

# СЪДЪРЖАНИЕ

Списък на използваните съкращения .....	2
<b>1. Въведение .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Категорията NEETs .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Социално-демографски профил на NEETs .....</b>	<b>5</b>
3.1. Структура по пол .....	6
3.2. Структура по възраст.....	6
3.3. Етническа принадлежност.....	7
3.4. Образователна структура .....	8
3.5. Разпределение по тип населени места .....	9
<b>4. Фактори за придобиване на статус NEETs .....</b>	<b>9</b>
4.1. Семейна среда.....	10
4.2. Социална среда .....	11
4.3. Образование.....	12
4.4. Липса на професионална квалификация и опит.....	16
4.5. Здравословно състояние .....	16
4.6. Мотивация за промяна .....	16
<b>5. Подгрупи NEETs.....</b>	<b>17</b>
5.1. Критерии за типологизация .....	17
5.2. Подгрупи NEETs в България .....	20
<b>6. Статистически данни за младежите от групата NEETs .....</b>	<b>22</b>
6.1. Дял на младежите от групата NEETs в Европейския съюз.....	22
6.2. Дял на младежите от групата NEETs в България .....	24
<b>7. Методология за идентифициране, достигане и активиране на младежи от групата NEETs .....</b>	<b>29</b>
7.1. Основни принципи и дефиниции .....	29
7.2. Подходи за идентифициране на младежи от групата NEETs .....	29
7.3. Подходи за достигане до неактивните младежи .....	35
7.4. Пътеки и конкретни стъпки за активиране на различни групи неактивни младежи .....	42
<b>8. Основни стратегически, програмни и нормативни документи .....</b>	<b>62</b>
8.1. Европейски стратегически документи .....	62
8.2. Национални стратегически документи .....	63
<b>9. Институции и организации, които имат отношение към активирането и интегрирането в заетост, образование и обучение на младежи от групата NEETs .....</b>	<b>68</b>
<b>10. Вместо заключение .....</b>	<b>75</b>
<b>Приложение 1: Въпросник за определяне на индивидуален профил и принадлежност към подгрупа NEETs .....</b>	<b>76</b>
<b>Приложение 2: Въпросник за определяне на желания и предпочитания.....</b>	<b>79</b>
<b>Приложение 3: Профили на лица от групата NEETs, пътеки за тяхното активиране и институции и организации, с които може да се установи сътрудничество.....</b>	<b>82</b>
<b>11. Източници на информация.....</b>	<b>94</b>

## СПИСЪК НА ИЗПОЛЗВАНИТЕ СЪКРАЩЕНИЯ

АЗ	Агенция по заетостта
АИКБ	Асоциация на индустриалния капитал в България
АСП	Агенция за социално подпомагане
ББИА	Българска библиотечно-информационна асоциация
БВП	Брутен вътрешен продукт
БСК	Българска стопанска камара
БТПП	Българска търговско-промишлена палата
БЦНП	Български център за нестопанско право
ГД ГРАО	Главна дирекция „Гражданска регистрация и административно обслужване“
ДАЗД	Държавна агенция за закрила на детето
ДБТ	Дирекция „Бюро по труда“
ДРСЗ	Дирекция „Регионална служба по заетостта“
ДСП	Дирекция „Социално подпомагане“
ЕК	Европейска комисия
ЕС	Европейски съюз
EURES	EURopean Employment Services (мрежата на европейските служби за заетост)
ЗБППМН	Европейски портал за професионална мобилност
ЗВО	Закон за борба срещу противообществените прояви на малолетните и непълнолетните
ЗЗД	Закон за висшето образование
ЗНЗ	Закон за закрила на детето
ЗПУО	Закон за насърчаване на заетостта
ЗПОО	Закон за предучилищното и училищно образование
ЗСП	Закон за професионално образование и обучение
КНСБ	Закон за социално подпомагане
КРИБ	Конфедерация на независимите синдикати в България
КТ Подкрепа	Конфедерация на работодателите и индустриалците в България
МИКЦ	Конфедерация на труда „Подкрепа“
МК	Младежки информационно-консултантски център
МКБППМН	Министерство на културата
ММС	Местна комисия за борба с противообществените прояви на малолетни и непълнолетни
МОН	Министерство на младежта и спорта
МС	Министерство на образованието и науката
МТИТС	Министерски съвет
МТСП	Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията
НАПОО	Министерство на труда и социалната политика
НАРД	Национална агенция за професионално образование и обучение
НПДЗ	Национален алианс за работа с доброволци
НПИЕГМ	Национален план за действие по заетостта
НПО	Национален план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта 2014-2020 г.
НСИ	Неправителствена организация
НСОРБ	Национален статистически институт
ОИСР	Национално сдружение на общините в Република България
ОП НОИР	Организация за икономическо сътрудничество и развитие
ПНУ	Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“
ПОО	Преждевременно напуснали училище
ПРООН	Професионално образование и обучение
РУО	Програма на ООН за развитие
СОП	Регионално управление на образованието
ЦЗСП	Специални образователни потребности
ЦОПУО	Центрове за заетост и социално подпомагане
ЦПО	Център за оценяване в предучилищното и училищното образование
ЦИПО	Център за професионално обучение
ТД ГРАО	Център за информация и професионално ориентиране
УЦЖ	Териториална Дирекция „Гражданска регистрация и обслужване на населението“
NEETs	Учене през целия живот
образоват	Not in Education, Employment or Training/Младежи, които не учат, не работят и не се
PISA	Programme for International Student Assessment/Програма за международно оценяване на учениците

## 1. ВЪВЕДЕНИЕ

Този Наръчник е разработен по проект VS/2016/0050 „Повишаване на информираността сред младежите относно Гаранцията за младежта в България“, финансиран по Програмата на Европейския съюз за заетост и социални иновации.

Той има за цел да подпомогне работата на младежките медиатори в общините, на трудовите посредници, на мениджърите на случаи и кариерните консултанти, на психолозите, ромските медиатори и всички специалисти, чиято работа е свързана с младежи, които са извън образование, заетост или обучение, или т.нар. NEETs (Not in Education, Employment or Training).

Младите хора със статус NEETs са във фокуса на Гаранцията за младежта - ангажимент, поет от страните-членки на ЕС, чрез който се гарантира, че всички млади хора до 25-годишна възраст ще получат качествено предложение за работа, продължаване на образованието, възможност за чиракуване или стаж в срок от четири месеца след като станат безработни или напуснат образователната система.

Специалистите, които работят за изпълнението на Гаранцията за младежта в България са изправени пред сериозни предизвикателства: те трябва да идентифицират, достигнат и активират младежи със статус NEETs, да ги насочат към работодател или регистрират в Дирекция „Бюро по труда“, където да им предложат възможности за заетост, обучение или продължаване на образованието.

Наръчникът е опит да се отговори на тези предизвикателства.

Изборът на конкретни мерки предполага осмисляне на рисковите фактори, които оказват влияние върху придобиването на статус NEETs, на социално-демографските характеристики на групата, на вътрешната диференциация и тенденциите в нейното развитие, както и информацията относно индивидуалния профил, интересите и желанията на всеки идентифициран млад човек, който не учи, не работи и не се обучава. Това би гарантирало релевантност, ефективност и устойчивост на приложените мерки.

Затова Наръчникът предоставя кратка информация по всяка една от тези теми. Той предлага и методология, която описва конкретни подходи за идентифициране, достигане и активиране на младежи със статус NEETs и алгоритъм от практически стъпки, които биха обосновавали избора на конкретна стратегия и мярка за подкрепа.

За да се опише общия контекст на политиките, в Наръчника са изведени акценти от национални стратегически и нормативни документи, които адресират темата за младите хора, които не учат, не работят и не се обучават. Представени са и институциите и организациите, с които може да се работи по конкретни въпроси, свързани с групата NEETs или да се създават по-широки партньорски мрежи.

В Наръчника са описани накратко национални и международни практики за идентифициране, достигане и активиране на младежи със статус NEETs. Те са показали своята ефективност, могат да бъдат трансферирани и адаптирани към местния контекст и да допринесат за решаването на проблема с младите хора, които не учат, не работят и не се образоват.



## 2. КАТЕГОРИЯТА NEETs

Терминът NEETs (акроним на фразата на английски език „Not in Employment, Education, or Training“) се появява за първи път във Великобритания през 90-те години на миналия век, за да обозначи определен статус на млади хора на възраст между 16 и 18 години, които са напуснали преждевременно училище и не са успели да се реализират на пазара на труда.

Този термин получава нови измерения след световната финансова криза, започнала през лятото на 2008 г., когато турсовите на финансовите пазари засягат икономиката, търговията и всички сфери на обществения живот, забавят икономическото развитие и довеждат до дълбоки промени на пазара на труда. Кризата рефлектира и върху съдбите и житейските перспективи на много хора в целия свят. Отражението ѝ върху една социална група, обаче, е особено отчетливо и драматично - голяма част от родените в навечерието на новото хилядолетие млади хора се оказват без необходимите умения, опит и квалификация да осъществят прехода от образование към заетост и да намерят своята професионална реализация. Много от тях завършват училище, но остават извън пазара на труда, без ориентири и с неясно бъдеще. За периода от 2008 до 2012 г., младежката безработица в ЕС нараства близо два пъти - от средно 15% през февруари 2008 г. до 22.5% през юли 2012 г.<sup>1</sup> В някои държави са достигнати непознати до този момент стойности - безработните младежи на възраст между 15 и 24 години в Гърция са били 53.8%, в Испания - 52.9%, а всеки трети млад човек в ЕС е бил без работа за повече от една година.

Регистрираният висок ръст на младежка безработица и като следствие от това - рискът от маргинализация, социално изключване и бедност, обосновават необходимостта от разработване на нови политики и подходи и специфични инструменти за мониторинг и оценка на групата на младите хора, които остават извън пазара на труда, не учат и не се образоват.

Така, през 2010 г. Комитетът по заетостта към Европейската комисия предлага обща дефиниция и методология за изчисляване на дела на младите хора, които след напускане или завършване на училище остават за един по-продължителен период в „зоната“ между образованието и пазара на труда. Тези млади хора са обозначени с термина NEETs, а делът им се определя като съотношение между броя младежи, които не работят, не учат и не се образоват към общата съвкупност на младежите в съответната държава.<sup>2</sup>

Терминът NEETs в някакъв смисъл звучи парадоксално, защото описва една социална група чрез отсъстващи характеристики: това са млади хора, които не са включени в заетост, в системата на образованието или в обучение. Те нямат икономическа, трудова или образователна легитимация. Тъкмо тази „нелегитимност“ и отсъствие, обаче, ги прави „видими“, защото липсата на икономическа и трудова ангажираност означава нереализиран социален капитал, огромни финансови загуби и пропуснати ползи в размер на милиарди евро. Това отсъствие има и друг аспект – то поставя в риск принципа за социална солидарност между поколенията, особено в държави, където темповете на застаряване на населението са много високи.

България е сред тези държави: в края на 2016 г., по данни на НСИ, лицата на 65 и повече навършени години са 20.7% от населението на страната. В сравнение с 2015 г. делът на населението в тази възрастова група нараства с 0.3 процентни пункта (п.п.), а спрямо 2001 г. – с 3.8 п.п.<sup>3</sup> Световната банка също потвърждава тази неблагоприятна тенденция: „Намаляването на населението в трудоспособна възраст в България е едно от най-резките в света. От 1985 г. насам населението на възраст между 15 и 64 г. е намалало от около 6 милиона на

5 милиона, а след 50 години се очаква то да бъде само на половината на това. Свиването на населението в трудоспособна възраст, съчетано с бързото застаряване на населението като цяло, води до покачване на коефициентите на зависимост. На всеки 100 души население в трудоспособна възраст към 2060 г. ще има 53 души на възраст над 65 години“.<sup>4</sup>

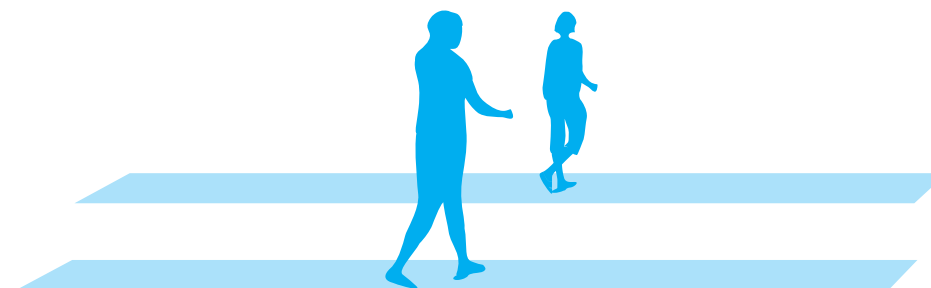
Тези данни и прогнози поставят остро въпроса за зависимостта и солидарността между поколенията, не само заради необходимостта от по-справедливо разпределение на ресурсите, но и от гледна точка на отговорностите на всяко поколение за по-старите, предходни поколения.

В един такъв контекст, младите хора, които не учат и не работят, вече са не само икономически и финансов проблем. Статусът NEETs рефлектира върху личната биография и житейски перспективи на младите хора, води до загуба на ценен социален ресурс, до несигурна и нископлатена работа в бъдеще, отразява се върху здравето и устойчивостта и поставя младите хора в риск от психични травми, стрес, депресии, асоциално поведение, маргинализация и дълбоко отчуждение. В този смисъл, той е форма на социална уязвимост, която бележи живота не само на отделния младеж, но и на цяло поколение.

