

# ПОЛИТИКА ЗА ЗАДЪРЖАНЕ НА МЛАДИТЕ СПЕЦИАЛИСТИ В БЪЛГАРИЯ

## YOUNG SPECIALISTS – RETAINMENT POLICY IN BULGARIA

Preslava Lilova, Master of Psychology  
(Organizational behavior and consulting)  
preslava.lilova@gmail.com

*Abstract: Led by the intention to prove that Bulgaria provides future for its youth population, I stated a number of questions instead of giving a few answers. I did not have even the slightest idea how to achieve the so – called retainment policy. However, I was pretty sure it is urgent to draft something.*

*Once or twice I wondered whether the small still perfect Bulgaria will face the challenges of the constantly changing European labor market and will be apt to meet its requirements. Somehow, I assumed that meaningfulness was encoded in words themselves. Analysis made me believe I was right.*

*Now that I knew, I came up with the main goal of my research: to identify good practice and to specify measures whose implementation will be favourable to the retainment of young specialists (aged 20 to 29) within Bulgarian labour market. To achieve the aforesaid aim, four key tasks were introduced. These are as following:*

➤ *To go through researches which outline youth migration in order to present final outputs, and accentuate on dispositions and common reasons. In this way it will be possible to trace out negative consequences of the deepening of the migration trend and to prognosticate economic development.*

➤ *To review existing publications and documents which report either on current state of education or opportunities of the national labour market. Since these two influence youngsters' decision – making process directly, it is important to focus on them so that at the end measures to better effectiveness could be prescribed.*

➤ *To analyse outcomes of various programs and / or projects implemented by main stakeholders: governmental institutions, non – governmental organizations, business organizations, and political parties. After that, good practice could be summarized. What is more it could be further developed and additions could be introduced in order to acquire efficiently operating retaining policy pointed towards young people.*

➤ *To compare Bulgaria condition in line with European state of education and the common European labour market, especially work load and activity rate. International experience is necessary to identify other good practice and take advantage of it when forming the framework of Bulgarian young specialists' behaviour within common European area of higher education and European labour market.*

*The empirical research included preparatory phase (informal interviews) and implementation (questionnaires). Total of 60 young specialists (aged 20 – 29) from 7 different Bulgarian universities took part in it. As a result 31 inferences were drawn and 10 suggestions were offered, including which the responsible body for carrying each of the changes should be and which enactments are to be altered.*

Каква е тази политика за задържане? Кои са младите специалисти? Способна ли е нашата малка, прекрасна България да устои на предизвикателствата на европейския трудов пазар? Привлекателна ли е страната ни за нейните собствени млади хора?

Тези и други въпроси намериха мястото си върху белия лист, когато започнах с анализирането на същността на темата, която избрах за магистърска теза. Предполагах и дръзко вярвах, че отговорите са във внимателното разглеждане на всяка една от думите „политика“, „задържане“ и „специалисти“, разположени в контекста на България, която твърдя, че познавам.

Допускането ми се оправда. Вече бях способна да формулирам целта на изследването: „да бъдат идентифицирани добри практики и да се конкретизират мерки и механизми за задържането на младите специалисти (20 – 29 г.) на трудовия пазар в България“. За обслужването на целта на работата „конструирах“ четири комплексни задачи, както следва:

- Да се представят резултатите от проведени изследвания и проучвания за броя на напускащите страната млади хора и мотивите им за това решение, за да се очертаят негативните последици от задълбочаването на тази тенденция и прогнозите за бъдещото развитие на българската икономика.
- Да се извърши преглед на публикациите, представящи състоянието на образователната система и възможностите на трудовия пазар, разглеждани като фактори, пряко влияещи върху и формиращи решението на младите специалисти за напускане на страната, с цел да се предпришат ефективни мерки за подобряване на текущото състояние.

➤ Да се анализират резултатите от осъществени проекти и програми, реализирани от държавни органи, неправителствени организации, бизнес организации или политически партии, с цел да се открият налични добри практики, които да бъдат доразработени и внедрени в ефикасно – функционираща политика за задържане на младите специалисти.

➤ Да се съпостави ситуацията в България по отношение на секторите „образование“ и „трудова заетост“, с тази в други страни – членки на ЕС, за да се идентифицират чужди добри практики и да се формира обща рамка за поведението на младите специалисти от България в Европейското пространство.

Дотук добре, знаех, че не се стремя да критикувам онова генерално понятие „системата“. Нещо, което много други правят по – добре от мен. Наситена бях с въпроси „защо“, а толкова много липсваше „как“. Из предишни бележки, попаднах на чудесната мисъл на Питагор: „Двете най – леки думи за изказване „да“ и „не“ изискват най – много размишления“. Трябваше да се действа. А с думи това става, когато правиш писмени предложения. Емоциите са неразделна част от качествено свършената работа (все пак не съм изследвала тази хипотеза), но фактите задават рамката на решенията. Статистическият преглед, който обосновава нуждата от оформянето на политика за задържане на младите специалисти, е със следния изглед.

