



<http://uard.bg>

New Knowledge Journal of Science

Списание за наука „Ново знание“

Academic Publishing House "Talent"
University of Agribusiness and Rural Development - Bulgaria

Академично издателство „Талант“
Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

YOUTH UNEMPLOYMENT: CAUSES AND MEASURES TO OVERCOME

Milena Velikova

University of Agribusiness and Rural Development – Plovdiv, Bulgaria

Key words:

employment
unemployment
labor market

Abstract

The article examines the main causes of youth unemployment in Bulgaria and possible measures to overcome it, putting emphasis on active policy of the state. Difficulties encountered by young people in finding suitable employment derive primarily from the low level of education, vocational training, insufficient or inaccurate professional orientation and lack of work experience. In this connection it is necessary to create opportunities for young people to receive appropriate training to assist them in finding employment, the provision of post-employment and integration into society.

МЛАДЕЖКАТА БЕЗРАБОТИЦА: ПРИЧИНИ И МЕРКИ ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ

Милена Великова

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Ключови думи:

заетост
безработица
пазар на труда

Резюме

Статията разглежда основните причини за младежката безработица в България и възможни мерки за нейното преодоляване, поставяйки акцент на активната политика на държавата. Трудностите, които срещат младежите при търсенето на подходяща работа, произлизат преди всичко от ниското равнище на образование, професионална квалификация, недостатъчна или неточна професионална ориентация и липсата на трудов опит. В тази връзка е необходимо създаването на възможности за младите хора да получават подходяща подготовка, която да ги подпомогне при намирането на работа, осигуряване на последваща заетост и интегриране в обществото.

ВЪВЕДЕНИЕ

Безработицата е икономически, но и социален проблем. Икономически, защото ако има висок процент безработни, икономиката функционира под потенциалните си възможности, социален – защото засяга самите хора, които се отчуждават, чувстват се излишни, което пък създава предпоставка за междуличностни и семейни конфликти. Хората, които не могат да започнат работа, губят не само доходи, а и инвестиции, вложени в образование и квалификации. Особено голям е проблемът при младежите, тяхното включване на пазара на труда

би било предпоставка за успешно намаляване на дела на хората, които живеят в риск от бедност, лишения или са зависими от системата за социално подпомагане. В средносрочен план намаляване на нивото на безработица и повишаване на заетостта сред младите хора се разглежда като основен фактор за постигане на целите, заложи в стратегията Европа 2020.

Проблемът с младежката безработица налага реформи в системата на социалното подпомагане, образователната система, пазара на труда, данъчната система и др.

Коефициентът на младежката безработица се изчислява за различни възрастови групи (например 15-19 г., 15-24 г., 15-29 г.), но по-голяма част от анализите се правят за възрастта от 15-24 г. Коефициентът на младежката безработица се изчислява, както при другите възрастови групи: това са всички лица, които са без работа, но могат да работят или активно търсят работа, т.е. регистрирани са в бюрата по труда. Тук обаче не влизат хората, които се обучават в системата на училищното образование, лицата, които следват в редовна форма на обучение, хора в неплатен стаж, както и хора в отпуск по майчинство.

ПРИЧИНИ ЗА МЛАДЕЖКА БЕЗРАБОТИЦА

Равнището на младежката безработица в България е по-високо от средното за страните от ЕС. Тя е непрекъснато растяща, като броят на безработните младежи за 2014 г. е 200,3 хил. души. Причините за високото ниво на младежката безработица не са малко - например липса на практически опит, образование, което не съответства на нуждите на трудовия пазар, по-ниска производителност на труда, трудно започване на първа работа, желание за емигриране след завършване на образование и др.

Липса на практически опит - той се оказва спънка при намирането на първоначална работа както и при смяна на работното място, а младите хора са склонни по-често да сменят работното си място с цел намиране на позиция, която да ги удовлетворява в най-голяма степен. Честата смяна на работното място зависи от възможността да разчитат на своите родители, смяната на местоживеене, както и от възможността им да съчетават работата например с образованието или грижата за децата.

Във времената на икономически спад и намаляване на оборота в предприятията най-изложени на риск от загуба на работата са младежите. Тъй като те нямат практически опит, а фирмите се стремят да задържат опитните кадри. Липсващият практически опит оказва влияние и върху младежите, които имат желание да развият свой собствен бизнес. Въпреки че това са хората с най-голямо желание да се занимават със собствен бизнес, едва 4% от младежите започват бизнес.