Така младежите със статус NEETs се превръщат в сериозен социален проблем, чийто последици могат да имат дългосрочен ефект: отсъствието на една генерация от обществен живот е предпоставка в спиралата на бедността да влязат и предходните, и следващите поколения.

## 3. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА NEETs

През 2014 г., по задание на УНИЦЕФ, в България се провежда национално представително изследване „Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETs)“.<sup>5</sup> То обхваща лица между 15 и 24 г. и описва релефен социално-демографски профил на младите хора, които не учат, не работят и не се образоват.<sup>6</sup>



1. Съобщение на ЕК относно Доклада за младежта на ЕС, [www.europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-948\\_bg.htm](http://www.europa.eu/rapid/press-release_IP-12-948_bg.htm)

2. Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg, стр.9

3. НСИ, [www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Population2016\\_722R06L.pdf](http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Population2016_722R06L.pdf)

4. Световна банка, Значение на уменията за трудова реализация в България: отношението между познавателните и социално-емоционалните умения и реализацията на пазара на труда, 2016 г., стр. 9-11

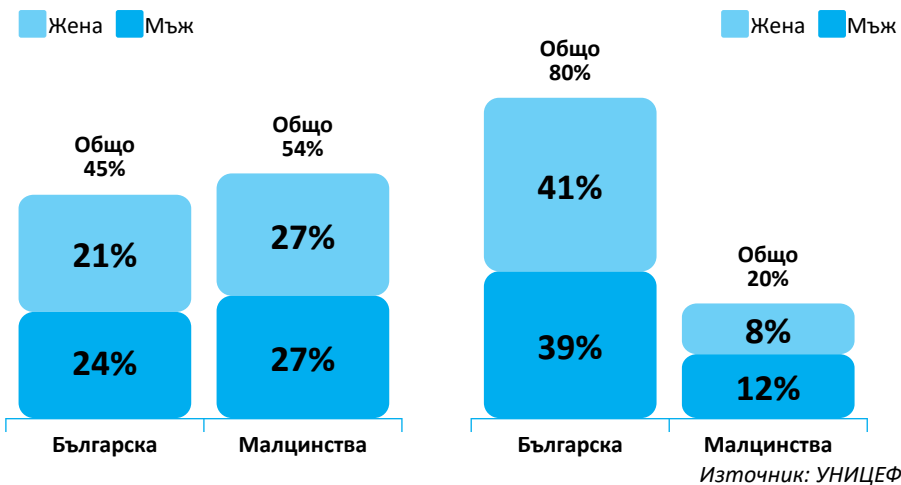
5. Пълният текст на доклада е достъпен на адрес: [www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs\\_BG\\_Final.pdf](http://www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs_BG_Final.pdf)

6. Изложението в тази глава се базира изцяло на резултатите от изследването. Графиките и таблиците са включени, за да илюстрират данните в него.

### 3.1. СТРУКТУРА ПО ПОЛ

Делът на мъжете и жените сред NEETs в България е почти равен: 52% към 48%. При малцинствените етнически групи обаче, делът на жените със статус NEETs е почти 3.5 пъти, а на мъжете - 2.3 пъти по-голям от контролната група<sup>7</sup>. Това се дължи основно на общностните специфики при малцинствата<sup>8</sup>, преди всичко ранните бракове и раждания при момичетата и вследствие от това – преждевременното им отпадане от училище, което е ключов фактор за присъединяване към групата на NEETs.

Графика 1: NEETs по пол и етническа принадлежност (база: 267 души)

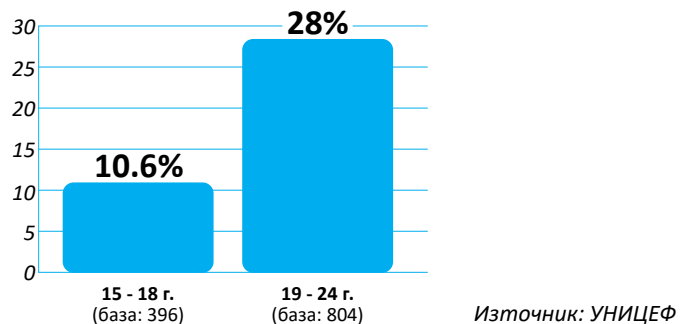


Графика 2: Контролна група по пол и етническа принадлежност (база: 933 души)

### 3.2. СТРУКТУРА ПО ВЪЗРАСТ

Младите хора със статус NEETs в училищна възраст (15-18 г.) са 10.6%, а в групата от 19-24 г. - 28%.

Графика 2: Дял на NEETs в училищна възраст и след завършване на средно образование

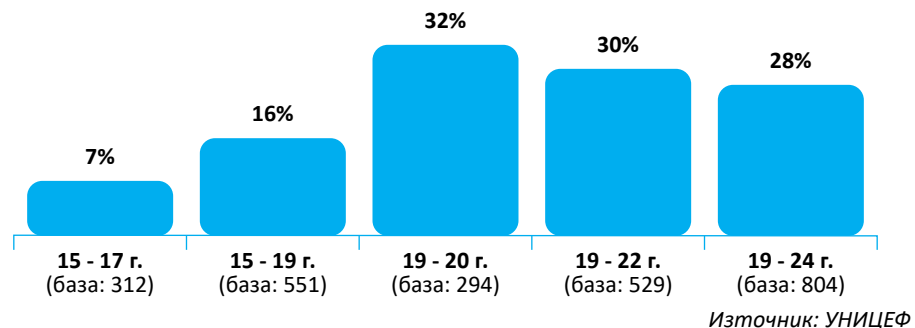


7. Според методологията на изследването „контролна група“ са лица извън групата на NEETs, които съществуват поне една от трите дейности (учат, работят или се обучават). „База“ означава „брой лица, отговорили на съответния въпрос или брой лица, принадлежащи към определена група“.

8. „Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETs)“, стр. 21

Първият пик на присъединяване към групата NEETs е във възрастовата група 15-19 г. и е резултат от преждевременно напускане на училище, а вторият е непосредствено след завършване на средно образование. Според данните, всеки трети, завършил средно образование, се озовава трайно в ситуация нито да учи, нито да работи, нито да се обучава и остава в нея повече от една година.<sup>9</sup>

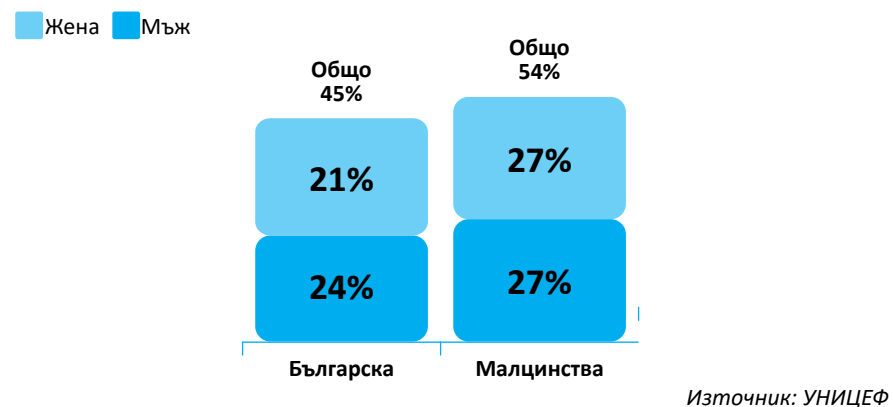
Графика 3: Дял на NEETs във възрастовите групи



### 3.3. ЕТНИЧЕСКА ПРИНАДЛЕЖНОСТ

Съотношението между българите и представителите на етническите малцинства (роми и турци) в групата на NEETs е 46%:51%.

Графика 4: Структура по пол и етническа принадлежност

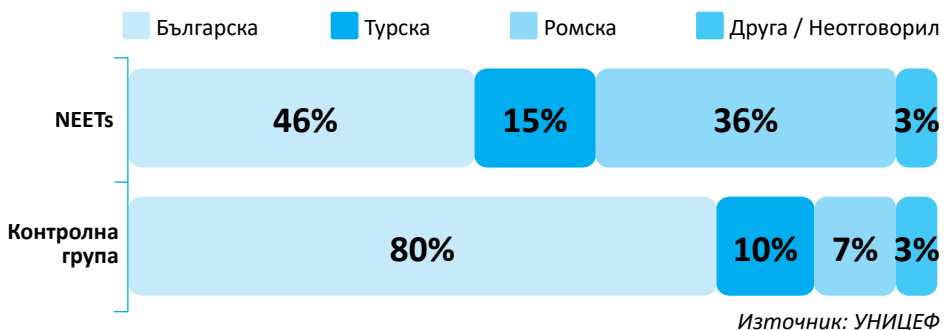


Допълнителният анализ на етническите групи показва, че делът на ромския етнос е над 5 пъти, а на турския – 1.5 пъти по-голям от тези в контролната група. От гл. т. на пола се оказва още, че вероятността една жена от ромски произход да попадне в групата на NEETs е 5 пъти по-висока в сравнение с вероятността това да се случи с жена от българския етнос.<sup>10</sup>

9. Пак там, стр. 21

10. Пак там, стр. 26

**Графика 5:** Структура на NEETs и контролната група по етническа принадлежност (база: NEETs, 267 души; контролна група, 933 души)

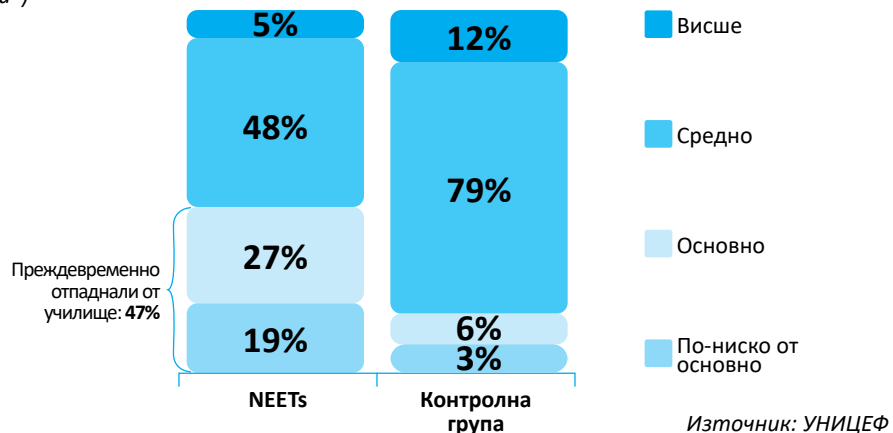


### 3.4. ОБРАЗОВАТЕЛНА СТРУКТУРА

Всеки втори в групата на NEETs (47%) е преждевременно напуснал училище. Всеки пети (19%) е напуснал училище, преди да е завършил основното си образование. 86% от преждевременно напусналите училище са лица от малцинствените етнически групи, като 2/3 от тях са роми.<sup>11</sup>

Делът на завършилите средно образование, които нямат придобита професионална квалификация е 48% - съизмерим с дела на преждевременно напусналите училище. Това са младежи, за които преходът от образованието към пазара на труда се е оказал труден, като причините за това биха могли да бъдат както субективни, свързани със самия младеж (липса на професионална квалификация, на умения и компетентности, които се изискват в допълнение към дипломата за завършено образование; наличие на проблеми от семеен или здравословен характер, липса на мотивация за работа), така и обективни (ограничени възможности за трудова реализация, особено в по-малките населени места, липса на свободни работни места и т.н.).<sup>12</sup>

**Графика 6:** Профил по степен на образование (База: NEETs, 267 души; Контролна група, 563 души\*)

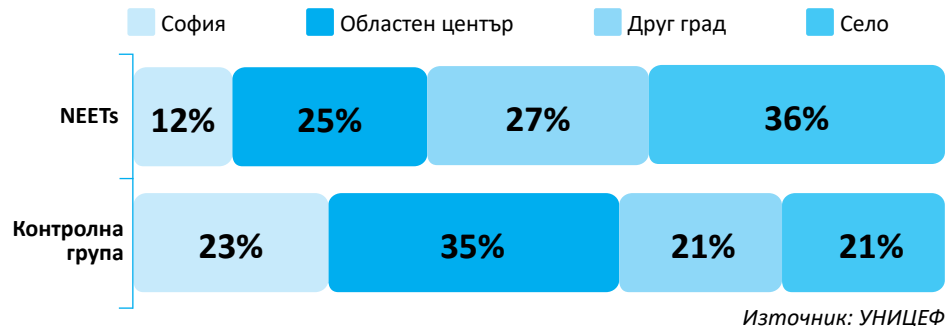


11. Пак там, стр. 22  
12. Пак там, стр. 24

### 3.5. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ТИП НАСЕЛЕНИ МЕСТА

64% от младите хора, които не учат, не работят и не се обучават, живеят в малки населени места – села и малки градове (различни от областните центрове). Младежите със статус NEETs, които живеят в села, са три пъти повече от тези, които живеят в столицата - 36%:12%. Всеки четвърти младеж със статус NEETs живее в областен град (25%).<sup>13</sup>

**Графика 7:** Структура на NEETs и контролната група по населено място (База: NEETs, 267 души; Контролна група, 933 души)



## 4. ФАКТОРИ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА СТАТУС NEETs

Тук ще бъдат анализирани седем основни групи рискови фактори, които, независимо от различните подходи, се идентифицират във всички изследвания по темата:

- Семейна среда
- Социална среда
- Образование
- Липса на професионална квалификация
- Липса на професионален опит
- Здравословно състояние
- Мотивация за промяна

**Фигура 1:** Рискови фактори за придобиване на статус NEETs



## 4.1. СЕМЕЙНА СРЕДА

Какви конкретни обстоятелства и проблеми в семейството биха повлияли върху придобиването на този статус?

