



Проект:  
„Социална иновация за общностно взаимодействие –  
създаване на междусекторно партньорство за справяне с  
обезлюдяването и младежката безработица в област  
Ловеч“



# Младежката безработица в Област Ловеч, предпоставки и начини за преодоляването й през погледа на бизнеса

17.03.2016 г., кв. „Вароша“, гр. Ловеч



От анализа на мненията на работодателите с най-голяма тежест - 19%, е посочен субективният фактор - „Липса на мотивация и неудовлетвореност и нежелание за работа от младите хора“, 14% от интервюираните сочат, че за младите липсват разнообразни работни места, производство и работа по специалността, което ги отблъсква от предлаганата работа, 12% посочват липсата на лични умения, трудови навици и опит, като основно затрудняващи за тяхната трудова реализация, а 9% определят младите хора, като непритежаващи реалистична самооценка, за сметка на големите им очаквания, 9% - ниските заплати, 7% - издържат се от социални помощи или близки и роднини, 6% - непостоянство и липса на отговорност към работата, 6% - ниска квалификация и образование, 5% - разочарование, 4% -необходимост от кариерно и професионално ориентиране, 3% - липсва им културен, обществен живот, разнообразие в магазини и развлечения, 2% - нагласи за успех в големите градове и липса на перспектива в малките населени места, 2% - считат че държавната политика относно субсидиите за земеделски производители е ощетила младите хора, 1% - недостатъчна информираност от страна на институциите, 1% - смятат, че съществува неуважително отношение от старите кадри към новите, а 1% - определят трудността в недобре развитият туризъм.



ЖИВО СЕЛО

Интересното в случая е, че едва 32 % от всички интервюирани работодатели намират обективни трудности в средата за трудовата заетост на младежите, а останалите 68% намират, че трудностите им произтичат от тях самите и от средата, която ги формира.





На въпроса: “Какво пречи най- много на работодателите за да наемат млади хора?”, отново най-много от тях,

- 35% посочват нереалистичните очаквания, липса на мотивация и работни навици, липса на ефективност и качество на работата у младите хора,
- 13% липса на квалифицирани служители е сериозен проблем,
- 11% липса на работна сила- няма млади хора за наемане,
- 11% отчитат текучество/сезонна миграция според заплащането за негативен фактор
- 9% липса на обвързаност между нуждите на бизнеса и обучението на децата в проф. училища, недобра професионална ориентация
- 7% изпитват затруднения поради недостатъчна печалба за да се влага в развитието на бизнеса и да се наемат млади хора
- 3% ниското качество на средното образование води към тях проблеми
- 2% липса на гъвкавост в схемите за финансиране- срокове, документация,
- 9% от интервюираните са посочили „Други“ проблеми, които не са за подценяване, като намаления износ за Русия- свит пазар, незаинтересоваността на работодателите в Ловеч към програмите на Бюрото по труда, липсата на обратна връзка от страна на държавата, бюрата по труда, общините- лошата социална политика, консервативно отношение у работодателите заради разликата в поколенията, бюрократични проблеми, липса на доверие, „Властта по-скоро пречи, не помага!“, липса на популярност на българските стоки.



ЖИВО СЕЛО



58% от далите отговор работодатели не считат липсата на професионален опит или дългосрочната безработица за сериозен проблем пред наемането на млади хора. Те сочат, че с подходящо обучение и мотивация от страна на младежа липсата на умения и опитност се преодолява.

Според 42% от работодателите липсата на квалификация затруднява младите хора да си намерят работа





Разнообразни и взаимодопълващи са предложените от работодателите мерки за осигуряване повече работа за младите хора.

18% от работодателите предлагат да се предприемат мерки за осигуряване и стимулиране полагане на труд, чрез практически стажове, от учениците, в по-големите класове през ваканциите, 16% сочат наличието на квалификационни курсове, обвързани с потребностите на бизнеса, като предпоставка за назначаване на работа.





ЖИВО СЕЛО



9% от работодателите откриват предпоставките за трудова заетост у младежите във възпитанието и мотивацията, която получават в семейството още от ранно детство

7% обръщат внимание на отношението и уважението на работодателя и общността към качествата на децата, което да ги стимулира да се развиват в позитивна работна среда





ЖИВО СЕЛО



7% не смятат, че обявената безработица сред младежите е реална. Според тях работа има, за който иска да работи;

7% определят държавна и общинска политика за младежка заетост като определяща, а работата по проекти като добра възможност за осигуряване заетост и професионален опит за младежи, като причисляват към отговорните това да се случи и неправителствения сектор;

5% смятат, че проблемът ще се преодолее с разкриване на нови работни места;

5% отчитат нужда от подкрепа и финансови облекчения за работодатели, които наемат младежи, както и въвеждане на комплексен подход във всички сфери - образование, изграждане на лични професионални качества, стимулиране от страна на властта, подкрепа от бизнеса;

5% отново залагат на практическо и дуално образование;

4% отчитат необходимост да се разкриват производства, предприятия, да се привличат инвеститори.







**Други: интересни практически решения като:**

- облекчаване на бюрокрация;
- да се оказва съдействие от Дирекция «Инспекция по труда» при назначаване на лица под 18г.;
- да се вдигне възрастовата граница за младежи, участващи в програми към Дирекция „Бюро по труда” до 32г. по пример на други държави;
- редовно да се изплащат заплатите, въвеждане на допълнително материално стимулиране и по-високи заплати;
- да се рекламира общината и осигури транспорт до работното място, за живеещи в малки населени места.

Прави впечатление, че едва 2% от предложилите конкретни стъпки за осигуряване трудова заетост за младите хора, посочват като мярка, която да привлече работници „допълнително материално стимулиране и по-високи заплати“, подобно на само 9те % от отговорите за основните проблеми пред младите хора за намиране на работа в общината/областта, които сочат ниските заплати, като основен фактор, който пречи на младите за трудова заетост.



ЖИВО СЕЛО



*“Истината е, че ако в моята фирма работят човека, за последните 8 месеца, съм назначил и са напуснали 60 човека, 150% са се подменили. Нашите изводи, като ние се питаме – работата ли ни е много тежка, заплатите ни ли са много малки, ние ли не се държим правилно?”*

*“Аз мисля, че освен по основателни причини човек, който иска да работи не стои без работа. Може да работи непрестижна и недотам платена работа, но няма да стои вкъщи и да гледа телевизия или да виси на компютъра. А знаем, че вкъщи никой няма да ти се обади и да ти каже „ела на работа“. Трябва да се търси, да си активен. Без труд няма успех.”*

*“Но аз знам за нещо положително направено в нашия град – на всяко дете което се ражда в ловешката болница общината дава на майката по 100 лв. стига тя да няма изоставено дете в институция. Аз мисля, че това е много положителна политика за борба с обезлюдяването на града”*

*“Така че нашите прогнози за следващите 5-6 години е, безработицата сред младежите ще се преодолее от само себе си, защото ще има покачване на равнищата на възнагражденията, за да можеш да привлечеш качествените хора. Но не само качествени хора, но и количество хора. Трудно се случва, но много хора се осъзнават, аз няма да ходя, защото – да, аз изкарвам повече пари, но живея при изключително лоши условия, само и само, за да спестявам. И се връщат, защото там никак не е по-леко.”*



*Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Програмата за подкрепа на неправителствени организации в България по Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство.*

*Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от фондация "Живо село" и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство и Оператора на Програмата за подкрепа на неправителствени организации в България.*