

## ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА РЕФОРМИ НА ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТТА НА МЛАДЕЖКАТА ЗАЕТОСТ



Настоящите предложения за реформи на младежките политики и политиките в областта на младежката заетост са събрани, обобщени и многократно обсъждани в продължение на близо една година по време на осъществявания от **Институт за икономическа политика** проект **„Младите срещу младежката безработица“** по Програма „Еразъм+“, КДЗ Структурен диалог.

Предложенията за реформи са крайният резултат от серия от събития (проведени в София, Пловдив, Варна, Велико Търново и Благоевград) с активното участие на над **180 младежи от цялата страна**, които в рамките на конструктивен диалог с **представители на институциите, отговорни за младежките политики (МОН, МТСП, АЗ, ММС)** имаха възможност да представят, развият и обобщат своите идеи за реформи в областта на младежката заетост.

Конкретните предложения в настоящия Работен документ са обособени в три основни направления, имащи пряко отношение към младежките политики за заетост:

- 1. Предложения за реформи в сферата на образованието;*
- 2. Засилване ролята на бизнеса за преодоляване на младежката безработица;*
- 3. По-ефективно прилагане на европейските и национални политики за насърчаване на младежка заетост.*

## 1. ОТ ОБРАЗОВАНИЕ КЪМ ЗАЕТОСТ – НЕОБХОДИМИ ПРОМЕНИ В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА ЗА УЛЕСНЯВАНЕ ПРЕХОДА НА МЛАДИТЕ ХОРА КЪМ ПАЗАРА НА ТРУДА

### 1.1. Реформи в основното образование

#### ❖ **Ранна кариерна ориентация на учениците в основното училище**

Подготовката за успешна професионална реализация започва още от училищното образование, което има съществена роля във формирането на знанията, уменията и компетенциите на учениците, както и в тяхната последваща кариерна ориентация. Ето защо **кариерната ориентация още в основното училище** е определяща от една страна за правенето на по-осъзнат избор за продължаване на средното образование, а от друга за развиването на определени качества и умения, които ще бъдат необходими в последващото професионално развитие на младежите. В тази връзка, предлагаме следните идеи и похвати за ранна кариерна ориентация на учениците:

- **Кариерно ориентиране в 5-6 клас** посредством тестове, правени от психолози, които да преценят какви са талантите, уменията и интересите на децата, как те могат да бъдат развивани занапред и в кои професионални области ще бъде най-подходящо да се насочат;
- **Създаване на кариерни планове от страна на професионалисти** (педагози, психолози и учители), ориентирани децата в предполагаемата сфера, в която те биха имали успехи в бъдещето на база на показани добри резултати по предмети или интереси;
- По време на час на класа или в допълнителен час **на учениците от 6-7 клас да бъдат представени по интерактивен начин различните професионални сфери/направления**, така че те ясно да осъзнават какво представлява дадена професия и с какво точно се занимава съответния професионалист, за да могат в последствие по-лесно и осъзнато да направят своя избор за продължаване на средното си образование;
- Провеждането на **кампании за информиране на родителите** - първите кариерни консултанти на своите деца, за тенденциите на пазара на труда, както и за изявените по време на образователния процес качества и умения на техните деца;

## **1.2. Реформи в средното образование**

### **❖ Кариерна ориентация в средното образование**

По време на обучението в средните училища трябва да бъдат стимулирани инициативността и възможността за самопреценка на учениците, като кариерното консултиране на учениците определяно ще способства за това и ще предостави възможност на младите хора за по-осъзнат избор на желаното от тях професионално направление, в което биха искали да се развиват занапред. Основните идеи и предложения за **кариерна ориентация на учениците в средните училища** са обобщени както следва:

- **Кариерно консултиране в средните училища**, водено от кариерните консултати/психолозите в училищата, които да са подбрани на база определени критерии и да преминават през Центрове за оценка;
- Да бъдат въведени **часове по кариерна ориентация** и да бъде създаден **наръчник** с разписана методология и теми за воденето на тези часове;
- Във всички училища да бъдат създадени **Кариерни центрове**, чиято основна цел да бъде индивидуална дискусия с ученици за това какви са интересите на всеки един от тях, как биха искали да продължат своето образование или квалификация, кой университет предлага подходящи учебни програми за тяхната последваща образователно-квалификационна степен и какви са сферите на реализация. Тези **кариерно-ориентирани центрове** също така биха могли да предоставят възможност на активни младежи за почасова заетост и изграждане на трудови компетенции още на равнище средно образование;
- **Учениците от 10 клас до завършването си да работят по собствен проект за своето бъдеще** - с какво искат да се занимават, как могат да го постигнат, какви изпити трябва да положат при кандидатстването си в университет, за да могат да се профилират в оставащите им две години от средното си образование, като тук съществена роля за подпомагане на този процес ще имат **Кариерните центрове**.
- Повсеместно да бъде установена практиката, в часовете по **професионално ориентиране на учениците** да бъдат канени професионалисти, които да представят своя опит и професия;

- ❖ **Анализ на нуждите на пазара на труда** - да се прави регулярен анализ на това кои професии са търсени на национално и регионално равнище, както и какви умения са необходими и това да се комуникира открито с учениците в средните училища;
- ❖ Широко застъпване на **часове по гражданско образование**, за да изградим млади хора с гражданско самосъзнание и осъзнатост към процесите, протичащи в страната ни. В последните две години от средното образование програмата трябва да включва обучение по въпроси като трудови права, здравноосигурителни права и задължения, изготвяне на CV и мотивационно писмо, препоръки за поведение по време на интервю за работа и т.н.;
- ❖ Въвеждане на **часове за придобиване на т.нар. „меки“ умения**, като например презентационни, комуникационни и ораторски умения. За целта може да се работи в сътрудничество с различни **бизнес и неправителствени организации**, като техни представители да бъдат канени в училищата за изнасянето на различни презентации, работилници или семинари;
- ❖ Да се насърчават **извънкласните, доброволчески и неформални дейности**, чрез които младежите развиват качества и умения за по-добра професионална реализация;
- ❖ С цел по-ефективно имплементиране на **дуалното образование**, в професионалните гимназии да се провеждат **обучения на учители**, за да се избегнат случаите, при които предоставена от компании техника стои неизползваема поради липса на опит в работата с нови технологии от страна на учителите.

### **1.3. Реформи във висшето образование**

- ❖ **Актуализация на предлаганите в университетите специалности спрямо нуждите на пазара на труда** - това може да се постигне чрез **промяна на субсидирането от страна на държавата**, свързана с увеличаване на субсидиите за специалности, които са търсени на пазара на труда и с намаляване на субсидиите за такива, които са пренаситили пазара. За тази цел на всеки няколко години трябва да се прави проучване и прогнозиране за бъдещото търсене на вида специалисти и в зависимост от него да се променят квотите за прием държавна поръчка на отделните видове специалности. По този начин ще се намали броят на завършващите, на които им се налага да се

преквалифицират веднага след завършване на университетското си образование с цел да си намерят работа, а от друга страна ще се повиши броят на кадрите, които реално са търсени на пазара на труда (ИТ специалисти, инженери, педагози и т.н.);