- Бедност и ниско качество на живот

Близо половината NEETs (46%) са с родители или близки, които са трайно безработни.<sup>14</sup> Безработицата, особено когато е продължителна, рефлектира директно върху качеството на живот на семейството и може да наложи определен поведенчески модел, при който отсъствието от образование и заетост да се превърне в норма за няколко поколения – и за родителите, и за техните деца и внуци. Възпроизвеждането на този модел обозначава вече поколенчески проблем - няколко поредни генерации в рамките на едно семейство или род да бъдат със статус NEETs.

- Родители и близки със здравословни проблеми и зависимости

Във всяко пето семейство на младеж със статус NEETs (18%) има хора с тежки здравословни проблеми – физически, психически или ментални увреждания. Във всяко десето семейство (9%) има родители или близки роднини, пристрастени към алкохол, наркотици или с други зависимости.<sup>15</sup>

- Насилие и агресия в семейството

Близо 60% от младежите, които не учат, не работят и не се обучават, са живели в семейства с насилие, системни прояви на алкохолизъм, наркомании, агресия или престъпно поведение.<sup>16</sup> Независимо от начина, по който се проявява - физическо малтретиране, телесни наказания, психически и емоционален тормоз, злоупотреби и агресия, насилието, наред с проявите на алкохолизъм, наркомании или криминални деяния може да доведе до бягство на децата от семейството, да се отрази върху успеваемостта им в училище, да провокира обратна агресия, да ограничи възможностите им за избор и реализация.

- Отсъстващи родители

15% от младите хора със статус NEETs са от семейства с отсъстващи родители. Много често децата, оставени за отглеждане и възпитаване на баби, дядовци, по-големи братя и сестри или близки роднини, не се респектират от тях, започват да проявяват непослушание и агресия, да отсъстват от училище, да трупат неизвинени отсъствия. Това ги поставя в риск от ПНУ и последващо присъединяване към групата на NEETs.

Таблица 1: Лица, живели някога с рискови групи (база: NEETs, 267 души; контролна група, 933 души)<sup>17</sup>

Живели с:	Дял сред NEETs	Дял в контролната група
Хора, които не работят от много дълго време	46%	17%
Хора със сериозни проблеми със здравето	18%	10%
Хора с увреждания (физически или умствени)	8%	3%
Хора, които често и задълго отсъстват	15%	12%
Хора, с които не искате да живеете	8%	3%
Хора с криминални прояви	5%	1%
Пристрастени към алкохол, наркотици, друго	9%	3%
Хора, упражняващи насилие	8%	2%
Общо*	117%	51%
Живели с поне една от посочените групи	59%	32%

\* Общата сума надхвърля 100%, тъй като за едно лице може да е валидно повече от едно обстоятелство

Източник: УНИЦЕФ

- Финансова обезпеченост

Наблюденията показват, че семейства, в които родителите презадоволяват финансово и материално своите деца, дори когато те вече са във възраст, когато би трябвало да поемат живота в собствените си ръце, също могат да се превърнат в рисков фактор за придобиване на статус NEETs, особено ако към това обстоятелство се прибави липса на мотивация за трудова и професионална реализация.

*Когато говорим за семейната среда като рисков фактор, е важно да се има предвид, че дори ако посочените по-горе обстоятелства са налични, семейството само по себе си не може да се разглежда като ключов рисков фактор за придобиване на статус NEETs. То се превръща в такъв, заради последствията, до които могат да доведат тези обстоятелства, а именно - системно negliжиране на потребностите, нуждите и интересите на децата, нараняване на самочувствието им, липса на разбиране, внимание и обич, незначителност на правата им. Когато в семейството липсва подкрепа от страна на родителите, децата могат да се изолират и капсулират, да загубят ориентир за своето бъдеще и – като едно възможно следствие – да придобият статус NEETs.*

## 4.2. СОЦИАЛНА СРЕДА

Миграционните процеси поставят отпечатък и върху социалната среда на младите хора, особено на живеещите в по-малките населени места. Много от младежите, преселили се към по-големия град, се сблъскват там със силна конкуренция и скъп живот. Неуспелите да се справят с предизвикателствата се завръщат по родните си места, където се сблъскват с липса на приятели, на работа и на възможности за реализация. Тези обстоятелства могат да ги демотивират, обезкуражат и да ги поставят в риск от депресия и дълбоко отчуждение.

14. УНИЦЕФ, „Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETs)“, стр. 41

15. Пак там, стр. 42

16. Пак там, стр.

17. Пак там, стр. 41

### 4.3. ОБРАЗОВАНИЕ

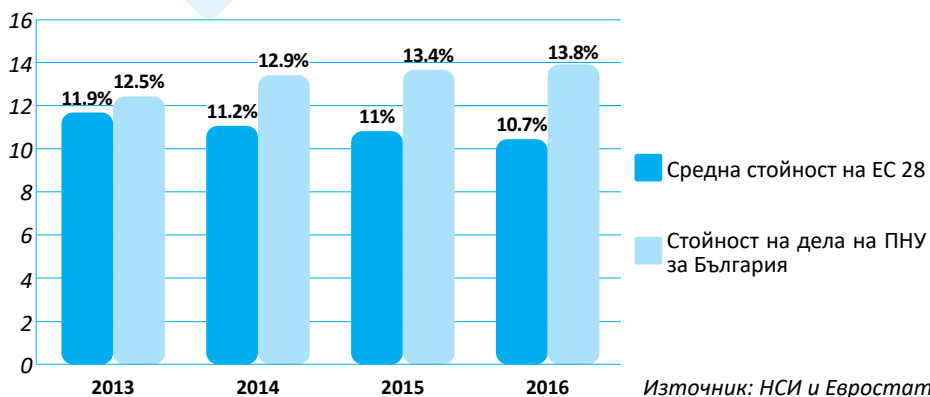
Всеки втори млад човек от групата NEETs е преждевременно напуснал училище<sup>18</sup>, всеки пети е с по-ниско от основно образование (т.е. незавършил 8-ми клас), а всеки трети е само с основно.<sup>19</sup>

Националната цел в областта на образованието до 2020 г., поставена в редица стратегически документи е намаляване на дела на преждевременно напусналите училище до 11%. От 2012 г. досега, обаче, тенденцията показва постоянно нарастване на дела на преждевременно напусналите училище.

- През 2013 г. делът на ПНУ от 18 до 24 г. е 12.5%, т.е. всеки осми младеж в България е напуснал училище преди да завърши средното си образование;
- През 2014 г., по данни на НСИ, делът на ПНУ е 12.9%;
- През 2015 г., 16400 ученици са напуснали общообразователните училища, от които 14300 – още в основното образование. Това представлява 13.4% дял на ПНУ;
- През 2016 г. делът на ПНУ достига най-високата стойност за последните години - 13.8%. Това означава, че всеки седми ученик е напуснал преждевременно образователната система.

Коректното интерпретиране на тези данни трябва да отчете и причините за ПНУ. Статистиката на НСИ показва, че през 2015/2016 учебна година, делът на ПНУ, поради заминаване в чужбина е 40%, поради семейни причини – 37%, а поради нежелание да се посещава училище – 15%.

Графика 8: Дял на ПНУ за 2013- 2016 г. в България и ЕС-28



Анализът на социално-демографския профил и различията между половете извежда интересни тенденции: според данни от Евростат, в държавите от ЕС делът на момчетата, които отпадат от училище е трайно по-голям от този на момичетата, като съотношението е 100:76.

18. „Преждевременно напуснал училище“ е лице на възраст между 18 и 24 години, завършило най-много основно образование, което не участва в никаква форма на образование или обучение (ЗПУО)

19. Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETs), www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs\_BG\_Final.pdf, стр.53

Таблица 2: ПНУ по пол в държавите от ЕС 28 (%)

ЕС (28)	2013	2014	2015	2020
Общо	11,9	11,2	11,0	10,0
Мъже	13,6	12,8	12,4	
Жени	10,2	9,6	9,5	

Източник: Евростат

В България, на национално ниво, практически няма различие в стойностите на показателя за ПНУ по пол: делът на мъжете е 13.3%, а на жените е 13.4% (2015 г.).

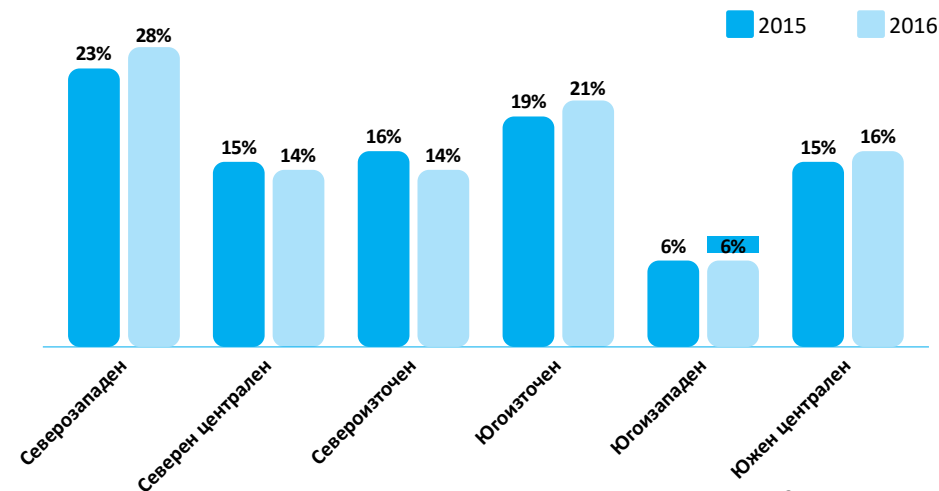
Таблица 3: ПНУ по пол в България (%)

България	2012	2013	2014	2015	2016	2020
Общо	12,5	12,5	12,9	13,4	13,8	11,0
Мъже	12,1	12,3	12,8	13,3		
Жени	13,0	12,7	12,9	13,4		

Източник: Евростат

Картината на ПНУ е различна в различните райони на страната: през 2016 г. пет от шестте района се характеризират със стойности на ПНУ, които са по-високи от средната за страната. Най-висок е делът на ПНУ в Северозападния и Югоизточния райони на планиране – 28% и 21%, като и в двата района се отбелязва увеличение със съответно 5 и 2 п.п. в сравнение с 2015 г. В Северен централен и Североизточен райони за планиране през 2016 г. се наблюдава слаба тенденция на понижение с 1 и 2 п.п. в сравнение с предходната учебна година. В Югозападния район за планиране делът на ПНУ е два пъти по-нисък от средния за страната и това е устойчива тенденция за последните години. Показателят от 6% за 2016 г. е съизмерим с най-ниските стойности в европейски мащаб.

Графика 9: Дял на ПНУ за 2015 г. и за 2016 г. по райони на планиране



Съотношението в стойностите на преждевременно напусналите училище мъже и жени по райони, обаче, показва, че в Северозападния и в Северния централен райони делът на жените е по-висок, за разлика от Южния централен район, където ПНУ мъже са повече от жените.

## Кои са предпоставките, които водят до преждевременно отпадане или напускане на училище?

Резултатите от националното представително изследване на УНИЦЕФ показват, че почти половината от NEETs са срещали трудности в училище. 17% посочват, че са имали много сериозни проблеми (в контролната група хората с трудности са едва 5%). Най-големи затруднения в училище срещат лицата от малцинствените етноси, особено ромите. Младежите, които по-късно имат проблем с реализацията, обикновено са имали трудности при усвояването на учебния материал (като съдържание и обем) – 83%, и с домашните – 60%.<sup>20</sup>

В контекста на преждевременното напускане на училище, като рисков фактор за придобиване на статус NEETs, трябва да се разгледат детските бракове и ранни раждания.

В общественото мнение доминира нагласата, че детските бракове са „ромска традиция“, че ромските момичета, встъпили в брак, са с ниско образование. В последните години, обаче, се наблюдава тенденция на намаляване на броя на детските бракове, както като абсолютна стойност, така и като процент от всички бракове и раждания (около 1.3% сред 15-18-годишните, т.е. става дума за около 3500 лица<sup>21</sup>). Намалява и броят на ранните раждания и се повишава образователното ниво сред ромските момичета, включително сред сключилите детски брак.<sup>22</sup> В групата на NEETs, обаче, делът на момичетата, встъпили в ранен брак е значителен - около 25%.

За да достигнем до ромските момичета, които са ПНУ заради встъпване в детски брак, е необходимо да разберем причините за ранните бракове и да сме информирани за определени нагласи и специфики на ромските общности. Причините за ранните бракове трябва да се търсят не само в икономическото състояние на ромските семейства. Те са свързани и с определени ценности и социални норми. В йерархията на ценностите на много ромски общности например, ранната женитба стои над образованието. Нещо повече – женитбата се възприема като най-съществен знак за житейската реализация на момичето. Ранните бракове са и знак за принадлежност към рода, за зачитане и спазване на общностните норми.