Данните от „Наблюдението на работната сила“, проведено от Националния статистически институт, за втората половина на 2008 г., показват че при 268 246 мъже от 20 до 24 г. и около 255 276 жени в същата възрастова група, броят на заетите е съответно около 130 хил. за мъжете и 100 хил. за жените. Във втората възрастова група, 25 – 29 г., броят на мъжете е 281 528,

а този на жените – над 267 065. Броят на заетите е, респективно: над 180 хил. за мъжете и около 130 хил. за жените. От 30 г. до 49 г. тенденцията е за увеличаване на броя на заетите в отделните възрастови групи. От 50 г. до 64 г. броят на заетите лица намалява. При 15 – 19 годишните заетостта е най – слабо изразена, което се дължи на високия процент учащи в тази група. Паралелно с това, продължаващият процес на застаряване на населението се задълбочава, като от една страна броят и относителният дял на лицата на възраст до 15 години непрекъснато намалява, а от друга страна се увеличават броят и делът на населението над 65 годишна възраст.

При последното преброяване на населението в България през 2001 г. е констатирано, че постоянното население възлиза на 7 845 841 души. По данни на НСИ от края на 2006 г., населението възлиза на 7 679 290 души. Според извадково изследване, проведено от НСИ по време на преброяването през 2001 г. близо половината от потенциалните емигранти са на възраст 20 – 35 г., а 75 % от потенциалните емигранти са със средно и висше образование. Изводът, който може да се направи е, че страната напускат млади и образовани хора, в които държавата е инвестирала и които се адаптират по – лесно към изискванията на пазарната икономика. Емигрирането на млади и образовани хора има сериозни икономически и социални последици за бъдещото развитие на страната.

Радикалните икономически промени и социални трансформации в годините след 1989 г. рязко задълбочават негативните демографски тенденции (отрицателен естествен прираст), очертали се от средата на миналото столетие и пораждат мащабни емиграционни вълни. Тенденцията за намаляване на раждаемостта в България започва от 1925 г., когато страната ни навлиза в т. нар. „демографски преход“. През целия 80 – годишен период негативната тенденция е добре изразена, независимо от известни компенсационни ефекти след 1950 г. и колебания между 1968 г. и 1974 г. Емиграцията на населението на България в годините между двете последни преброявания на населението (1992 - 2001 г.) е приблизително 196 хил. души. Силно негативно върху раждаемостта и емиграцията се отразява периодът до 1997 г., през който БВП претърпява спад от повече от 30 %. Реалните доходи намаляват до една трета от равнището им през 1990 г. Безработицата достига до 15%<sup>2</sup>. Растящата инфлация, банковата криза от 1996 г. и последвалата финансова дестабилизация на страната допълнително допринасят за рязко свиване на репродуктивните нагласи на населението и мотивират решението на много млади и образовани хора да потърсят реализация извън страната. Процесът на демократизация в България доведе до мащабни емиграционни вълни. Общо за целия период от 1989 г. до 2003 г. в резултат на външна миграция постоянното население на страната е намаляло с между 715 хил. и 750 хил. души. Близки до тези цифри цитира и Европейската комисия още през 1998 г.

През 1999 г. само 10 024 българи са следвали в чужбина, през 2004 г. техният брой нараства на 25 000 и достига до 54 000 души през 2006 г. За академичната 2005/06 г. 14 % от всички български студенти са били записани в чужди университети. Мотивите за емиграция през последните години се свързват с осигуряване на трудова заетост, с по – високи доходи и по – висок жизнен стандарт на емигрантите. Тази мотивация се допълва и от стремежа за образователна и професионална реализация. Териториалната мобилност на населението зависи от неговата възрастова структура. Изключително силно е влиянието на възрастта на населението върху размера на интензитета на потенциалните преселвания. С нарастване на възрастта, интензитетът непрекъснато намалява. Максимален е интензитетът сред 15 – 19 (14.4%) и 20 – 29 (14.0%) годишните.

Тази информация подпомогна в значителна степен изборът на целева група, която да бъде обект на емпирично изследване и към която да са насочени бъдещите интервенции, благоприятстващи задържането на трудовия пазар в България.

„Младите специалисти са следващи и/или завършили висше образование в български университет, с или без трудов стаж, мъже и жени, разпределени в две възрастови групи: от 20 до 24 г. и от 25 до 29 г.“ Това са два от възрастовите интервали, обект на изследване и анализ в първия „Доклад за младежта“, публикуван от Европейската комисия. В страните, членки на Европейския съюз, общият брой на младите хора на възраст 20 – 24 г. е 32 млн. души, а на тези от 25 до 29 г. – 34 млн.

Логично, следва да заключим, че отговора на въпроса как да задържим младите специалисти в България намира своето място едва след разрешаването на ключови проблеми (предимно на макроравнище), пред които се изправя днешната младеж:

- Влошаване на качеството и конкурентноспособността на образованието;
- Неравновесие на търсенето и предлагането на труд.