- ❖ **Актуализация на съдържанието на учебните планове** – съдържанието на учебните планове да бъде координирано с представители на бизнеса или с професионалисти в дадената сфера и да бъде регулярно актуализирано, за да отговаря на нуждите и тенденциите на пазара на труда;
- ❖ **Студентските стажове и практики**, изисквани по време на университетското образование, следва да бъдат обвързани със специалността на обучение на студентите, като по този начин се преустанови практиката да бъдат зачитани стажове, проведени в произволни сфери. Тук важно значение има и качеството на мониторинга на проведените стажове и оценяването на съдържанието им от страна на университетите;
- ❖ Тъй като в последните години се наложи практиката приемът в университет да бъде улеснен, от важно значение е **критериите за завършването на ВУЗ да бъдат завишени**. В такъв случай университетите ще могат да подготвят специалисти, които да отговорят на очакванията на бизнеса, разбира се, след като и учебните планове са съобразени и актуализирани спрямо реалната бизнес среда;
- ❖ **Гъвкави лекционни занятия за студентите в по-горен курс на обучение** – за да могат студентите да провеждат стажове и практики в последните години от своята образователна степен, е желателно тяхната програма да бъде по-гъвкава и да позволява ефективното включване в стажантски програми;
- ❖ **Възможност за комбиниране между дисциплини от различни специалности от страна на студентите** с цел създаване на специалисти, които покриват различни направления и предлагат по-голяма палитра от знания и компетенции на пазара на труда;
- ❖ **Студентите, обучаващи се в задочна форма на обучение**, които от друга страна имат по-пряк достъп до пазара на труда, **да се ползват със същите права и привилегии както редовните студенти** (ползване на отстъпки за транспорт и т.н.);
- ❖ **Възрастта за студентски облаги** (намаление за градски транспорт, осигуровки и др.), която в момента е 26 години да

отпадне, като се замести с ползване на всякакви подобни права по време на и единствено на първия бакалавър и магистър на съответния студент;

- ❖ **Насърчаване на сътрудничеството между университетите и бизнеса чрез сключване на споразумения за сътрудничество** между отделните катедри в университетите и фирми от съответния бранш или отрасъл, за да се създаде постоянен двустранен диалог между тях, да се предоставят по-ефективни и професионално ориентирани стажове и евентуално последваща заетост;
  
- ❖ **Повишаване активността и ефективността на Кариерните центрове в университетите, чрез:**
  - **повишаване на активността им в социалните мрежи** – чрез ежедневно публикуване на статии свързани с професионалното развитие на студентите, обяви за събития, обучения, редовно напомняне на студентите за услугите на съответния кариерен център;
  - **повишаване на активността им по отношение на комуникацията им** с фирми и НПО за организиране на събития в рамките на университета насочени към повишаване на знанията и уменията на студентите, както и предоставянето на възможности пред тях да се запознаят от близо с реалния бизнес (семинари, кариерни форуми, едnodневни обучения, бизнес симулации и други);
  - **насърчване създаването на алумни клубове с цел** обмен на знания, опит и съдействие при търсене на професионална реализация;
  - **създаване на единна платформа на кариерните центрове** - с цел обмен на добри идеи и практики помежду им и уеднаквяване на тяхната активност, независимо от тяхното местоположение (София, Варна, Бургас, Пловдив, Свищов и т.н.);
  
- ❖ **По-широко отразяване на дейността на Агенцията по заетостта** и популяризиране на нейните инициативи чрез провеждането на мащабни информационни кампании и изнесени приемни в университетите, с цел предоставяне на информация за **тенденциите на пазара на труда и предлаганите от Бюрата по труда услуги, възможности и обучения;**