Разбирането на детските бракове като част от соционормативната система на ромските общности има отношение към подхода, който трябва да се прилага към ромските момичета, встъпили в ранен брак и напуснали преждевременно училище. Този подход, най-общо казано, е свързан с работа с и в общността, работа за промяна на общностните нагласи, за формиране на нови модели на поведение и нов ред на ценностите. Конкретните подходи трябва да отчитат спецификите на всяка общност в съответното населено място, да бъдат съобразени както с икономическите фактори, така и с доминиращите социални норми и поведенчески модели.

В анализа на образованието като рисков фактор за придобиване на статус NEETs, ще запомним и темата за функционалната грамотност на младите хора.

Функционалната грамотност е индикатор, който се измерва от Програмата за международно оценяване на учениците PISA на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР).<sup>23</sup>

Данните и анализите на програмата могат да се интерпретират и в контекста на факторите за присъединяване на един млад човек към групата на неработещите и неучещи младежи - ниската функционална грамотност означава дефицит на умения и ключови компетентности, които се търсят от работодателите, труден преход от образование към заетост и слаба пригодност към изискванията на пазара на труда.

Какви са резултатите на българските ученици и как функционалната грамотност рефлектира върху бъдещата им реализация?

През 2012 г. българските ученици постигат резултат в оценката на математическата грамотност, който ги нарежда на 47 място сред 65-те държави, участвали в изследването. Резултатите от изследването на четивната грамотност, макар и малко по-високи от преходното оценяване през 2009 г., са далеч под средните за страните от ОИСР.<sup>24</sup> През 2014 г. българските ученици са сред най-слабо представилите се по природни науки - 39% от тях не са в състояние да разбират и анализират това, което четат; а близо 44% нямат функционална числова (математическа) грамотност. През 2015 г. резултатите от изследването на природонаучната грамотност показват, че „процентът на българските ученици, които са под критичния праг на постижения е тревожно голям през всички етапи след 2006 г. 37.9% от 15-годишните са функционално неграмотни по природо-математически науки. С този резултат българските ученици са под критичния праг на постижения в сравнение с техните връстници от държавите в ОИСР (21.2%)“.<sup>25</sup>

Ниската функционална грамотност означава дефицит на умения и компетентности, които трябва да се формират по време на образованието, на връзка между теоретичните познания и прилагането им на практика.

Изследване на Световната банка от 2016 г. потвърждава това: „Увеличаването на несъответствието между търсените и предлагани умения се вижда в разширяващата се пропаст между равнищата на безработица на по-висококвалифицираните и по-нискоквалифицираните лица и в големия брой продължително безработни. В няколко проучвания работодателите в България посочват, че намирането на кандидати с подходящо образование и умения става все по-трудно, особено в такива иновативни сектори като информационни технологии и производства с висока добавена стойност. Спорно е също така и колко добре ще бъде подготвено следващото поколение за новия пазар на труда в България — 40% от 15-годишните ученици са функционално неграмотни по математика и четене“.<sup>26</sup>

Резултатите на българските ученици в международното оценяване PISA и регистрираните ниски нива на функционална грамотност са тревожен сигнал за риск от увеличаване на броя на младите хора, които срещат трудности при прехода от образование към заетост, заради липса на умения и компетентности да приложат наученото в реална трудова среда.

Разминаването между търсенето и предлагането на работна сила също е фактор много млади хора да останат извън системата на образованието и пазара на труда.

20. УНИЦЕФ, Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETs), [www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs\\_BG\\_Final.pdf](http://www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs_BG_Final.pdf), стр.53

21. Пак там, стр. 44

22. УНИЦЕФ, Изследване на социални норми, които възпрепятстват достъпа на ромските момичета до образование, [www.unicef.bg/bg/article/Romskite-momicheta-i-pravoto-im-na-obrazovanie/1003](http://www.unicef.bg/bg/article/Romskite-momicheta-i-pravoto-im-na-obrazovanie/1003)

23. OECD, Glossary of statistical terms, [www.stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1536](http://www.stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1536)

24. Президиумът на Програма за международно оценяване на учениците PISA 2012, МОН и ЦОПУО, стр. 21

25. Природните науки и технологиите в училището на XXI век. Резултати от участието на България в Програмата за международно оценяване на учениците PISA 2015, МОН и ЦОПУО, стр. 33

Международно изследване на ОИСР, оценяващо резултатите от обучението в училище по четене, природни науки и математика, 2009 г.

26. Значение на уменията за трудовата реализация в България: отношението между познавателните и социално-емоционалните умения и реализацията на пазара на труда, 2016 г., стр. 5



## 4.4. ЛИПСА НА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И ОПИТ

Липсата на квалификация, в комбинация с ниска степен на образование, може да изтласка младите хора към периферията на пазара на труда, да ги остави по-продължително време в ситуация NEETs, да доведе до загуба на навици за труд, до демотивация и обезкуражаване. Липсата на професионален опит също може да се превърне във фактор за придобиване на статус NEETs: едва един от трима в групата на младите хора между 15 и 24 г., които не работят, не учат и не се образуват, е работил някога, останалите 67% нямат никакъв трудов стаж. Липсата на опит се отчита като сериозна бариера за професионалната реализация най-вече за лицата със средно образование.<sup>27</sup>

Липсата на опит и квалификация означава дефицит на умения и компетентности, които образователната система не е успяла да изгради, но които се търсят от работодателите: адаптивност към бизнес процесите, критично мислене и преценка, умения за вземане на решения, мотивация, вдъхновение и стремеж за усъвършенстване, умения за работа в екип, съобразяване и зачитане на вътрешните правила за работа, толерантност, комуникативни умения, креативност, отговорност.

## 4.5. ЗДРАВΟΣЛОВНО СЪСТОЯНИЕ

В България делът на младите хора, които не учат, не работят и не се обучават сред лицата, които са заявили, че имат заболяване, което им пречи да живеят както искат, е 39%, а сред тези, които определят здравето си като не много добро – 65%. Наличието на здравословни проблеми, физическите и психически заболявания или увреждания, поставят в риск професионалната реализация на много млади хора. Едно от възможните обяснения за това е, че заради здравословните си проблеми, те се адаптират по-трудно към пазара на труда, както и че пазарът на труда не предлага подходящи условия за работа за тях.<sup>28</sup>

## 4.6. МОТИВАЦИЯ ЗА ПРОМЯНА

В редица изследвания групата на младите хора, които не учат, не работят и не се образуват, е определена като „изгубено поколение“, заради липсата на желание и мотивация за промяна.

Според изразеното желание за промяна, в групата на NEETs могат да се обособят две големи подгрупи: едната е относително по-позитивно настроена, тя очаква нещо да се промени в рамките на една година. Такива са нагласите на младежите, които са с минимум средно образование и притежават някакъв опит и квалификация. Втората подгрупа няма конкретни очаквания или не знае какво точно иска да прави в бъдеще. Такива са доминиращите нагласи сред младежите с ниско образование, преждевременно напусналите училище, представителите на етническите малцинства и икономически неактивните. В повечето случаи младежите от тази група живеят в села и в по-малки населени места.

Таблица 4: Какво искате да постигнете в следващите няколко години?<sup>29</sup> (база: NEETs, 267 души, контролна група, 933 души, отбелязали поне една от изброените възможности от съответната група)

	NEETs	контр. гр.
Работа/ бизнес (по-добра работа, някаква работа, работа в чужбина, собствен бизнес)	84%	79%
Образование	16%	66%
Пари/ покупки (да изкарвам, да си купя важни неща)	59%	62%
Семейство/ деца	39%	43%
Почивка	28%	41%
Шофьорска книжка	21%	37%
Пътуване	39%	59%
Друго (в т.ч. не знам/ неотговорил)	10%	7%
Общо *	295%	394%

\* Сумата от отговорите надхвърля 100%, защото въпросът е с възможност за повече от един отговор

Източник: УНИЦЕФ

## 5. ПОДГРУПИ NEETs

Групата на младежите със статус NEETs е хетерогенна. Нейните представители са от различни населени места, произхождат от различни семейства, имат различна етническа принадлежност, различна степен на образование, професионална квалификация и опит, имат различни интереси, желания и мотивация.

Въпреки това вътрешно разнообразие, могат да бъдат изведени общи, типични характеристики, на база на които да се обособят различни подгрупи NEETs. Това ще даде възможност всеки идентифициран със статус NEETs младеж да бъде „причислен“ към определена подгрупа, а това ще обоснове избора на подходяща мярка за активиране.

### 5.1. КРИТЕРИИ ЗА ТИПОЛОГИЗАЦИЯ

Най-популярна е типологизацията (или класификацията) на подгрупи NEETs, направена на база на критерия „поведение на пазара на труда“. През 2012 г., в изследване на EUROFOUND<sup>30</sup>, на база на този критерий, се обособяват пет подгрупи:

- Недостъпни, неналични („unavailable“)

Това са младежи, които са ангажирани с полагането на постоянни грижи за родители, роднини, братя и сестри или имат тежки лични здравословни проблеми. Тези младежи са „неналични“ и неактивни поради причини от семеен, личен или здравословен характер.

27. УНИЦЕФ, Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETs), [www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs\\_BG\\_Final.pdf](http://www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs_BG_Final.pdf), стр. 65

28. УНИЦЕФ, Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETs), [www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs\\_BG\\_Final.pdf](http://www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs_BG_Final.pdf), стр. 93

29. Пак там, стр. 89

30. Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg

- **Незаинтересовани („disengaged“)**

Тази подгрупа включва млади хора, които нямат регистрация в бюрата по труда, не търсят работа или обучение. Към нея принадлежат и обезкуражени млади хора, които не търсят работа, защото не очакват да намерят подходяща, както и младежи, които водят рисков начин на живот.

Недостъпните и незаинтересовани младежи остават извън „радар“ на бюрата по труда. Те нямат регистрация и попадат в „сивата зона“, в която трудно могат да бъдат идентифицирани.<sup>31</sup>

- **Безработни („conventionally unemployed“)**

Като „конвенционално безработни“ са определени онези младежи, които имат регистрация в бюрата по труда и търсят активно работа. В зависимост от продължителността на периода, те могат да бъдат дългосрочно и краткосрочно безработни.

- **Търсещи възможности („opportunity seekers“)**

Младежите от тази група активно търсят възможности за заетост и обучения, но имат изисквания и предпочитания. Те преценяват дали ofertите за работа или обучение съответстват на техните умения, образователен и професионален профил и на интересите и нагласите им.

- **Доброволни NEETs („voluntary NEETs“)**

Това са младежи, които са ангажирани с дейности от артистичен характер. Те се занимават с музика, театър, изкуство и др. и следват свои, алтернативни траектории - пътуват, занимават се с неформални дейности, предпочитат неформалното и самостоятелно учене.

През 2016 г. EUROFOUND<sup>32</sup> ревизира категоризацията от 2012 г. и предлага по-детайлен поглед вътре в групата на NEETs. Въвеждат се пет променливи, които се използват при наблюдението на работната сила в ЕС:

- търсещи работа през последните четири седмици (SEEKWORK);
- нетърсещи работа поради различни причини (SEEKREAS);
- готови да започнат работа в рамките на две седмици (AVAILABLE);
- без готовност да започнат работа поради различни причини (AVAIAREAS);
- дългосрочно безработни (SEEKDUR).

На базата на тези пет променливи, в групата NEETs се обособяват 7 подгрупи:<sup>33</sup>

- **Безработни, навлизащи на пазара на труда**

Това са младежи, които са готови да започнат работа веднага. Те са образовани и притежават професионална квалификация и опит. Тази подгрупа е с ниска степен на уязвимост.

- **Краткосрочно безработни (безработни по-малко от 1 година)**

Това са младежи, които след завършване на образование не са започнали веднага работа. При тях периодът от завършване на образованието до започване на работа е по-малък от една година. Степента на уязвимост на тази подгрупа е умерена.

31. Robert Arnkil, Sustainable activation of young people not in employment, education or training (NEETS) Practitioner's toolkit, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, стр. 14

32. Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg

33. Пак там, стр. 32

- **Икономически неактивни поради семейни задължения**

В тази подгрупа влизат младежите, които не търсят или не могат да започнат работа, защото полагат грижи за малки деца, за болни или недееспособни членове на семейството. Младите хора в тази група имат различна степен на уязвимост: някои от тях не участват на пазара на труда, защото не могат да си позволят да плащат на други хора да се грижат за децата или за възрастните им роднини. Други доброволно са взели решение да се отдадат на семейните си задължения и да се оттеглят от пазара на труда.

