



НАЦИОНАЛЕН МЛАДЕЖКИ ФОРУМ

ПОЗИЦИЯ

ОТНОСНО МЛАДЕЖКА ЗАЕТОСТ В БЪЛГАРИЯ

И ПРЕПОРЪКИ ЗА НЕЙНОТО ПОВИШАВАНЕ

Приета на Общо Събрание на НМФ, 11.06.2017, гр. Варна

ПРЕАМБИУЛ

Национален младежки форум /НМФ/ е най-голямата платформа на младежки организации в България, което включва в състава си 48 младежки организации с основна мисия да изведе на преден план ролята и значението на младежките организации и младежката работа в развитието и създаването на активни и компетентни млади хора, които могат да се реализират и допринесат за едно проспериращо общество.

В рамките на дейностите, свързани с един от основните ѝ приоритети – Младежка заетост, НМФ отделя особено значение на повишаване нивото на младежката заетост в страната а именно на групата лица от 16г. до 29г.

ВЪВЕДЕНИЕ

Двигателят на обществото са активните хора от 16г. до 64г., защото това е възрастовия диапазон, в който е разрешен труда в България. Днес у нас, все още съществуват различия по отношение на конкретната младежка възраст. Параграф 1 от Допълнителните разпоредби на Закона за младежта определят за младежи лицата на възраст от 15г. до 29г. включително. Според Европейската гаранция за младежта (ЕГМ) това са младежи от 15г. до 24г., всички програми и мерки за младежи в Агенция по заетостта (АЗ) са предвидени за лица от 18 до 29 години, а в неправителствения сектор в младежка възраст се приемат лица до 34-35 години. Твърде нехомогенна е трактовката на понятието младежка възраст в България.

Демографската катастрофа в България дефинира коефициент на заместване (броя на влизащите в трудоспособна възраст (15-19г.) към броя на излизащите (60-64г.) общо за страната на 70:100. Засилващата се тенденция на застаряване ще доведе до това, че най-възрастното население ще бъде три пъти повече от най-младото.

Дигитализацията и автоматизацията са другите фактори обуславящи размествания в работната сила в отделни професии и в цели индустрии.

Кумулацията от тенденции усложнява ситуацията за младите хора в България и налага предприемането на по-радикални мерки за справяне с младежката безработица.

ДЕФИНИЦИЯ НА ИЗПОЛЗВАНИ ПОНЯТИЯ

- **Трудовите ресурси** включват населението в трудоспособна възраст, неработещите инвалиди и пенсионери в трудоспособна възраст и работещите под и над тази възраст. Трудовите ресурси включват икономически активното население, заетите и безработните, и икономически неактивното население- хората които нямат, но и не търсят работа.

- **Работната сила** е по-тясно понятие т.к. включва само икономически активното население.

- **Заетостта** - е показател за степента на използване на трудовите ресурси - това са всички хора, които срещу труд получават възнаграждение.

- **Младежка заетост** - следва да бъде показател за процента млади хора в България до 29г., които срещу положен труд получават доход.

ТЕКУЩО СЪСТОЯНИЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Обща безработица:

Броят на регистрираните безработни лица в дирекции „Бюро по труда” (ДБТ) през месец март 2017 г. е 261 771, като се наблюдава минимално намаление от 2.9% спрямо предходния месец, а на годишна база отчита съществен спад от 19.3%.

Равнището на регистрираната безработица през март 2017 г., определено като дял на регистрираните безработни лица към икономическо активното население на възраст 15–64 г., установено при Преброяване 2011 г. се установява на 8.0%. При сравнение както с предходния месец, така и на годишна база се наблюдава свиване в равнището на безработица, съответно с 0.2 процентни пункта (п.п.) и 1.9 п.п.

- **Безработни младежи до 24г.** - през март 2017 г. в бюрата по труда са регистрирани **15 013** безработни младежи до 24 г., като броят им намалява минимално с 0.6% спрямо предходния месец. Делът им в общия брой регистрирани безработни нараства с 0.1 п.п. спрямо февруари и достига до 5.7%. В сравнение с март 2016 г., безработните младежи до 24 г. намаляват с 9.0%, като делът им е с 0.6 п.п. по-висок. Данните показват, че в образователната структура най-съществен е относителният дял на младежите с основно и по-ниско образование (50.9%), докато професионалната структура в най-голяма степен се състои от безработни младежи, които са без квалификация и специалност (67.6%). През март 2017 г сред регистрираните безработни младежи до 24 г., 15.6% са продължително безработни.