## 2. РОЛЯТА НА БИЗНЕСА ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА МЛАДЕЖКАТА БЕЗРАБОТИЦА

- ❖ **По-активно сътрудничество и засилване на връзката университет – бизнес:** чрез предоставяне на стажантски програми от страна на бизнеса, участие в работодателски борси, провеждане на чести младежки форуми с участието на представители на бизнеса и възможност за изявяване на позиция по теми, засягаща младежите;
- ❖ С цел осигуряването на качествени стажове се предлага създаването на **електронна рейтингова система**, в която студентите да оценяват качеството на проведените стажове, а работодателите да оценяват студентите, провели стажове в тяхната фирма. По този начин ще се прекратят порочните практики на фиктивно провеждани стажове. Създаването и подържаното на тази система може да бъде от комисия, която може да се състои от представители на национално представени бизнес организации и държавни институции, като фирмите могат да използват оценката на своите стажантски позиции с цел реклама или като пример за корпоративна социална отговорност. Идеята е да се създаде **система за оценяване на самите стажове**, а не на фирмите, както и да се даде качествена обратна връзка;
- ❖ Провеждането на **информационни кампании на най-големите работодатели** от областта, в която се намира съответния университет, които да представят информация на младежите за профила на търсените от тях кандидати;
- ❖ Провеждане на **седмица на отворените врати в големи компании**, за да стане ясен процесът на работа, а не той да бъде представян само в определени дни в университетите;
- ❖ Друг инструмент за въвличане на бизнеса в борбата с младежката безработица е стимулирането на бизнеса да поема разходите за обучение на конкретни студенти, чрез **стипендиантски стажантски програми**, както и насърчаването на средните и големи фирми да наемат на работа или стаж млади хора на възраст до 29 години;
- ❖ Провеждане на **годишни срещи между бизнеса, висшите учебни заведения и министерствата**, на които да се обсъждат учебни програми, тенденциите на пазара на труда и други актуални въпроси;

- ❖ Провеждане на **консултации между бизнеса/браншови организации и Регионалните инспекторати по образование** за определяне нуждите на бизнеса;
- ❖ Насърчаване на работодателите да **обявяват всички свободни работни места в Бюрата по труда**;
- ❖ Провеждане на **детайлно допитване сред представителите на даден бранш** за учебното съдържание на съответните специализирани дисциплини, на чиято база те да се актуализират съобразно нуждите и търсенето на пазара на труда;
- ❖ Да се подкрепи създадената от някои браншове **практика (предимно в сферата на информационните и комуникационни технологии) за провеждане на профилирани програми за обучение на студенти в самите университети**, в рамките на които младежите да бъдат реално информирани какво се търси, какво им се предлага и какво се очаква от тях в съответните фирми. Преминалите успешно целия процес на обучение от друга страна, да получават реални предложения за кандидатстване за работа в съответните фирми, като техните автобиографии да имат по-голяма тежест при разглеждане на кандидатите именно заради преминалата подготовка;
- ❖ **Предоставянето на стимули за компаниите**, които наемат на работа наскоро завършили образованието си младежи без трудов опит – облекчения на местно ниво (например: редуциране на такса смет, поемане на разходите за социални осигуровки от държавата за първите няколко месеца при наемането на служител без трудов опит, предоставяне на облекчен достъп до финансиране от търговските банки чрез кредитни линии на Българската банка за развитие). Често срещаният проблем с липсата на опит от страна на наскоро завършилите студенти може също да се реши, като бизнесът прояви повече гъвкавост при наемането на все още учещи/следващи младежи, които да работят почасово, на половин работен ден или дистанционно, за да могат да съчетават работата си с учебните/академичните си задължения. Така до придобиването на диплома, младежите вече ще са натрупали известен опит и ще срещат по-малко трудности при намирането на качествено работно място.



### **3. ПО-ЕФЕКТИВНО ПРИЛАГАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ И НАЦИОНАЛНИ ПОЛИТИКИ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА МЛАДЕЖКА ЗАЕТОСТ**

- ❖ По-успешно **комуникиране на мерките за увеличаване на младежката заетост чрез информационни кампании и използване на интернет платформите и социалните мрежи.** Информационните кампании трябва да бъдат масови и повсеместни и да не се ограничават само до големите градове, университетите и специализираните училища. Необходим е ефективен подход, който да бъде разгърнат посредством медии, социални мрежи, формални и неформални младежки организации и платформи. На този етап, единствено проактивните и по-силно мотивираните младежи се интересуват и запознават с възможностите за стажове, доброволчество, обучения и пр. В сянка остават много младежи, които никога не са чували за възможностите по Еразъм+, а дори и да са чували си мислят, че те са недостъпни за тях. С други думи, за да са успешно комуникирани, мерките за увеличаване на младежката заетост следва да говорят на езика на младите в платформите, които те ползват, а не в тези, които институциите смятат за подходящи.
  