- **Обезкуражени младежи**

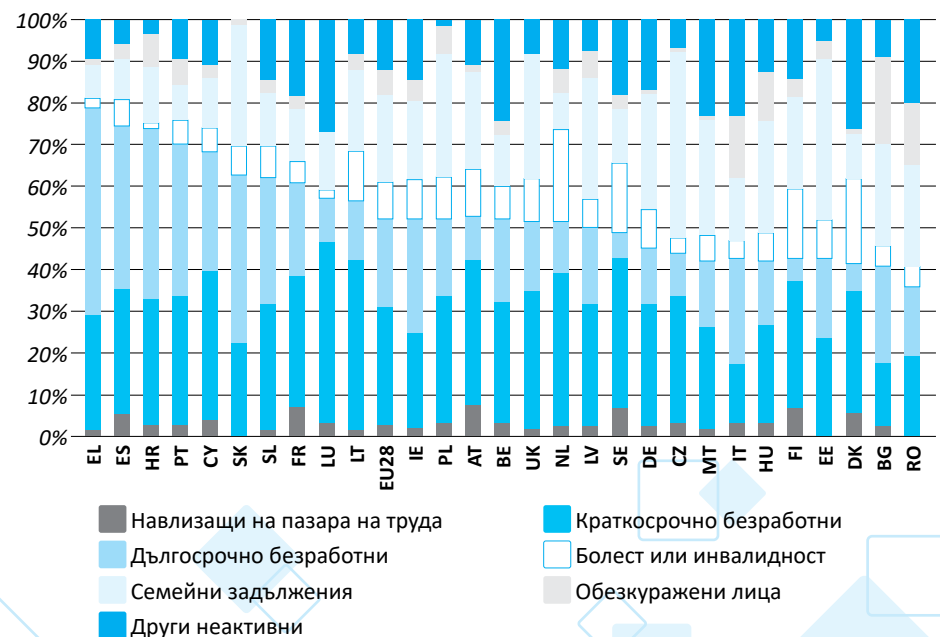
В тази подгрупа са всички млади хора, които са спрели да търсят работа, защото смятат, че възможностите, които им предлага пазарът на труда не съответстват на техния профил, интереси и очаквания.

- **Други икономически неактивни младежи**

Тук са всички младежи от групата NEETs, които не попадат в нито една от гореизброените категории. Тази подгрупа има изключително разнороден състав и включва най-уязвимите, трудни за достигане или в риск от дълбоко отчуждение младежи; финансово обезпечените и привилегировани, които не желаят да работят, защото разполагат с достатъчно средства младежи, т.нар. „доброволни NEETs“, ангажирани с артистични дейности, изкуство и неформални занимания и т.н.

Тази класификация е приета в ЕС и Евростат регистрира динамиката и тенденциите във всяка една от посочените подгрупи. Графиката по-долу показва, че България се характеризира с относително нисък дял на навлизащите на пазара на труда и висок дял на обезкуражените лица.

Графика 10: Дял на NEETs по подгрупи



Източник: EUROFOUND 2016

## 5.2. ПОДГРУПИ NEETs В БЪЛГАРИЯ

Предложената тук класификация на подгрупи NEETs е направена на база „поведение на пазара на труда“. Тя следва общата рамка на EUROFOUND, като същевременно е съобразена с показателите, които използва НСИ при наблюдението на работната сила.

НСИ предоставя статистически данни за няколко групи лица според поведението им на пазара на труда: заети, безработни, икономически неактивни, вкл. обезкуражени лица. Тук ще бъдат разгледани по-подробно групите на безработните и икономически неактивните. Това са двете големи подгрупи NEETs, които ще бъдат допълнително сегментирани на база на образование, квалификация и професионален опит.

### Безработни

По смисъла на Закона за насърчаване на заетостта, „безработно е лице, което при регистрация в дирекция „Бюро по труда“ не работи, търси работа, има готовност да започне работа в 14-дневен срок от уведомяването му от дирекцията „Бюро по труда“.<sup>34</sup>

В групата на безработните могат да се обособят три подгрупи безработни:<sup>35</sup>

- **Безработни с минимум средно образование, с професионален опит**

Това са младежи със завършено средно или висше образование, които имат професионален опит. Делът им съставлява около 15% от групата на NEETs. Мнозинството в тази подгрупа са българи (около 80%), близо две трети имат професионална квалификация. Младежите от тази група остават в ситуация NEETs по-малко от 1 година. 76% от тях очакват промяна в следващите 12 месеца. Те са мотивирани и готови да приемат отправените им предложения, да участват в различни форми на обучение и заетост.

- **Безработни с минимум средно образование, без професионален опит**

С този профил е всеки пети NEETs (19.1%). Те имат образование, но нямат опит. Мъжете в тази подгрупа са 63%, а жените - 37%. Приблизително две трети са българи, една трета са от етническите малцинства. Близо 63% живеят в малки населени места.

Безработните със средно образование и без професионален опит остават в ситуация NEETs средно 1 г. и 4 м. 43% от младежите, които са от 1 до 2 години в тази ситуация, очакват промяна в следващите 12 месеца, всеки 5-ти (23%) не очаква, а всеки 3-ти (34%) не знае какво може да очаква. Тази група е уязвима и е в риск от по-продължителна безработица, основно заради колебания в личната мотивация и желание за промяна.

- **Безработни с по-ниско от средно образование**

Тази подгрупа е с най-висок дял сред безработните NEETs (21.7%). Това са младежи, които са ПНУ. Близо 73% са между 19-24 г., над 75% живеят в села и малки градове. Доминират мъжете от ромски произход – те са 61% от тази подгрупа, жените са 21%.

Сред безработните с по-ниско от средно образование има такива с опит, и без опит.

Безработните с по-ниско от средно образование, но с опит остават в ситуация NEETs около 3 г. и 4 м. Безработните с по-ниско от средно образование и без опит са в риск да останат извън пазара на труда по-дълъг период от време – средно 4 години.

34. Закон за насърчаване на заетостта

35. За да се опишат социално-демографските характеристики на всяка една от подгрупите, тук ще бъдат цитирани данни от националното изследване на УНИЦЕФ „Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETs)“ (стр. 26-30). В глава „Актуални данни, динамика и тенденции“ ще бъдат предоставени данни на НСИ.

### Икономически неактивни

Втората голяма подгрупа в групата на NEETs са неактивните младежи. Съгласно класификацията на НСИ, това са лица извън работната сила.

Обща характеристика на неактивните младежи е, че **те нямат регистрация в бюрата по труда и не търсят активно работа.**

Съставът на икономически неактивните<sup>36</sup> е разнороден и включва:

- младежи, които са работили някога (15%);
- българи със средно образование и без опит (36%);
- представители на етнически малцинства, с по-ниско от средно образование (35%);
- българи с по-ниско от средно образование, роми и турци със завършено средно образование (14%);
- лица, които са в отпуск за отглеждане на дете до 2 г. възраст (НСИ);
- лица, встъпили в ранен брак;
- младежи, които са осигурени финансово и нямат желание и мотивация да се реализират на пазара на труда.

Този разнороден състав на неактивните младежи поставя въпроса за причините за оставането им извън работната сила:

- **Неактивни, поради причини от здравословен характер** (физически и психически увреждания или инвалидност);

- **Неактивни, поради причини от личен и семеен характер** (в майчинство, полагащи постоянни грижи за членове на семейството, или встъпили в ранни бракове; младежи, които живеят в крайна бедност, в изключително затворени и крайно маргинализирани общности; „генерационни“ или потомствени безработни младежи, чиито родители са продължително безработни и самите те не търсят работа; финансово обезпечени или живеещи с родителите си и разчитащи на тяхната издръжка младежи).

Освен причините от здравословен, личен или семеен характер, които оставят тези млади хора извън работната сила, сред неактивните има една група младежи, които не търсят работа, защото смятат, че няма да намерят такава.

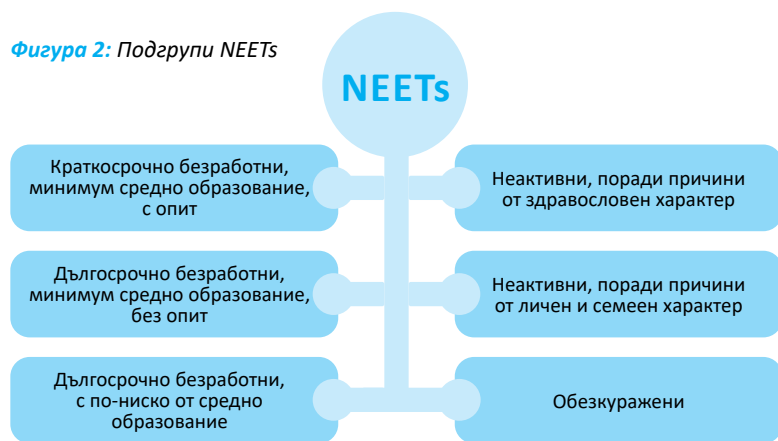
Това са т.нар. „**обезкуражени лица**“, които желаят да работят, но не търсят активно работа, защото предполагат, че няма да намерят.<sup>37</sup> Към тази група могат да се причислят младежи с висок образователен ценз, опит и професионална квалификация, които не могат да намерят подходяща работа и заплащане и удължават прехода от образование към заетост, колебаейки се какъв професионален избор да направят. По-дългото оставане в такава ситуация може да ги демотивира и деквалифицира, а адаптацията им към пазара на труда да стане много трудна. Въпреки трудностите, те желаят да работят, но не търсят активно работа. В групата на обезкуражените има и млади хора с ниско образование, ПНУ, без професионална квалификация и опит. Те желаят да работят, но не могат да намерят подходяща работа.<sup>38</sup>

36. УНИЦЕФ „Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETs)“, стр. 27

37. Методология за наблюдение на работната сила, [www.nsi.bg/sites/default/files/files/metadadata/LFS\\_Methodology.pdf](http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/metadadata/LFS_Methodology.pdf)

38. Не са известни проучвания и данни за социално-демографския профил на групата на обезкуражените лица.

Фигура 2: Подгрупи NEETs



В заключение, безработните младежи са в по-благоприятна позиция от гл. т. на реализацията на пазара на труда. Сред тях, краткосрочно безработните (с по-високо образование и с професионален опит) са подгрупа, която може в един кратък период да бъде активирана и да намери успешна трудова реализация. Младежите, които имат средно образование, но нямат опит и младежите, които са с по-ниско от средно образование остават извън пазара на труда повече от 1 година и попадат в категорията на дългосрочно безработните. Голяма част от тях търсят работа, но ниският образователен ценз, липсата на квалификация и опит са бариери пред включването им в заетост.

Икономически неактивните младежи не са регистрирани в бюрата по труда, те са извън работната сила. Желанието им за работа е изключително предимство, което трябва да се използва при мерките за подкрепа за започване на работа, включване в обучение за възрастни или връщане в образователната система.

## 6. СТАТИСТИЧЕСКИ ДАННИ ЗА МЛАДЕЖИТЕ ОТ ГРУПАТА NEETs

### 6.1. ДЯЛ НА МЛАДЕЖИТЕ ОТ ГРУПАТА NEETs В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

Статистиката за младите хора от групата NEETs дава възможност да се очертаят тенденциите във всяка от 28-те държави-членки на Европейския съюз.<sup>39</sup>

Средните стойности за ЕС за периода от 2008 до 2012 г. включително, показват възходяща тенденция и постоянно нарастване на дела на NEETs с общо 2.3 п.п. за петте години. През 2011 г. делът от 12.9% съответства на 7.5 млн. младежи, които са изключени от образование и от пазара на труда в Европа. Това отсъствие се изчислява на загуба от 153 млн. EUR и представлява 1.2% от европейския БВП. Някои държави - България, Кипър, Гърция, Унгария, Ирландия, Италия, Латвия и Полша, плащат особено висока цена - загубите при тях достигат до 2% и повече от БВП.<sup>40</sup>

Пикът от 13.2% дял на NEETs в Европа е достигнат през 2012 г.

39. Достъпът до цитираните в тази глава данни е осъществен в периода юни-юли 2017 г. Те са актуални към момента на предаване на Наръчника (31.07.2017 г.)

40. Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, стр. 2

През 2016 г. Евростат<sup>41</sup> регистрира среден дял на NEETs за 28-те държави от Европейския съюз в размер на 11.5%. Това е най-ниската стойност за последните осем години. Държавите с най-висок дял на NEETs през 2016 г. са Италия (19.9%), България (18.2%), Румъния (17.4%), Хърватска (16.9%), Кипър (15.9%), Гърция (15.8%). С най-малък дял са Холандия (4.6%), Люксембург (5.4%) и Дания (5.8%).