В този смисъл, политиката за задържане на младите специалисти се разглежда като синергия на стратегически насоки. Те от своя страна включват прилагане на конкретни решения и мерки в сектора на висшето образование и оптимизиране на условията, които предлага пазарът на труда, с цел превръщането на България в предпочитано място за реализация на младите хора.

Образователната структура на населението в България продължава да се подобрява, като следва ясно изразената тенденция на увеличаване броя и дела на населението с висше и средно образование. По данни на НСИ относителният дял на населението с висше образование (колеж и университет) се увеличава от 21.7 % през 2004 г. на 22.4 % през 2007 г. и достига 22.8 % през 2008 г. Понастоящем 77.6 % от населението в най – активната за трудова дейност възраст (25 – 64 г.) е със средно или висше образование. По данни на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие в почти всички членки на ЕС нараства показателят брой учащи се на възраст между 20 – 29 г. като средната му стойност (22.2 %) се очаква да достигне 30 % през 2015 г. За академичната 2008/09 броят на записаните учащи във висшето образование е 274 247 (НСИ). Наблюдава се увеличение и при учащите млади европейци от 25 до 29 г., където процентът на завършилите е 29 %. През учебната 2008 / 2009 година за придобиване на образователно – квалификационна степен „професионален бакалавър“ се обучават общо 27.7 хил. студенти, от които български граждани са 27.4 хил., или 98.8 % (данни НСИ). От общия брой студенти в колежа, 19.3 хил., или 69.5 % се обучават в частни колежи. В сравнение с предходната учебна година, броят на студентите в колежи се е увеличил с 5.9 %. Броят на студентите български граждани, се увеличава в сравнение с учебната 2007 / 2008 г. с 8.3 хил., или с 3.7 %. За учебната 2008 / 2009 г. са приети 49.7 хил. нови студенти – български граждани и 2.1 хил. чужденци.

При справка в Регистъра на дипломи за завършено средно образование се установява, че издадените дипломи през 2008 г. сумарно възлизат на 67 309. Тук се включват дипломите, издадени от: средни общообразователни училища; спортни училища; духовни училища; профилирани гимназии; професионални гимназии; училища по изкуства. Не са калкулирани данните за: училища за деца със специални образователни потребности; оздравителни училища; болнични училища; специални училища. Груб преглед на тези статистически данни позволява да се забележи, че няма голяма разлика между количеството на завършващите средно образование и тези, които са се записали да следват висше образование. Освен това, както е известно съществува процент на напускащи страната и продължаващи обучението си в чуждестранен университет, което още повече намалява разликата в цифрите. Донякъде това обяснява появата на дебата за „масовизация на висшето образование“.

Министерството на образованието и науката представя данни, според които броят на обучаемите след средно образование между 20 и 24 г. като % от общия брой население в тази възраст за ЕС (25) – 57 %, за САЩ – 81 %, за България – 34 %. Отговорът на студентите обаче е в другата крайност. За тях приемът и към момента е достатъчно раздут. Мнение, което се потвърждава и от изследването на Flash Eurobarometer № 260 от тази година за студентите и висшето образование. На въпроса за правото на достъп до висше образование, единствено студентите в България, Чехия и Белгия смятат, че само най – добрите имат право на достъп. Това формира между 30 – 40 % от броя на анкетираните за всяка от изброените държави. В България 59 % от анкетираните вярват, че всички имат правото да продължат. Също така 66 % от тях признават правото на университетите да избират студенти, които съответстват на техния профил, срещу 59 %, за които всички имат такава. Любопитно е, кое кара българските студенти да желаят по – труден достъп до висшите училища? Още повече, че при анализите на стратегията за избор на образование в проекта за бъдеще на българските младежи (Т. Чавдарова, „Да останем в България: най – трудният избор?“, С., 2008), болшинството от интервюираните кандидат – студенти заявяват, че биха избрали чуждестранен университет, защото там приемът е по документи.

