конкурентната привлекателност на частния сектор налага по-всеобхватен подход за повишаване на цялостната привлекателност на публичния сектор в България, който донякъде е пострадал от културна девалвация. Установено е, че привлекателността на публичния сектор, изразяваща се в способността му да предостави на бъдещите служители възможности за работа в качеството на публични експерти (дори като младши експерти в случай на програми като „Старт на кариерата“), е ключов определящ фактор, влияещ върху вероятността човек да направи кариера в публичната служба.³⁶

Наличност и прозрачност на оценки и мониторинг

Оценката на политиките и мониторингът на програмите и инициативите, насочени към проблемите в заетостта на NEETs, са особено предизвикателство поради **ограниченото присъствие на такива оценки, както и поради общия им незадълбочен и колективен характер**. Това се дължи на редица фактори:

³¹ Ангелова, Р., Димитрова, М., Ганева, И., Ганев, К., Симеонова-Ганева, Р., Таскова, И., Узунова, Е. (2019). *Оценка на мерките по Инициативата за младежка заетост в рамките на приоритетна ос 1 на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014–2020*. <https://www.researchgate.net/publication/352089957> *Ocenka na merkite po Inicijativata za mladezka zaetost v ramkite na prioritetna os 1 na Operativna programa Razvitie na choveskite resursi 2014-2020*

³² Пак там, стр. 11.

³³ National Statistical Institute. (2023). *Employed and employment rates – national level; statistical regions; districts*. <https://www.nsi.bg/en/content/4009/employed-and-employment-rates-national-level-statistical-regions-districts>

³⁴ Center for the Study of Democracy. (2023). *Bridging education and the labour market: Evaluating the Career Start Programme in Bulgaria* [Непубликуван доклад].

³⁵ Boyanov, K. (2023). Redesign of the processes in the Bulgarian administration – theoretical aspect. *Journal of Management Sciences and Applications*, 1, 22–32. Retrieved from <https://www.jomsa.science/index.php/jomsa/article/view/29>

³⁶ Perry, James L., and Lois R. Wise. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373.

- **Ограниченият брой програми и инициативи**, предназначени изключително за NEETs, ограничава наличността на данни, като би било от ползва при работа с възрастовата група „до 29 години“ да има разделение на подгрупи, за да се отразят реалностите на тези подгрупи NEETs.
- Съществува връзка между източника на финансиране и съответното **качество на оценките**, като ОПРЧР, финансирана от Европейския социален фонд, обикновено се подлага на значително по-задълбочени оценки в сравнение с: (1) програми и инициативи, финансирани от държавния бюджет, и (2) програма „Еразъм“. В тези категории оценките като цяло са недостатъчни (само 48 от 140 оценени програми).
- **Липсва достатъчно информация** относно честотата и времевата рамка на оценките на програмите и инициативите, водени от държавата, докато проектите, финансирани по програма „Еразъм“ се характеризират с различни подходи, които възпрепятстват достъпа до документи за оценка и последващото разграничаване между продуктите на проектите и действителните им оценки.
- Въпреки че националните програми и инициативи в рамките на Националния план за действие по заетостта се наблюдават поотделно, единствената налична информация в подобни оценки/наблюдения се отнася до броя на бенефициентите, без включване на допълнителни подкатегории на бенефициентите или подробности за въздействието върху тях.
- Предвид необходимостта от повишаване на привлекателността на публичния сектор, за да се увеличат кандидатурите за работа и удовлетвореността на наетите хора от работата, възможно е да се наблюдават **несъответствия** между първоначалните описания на длъжностите, обявени от публичните институции, и реалните задължения на някои бенефициенти на работните им места. В случая на „Старт на кариерата“ някои респонденти са наблюдавали познати, които са били бенефициенти в миналото и които са се оплакали, че задачите им понякога не са отговаряли на предварително обявената обява за младши експерт. Това е довело до намаляване на мотивацията за продължаване на работа по програмата, както и е допринесло за насърчаване на негативно възприятие към публичната администрация.³⁷

Стратегически решения и препоръки

За да се подобрят разработването и прилагането на стратегическите механизми за заетост на младите хора в България, съответните институции (на национално, регионално и местно равнище) могат да имат предвид следните препоръки:

Обща политика

- Създаване на **по-специализирани програми и инициативи за NEETs**, като се вземат предвид различните подгрупи, които съставляват общата категория NEETs (напр. 25+ NEETs). Това може да се постигне чрез:
 - Създаване на **специализирани програми и инициативи за приобщаване и многообразие** или квоти, насочени към конкретни подгрупи, като например хора с увреждания;
 - **Увеличаване на броя на детските заведения** и субсидиите за работа на непълно работно време за майките от групата NEETs, за да се подобри съвместяването на професионалния и личния им живот;
- Да се създаде по-широк набор от **мощни информационни кампании**, насочени към стимулиране на интереса на младите хора към търсенето на работа, с цел да се повиши пригодността им за заетост. Съществуващите инициативи трябва да бъдат популяризираны в достатъчна степен, за да могат да бъдат приложени и да разгърнат пълния си потенциал. Това предполага **засилено сътрудничество между публичните институции**, отговарящи за изпълнението на инициативите, и институциите и механизмите за професионално ориентиране (университети и гимназии, кариерни центрове и форуми, индивидуално кариерно консултиране и ориентиране). Такива усилия могат да помогнат да се посрещнат очакванията на пазара на труда и опита и нуждите на търсещите работа лица, като се улесни по-плавният преход между образование и работа.
- Да се повиши атрактивността и **положителният имидж на българската публична администрация**. Това може да включва целенасочени PR кампании за повишаване на интереса и възприемането на престижа на държавната администрация, включително чрез оптимизиране на съответните процедури и редовно актуализирана, лесно достъпна информация в дигиталното пространство. Това може да бъде постигнато чрез изгодно