Таблица 5: Дял на младежите от групата NEETs в ЕС-28

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>ЕС-28</b>	<b>10.9</b>	<b>12.4</b>	<b>12.8</b>	<b>12.9</b>	<b>13.2</b>	<b>13</b>	<b>12.5</b>	<b>12</b>	<b>11.5</b>
Белгия	10.1	11.1	10.9	11.8	12.3	12.7	12	12.2	9.9
България	17.4	19.5	21	21.8	21.5	21.6	20.2	19.3	18.2
Чехия	6.7	8.5	8.8	8.3	8.9	9.1	8.1	7.5	7
Дания	4.3	5.4	6	6.3	6.6	6	5.8	6.2	5.8
Германия	8.4	8.8	8.3	7.5	7.1	6.3	6.4	6.2	6.6
Естония	8.7	14.5	14	11.6	12.2	11.3	11.7	10.8	9.1
Ирландия	15	18.6	19.2	18.8	18.7	16.1	15.2	14.3	13
Гърция	11.4	12.4	14.8	17.4	20.2	20.4	19.1	17.2	15.8
Испания	14.3	18.1	17.8	18.2	18.6	18.6	17.1	15.6	14.6
Франция	10.5	12.7	12.7	12.3	12.5	11.2	11.4	12	11.9
Хърватска	11.6	13.4	15.7	16.2	16.6	19.6	19.3	18.1	16.9
Италия	16.6	17.6	19	19.7	21	22.2	22.1	21.4	19.9
Кипър	9.7	9.9	11.7	14.6	16	18.7	17	15.3	15.9
Латвия	11.8	17.5	17.8	16	14.9	13	12	10.5	11.2
Литва	8.8	12.1	13.2	11.8	11.2	11.1	9.9	9.2	9.4
Люксембург	6.2	5.8	5.1	4.7	5.9	5	6.3	6.2	5.4
Унгария	11.5	13.6	12.6	13.2	14.8	15.5	13.6	11.6	11
Малта	8.3	9.9	9.5	10.2	10.6	9.9	10.5	10.4	8.6
Холандия	3.4	4.1	4.3	4.3	4.9	5.6	5.5	4.7	4.6
Австрия	7.4	8.2	7.4	7.3	6.8	7.3	7.7	7.5	7.7
Полша	9	10.1	10.8	11.5	11.8	12.2	12	11	10.5
Португалия	10.2	11.2	11.4	12.6	13.9	14.1	12.3	11.3	10.6
Румъния	11.6	13.9	16.6	17.5	16.8	17	17	18.1	17.4
Словения	6.5	7.5	7.1	7.1	9.3	9.2	9.4	9.5	8
Словакия	11.1	12.5	14.1	13.8	13.8	13.7	12.8	13.7	12.3
Финландия	7.8	9.9	9	8.4	8.6	9.3	10.2	10.6	9.9
Швеция	7.8	9.6	7.7	7.5	7.8	7.5	7.2	6.7	6.5
Великобритания	12.1	13.2	13.6	14.2	13.9	13.2	11.9	11.1	10.9

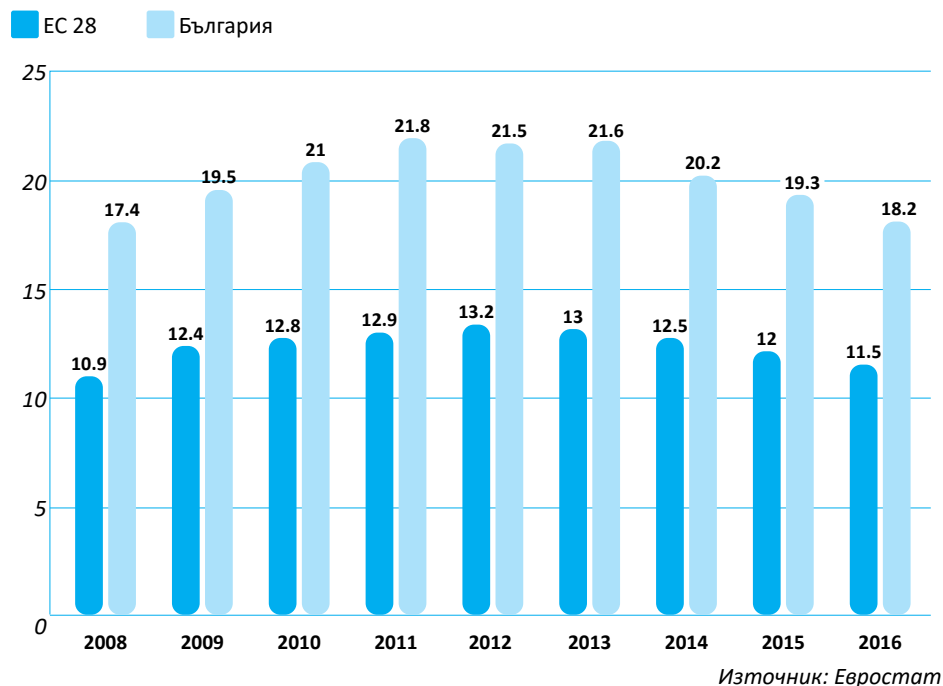
41. Eurostat: Young people neither in employment nor in education and training (NEETs rate), [www.appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do](http://www.appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do)

## 6.2. ДЯЛ НА МЛАДЕЖИТЕ ОТ ГРУПАТА NEETs В БЪЛГАРИЯ

Като обща тенденция – на постепенно, макар и минимално намаляване на дела на NEETs, България не се различава съществено от останалите държави в ЕС.

По данни на НСИ, относителният дял на лицата на 15 - 29 навършени години, незаети и неучастващи в образование и обучение (NEETs) през 2014 г. е 24%, през 2015 г. е 22.2%, а през 2016 г. - 22.4%. Във възрастния диапазон 15-24 години, делът на младите хора, които са извън образование и заетост следва тенденциите на другите държави в ЕС. Той намалява, но все пак остава над средния за ЕС-28.

Графика 11: Дял на младежите от групата NEETs (15 – 24 г.) в България и ЕС-28 в %



В продължение на четири години – от 2008 до 2011г., делът на NEETs в България бележи тенденция на покачване, като пикът от 21.8% е достигнат през 2011 г.

През 2012 г., по данни на Eurofound, България губи над 2.558 млрд. лв. от отсъствието на младите хора от системата на образованието и пазара на труда. Това се равнява на 3.3% от брутният вътрешен продукт на страната, като загубите се формират от публичните разходи за обезщетения за безработица, помощи за социално подпомагане, програми за обучение, квалификация и субсидирана заетост, както и от пропуснатите ползи за икономиката и приходите в бюджета.

През 2011 и 2012 г. България заема незавидното първо място сред държавите в Европейския съюз по дял на NEETs, а от 2013 г. досега отстъпва първото място само на Италия

През 2015 г. всеки пети младеж (19.3%) от 15 до 24 год. е със статус NEETs. В абсолютни стойности това са 132 782 от общо 687 990 младежи, които живеят в страната. През същата година българският Северозападен район за планиране оглавява класацията в Европейския съюз с най-голям дял на млади хора, които не учат, не работят и не се образоват. Регистрираният показател от 45.7% е съизмерим със стойностите от над 40% в още четири района в Европейския съюз - френския Guyanee, гръцкия Sterea Ellada и двата южноиталиански региона Calabria и Sicilia.<sup>42</sup>

Прегледът на данните по пол показва, че както при групата на 15-24 годишните, така и при групата на 19-24 годишните, делът на жените е по-голям, отколкото при мъжете. При 15-24 годишните делът на неработещите и неучещите жени е 20.0% и 18.6% при мъжете, а при 18-24 г. делът при жените и мъжете е съответно 24.3% и 22.8%.

Анализът на данните по статистически райони установява съществени различия. Докато в Северозападния район за планиране всеки трети (33.6%) на възраст от 15 до 24 навършени години не работи и не участва в образование или обучение, то в Югозападен район със статус NEETs един от всеки 10 млади хора (10.4%).<sup>43</sup>

През 2016 г. делът на NEETs в групата 15-24 г. в България е 18.2% - най-ниската стойност за страната от 2008 г. досега, която обаче е с 6.7 п.п. по-висока от средната за ЕС стойност.

Каква е динамиката в двете големи подгрупи в групата на NEETs – безработните и икономически неактивните, в т.ч. и обезкуражените?

В България, предвид законодателното регламентиране на възрастта на младежите, която обхваща лицата до 29 г., в изпълнение на НПИЕГМ се работи и с младежите във възрастовата група 25 – 29 г. (вкл.). Затова данните по-долу показват тенденции, както в групата 15-24 г., така и в групата 15-29 г.

Общата тенденция е на намаляване на абсолютния брой на безработните младежи – те са два пъти по-малко в сравнение с 2013 г.

Висок остава делът на неактивните младежи – след известно намаляване от 2013 до 2015 г., през 2016 г. броят им нараства. В тази подгрупа най-много са лицата, които са извън работната сила поради лични или семейни причини.

Таблица 6: Население на 15 - 29 навършени години според трудовия статус и участието в образование и обучение (в хиляди)

	2013	2014	2015	2016
<b>Общо население на 15 - 29 навършени години</b>	1261,7	1222,2	1188,7	1149,2
<b>в т.ч. незаети и неучастващи в образование и обучение (NEETs)</b>				
<b>Общо</b>	324,8	292,8	264,1	257,0
<b>Безработни</b>	116,0	91,7	72,9	57,1
<b>Неактивни (извън работната сила)</b>	208,8	201,1	191,1	199,9
<b>от тях по причини:</b>				
<b>поради лични или семейни причини</b>	91,2	90,8	84,6	98,7
<b>обезкуражени</b>	64,6	56,1	49,8	42,4
<b>недобро здраве, инвалидност</b>	15,9	14,6	14,0	12,6

Източник: НСИ

42. Годишен доклад за изпълнение на Националната стратегия за УЦЖ 2014-2020 за 2015 г., www.mon.bg

43. Пак там

Данните за безработните младежи (15-29 г.) през 2016 г. по пол, възраст, образование и населено място дават основание да се направят следните констатации: безработните мъже са повече от безработните жени; най-голям е броят на безработните във възрастовия диапазон между 25 и 29 г.; младите хора със средно образование са най-многочислената група – те са повече дори от младежите, които имат само основно или по-ниско образование.

**Таблица 7:** Безработни лица на 15 - 29 навършени години по пол, възраст, образование и статистически райони (в хиляди)

	2013	2014	2015	2016
<b>Общо</b>	128.9	100.1	78.4	61.4
<b>По пол:</b>				
<b>Мъже</b>	75.7	58.3	46.4	39.1
<b>Жени</b>	53.2	41.8	32.0	22.3
<b>По възраст:</b>				
<b>15-19 г.</b>	12.6	8.6	7.4	4.8
<b>20-24 г.</b>	52.5	39.0	32.2	22.9
<b>25-29 г.</b>	63.8	52.5	38.9	33.7
<b>По степени на образование:</b>				
<b>Висше</b>	19.8	15.7	13.0	11.0
<b>Средно</b>	78.0	57.1	44.3	32.0
<b>Основно и по-ниско</b>	31.1	27.3	21.1	18.4
<b>По статистически райони:</b>				
<b>Северозападен район</b>	12.9	10.3	8.0	7.2
<b>Северен централен район</b>	14.0	11.1	9.5	7.9
<b>Североизточен район</b>	22.0	12.2	10.1	10.6
<b>Югоизточен район</b>	16.9	15.3	15.3	7.4
<b>Югозападен район</b>	34.4	26.0	18.9	15.3
<b>Южен централен район</b>	28.7	25.2	16.6	13.0

Източник: НСИ

Подобни са тенденциите, които се наблюдават в групата на младежите на възраст 15 – 24 г. Като абсолютна стойност, техният брой намалява в периода от 2014 – 2016 г. По-голяма е числеността на безработните младежи на възраст 20-24 г. Мъжете са повече от жените, като безработните мъже на възраст 20-24 г. са повече от тези във възрастовата група 15-19 г.

**Таблица 8:** Брой безработни младежи 15-24 г. /2014-2016 г. (в хиляди)

		2014	2015	2016
<b>Общо</b>	Общо	384.5	305.1	247.2
	15 - 19	8.6	7.4	4.8
	20 - 24	39.0	32.2	22.9
<b>Мъже</b>	Общо	221.4	174.2	141.7
	15 - 19	4.7	4.2	3.2
	20 - 24	23.6	19.2	13.7
<b>Жени</b>	Общо	163.1	130.9	105.6
	15 - 19	3.9	3.2	1.6
	20 - 24	15.4	13.0	9.2

Източник: НСИ

Делът на безработните младежи на възраст 15 – 24 г. намалява, както като обща стойност, така и по пол от третото тримесечие на 2016 г. до първото тримесечие на 2017 г. През първото тримесечие на 2017 г. е отчетен значително по-нисък дял на безработните младежи в сравнение със същия период на 2016 г.

**Таблица 9:** Брой безработни младежи 15-24 г. /2016 г. - 2017 г. (в хиляди)

		2016_Q1	2016_Q2	2016_Q3	2016_Q4	2017_Q1
<b>Общо</b>	15 - 24	29.9	24.3	30.4	26.4	19.6
<b>Мъже</b>	15 - 24	18.5	15.9	18.5	14.7	10.8
<b>Жени</b>	15 - 24	11.4	8.4	11.8	11.8	8.7

Източник: НСИ

Динамиката в младежката безработица по пол следва същата тенденция на устойчиво намаляване:

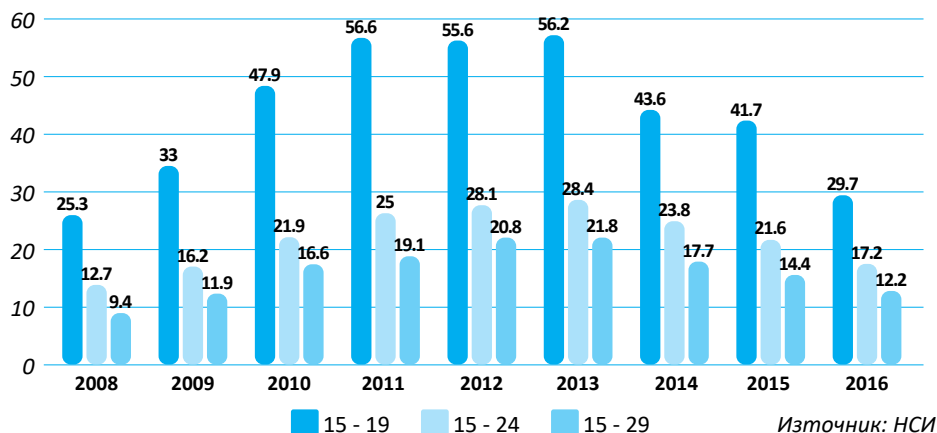
**Таблица 10:** Брой безработни 15 – 24 г. (в хиляди) и коефициент на безработица (%) по пол

	Q1/2016	Q1/2017	Изменение (Q1/2017 спрямо Q1/2016)
<b>Безработни лица ( хиляди)</b>	29.9	19.6	- 10.3
<b>Мъже</b>	18.5	10.8	-7.7
<b>Жени</b>	11.4	8.7	-2.7
<b>Коефициент на безработица (%)</b>	18.4	12.8	- 5.6
<b>Мъже</b>	18.7	11.8	-6.9
<b>Жени</b>	17.9	14.3	-3.6

Източник: НСИ

Таблицата по-долу показва динамиката на младежката безработица във възрастните групи 15-19 г., 15-24 г. и 15-29 г. в един по-продължителен период от време – от 2008 до 2016 г. От 2014 г. тенденциите са на постепенно и устойчиво намаляване на дела на безработните във всяка една от посочените възрастни групи.