Ако стремежът е, да се приближаваме към нивото на образование и обучение в чужбина, тогава не е ли нормално да транспонираме тяхната практика и у нас? Автоматично, на дневен ред се поставя темата как протича образователният процес след приема. В такъв случай, изтъквайки масовизацията за приоритет, МОН трябва да регламентира и „пребиваването“ на студентите във висшето училище по време на тяхното следване. Дали това не е сред задълженията на висшите училища? Закон за висшето образование: чл. 9 (2) Народното събрание: 3. (нова – ДВ, бр. 41 от 2007 г.) приема Стратегия за развитие на висшето образование, която съдържа националните приоритети и цели за развитие на висшето образование, както и мерки за тяхното реализиране; чл. 11 (1) (Изм. – ДВ, бр. 48 от 2004 г.) Специализиран държавен орган за оценяване, акредитация и контрол на качеството на дейностите по чл. 6 е Националната агенция за оценяване и акредитация към Министерски съвет; чл. 19 (3) (Преदिшна ал. 2 – ДВ, бр. 60 от 1999 г.) Академичната автономия включва академични свободи, академично самоуправление и неприкосновеност на територията на висшето училище. Изглежда отговорът се открива в чл. 23 (1) Орган за изразяване на общите интереси на висшите училища пред държавните органи е Съветът на ректорите на висшите училища; (2) Съветът на ректорите: 1. дава становища и предложения по проблеми, свързани с висшето образование и науката. Първата кръгла маса за основните предизвикателства за развитие на ВО се провежда на 24 и 25 юли 2006 г., втората, представяща основните акценти в стратегията, на 10 март 2007 г. Към момента готова стратегия, качена на сайта на Министерството на образованието и науката, няма. В презентирания от Министерство на образованието и науката проект на Стратегия за висшето образование, прави впечатление, че са убегнали елементите за обучението в магистърски програми и развитието на научноизследователската и развойна дейност. Използваните данни са за ЕС (25) и към момента няма актуализирана информация на сайта на МОН. Използваните цифрови данни и статистика не са преработени, което е стряскащо на фона на вече двугодишното членство на България в Европейския съюз. Националните политики в сферата на образованието и държавната администрация трябва да се актуализират, с цел създаването на подходяща среда за привличане, мотивация и кариерно развитие на заетите в посочените области.

Младите хора са важни участници в постигането на социален и икономически напредък. Този факт е общопризнат в контекста на Лисабонската стратегия и му се отделя все повече внимание

при прилагането на Европейския пакт за младежта. Въпреки вече постигнатия напредък в съответните области, въпросите, свързани със заетостта на младите хора, все още са основни предизвикателства за публичните органи в Европа.

В зависимост от вътрешните си обстоятелства, в своите стратегии за заетост и в социалните си стратегии държавите – членки следва да отделят специално внимание на целите, свързани със заетостта на младите хора, особено що се отнася до: прехода от образование към заетост; неблагоприятните условия на труд; съчетаването на гъвкавост и сигурност; възможностите за наемане на работа; насърчаването на предприемачеството; признаването на умения, придобити чрез неформално учене и подкрепата за независимостта на младите хора. Трябва да се укрепва сътрудничеството между администрациите, занимаващи се с младежта. В Европа наблюдаваме икономика на големите пропорции от малки и средни предприятия, дълги вериги на доставки и сравнителна разпръснатост на познавателната дейност. Основната препоръка на експертите по конкурентоспособност към ЕС е да заложим на подпомагане на политиката на поощряване на „икономиката на познанието“ на национално ниво, като приеме и факта, че към 2010 г. вече ще трябва да отчита постиженията в конкурентоспособността не с национални, а с макроикономически показатели.

Изводът е, че живеем в „Европа на малките и средни предприятия“. В такъв случай доколко бизнесът е бизнес и спазва ли същият той задълженията си към държавата, са въпроси, които отговори са обект на анализ. За да не се навлиза в тълкуване и разсъждения за сивата икономика, невинна справка показва, че по данни на консултантската фирма АТ Кеарпеу страната ни заема второ място в Европа. Пред нас е Латвия, а Румъния е на пето място с дял на сивата икономика 33 % от БВП. Непосредствено след нас са Естония и Хърватия. Средният дял на сивата икономика в страните от ЕС е 16 %. В доклад от 2008 г. на завеждащ отдел във Върховната касационна прокуратура се твърди, че почти 90 % от строителството и 80 % от туристическия отрасъл са свързани със сивата икономика. Сивата икономика на бизнеса, който укрива част от дейността си и пълният размер на трудовите възнаграждения, за да плаща по – малко данъци, отговаря за между 15 % и 39 % от БВП. Това са огромни суми, които биха могли да се използват за подобряване на здравеопазването и образователната система.

В страни от сивата икономика повечето от фирмите в България са с персонал до 50 души, нискотехнологично производство и нископроизводителни работни места, които нямат и не набират персонал с висше образование. Често нямат проекти за развитие на производството и създаване на нови работни места. Не се наблюдава интерес към наукоемки технологии, към създадените в България нови научни продукти, промишлени образци и др. Развитието на бизнеса не бива да се разглежда само като нарастване на неговия обем, а и като качествени подобрения и изменения. Изследване на „Алфа Рисърч“ от 2004 г. показва, че факторът „образование“ е на шесто място по тежест при изискванията за наемане на персонал. При ръководния състав това изискване е на второ място, а в същото време близо 62 % въобще нямат „висши мениджъри“. 71 % от фирмите заявяват категорично нежелание да осъществяват по – регулярно сътрудничество с някакво учебно заведение. Изключение са част от големите фирми в областта на промишлеността. Реално само някои от крупните фирми обръщат внимание на човешките си ресурси. Тогава до каква степен са основателни обвиненията на бизнеса, че висшето образование е откъснато от пазара на труда? Могат ли да се съпоставят равнището на бизнеса и това на обучението във ВУЗ и да се твърди, че първото е по – високо?