По данни на Евростат¹ за февруари 2017 г., средното равнище на младежка безработица до 24 години за ЕС-28 е **17.3%**. Равнището на младежка безработица до 24 години в **България е 16.7%**, като при сравнение с януари 2017 г. то е с 0.5 п.п. по-високо, а спрямо февруари 2016 г. намалява с 1.5 п.п.

Младежи до 29 г. (включващи и тези до 24 г.) - през март 2017 г. регистрираните безработни младежи до 29 г. са **38 494** лица, като спрямо предходния месец броят им намалява с 2.3%. Делът им в общия брой на безработните увеличава стойността си с 0.1 п.п. спрямо предходния месец, достигайки до **14.7%**. При паралел на годишна база броят на младежите намаляват с 6.9%, а делът им е с 2.0 п.п. по-висок. Идентични с тенденциите сред младежите до 24 г. са и тези на обобщаващата възрастова група на безработните до 29 г. – логично безработицата е най-голяма сред придобилите основно и по-ниско образование (45.5%), но съществен е и делът на безработните, придобили средно образование (41.7%). Професионалната структура е представена предимно от лица, които не притежават определена квалификация (60.9%). В групата на младежите до 29 г., относителният дял на тези с поддържана регистрация над 12 месеца възлиза на 16.2%.

¹<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7963741/3-03042017-BP-EN.pdf/d77023a5-64cb-4bf5-8181-8f4d3a0ee292>

Данните от Наблюдението на работната сила², провеждано от Националния статистически институт показват, че за четвъртото тримесечие на 2016 г. коефициентът на безработица за *младежите от 15 до 24 години е 17.4%*, отчитайки намаление от 5.0 п.п. спрямо същия период на 2015 г. Коефициентът на безработица сред *младежите от 15 до 29 години се установява на 12.4%*, като се наблюдава намаление от 2.1 п.п. спрямо същия период на 2015 г.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД МЛАДИТЕ ХОРА НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Част от предизвикателствата, които среща младият човек, излизайки на пазара на труда и които изискват постоянна адаптация за успешна реализация в новите качествено различни условия на труд са:

- динамично променящият се пазар на труда;
- преход от сфера на производство към сфера на услуги;
- променящи се изисквания към професиите, изчезване и поява на нови такива;
- нуждата от непрекъснато усъвършенстване на професионалните умения с цел конкурентоспособност на пазара на труда;
- несъответствието между образованието и нуждите на пазара на труда;
- липсата на трудов опит по придобитата специалност след завършване на образование;
- процесите на дигитализация и цифровизация.

¹<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7963741/3-03042017-BP-EN.pdf/d77023a5-64cb-4bf5-8181-8f4d3a0ee292>

²http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/LFS2016q4_MROB204.pdf

ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ

Заинтересованите страни относно повишаване младежката заетост в България

- Всички лица влизащи в трудоспособна възраст от 16г. до 29г.;
- Работодатели (от реален и бюджетен сектор)
- Институции на местно, регионално и национално ниво;
- Неправителствени и младежки организации;
- Образователни институции;

ПРЕПОРЪКИ

- Еднакво третиране на понятието „Младежка възраст” в Закона за младежта, Националната стратегия за младежта и Национален план за изпълнение на ЕГМ .
- Овластяване на младежите. Възможност да участват в състава на органи имащи отношение към младежката политика- минимум 15% от състава да бъде с представителство на лица до 29 години включително. Предоставяне на възможност да участват в изработването на политики на пазара на труда. На младежките представители да се гледа като на равностоен партньор в социалния диалог, в консултативните съвети към ресорните министерства и Президентската институция.
- Делегиране на отговорности по дейности свързани с младежката заетост, като напр. професионално ориентиране и кариерно консултиране „от младежи за младежи”;
- Повишаване ефективността на младежките трудови посредници към Д БТ и популяризиране на ползите от регистрация на безработни;
- Повишаване ролята на младежките медиатори към общините;
- Повишаване отговорността на общините към местната политика по въпросите на младежката заетост през Общинските консултативни съвети по въпросите на младежта

(ОКСВМ) за идентифициране на NEET's и като цяло за повишаване на младежката заетост на местно ниво, особено в по-малките населени места.