Графика 12: Коефициент на безработица сред младежите 15-29 г./ 2008 – 2016 г.



Икономически неактивните младежи на възраст 15-24 години през 2016 г. са над 500 000. Това е огромен ресурс, който е останал извън пазара на труда.

Таблица 11: Брой икономически неактивни (извън работната сила) 15-24 г. за 2016 г. (в хиляди)

Възраст	Лица извън работната сила
15-19	293.6
20-24	219.8

Източник: НСИ

Икономически неактивните са най-многочислената група: през първото тримесечие на 2017 г. техният брой надвишава в пъти броя на безработните младежи.

Таблица 12: Брой безработни, икономически неактивни (извън работната сила) и обезкуражени младежи 15-24 г. за първото тримесечие на 2017 г. (в хиляди)

Безработни	Извън работната сила	Обезкуражени
19.6	502.0	16.7

Източник: НСИ

Цитираните статистически данни и показатели имат за цел да покажат в едър шрих тенденции в групата на младите хора, които не учат, не работят и не се образоват и в младежката безработица и заетост в последните години. На база на тези данни може да се направят следните констатации: делът на младежите от групата NEETs остава висок в сравнение с другите европейски държави, въпреки че е налице съвсем лек спад от 1-2 % за последните години. Динамиката на младежката безработица в България показва тенденция на намаляване като резултат от активното прилагане на програми и мерки на пазара на труда. Коефициентът на икономическа активност на младежите на възраст 15-24 г. бележи ниски нива. Делът на младежите, които търсят работа е малък в сравнение с тези, които са извън работната сила.

## 7. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ИДЕНТИФИЦИРАНЕ, ДОСТИГАНЕ И АКТИВИРАНЕ НА МЛАДЕЖИ ОТ ГРУПАТА NEETs

### 7.1. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ И ДЕФИНИЦИИ

Целта на настоящата методология е да представи подходи и инструменти за идентифициране, достигане и активиране на младежи, които не учат, не работят и не се образоват.

Отправна точка при нейното разработване е разбирането, че ефективната работа с младежи от групата NEETs изисква прилагане на проактивен, системен и холистичен подход, който да гарантира устойчивост на постигнатите резултати.

**Холистичен**, защото обхваща всички етапи от работата с младежи от групата NEETs: от превенцията на риска за придобиване на този статус, през етапа на достигането и активирането им за интегриране на пазара на труда, включването им в обучение или образование, до етапа на мониторинг и оценка на предприетите действия.

**Системен**, защото всяка отделна дейност, свързана с идентифициране, достигане и активиране на младежи от групата NEETs е елемент от по-обща стратегия, чиято цел е справяне с този феномен.

**Проактивен**, защото работата с младежи от тази група изисква инициативност, съобразителност и иновативни решения, съобразени с местния контекст и индивидуалния профил на всеки идентифициран млад човек.

Това са основните принципи на методологията за работа с младежи от групата NEETs.

Пътят към реинтеграцията на младежите от групата NEETs представлява поредица от действия в три етапа: идентифициране, достигане и активиране, чиято крайна цел е те да бъдат насърчени да изберат някоя от пътеките – да започнат работа, обучение или стаж, чиракуване или продължаване на образованието, предвидени в Гаранцията за младежта.

Фигура: Пътят към реинтеграция на младежи от групата на NEETs<sup>44</sup>



### 7.2. ПОДХОДИ ЗА ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА МЛАДЕЖИ ОТ ГРУПАТА NEETs

#### Дефиниция

„Идентифициране“ е поименно определяне на младеж, който не учи, не работи и не е регистриран като търсещ работа в Дирекция „Бюро по труда“, заедно с адрес за осъществяване на контакт с него.

44. Всеки етап е описан подробно в изложението по-долу.

## Специфични подходи за идентифициране на младежи от групата NEETs

### • Работа в неформална среда

Неформалните индивидуални и групови срещи на популярни сред младежите обществени места (кафенета, барове, клубове) или по време на младежки събития е ефективна и широко използвана практика за идентифициране на младежи от групата NEETs и в другите европейски държави.

### Инструменти:

- ✓ Посещения на популярни сред младежите обществени места (кафенета, барове, клубове и др.) с цел установяване на неформални контакти с младежи и идентифициране на лица от групата NEETs;
- ✓ Неформални индивидуални и групови срещи и разговори с младежи в неформална среда;
- ✓ Посещения и участие в младежки събития в населеното място, организирани от НПО и други институции и организации.

### Добри практики

Във **Великобритания**, в Службата по заетостта са наети младежи, известни още като „gangs advisers“ („съветници на банди“). Те работят на терен, с рискови семейства и групи, където има случаи на противообществени прояви, насилие и агресия – фактори, които могат да повлияят за попадане в групата NEETs. Целта на „gangs advisers“ е да идентифицират младежите в риск, да работят индивидуално с тях и да ги мотивират да започнат работа, да се включат в обучение или да продължат образованието си. „Gangs advisers“ преминават през специализирани обучения за ефективна комуникация в неформална среда с младежи от целевата група.

В **Ирландия**, Службата по заетостта работи с т.нар. „street councilors“ („улични съветници“), за да идентифицира и достигне до младежи от групата NEETs. „Street councilors“ имат за задача четири вечери в седмицата да посещават обществените места, където се събират млади хора, да се срещат и разговарят с тях в неформална среда. В резултат от работата на „street councilors“, службите по заетостта разполагат с ценна информация за нагласите, интересите и желанията на младите хора.

В Грац, **Австрия**, служители на международната неправителствена организация CARITAS достигат до NEETs чрез „работа на улицата и обществени места“. Те имат за задача да установят контакт с младежи и да ги мотивират да се регистрират в службите по заетостта. В Грац е създадена и специална зона, където младите хора могат да се събират, да общуват и същевременно да получават информация и консултации по въпроси, свързани с образование, обучения и заетост.

Източник: [www.jugendstreetwork.caritas-steiermark.at](http://www.jugendstreetwork.caritas-steiermark.at)

### Какво можете да направите?

- ✓ Направете „карта“ на обществените места и „календар“ на събитията, където се събират младежите във вашето населено място. Установете контакт с младежки и неправителствени организации – те често организират мероприятия за млади хора. Посещавайте тези места, участвайте в събитията и създавайте контакти.
- ✓ Когато установите контакт с младежи от целевата група, покажете, че се интересувате от тях, попитайте ги как виждат своето бъдеще, имат ли конкретни планове, защо не учат или не работят, изслушвайте ги внимателно. Проявете емпатия, покажете съпричастност. Така ще изградите доверие и усещане за подкрепа.

- ✓ Опитайте се чрез създаден вече контакт да стигнете до повече млади хора. В по-малките населени места младежите се познават, знаят какъв е „трудовият“ и „образователен“ статус на всеки свой връстник. Всеки създаден контакт е възможност за разширяване на кръга от млади хора, с които да работите, а предаването на информацията „от уста на уста“ е силен инструмент за достигане до повече хора.
- ✓ Преди да започнете работата на терен, подгответе своята „визитка“. Това е нещо повече от визитната ви картичка. Това е начинът, по който се представяте. Изведете няколко акцента: кой сте и какво работите; какво ви харесва в работата ви; с какво можете да помогнете. Бъдете готови да разкажете конкретен случай от своята практика, чрез който да мотивирате: успешните истории за млади хора с подобна съдба, които обаче са успели да се реализират – тези истории вдъхновяват за промяна.

### • Проактивна работа с училищата

Директният контакт и проактивна комуникация на младежките медиатори с екипите на училищата е изключително важен подход за идентифициране и достигане на ПНУ, в риск от придобиване или придобили статус NEETs младежи.

Всяко училище разполага с информация за броя на учениците в реално време, за процеса на записване и преминаване в друг вид и друга форма на обучение, за преместените в други училища, за ПНУ ученици. Тези данни се обобщават от РУО и се обменят с общинските администрации. Това е само част от цялата информация, която учителите, педагозите, педагогическите съветници и училищните психолози могат да споделят с младежките медиатори. Те могат да предоставят и допълнителна информация за профила, поведението и нагласите на всеки преждевременно напуснал училище, за семейната и социалната му среда, за интересите и потребностите му.

Възможност за идентифициране и достигане до младежи, които не учат и не работят поради ПНУ, предоставя и Системата за ранно предупреждение за риск от отпадане от образование, чието разработване е залегнало в Стратегията за намаляване дела на преждевременното напускане на образованието (2013-2020 г.), а МОН започна пилотното ѝ въвеждане през учебната 2016/2017 г.

Пилотната фаза, в която се апробира моделът на системата, обхваща 50 училища и детски градини в 9 области и 19 общини в Югоизточния и Северозападния райони за планиране – районите, където делът на преждевременно напусналите училище е най-голям.

Системата предвижда четири нива на достъп: национално (МОН); регионално – РУО в 9 области: във Видин, Враца, Ловеч, Монтана и Плевен (Северозападен район за планиране) и Бургас, Сливен, Стара Загора и Ямбол (Югоизточен район за планиране); общинско ниво – общинските администрации на 19-те общини; институционално – 50 училища и детски градини на територията на избраните общини.

Основен елемент на Системата за ранно предупреждение за риск от отпадане от образование е „индивидуалният картон“, който включва данни за идентифициран в риск от отпадане ученик или дете, конкретните мерки и дейности, които трябва да се приложат при всеки отделен случай и отговорностите на всяко ниво. Системата дава възможност за постоянна връзка, координация и взаимодействие между институциите.

Очаква се до 2020 г. Системата за ранно предупреждение за риск от отпадане от образование да бъде въведена на територията на цялата страна. Когато обхване всички училища и детски градини в страната, чрез нея ще стане възможно проследяването на движението на всеки идентифициран в риск от отпадане и ПНУ младеж.



## Инструменти:

- ✓ Писма до РУО и училищата с искане за информация за ПНУ лица;
- ✓ Срещи с директори на училища за предоставяне на допълнителна информация от учители, педагогически съветници и училищни психолози за ПНУ лица (за семейната и социалната им среда, за причините за ПНУ, за интересите, желанията и мотивацията им), с цел избор на адекватни подходи за работа с тях.

## Добри практики

През 2005 г. в Министерството на образованието, културата и науката на Холандия въвежда Система за ранно предупреждение за риск от преждевременно напускане на училище (подобна на Системата, чийто модел се апробира в България). Подписани са споразумения между Министерството, училищата и общините, а на местно ниво са създадени партньорства между общината, училищата и трети заинтересовани страни (НПО, социални партньори, социални услуги и др.). Училищата могат да избират и прилагат свои методи, подходи и инициативи за превенция на отпадането.

Като елемент от Системата за ранно предупреждение се въвежда „индивидуален образователен номер“, който дава възможност да се проследява „учебната история“ - от предучилищна възраст до завършване на висше образование - на всеки младеж. Въвежда се и „дигитален брояч на отсъствията“, който прави невъзможно „скриването“ на отсъстващите ученици. Специално внесени промени в законодателството регламентират задължително докладване на случаи на отсъствия на ученици. Информацията за учениците в риск от отпадане, за движението на ПНУ, за предприетите мерки за превенция се предоставя на общините, които „поемат“ оттук случаите. Ако не са включени в някакви форми на заетост или обучение, местните власти са длъжни да предприемат съответни действия, като се съобразят с потребностите на младежите и специфичния им социално-демографски профил.

Източник: [www.unicef.bg/assets/Conferences/NEETs/BG\\_PPT/Dennis\\_van\\_Gessel\\_NEETs\\_Sofia\\_19.05.pdf](http://www.unicef.bg/assets/Conferences/NEETs/BG_PPT/Dennis_van_Gessel_NEETs_Sofia_19.05.pdf)

В **Италия** училищата идентифицират лицата, които са напуснали преждевременно задължителното образование и два пъти в годината изпращат тази информация до местните офиси на Службата по заетостта. След получаването ѝ, Службите по заетостта са отговорни да установят контакт с ПНУ лица, да ги насърчат да се регистрират като търсещи работа и да ги информират за подкрепата, която може да получат.