Силно занижена ще бъде успеваемостта на една подобна съпоставка. Тя ще коства разход на ресурси (човешки,

финансови и времеви), а би било по – релевантно тази енергия да се трансформира в увеличаване на броя на срещите с участие на представители на бизнеса, висшите училища, МОН, студенти и други заинтересовани страни. Предмет на обсъждане трябва да станат теми като: колко и какви висшисти трябва да се обучават по поръчка; стратегията за развитието на икономиката; съществуването на обективни разработки на браншовите работодателски организации за перспективността на техните отрасли и дейности в условията на членството ни в Европейския съюз. Икономическият институт към БАН публикува доклад за Президента на Република България „Стратегия за ускорено икономическо развитие на Република България”. Документ от особен интерес, където е записано „Не се правят системни проучвания и анализи на потребностите на пазара на труда и търсенето на работна сила по професии. Информационната система е недостатъчно развита.”. По – надолу четем: „... разработват се множество стратегически документи, засягащи отделни аспекти и наболели проблеми в образованието. Необходими са висока степен на синхронизация между отделните нормативни актове, обвързване на нормативната база на образованието с цялостната нормативна система в страната; тясно взаимодействие между отговорните ведомства; пълна информационна осигуреност; гарантиране на условия за практическото реализиране на разработените и подготвяните стратегии и т.н.”.

Критиката оправдава неосъщественията връзка между бизнеса и образованието с липсата на качество на последното. Но качеството не е ситуирано извън нас. То не е абстрактно понятие, за което няма измерими показатели. Немислимо е да няма данни за дипломантите: постъпили на работа в държавни институции и предприятия; постъпили в частни институции и предприятия; започнали собствен бизнес; останали на работа в учебното заведение; постъпили на научно – преподавателска работа; заминали да работят в чужбина; брой на студентите, продължили обучението си в наши и чуждестранни университети; брой на чуждестранните студенти от ЕС, продължили образованието си в университета и т.н. Непремерените изказвания и публикации в медийното пространство рефлектират със знак „минус” върху общественото мнение за качеството на образованието. То е заклеймявано и се създава типизиран набор от проблеми, които се превръщат в негови вродени характеристики. За да се обърне процесът трябва да се повиши и сегашният нисък социален статус на учените и научно – преподавателските кадри, формиран вследствие на дългогодишно подценяване, дори незаинтересованост. Паралелно трябва да се промотират академичната дейност и достижения. Процесът на внедряване на системите за качество (вътрешни и външни) е продължителен. Необходими са години за организиране на постоянен и действителен механизъм за подобряване на качеството, за да започне да дава постоянни, високи резултати. Дебатът за основните предизвикателства пред развитието на научноизследователската дейност все повече се интензифицира. От една страна това се дължи на констатираното изоставане на Европейския съюз от САЩ по отношение на създаването на подходяща среда за развитие на научни изследвания, високи технологии и иновации. От друга страна, успешното развитие на националните икономики на страните – членки се свързва със стремежа за постигане на по – висока добавена стойност на произвежданите продукти и предлаганите услуги. Естествено, новият модел на стопански растеж включва качеството на човешкия потенциал, откъдето се появява и идеята за „икономика на знанието”. Приетата Лисабонска стратегия отразява именно ключовата роля на образованието и науката за социално – икономическото развитие. Науката предполага обезпечаване на научните области не само с материални, но и с човешки ресурси.

В момента страната трябва да отговори на световните тенденции и европейските предизвикателства. Изследванията и иновациите трябва да вървят „ръка за ръка”, за да може чрез

интегриран подход да се постигат целите за развитие на икономиката и обществото. Статистиката обаче нарежда България по – скоро в задните редици на класациите. Обхващашото 140 държави изследване на Световната банка (The knowledge assessment methodology), поставя страната ни на 45 място по отношение на иновациите. По иновационен капацитет тя се нарежда на 34 място от 37 държави и изостава значително от стойностите за ЕС (27), според изследването на European innovation scoreboard от 2007 г. България инвестира около 0.5 % от своя БВП в наука, което е по – малко от средното за ЕС (27) – 1.84 % (данни на НСИ). Все пак разходите за наука са се увеличили през 2008 г. (ръст от около 43 %), в резултат на нарастване на бюджета на фонд „Научни изследвания”. Частното финансиране е слабо, около 0.1 % от БВП. Това е десет пъти по – малко от средното за ЕС и поставя страната пред практическа невъзможност да постигне европейската цел, която изисква поне 2/3 от разходите за научноизследователска дейност да идват от страна на бизнеса. Въпреки това има значение ефикасността и ефективността на направените държавни разходи. Международни изследвания като PISA демонстрират, че няма голямо значение дали една страна харчи 3 % от БВП или 5 % от БВП за образование, защото това по никакъв начин не влияе на качеството. Канада, Япония и Ирландия дават почти два пъти по – малък дял от БВП за финансиране на образованието от Дания, но имат по – добри образователни резултати.