По-ниската производителност на труда като причина за безработицата сред младежите се основава както на липса в практиката, така и на разминаването на нуждите на бизнеса и качеството на образователния продукт. Също така тя е свързана с допълнителни разходи от страна на фирмата, която наема млади хора, особено ако тези кадри не са работили на подобна позиция преди това или изобщо не са работили. Тези обстоятелства налагат младежите да се обучават на работното място, а това е свързано с разход на време, усилия и често с материални средства от страна на работодателя. В случай, че работата на младите кадри има пряко

отношение към настоящите или потенциални бизнес партньори, то работодателят поема и репутационен риск чрез наемането на младежи. Друг пример е сферата на преработващата промишленост, където на работниците им се налага да работят със скъпа и сложна техника. Там съществува реален риск от бракуване на част от продукцията, а това от своя страна налага постоянен надзор над младите кадри от тези с по-дълъг опит.

Тези фактори дават отрицателен знак в крайната оценка на производителността на труда на младия работник, което означава, че за да го наеме работодателят трябва да пресметне дали ползите напред във времето ще надхвърлят необходимите разходи за обучение. При недостатъчен първоначален запас от умения и липса на предпоставки за по-нататъшно подобряване на производителността на труда на младия кадър, то той не получава работа. Отношение към тази оценка има и цената на труда, като минималният праг се определя от държавата чрез нивото на минималната работна заплата и нивото на минималните осигурителни вноски, които са различни за отделните икономически дейности. Например, минималната работна заплата се увеличава с 41,6% за периода от 2009 г. - 2014 г., а минималните осигурителни вноски за същото време бележат увеличение от 57,6%. Тези два фактора съответно оскъпяват минималната цена на труда, като се има предвид и че производителността на труда на младите не се увеличава с темповете, с които растат минималните доходи. Появява се загуба на конкурентоспособност и шанс за осигуряване на заетост срещу по-ниско от определеното нормативно заплащане.

Недостатъчно добре развитата образователна система в сегашното си положение не се справя с подготвянето на бъдещите кадри. Набляга се на преподаването на теория и нейното запомняне както и механичното ѝ възпроизвеждане. Не се посочват причинно-следствените връзки между отделните факти и приложението им в реалния живот. На ниско ниво е взаимодействието между училища и университети от една страна и работодатели от друга, например за договаряне на стажове. Най-много потърпевши се оказват младежите със средно образование, които често биват принудени на нерегламентирани условия на труд, ниско заплащане и ощетяване от осигуровки.

През последните години се наблюдава понижаващ интерес от страна на младите хора към професионалните гимназии, което е предпоставка за липса на добре подготвени средни специалисти. В много по-малки областни градове има недостиг на такива кадри.

Голям процент от образованите младежи са завършили висши училища и имат квалификационна степен магистър или бакалавър, но при тях пък няма търсене на толкова голям брой специалисти.

Много регулации и политики на пазара на труда също оказват влияние на конкурентоспособността на младежите. Например колективните трудови договори в много предприятия задържат на работа хора, които не отговарят на нуждите на работодателите, като с това спират влизането на млади кадри, които в много случаи са перспективни. Ако във времето на криза се добави и изплащането на обезщетение на освобождаваните лица, пречките младите хора за започване на работа се увеличават.

Участието на младежите в *недекларираната заетост* също е фактор, който определя намирането на работа. Въпреки, че успяват да натрупат опит, да изградят контакти и да си осигурят по-високо нетно заплащане от това, което биха имали във формалната икономика, полагаането на недеклариран труд за дълъг период от време има отрицателни последици върху бъдещото ниво на доходите, както и бъдещата професионална реализация.

Емиграцията на голяма част от добре подготвените млади специалисти, поради факта, че няма цялостна политика за осигуряване на професионално развитие и растеж в дадена област, също е предпоставка за младежката безработица. През 2014 г. от България са емигрирали в други страни 28 727 души като 4 342 души са младежи на възраст до 29 години.

Липса на достатъчна инициативност от страна на младите хора. Много младежи смятат, че проблемът със заетостта трябва да се разрешава изцяло от външни органи и без тяхно участие. Едва 7,5% от българските младежи са се занимавали с доброволчески дейности, а 98% не са членували в никакви организации.

Недостатъчно насърчаване от страна на държавата за наемане на младежи. Мерките, които прилага държавата за справяне с младежката безработица, в по-голямата си част са с краткосрочен характер. Програмите, които съществуват за субсидирана заетост, както и за повишаване на квалификацията, не оказват влияние върху структурните причини за възникване на младежката безработица.

Дългосрочният подход за намаляване на младежката безработица не бива да се пренебрегва. Чрез реформи в образователната и данъчна система би могло да се намали безработицата сред младежите. Например ако образователната система произвежда кадри, които са готови веднага да започнат работа, а не тепърва да се обучават, това би спестило средства на работодателите и те биха били по-склонни да наемат такива кадри.