- ❖ **Препоръки за оптимизиране работата на Агенция по заетостта (АЗ) с младежите в работоспособна възраст:**
  - АЗ да предоставя повече информация за дейността си и програмите за заетост посредством редовни срещи с младежите, организирането на информационни кампании, използването на социалните мрежи, онлайн платформи и видео клипове;
  - АЗ да изпраща информация до кариерните центрове/студентски съвети под формата на бюлетин за конкретни позиции и/или тенденции на пазара на труда;
  - Осъществяване на информационна кампания за ползите от регистрация в Бюрата по труда чрез различни студентски организации, преподаватели, кариерни изложения;
  - Да се провери дали чуждестранният опит би бил валиден за България, където след първоначалната регистрация в Бюрата по труда, регистрираните безработни могат да получават информация за свободни работни места по телефон или имейл, както и по този начин на потвърждават статута си на безработни;
  - Регулярно представяне на анализи и информация за това какви специалисти ще се търсят на пазара на труда и комуникирането им с висшите учебни заведения в страната, кариерните центрове и студентските/младежките организации.
  
- ❖ **Създаване на единна информационна система/платформа,** обединяваща всички проекти/въпроси/отворени покани за

младежка заетост на едно място. Идеята е платформата да обединява всички инициативи в сферата на заетостта, образованието, последващото обучение и допълнителната квалификация по линия на национални и европейски програми. По този начин младежите ще знаят, че на тази платформа ще могат да намерят информация за всички програми и схеми за младежка заетост, както и препратки за повече подробности към съответните ресорни институции, а няма да е необходимо да търсят информация на различните страници на управляващите органи – напр. МОН, ММС, МТСП, АЗ, ЦРЧР и т.н. Може да бъде създадено и мобилно приложение на тази платформа;

- ❖ Осигуряване на **последваща директна връзка по осъществените програми за субсидирана заетост с университетите** - например координатори, които да са целенасочено избрани за това. Пример за успешна такава практика са координаторите по програма Еразъм+ във всеки университет и вече осъществените резултати;
- ❖ **Осъществяването на ефективен мониторинг на всички етапи от изпълнението на програмите и схемите за младежка заетост** - необходимо е изграждане на силна мониторингова система, която да вдъхва доверие на участниците, която да оцени трудещите се и можещите и да дискредитира нелоялните. Като негативен пример за осъществявания мониторинг бе посочен проекта „Студентски практики“, в рамките на който бяха констатирани злоупотреби, както и фиктивно провеждани стажове. Засилването на мониторинга означава **наблюдение** и **последващ контрол** на фирмите участници във всичките програми за субсидирана заетост, както и финансираня от ЕС, свързани с образователна дейност. Това предполага не само строги изисквания преди одобрение, но и цялостно проследяване на практиките. Добра идея е въвеждането на **“агент под прикритие”**, което ще допринесе за осъществяването на ефективен и ефикасен мониторинг, който е основа и за ефективен и ефикасен вътрешен контрол;
- ❖ **Необходимост от непрекъснат текущ контрол на програмите за младежка заетост** - необходимо е да има по-засилен контрол на фирмите, участващи в програмите за субсидирана заетост, за да се избегне практиката фирми да се включват в програмите само заради предлаганите финансовите стимули. Трябва да има ясни механизми, чрез които спрямо капацитета на фирмата (големина, служители) да се определят референтни граници за броя служители хора, които може една фирма да наеме. Същото важи и

в случаите, когато се предвижда участието на академични наставници в дадени програми от страна на университетите. Тук също важи концепцията за разумно съотношение на броя студенти спрямо един академичен наставник. По този начин ще се избегне прекомерното вписване на хора заради средствата, които наставникът ще получи.

- ❖ **Провеждането на дни на отворените врати по отношение на програмите за младежка заетост**, които да се провеждат в университетите и в гимназиите, насочени към завършващите студенти/ученици.
- ❖ Повишаването на информираността относно важността на качествата и уменията, придобити от младите хора по време на участието им в различни **формални или неформални обучения**.