Нестандартно определение, касаещо заетостта на младите хора, се дава в Актуализираната стратегия по заетостта: „Най – проблемните групи във възрастовата структура на безработните са младежите и възрастните безработни”. Вероятно като проблем се разглежда по – ниският коефициент на заетост в групата на младежите между 15 г. и 24 г. Факт, който ги превръща в група, при която политиката за заетостта има нужда от интервенции за повишаване равнището на заетост чрез разработване на специфични мерки, съобразени с особеностите, съпътстващи живота на младите хора в този период от развитието им. Около 17,5 % от европейците на възраст под 25 г. са били без работа през февруари 2009 г. спрямо 14,7 % през същия месец на 2008 г. В България за 2007 г. коефициентът на заетост при младежите (15 – 24 г.) е 24.3 %. За второто тримесечие на 2008 г. този коефициент е 26.6 %. В сравнение със същия период на 2005 г. ръстът се равнява на 5.1 пункта. Коефициентът на младежката безработица бележи спад. През 2003 г. той е 28.2 %, 2005 г. – 22.6 %, 2007 г. – 15.1 %, второто тримесечие на 2008 г. – 13.1 %. По – ясна представа за младежката безработица в страната дава показателят съотношение на безработните младежи към икономически активните младежи. Този показател също намалява, както следва: 2004 г. – 7.5 %, 2006 г. – 5.6 %. Регистрираните безработни младежи до 29 г. също намаляват над 2 пъти. През 2007 г. те са 57 883, а делът им намалява до 20.2 %. Сравнението на националните показатели за младежите с показателите за средното ниво в ЕС показва, че докато по отношение на безработицата разликата е относително малка, то по отношение на заетостта България изостава.

Основна трудност е обстоятелството, че младежите между 15 г. и 24 г. все още са в активен процес на обучение и не могат да търсят активно работа. Средно за ЕС около 65 % от неактивните младежи между 15 г. и 24 г. не търсят работа, защото учат. Повече от 60 % от тях са жени. Около 1/3 от младите хора (15 – 24 г.) в ЕС не са обхванати нито от образователната система, нито са ангажирани в програма за обучение и не са заети в трудова дейност. За България и Унгария този % достига до 50 %, а за Дания и Холандия стойностите му са около 20 %. Процентът в групата на младежите между 25 г. и 29 г. е около 20 %. Най – вероятно, поради вече започналия преход към пазара на труда. Навлизането на пазара на труда започва най – често във възрастовия период между 18 г. и 24 г. В ЕС половината от младежите на 20 г. вече са стартирали пътя на професионалната

си реализация. При 29 годишните около 2/3 са категоризирани като икономически активни. По данни от Наблюдението на работната сила, през 2007 г. равнището на безработица намалява във всички райони на планиране в сравнение с 2003 г., като по – високо от средното за страната то остава в Северозападния, Северния централен и Североизточния райони за планиране. По данни на АЗ, се запазва тенденцията в София – град да се отчита най – ниското равнище на безработица (около 1.8 %), а в област Търговище най – високото – 16.7 %. Друга трудност е, че младите хора нямат практически и трудов опит по придобитата специалност след завършване на своето образование, а се включват директно на пазара на труда. Това ги превръща в потенциален ресурс на заетостта в сивата част на икономиката, защото след завършване на образованието си започват „първата възможна работа”. Спънки са и липсата на необходимата информация и контакти за устройване на работа. Демотивиращо се отразява предлаганото равнище на заплащане, а често и самите условия на труд и нежеланието на работодателите да инвестират в обучението на младите си служители.

Проведох емпирично изследване, което имаше за цел да структурира конкретни предложения с практическо приложение, чието изпълнение ще повиши възможността за задържане на младите специалисти на трудовия пазар в България. Третирах връзката между висшето образование и бизнеса, за осигуряване на плавен преход към трудова заетост и интегриране на решения, които да гарантират обвързаността на сектора „образование” и „пазара на труда”. Това са преимуществено „меки мерки”, които биха могли да залегнат в основата на стратегически документ на политика за задържане на младите специалисти в България. В изследването взеха участие 60 млади специалисти, които са придобили и / или са учащи с цел придобиване на образователно – квалификационна степен, от 7 висши учебни заведения: Софийски университет „Св. Климент Охридски”, Университет за национално и световно стопанство, Технически университет - София, Нов български университет, Стопанска академия „Д. А. Ценов” - Свищов, Великотърновски университет „Св. Св. Кирил и Методий”, Варненски Свободен университет.

Обобщените изводи са 31. Категорично може да се заключи, че гарантирането на възможността за професионална реализация на младите специалисти е водещ фактор, влияещ върху задържането им на пазара на труда. За да се осигури то, правя 10 предложения, които обобщават теоретичните постановки и включват изводите от проведеното изследване. Те са, както следва:

➤ Регламентиране на стажовете и стажантските програми. Към настоящия момент съществуват само отделни регулации, които уреждат обществените отношения по повод студентските стажове в определена област или вид институция. Такива нормативни актове са: Законът за администрацията и Законът за съдебната власт, Постановление № 103 на МС от 03.06.1991 г., правилниците за устройството и дейността на съответния университет или факултет, Законът за задълженията и договорите. Висшите училища трябва да осигуряват стажове и стажантски програми, за които студентите да кандидатстват на конкурентен принцип, а подборът да се прави на база критерий за оценка (напр. успех). Необходимо е да се фиксира размер за заплащане на студентските стажове, като това може да стане чрез Закона за кредитиране на студентите и докторантите. Междино звено (посредник) могат да бъдат съществуващите кариерни центрове, но след кампания за повишаване на информираността на студентите относно услугите, предоставяни от централите. Това се налага с оглед ефективното оползотворяване на капацитета на кариерните центрове.