- Организиране и популяризиране на регулярни младежки трудови борси към общините;
- Изграждане на национална система за проследимост на лицата влизащи в трудоспособна възраст 16-29г. Особено внимание и грижа към завършващите и влизащи в заетост лица;
- С оглед на демографската криза, предприемане на насърчителни мерки за съвместяване на трудовия и семейния живот:
 - данъчни облекчения за млади хора до 29г. стартиращи собствен бизнес;
 - приспадане на лихвите по кредит за първо и единствено жилище на млади семейства до 29г. от данъчно облагаемия доход;
 - осигуряване на почасово гледане на дете в предучилищна възраст (до 7 години) на работещи родители до 29г. през ваучерна система финансирана през Националния план за действие по заетостта (НПДЗ) за трайно безработни лица над 50г.;
 - целево финансово подпомагане на млади родители до 29 години в размер на 25% от таксите в общинските детски заведения;
- Включване на длъжността „Младежки работник” в Националния класификатор на професиите и длъжностите (НКПД) в България;
- Поощряване на младежката заетост с данъчни облекчения за работодатели наели младежи с диференциран подход;
- Пренасочване на ресурси от Европейска гаранция за младежта (ЕГМ) свързани с предприемачество към младежи с инициатива за производство;
- Насърчаване на равния достъп до всички възможности на пазара на труда за младежи от малцинствени етноси, младежи със специални образователни потребности (СОП) и резидентни младежи;

- Равно заплащане за извършване на една и съща работа и недопускане на дискриминация на работното място на признак възраст и пол;
- По-висока ангажираност на младите хора към начините за увеличаване на доходите от труд- Колективно трудово договаряне; механизми за увеличаване на минималната работна заплата в съотношение със средната такава за страната и повишаване на качеството на работната сила чрез учене през целия живот (УЦЖ);
- Национална кампания „Грамотност на работното място”, разясняваща какви са изискванията за нужните знания, умения и компетенции за избраната професия и длъжност и дали те отговарят на вътрешната мотивация на лицето. Кампанията ще допринесе на информирания избор на младежите, ще повиши възможностите за трайна заетост на лицата, която от своя страна ще доведе до по-качествена заетост и по-висока добавена стойност в Брутния вътрешен продукт (БВП) на страната.
- Интегриран подход от страна на ресорните институции, неправителствените организации и работодателските организации при обсъждане и имплементиране на всички мерки целящи повишаване на младежката заетост в България. Изготвяне на национална карта (образование – заетост), съвместно от социални партньори и неправителствен сектор, която да подпомага младите хора в тяхната реализация, така че да отговаря дългосрочно на потребностите на пазара на труда.
- По-тясно сътрудничество между отделните ДБТ във всяка област, с цел намаляване на младежката безработица в близки общини;
- Осигуряването на система от мерки създаващи условия за кариерно и личностно развитие на младите хора като противовес на емиграцията от България.

КОМУНИКАЦИОННИ КАНАЛИ

- Уеб канали - социални мрежи, уеб сайтове, приложения;
- Медии – телевизия, радио, преса, онлайн издания;

- Директен контакт и работа на терен;
- Печатни материали – флаер, брошури, билбордове и други;
- Събития – конференции и семинари, кръгли маси, флаш-мобове, културни концерти, изложби, спортни събития

Полезни връзки и използвана литература

1. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7963741/3-03042017-BP-EN.pdf/d77023a5-64cb-4bf5-8181-8f4d3a0ee292>
2. http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/LFS2016q4_MROB2O4.pdf
3. КНСБ Семинар „Социално включване и политики за развитие на пазара на труда“ Стара Загора, 17-19.03.2017г.;
4. Момчил Неков *Progressive Skills Agenda: Skills Rights for All- S&D CULT/EMPL SEMINAR- European Parliament, Brussels 29.03.2017г.*
5. „Младежки форум 21в“ Международен младежки форум „Бъдеще за труда, бъдеще за младите хора в Европа“, София, 30.04.2017г.
6. КНСБ Конференция „Заплащане на труда и защита правата на работното място“, София 01.05.2017
7. МТСП Конференция “ГАРАНЦИЯ ЗА МЛАДЕЖТА – СРЕДНОСРОЧЕН ПРЕГЛЕД НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО”, София 30.05.2017г.
8. Национална програма за младежта 2011-2015
9. Национална стратегия за младежта 2012-2020
10. МТСП [<http://www.mlsp.government.bg/bg/ministry/index.htm>]

Дефиниции на термини:

„Грамотност на работното място” /occupational literacy/

От работещите се очаква да притежават достатъчно компетентности, за да могат да изпълняват работата си професионално. Грамотността на работното място включва устно общуване (слушане и говорене), писмена комуникация (четене и писане), математически умения, критично мислене и дигитална компетентност – умения, от които хората се нуждаят, за да работят.