Младежката заетост е последицие от цялостното състояние на пазара на труда и дава предпоставка за преодоляване на недостатъците в образователната система и прехода от образование и заетост.

След повишаване на работната заплата от 1 януари 2014 г. коефициентът на икономическата активност

на младежите от 15-24 г. пада до 25,2% за първото тримесечие на 2014 г., а за четвъртото тримесечие на 2014 г. той е 26,0%.

МЕРКИ ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА МЛАДЕЖКАТА БЕЗРАБОТИЦА

Към мерките за преодоляване на младежката безработица спадат:

Ефективна промяна в образователната система. Необходимо е да се насърчават проекти, свързани с образователните заведения и частни или държавни предприятия с цел провеждане на стажове и обучения. Държавно регулиране на местата за държавна поръчка да става след консултация на държавата с водещи фирми за заявяване на необходимия брой експерти, което би довело до по-рационално използване на трудовия ресурс. Повишаването на квалификацията на хората с основно или по-ниско образование, както и задържане на младите хора в образователната система, също би дало резултат в преодоляването на проблема с младежката безработица. Редом с това би трябвало да се предприеме реструктуриране на програмите в държавните университети.

Коефициентът на безработните младежи за последното тримесечие на 2014 г. е 24,0%. Като безработните младежи във възрастовата група 15 -24 г. са 45,2 хил. души. А по степен на образование висшистите, които са без работа, са 49,0 хил. души, тези със средно образование – 182,2 хил. души, а с основно – 95,5 хил. души.

Според www.investor.bg обещаващ потенциал имат програмите за обучение и заетост на младежи с евро средства, като общият им бюджет е 181 млн. лева, вкл. стартиране на програми за заетост и обучение на младежи по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020.

По програма „Активни“ са осигурени 26 млн. лева за активиране и включване на заетост на младежи до 29 години. Програмата е насочена към неактивните младежи, като целта е те да се регистрират в бюрата по труда и да бъдат включени в заетост, обучение или върнати в образователната система.

Бюджетът на програма „Обучения и заетост на младите хора“ е в размер на 115 млн. лева. Като тази програма е насочена към вече регистрираните в бюрата по труда като безработни младежи до 29 години. Целта е с осигурените средства младежите да бъдат включени в обучения и субсидирана заетост.

Младежите са приоритетна група и в операция „Ново работно място“. Тук схемата е насочена към най-уязвимите групи на пазара на труда, бюджетът на програмата е 40 млн. лева, а бенефициенти са работодателите.

Планът е за комбиниране на мерки за осигуряване на подходящо обучение, включително и на работното място, с предоставянето на стимули за

работодателите за разкриване на нови работни места.

Средствата по програма „Младежка заетост“ са в размер на 35 млн. лева. Като целта е да се подобри конкурентоспособността на младите хора на пазара на труда. Също и осигуряване на възможност за стажуване или обучение по време на работа с цел улесняване на прехода от образование към заетост.

Стимулиране на частните фирми за наемане на млади кадри, като се облекчи процедурата за започване на работа на младежи, особено такива ненавършили пълнолетие, но в трудоспособна възраст. Друг стимул за работодателите е отпускането на финансова помощ от страна на държавата, която би послужила за квалификация на наетите младежи.

Младежите с висше образование са основните участници в програмите за младежката заетост в държавните и местни администрации. Те обаче често са с ниска ефективност поради факта, че държавните и местни администрации нямат нужда от стажанти. Това прави тези стажове фиктивни и със спорна полезност както за администрацията, така и за самите младежи. Тези програми и стажове би трябвало да се ограничат за сметка на развитието на по-активно партньорство между частния сектор и образователните институции.

Подобряване на информационната безопасност на политиките и мерките, насочени към намаляване на младежката безработица. Възрастовата група 15-24 г., която е най-често разглеждана и анализирана за формирането на политики за справяне с младежката безработица, е изключително хетерогенна, т.е. включва лица, чиито статут е коренно различен. Така например, ако икономическата активност на младежите на 15 г. е около 5%, то на тези на 24 г. вече е около 80%. Трудности има и при нормативната и документална подготовка на програмите за заетост. Трудовите и социални права на хората на възраст 15 г. и тези на 22 г. са коренно различни. Това прави програмите тромави и сложни за администриране.

Мярка за преодоляване на младежката безработица може да е и *осигуряването на по-голям брой работни места с плаващо работно време*, възникващо от необходимостта на младите семейства да полагат пълноценни грижи за своите деца. Предимството на плаващото работно време е, че то съчетава добре две неща - от една страна служебните ангажименти и личния живот на работника, а от друга - интересите на работника и работодателя. По този начин служителят има възможност да реши много въпроси, свързани със семейството си, без да се налага да „краде“ от времето на работодателя си. От друга страна, служителят е по-спокоен на работното си място поради факта, че няма постоянно да мисли как да си тръгне по-рано от офиса, за да си вземе детето от детска градина например.