- В рамките на катедрите по факултети могат да бъдат излъчени „трудова посредници” (желаещи асистенти), които да координират връзката между фирми, сключили договори с факултетите и / или университета и студентите. Ще се гарантира навременната осведоменост на студентите за текущи стажантски програми и възможността да продължат професионалната си реализация в рамките на тези фирми. По този начин трудовете посредници ще могат да проследяват реализацията на младите специалисти. Ще е възможно да се сравняват отделните специалности и / или университети по показатели: брой заети по специалността си млади хора; брой заети по специалността си 3 години след завършването и т.н.
- Ефективно използване на мрежата от кариерни центрове ще се гарантира и чрез въвеждане на интегрирана онлайн база данни за свободните работни места по сектори и производства, с прогноза за тяхното развитие (Фондация на бизнеса за образованието може да е водеща страна). Тази база данни да е достъпна за всички (вкл. младите специалисти) след безплатна регистрация. Така младите хора ще са осведомени за реалните перспективи за трудова реализация на желаната от тях специалност и ще имат възможност да направят своя информиран избор.
- Въвеждане в Кодекса на труда на член, регламентиращ трудова заетост на студентите (договаряне на гъвкаво работно време за времето на протичане на учебния процес). Понастоящем учащите „присъстват” в Кодекса на труда, единствено в частта за регламентиране на платения отпуск за обучение. Допълнението трябва да се транспонира и в Закона за висшето образование, където да се дефинира почасовата заетост на студентите, така че да не се нарушава целостта на учебната програма. Възможността за осъществяване на учебен процес и професионална заетост ще позволи на по – голям процент от младите специалисти да получат предварителна подготовка за същинското навлизане на трудовия пазар. Успоредно с това ще се създадат предпоставки за облекчаване на финансовото състояние на онази част от студентите, които не са в състояние да покриват разходите по обезпечаване на обучението.
- Отправяне на предложение от Държавната агенция за младежта и спорта, в качеството ѝ на отговорна институция за прилагането на Стратегията за развитие на младежта, към организациите на работодателите или към асоциацията им, за консултиране на нови начини за формиране на работната заплата на младите специалисти. Поканени трябва да бъдат и представители на Студентските съвети и на младежки организации. В тази нова система трябва да залегне въвеждане на система за измерване на индивидуалните постижения и стимулиране на заетостта сред младите специалисти чрез въвеждане на материални и нематериални бонуси.
- Доразвиване на политиката за предоставяне на жилища на млади семейства от Министерството на труда и социалната политика и отварянето ѝ към младите специалисти. Те трябва да се ползват от облекчени условия при изплащането на кредит, с по – дълъг период за погасяване на вноските и при по – малък лихвен процент.
- Осигуряване на данъчни облекчения за работодатели, които закупуват жилища за служителите си (Национална агенция по приходите). Фирмите, които закупуват оборотни жилища за служителите си, трябва да се ползват от преференциално данъчно облагане, което да залегне във формата на данъчната декларация. Трябва да се контролира ползването по предназначение на тези жилища, за да се редуцират шансовете за злоупотреби.
- Допълване на Закона за висшето образование и на Закона за насърчаване на научните изследвания с въвеждане съответно на член за отпускане на стипендии от фирми – работодатели за млади специалисти, с условие за продължаваща трудова заетост и при наличие на задоволително трудово представяне и на член за отпускане

- на стипендии от фирми – работодатели за разработени проекти от млади специалисти / млади учени за трансформирането им в реални продукти и / или услуги (Министерство на образованието и науката).
- Ежегодно провеждане на базари, на които да се представят готови проекти на млади специалисти / млади учени за иновативни продукти и / или услуги. На тези базари ще присъстват представители на висшите училища и институтите, откъдето са младите таланти, както и бизнес организации. Тази форма улеснява директната връзка млади специалисти – висши училища / институти – бизнес. Акцентът се поставя върху генерирането на добавена стойност чрез отваряне на бизнеса за внедряване на иновации и нови технологии. Организатори на тези прояви могат да са браншовите организации, тъй като те разполагат с финансов ресурс за обезпечаването на такъв род събития. Базарите трябва да са подкрепени от Министерството на образованието и науката, което също може да бъде основна финансираща или съфинансираща страна по организирането и провеждането им. Средства могат да се получат и чрез кандидатстване по осите на оперативните програми.
  - Договаряне на кредитни програми за млади специалисти, които искат да стартират собствено малко или средно предприятие (Министерство на финансите, банкови институции). Изработването на финансова политика, насочена към младите хора ще ги направи способни да реагират на предизвикателствата на трудовия пазар чрез самостоятелното управление на собствен малък или среден бизнес. Тяхната финансова независимост ще позволи превръщането на идеите на младите специалисти в реален продукт и / или услуга.