³⁷ Center for the Study of Democracy. (2023). Bridging education and the labour market: Evaluating the Career Start Programme in Bulgaria [Непубликуван доклад].

популяризиране и дигитализиране на интерфейсите за онлайн кандидатстване за работа, като по този начин се повиши удовлетвореността на потребителите и съответно се насърчат кандидатурите на креативни и амбициозни млади хора, търсещи работа.³⁸ Другите предимства на работата в публичния сектор могат да бъдат изтъкнати в икономически ефективни промоционални дейности чрез: информиране за допълнителните бонуси и доходи, придружаващи работата в публичния сектор, предимството да не се полага неплатен извънреден труд, възможността да се избегне нерегламентирана заетост и удовлетворението, идващо от смислена работа, която допринася за подобряването на обществото.

- Установяване на **по-последователни редовни мониторинг и оценка** на програми и инициативи на база на индивидуалните инициативи (вместо колективно групирани инициативи в една обща оценка). Съществуващите или нови сътрудничества между изследователски институти с опит в оценката/мониторинга на политики и институциите, изработващи и провеждащи тези политики, трябва да бъдат насърчавани и подсилени. Обучения сред персонала на институциите, отговорни за изпълнението на проекти, относно методологиите за оценка и мониторинг също биха могли да подобрят капацитета за оценка на институциите.
- Разработване на **механизъм или система за междуинституционален достъп** до и обмен на данни чрез свързване на институционални регистри, за да се подобри свързаността между институциите по отношение на трансфера на надеждни данни. Това може да създаде условия за изработване и оценка на политики, основани на данни.
- Да се обмисли въпросът за нивото на **заплащане на бенефициентите**, с цел адекватно да се посрещат очакванията и нуждите на бенефициентите (в момента както институционалните заинтересовани страни, така и бенефициентите смятат нивата на заплащане в програмата за прекалено ниски).³⁹ Приемашите институции (работодателите) също могат да допринесат към повишаването на заплащането на участниците в програмата, като влагат допълнителни средства, за да добавят към средствата от държавния бюджет при формирането на заплатите на бенефициентите.
- **Да се съкрати процедурата за кандидатстване** и набиране на персонал от 4-5 месеца до максимум един месец.
- Да се инвестира в **по-всеобхватна информационна кампания** за програмата, включително чрез кариерни форуми, с възможно участие на настоящи или предишни бенефициенти, които могат да споделят своя опит и гледна точка относно ползите от участието в програмата. Това може също да включва изграждане или укрепване на връзките и координацията между изпълняващите институции и висшите училища (чрез техните кариерни центрове). Може да е от решаващо значение подобни кампании да подчертават и общите предимства на работата в публичния сектор спрямо частния сектор (напр. регламентирано работно време, опции за бонуси, относително стабилна заетост и т.н.).
- Да се създаде механизъм за **систематично дигитално проучване**, насочено към събиране на тройна обратна връзка от бенефициентите на програмата: (1) евентуално един месец след началото на програмния цикъл, (2) в края му, (3) и 6 месеца до една година след приключването му. Проучването ще има за цел да измери цялостната удовлетвореност на бенефициентите, дългосрочните последици за тяхната пригодност за заетост и дали понастоящем те са професионално активни в публичния или частния сектор.
- Да се предприемат стъпки за **укрепване на положителната работна атмосфера** в публичната администрация, особено на позитивните менторски взаимоотношения в екипите, за да се повишат нивата на мотивация и удовлетвореност, произтичащи от смислената работа на младшите експерти.

Програма „Старт на кариерата“

- Повторно да се включи **компонентът за частния сектор**, който в по-ранните етапи на програмата е бил част от нея, като се има предвид интересът на наскоро завършилите студенти към частния сектор. Предвид предишното ограничаване на този компонент от програмата само до младежи, завършили средно образование, повторното му въвеждане и включването на завършилите висше образование би могло да бъде от полза.

³⁸ Nikolov, N., Stefanov, S., & Georgieva, G. (2022). Engagement barometer – Fourth national survey on the attitudes of civil servants. Institute of Public Administration. <https://www.ipa.government.bg/en/engagement-barometer>

³⁹ Center for the Study of Democracy. (2023). Bridging education and the labour market: Evaluating the Career Start Programme in Bulgaria [Непубликуван доклад].