Според българското законодателство вече 20 години съществува уредба за т. нар. работно време с плаващи граници, но просто работодателите не я използват, инициативата трябва да е тяхна.

При плаващо работно време работникът отдава много по-голяма част от времето си на трудовия процес, като той определя кога да отиде и кога да си тръгне от офиса например. В много случаи, когато служебните ангажименти пречат на личните, то това е за сметка на работодателя.

Образованието и обучението са от първостепенно значение при подготвянето на младите хора за тяхната роля в обществото. Обучението на новопостъпващите на пазара на труда – млади хора, завършващи своето образование, е важен елемент от процеса на адаптация към новите технологии и изискванията на международната конкуренция. Компютърните умения и езиковата подготовка са неотменим компонент на професионална квалификация. В съвременния свят на бързо технологично развитие младите трябва да са обучени и образовани за работа, при която да мислят самостоятелно, сами да решават проблеми и да мислят как да работят по-ефективно с колегите си. Активирането на младежите и повишаване на тяхната заетост е основна задача на държавата, отразена в Национален план за действие по заетостта, като изпълнението му се финансира с предвидените със Закона за държавния бюджет средства за активна политика на пазара на труда в размер, както и със средства от структурните фондове на Европейския съюз.

Основните приоритети на националната политика по заетостта при по-висок икономически ръст, стабилна вътрешна среда и по-висок ръст на вътрешно търсене включват:

- подобряване на достъпа до пазара на труда на младежите чрез информиране, мотивиране, консултиране, както и повишаване на нивото на знания, умения и компетентности чрез обучения за увеличаване на тяхната конкурентоспособност на пазара на труда;
- подкрепа за икономическия растеж, благоприятен за заетостта; подобряване на бизнес средата, подкрепа за увеличаване на заетостта и използването на потенциала на ключови сектори, като екологичната икономика, сектора на здравеопазването и социалните услуги. Наред с това ще се ограничава нелоялната конкуренция на предприятията с нерегламентирана заетост и недекларирани плащания и ще се подпомага заетостта в малките и средни предприятия;
- изпълнение на Европейската гаранция за младежта. По-добро обхващане на целевите групи и повишаване на ефекта от програмите, проектите и мерките на активната политика на пазара на труда;
- повишаване ефективността и качеството на услугите на Агенцията по заетостта, по-добро

взаимодействие с частните трудови посредници и предприятията за осигуряване на временна работа;

- развитие на междуинституционалното взаимодействие и социално партньорство.

Основните целеви групи, към които са насочени тези мерки на активната политика, са безработните младежи с ниска или нетърсена на пазара на труда професионална квалификация, младежите с увреждания, както и обезкуражените хора.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Активирането на младежите и повишаването на тяхната заетост е основна задача, като България трябва да реализира изискванията на Европейската гаранция за младежта, като обхване младежите до 25-годишна възраст, както и тези с престой до 4 месеца без работа, образование или обучение. Ще бъдат добавени нови инициативи за целенасочена работа с неактивни младежи. Тези мерки са съобразени с дългосрочните приоритети на Стратегия „Европа 2020“ и необходимостта от подобряване на бизнес средата в България.

Би трябвало да се отчете и фактът, че преобладаващата част от младежите на възраст 15-24 г., за които най-често се правят анализите и статистическите изследвания, не са икономически активни, най-вече заради продължаващото им обучение. По този начин всеки младеж, търсещ

работа, оказва много по-голямо влияние върху крайния коефициент на младежката безработица от лицата в другите възрастови групи.

Дори и при създаване на нови работни места младежите трудно навлизат на пазара на труда. Затова трябва да се правят компромиси както от страна на работодателите, така и от страна на младите кадри за успешната им реализация.

Младите хора са богатството на една страна и с достатъчно усилия и желание за работа от тяхна страна, както и с подкрепата на държавата, те биха могли да изградят себе си, семейството си, обществото като цяло, а с това и държавата.

Литература

1. Йонова, И. Макроикономика. Академично издателство на Висше училище по агробизнес и развитие на регионите. 2015.
2. Кирев, Л., Петров, И. Макроикономика. 2010.
3. Кодекс на труда.
4. Национален план за действие по заетостта.
5. Национален статистически институт: www.nsi.bg
6. Стратегия Европа 2020.
7. <http://eufunds.bg/>.
8. www.investor.bg