Политиката за задържане на младите специалисти е синергия от политики. В съдържателен план тя се простира върху всички отговорни държавни, обществени и частни институции. Нейн ресурс и обект са младите хора. Предмет на анализ са предизвикателствата пред успешната трудова реализация на младежите, която е основен фактор на задържането им на пазара на труда в България. Специфичните ѝ задачи са свързани с: провеждане на регулярни изследвания за оценка на нуждите сред младите специалисти на възраст 20 – 29 г.; структуриране на решения и изготвяне на предложения с конкретни мерки за въздействие върху проблемните области; идентифициране на координиращи институции за провеждане на реформите и отчитане на качествено и количествено изпълнение на заложените дейности.

#### ЛИТЕРАТУРА

- 1) Актуализирана стратегия по заетостта 2008 – 2015.
- 2) Закон за кредитиране на студенти и докторанти.
- 3) Закон за висшето образование.
- 4) Милянкова, Р. 2005. Предизвикателствата пред висшето образование.
- 5) МТСП: Отчет за изпълнение на целите. 2008.
- 6) МТСП: Постигнато в областта на труда и социалната политика за трите години от управлението 2005 – 2008.
- 7) Национален доклад за трудова заетост на младежите. 2004.
- 8) Национална стратегия за демографско развитие на Република България 2006 – 2020.
- 9) НСИ: БВП 2008 г.
- 10) НСИ: Наблюдение на работната сила 2008.
- 11) НСИ: Образование 2008.
- 12) НСИ 2006. Пазар на труда.
- 13) Образование и пазар на труда – изискванията на работодателите. Изследване, проведено от Социологическа агенция Алфа Рискърч в периода 8 – 18 януари, 2004 г.
- 14) Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”. 2007.
- 15) Отчет за степента на изпълнение на утвърдените политики и програми на МТСП за 2008 година.
- 16) Пакт за икономическо и социално развитие на Република България до 2009 г.
- 17) Правилник за прилагане на закона за насърчаване на заетостта.
- 18) Проект за Закон за развитие на младежта.
- 19) Проект на Национална стратегия за младежта 2009 – 2018.
- 20) Проект за Стратегия за развитие на висшето образование.
- 21) Проект на Национална стратегия за развитие на научните изследвания 2009 – 2019.
- 22) Становище на Национален синдикат „Висше образование и наука”.
- 23) Стратегия за национална младежка политика за периода 2003 – 2007 г.
- 24) Стратегия за ускорено икономическо развитие на Република България. 2007. София.
- 25) Съвместен доклад за оценка на приоритетите в политиката по заетостта на България.
- 26) Съответствие между образователната и професионалната подготовка на работната сила и търсенето на труд в България.
- 27) Тошев, Б. 2002. Проблемът „Изтичане на мозъци” (Brain Drain) и значението му за България. Наука, бр. 1 – 6
- 28) Център за икономическо развитие. Институт за образователни политики и изследвания. 2005. Прогнози и перспективи за развитие на българското образование.
- 29) Чавдарова, Т. 2008. Да останем в България: най – трудният избор? (кандидатстудентски дилеми). София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски”.
- 30) Eurostat: Education.
- 31) Eurostat: Labour Market.
- 32) EU Youth Report. April 2009.
- 33) Institute of International Education. Atlas of Student Mobility.
- 34) Students and Higher Education Reform. Analytical report. April 2009.
- 35) Study on access to education.
- 36) Търсенето на млади специалисти расте: [www.karieri.bg](http://www.karieri.bg)
- 37) Център за насочване и развитие на млади специалисти: [www.rcci.bg](http://www.rcci.bg)
- 38) [www.eapm2009.org](http://www.eapm2009.org)
- 39) [www.mlsp.government.bg](http://www.mlsp.government.bg)
- 40) [www.minedu.government.bg](http://www.minedu.government.bg)
- 41) [www.fbo.bg](http://www.fbo.bg)
- 42) [www.careercenters.staj.bg](http://www.careercenters.staj.bg)
- 43) [www.bulgaria.usaid.gov](http://www.bulgaria.usaid.gov)
- 44) [www.back2bg.com](http://www.back2bg.com)
- 45) [www.karieravbulgaria.com](http://www.karieravbulgaria.com)
- 46) [www.staj.bg](http://www.staj.bg)
- 47) [www.kakvidastanem.bg](http://www.kakvidastanem.bg)
- 48) [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)
- 49) [www.sme-government.bg](http://www.sme-government.bg)
- 50) [www.worldbank.bg](http://www.worldbank.bg)
- 51) [www.esf.org](http://www.esf.org)
- 52) [www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)