Източник: *PES practices for the outreach and activation of NEETs; A contribution of the European Network of Public Employment Services*

Службата по заетост във **Финландия** работи с мрежа от младежки работници, която покрива 90% от населените места в страната. Младежките работници си сътрудничат с екипите на училищата по отношение на превенцията на ПНУ и участват в съвместни инициативи с тях. Учениците ги познават и знаят, че могат да се обърнат към тях винаги, когато имат нужда от подкрепа и съвет. Младежките работници във Финландия са изключително активни онлайн – те използват ефективно и целенасочено Facebook и социалните мрежи, за да достигнат до младите хора. В големите градове младежките работници работят и „на улицата“ и в мобилни екипи, за да достигнат до отдалечени населени места. В резултат от работата им, през 2012 г. 75% от достигнатите NEETs са се възползвали от мерки на службата по заетостта.

Източник: *PES practices for the outreach and activation of NEETs; A contribution of the European Network of Public Employment Services*

В **Хърватска** е подписано междуинституционално споразумение за обмен на данни между средните училища, университетите, службите по заетостта, социалните и данъчните служби. Обвързването на базите данни на тези институции дава възможност да се проследи индивидуалния път на всеки младеж и да се направи ранна идентификация на преждевременно напусналите системата на формалното образование.

Източник: *PES practices for the outreach and activation of NEETs; A contribution of the European Network of Public Employment Services*

## Какво можете да направите?

- ✓ Установете контакти с училищата във вашето населено място и създайте системни и устойчиви партньорства с тях.
- ✓ Работете активно с екипите на училищата. Учителите, педагозите, педагогическите съветници, училищните психолози знаят кои са учениците, които са отпаднали или са преждевременно напуснали училище. Те могат да ви предоставят ценна информация за интересите, желанията и плановете за бъдеще на всеки ученик, включително на младежите в риск от ПНУ. Учителите познават семействата на своите ученици и социалното им обкръжение. Споделената от тях информация е ценен ресурс, който ще ви помогне и в следващите етапи на работата ви с младите хора със статус NEETs.
- ✓ Използвайте данни от училищата, РУО, дирекциите/отделите по образование в общинските администрации, вкл. чрез Система за ранно предупреждение за риск от отпадане от образование, от службата ГРАО, за отпаднали или преждевременно напуснали училище младежи.
- ✓ Спазвайте стриктно разпоредбите на Закона за защита на личните данни при работа с лични данни на ученици, които са отпаднали или ПНУ.

## • Сътрудничество с органите на местното самоуправление

Установяването на партньорски взаимоотношения със структурни звена в общинската администрация, с комисиони на общинско и областно ниво, които имат отношение към подрастващи и младежи, с кметове на кметства и кметски наместници е важен елемент в цялостната работата на младежките медиатори с младежи от групата NEETs.

Звената в общинската администрация (дирекции, отдели, сектори), които са отговорни за реализирането на държавната и общинската политика в областта на образованието и младежките дейности, могат да предоставят данни, постъпили от РУО и училищата за ПНУ, да предоставят информация за календара на събитията и инициативите за младежи в съответната община или населеното място.

Звената, които са отговорни за осъществяване на социалната политика в общината, могат да предоставят информация за деца и младежи в риск, за системата на социалните услуги в общината, за проекти и инициативи за социална интеграция на подрастващи и младежи от уязвими групи.

ТД ГРАО могат да предоставят данни за адресната регистрация на лицата, които са ПНУ.

Кметовете и кметските наместници на по-малките населени места могат да предоставят информация за младежи, които не учат, не работят и не се образоват и да подпомогнат процеса по тяхното идентифициране и достигане.

## Инструменти:

- ✓ Установяване на контакти със структурните звена в общинската администрация с цел предоставяне на спецификата на работата на младежките медиатори и целевата група NEETs;

- ✓ Писма до ГРАО с искане за предоставяне на информация за адресната регистрация на ПНУ лица и/или на идентифицирани младежи от групата NEETs;
- ✓ Установяване на контакти с МКБППМН - те работят с подрастващи и младежи с неприемливи за обществото прояви и могат да бъдат полезни с идентифицирането сред тях на лица от групата NEETs;
- ✓ Срещи и разговори със социални работници, с цел оказване на съдействие при идентифицирането на младежи от уязвими групи в съответното населено място, за които има сведения, че не учат и не работят;
- ✓ Установяване на контакти с комисиите към общинските съвети, които са отговорни за политиките за образование, за социалните и младежки политики за представяне на работата на младежките медиатори и оказване на подкрепа, когато е необходимо;
- ✓ Писма до кметове и кметски наместници за идентифициране на лица в съответното населено място, които не учат, не работят и не се образоват;
- ✓ Лични срещи с представители на кметствата в малките населени места с искане за съдействие при идентифициране на младежи със статус NEETs.

#### • Работа с местни общности

Когато целева група за идентифициране са ромски момичета, които са ПНУ поради встъпване в ранен брак и ранни раждания или обезкуражени лица сред най-маргинализираните общности, особено в райони с компактно ромско население, един от най-ефективните подходи е работата с и в общността. Това се налага и заради обстоятелството, че някои ромски общности са затворени и трудно допускат външни хора. Затова посредничеството на ромските медиатори, ромските активисти и представители на неправителствени организации, които работят активно с ромски общности, на социалните работници, които се ползват с доверие в общността, е ключов елемент в работата на младежките медиатори.

#### Инструменти:

- ✓ Разговори с ромските медиатори в ДБТ с цел получаване на информация за спецификите на местните ромски общности и съдействие за установяване на контакт с местните лидери в общността, за съвместни дейности и организиране на посещения в ромските общности;
- ✓ Установяване на контакти с местни НПО, които работят с ромски общности;
- ✓ Срещи с местни лидери с цел представяне на работата на младежките медиатори и установяване на нагласите за сътрудничество при идентифициране на лица от ромската етническа група, които не учат, не работят и не се образоват;
- ✓ Срещи в ромски общности с момичета, встъпили в ранен брак и напуснали училище чрез ромските медиатори и НПО, които работят с ромски общности.

Работата с ромски момичета и момчета изисква разбиране на спецификите на социалните норми и ценности на ромските общности. Практиката показва, че съществуват ефективни инструменти, както за идентифициране, така и за достигане и за активиране на ромски момичета и момчета със статус NEETs. Те ще бъдат описани по-подробно и подкрепени с добри практики в частта „Подходи за достигане“ (т. 7.3.) на методологията.

#### • Партньорства с читалищата в селата и в малките населени места

Библиотеките и читалищата са най-разпространената културна и образователна институция в България. Във всеки областен град има регионална библиотека, в някои общини функционират общински библиотеки и читалища, в почти всяко село има читалище.

Библиотеките, особено читалищните библиотеки в селата, играят ролята на център на местната общност. Читалищните работници и библиотекарите се ползват с авторитет, уважение и доверие сред местните хора. Те познават добре хората в съответното населено място и могат да окажат съдействие на младежките медиатори при идентифицирането на младежи, които не учат, не работят и не се образоват.

#### Инструменти:

- ✓ Срещи с читалищните настоятелства и библиотекарите с цел представяне на работата на младежките медиатори и целевата група NEETs;
- ✓ Писма до читалищните настоятелства и библиотекарите с молба за съдействие при идентифицирането на младежи, които живеят в съответното населено място.

Читалищата и библиотеките могат да бъдат партньор на младежките медиатори не само в етапа на идентифициране, но и при достигането и активирането на младежи от групата NEETs. Добри практики ще бъдат посочени в частта „Подходи за достигане“ (т. 7.3.) на методологията.

## 7.3. ПОДХОДИ ЗА ДОСТИГАНЕ ДО НЕАКТИВНИТЕ МЛАДЕЖИ

### Дефиниция

Под „достигане“ до неактивните младежи се има предвид както идентифицирането на младеж, попадащ в групата на младите хора, които не работят, не учат и не са регистрирани в бюрата по труда, така и намирането и осъществяването на контакт с младеж от тази група.

Това е важен етап в работата на младежките медиатори, защото е свързан с ангажирането на младежи от групата NEETs и е стъпка към последващото им активиране. Препоръката на Съвета на ЕС от 22.04.2013 г. относно въвеждането на Гаранцията за младежта отдава голямо значение на този етап: „ефективното достигане (идентифициране и ангажиране на нерегистрирани лица) е ключов елемент в подхода за ранно активиране на младежите със статус NEETs“.<sup>45</sup>

### Специфични подходи за достигане до неактивните младежи

#### • Информационни събития и информационни материали

Информационните срещи, пресконференциите, брифингите, трудовите борси, срещите с работодатели, използването на комуникационни средства - брошури, флайери, листовки и др. са един от най-широко използваните подходи за достигане до младежи от групата NEETs. Те са начини и средства за комуникация и предаване на определени послания до целевата група.

Целта на всяко подобно събитие и материалите (брошури, флайери и др.), които се използват по време на събитията и се разпространяват на обществени места, обаче, е не просто да информират, а чрез предоставената информация да постигнат някаква промяна: напр. неактивни младежи да се регистрират в бюрата по труда, да потърсят съвет или консултации за заетост, да се възползват от мерките и програмите за заетост, безработните младежи да направят информиран избор за своята професионална реализация, обезкуражени младежи да започнат да търсят активно възможности за реинтеграция в заетост или образование и т.н.

Затова всеки детайл на едно информационно събитие трябва да се обмисли много добре: да се подготви сценарий, да се вземе решение дали срещата трябва да бъде медийно отразена и ако да – да се подготви прес-съобщение и информация за медиите.

45. Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee (2013/C 120/01), (20)

Информационните събития за младежи позволяват да се използват и нетрадиционни формати – хепънинг, уъркшоп, работилница, ателие и т.н. – които да дадат възможност за диалог, дискусия, обсъждане между участниците.

Що се отнася до информационни материали, те могат да бъдат изготвени във формат, който да е атрактивен, да съдържа не само информация, но и да призовава към действие или да съдържа кратка, но вдъхновяваща история.

### Добри практики

В **Гърция**, Службата по заетостта организира ежегодно форум за младежи, които не учат, не работят и не се образоват и работодатели. По време на форума работодателите предоставят информация за свободни работни места, за стажове и чиракуване и за изискванията към кандидатите; службите по заетостта представят възможности за включване в заетост и за обучения. Форматът, в който се провежда форумът, позволява организиране на дискусии, уъркшопи и индивидуални консултации за младите хора, които не учат и не работят.

*Източник: PES practices for the outreach and activation of NEETs; A contribution of the European Network of Public Employment Services*

#### Какво можете да направите?

- ✓ Помислете за нови формати, които да „разчупят“ традиционните информационни срещи с презентации на мерки и програми за заетост. Намерете съмишленици сред неправителствените и младежките организации и бизнеса и организирайте съвместни събития.
- ✓ Ако искате не просто да информирате, но да призовете към действие и да провокирате промяна в нагласата или поведението на аудиторията, ви е необходимо послание! А най-ефектните и силни послания са кодирани в истинските истории на реални хора. Затова: намерете своите герои!
- ✓ Помолете младежи, на които сте помогнали, да споделят своята лична история – какви трудности са срещнали, каква подкрепа са намерили и от кого, какви решения са взели. Разкажете как са завършили образование, придобили са нова професия, как са успели да намерят реализация и как това е променило живота им. Когато са разказани добре, историите се помнят, вълнуват и вдъхновяват за промяна. Включете тези истории в брошури и флайерите, които разпространявате.
- ✓ Събирайте истории. Включете ги в печатните информационни материали (брошури, флайери, диплянки, листовки), споделяйте ги в социалните мрежи. Ако имате възможност – направете или използвайте видеоклипове и къси филми - образът е много по-въздействащ от всеки текст.
- ✓ Работете с журналисти от местните медии. Медиите влияят върху нагласите, могат да провокират и да мотивират. Намерете „своя“ репортер, запознайте го с естеството на своята работа. Разкажете му за младежите от групата NEETs и за промяната, която искате да постигнете. Дайте му информация и истории, които да популяризира. Създайте партньорства с медиите – те могат да бъдат ваш съюзник при разпространението на информация и достигане до по-голяма аудитория.

#### • Достигане чрез социални мрежи и Интернет

Социалните мрежи и интернет могат да бъдат определени като един от най-кратките и ефективни подходи за достигане до NEETs.

Ако заради отсъствието си от системата на образованието и пазара на труда една група млади хора на възраст между 15 и 24 години се обозначават като „NEETs“, в една култура, белязана от експанзията на новите информационни технологии, те са част от **поколението Z**.

Представителите на поколението Z са родени в навечерието на новото хилядолетие, в периода от края на 90-те години до 2010 г. Наричат ги още „дигитални туземци“<sup>46</sup> - те са компетентни, като че ли по рождение, потребители на дигиталните технологии, справят се безпроблемно с мобилни телефони, интернет, социални мрежи и приложения и това им помага да правят много неща едновременно и навсякъде. Дигиталните технологии маркират в много голяма степен навичите, ритуалите и начина им на комуникация.

Психологическият профил на поколението Z, базиран на отношението им към дигиталните технологии показва, че те са прагматични и практични (затова в самото начало трябва да им се обясни „защо?“); предпазливи (не рискуват прекалено, склонни са да правят многократни опити, търсят онлайн помощ); самостоятелни, независими, самоуверени (не изпитват нужда някой да ги държи за ръка, затова подкрепата трябва да е изразена по подходящ начин), нетърпеливи (трудно може да се задържи вниманието им за дълго).<sup>47</sup>

Една от важните характеристики на поколението Z е, че те общуват повече в социалните мрежи и като че ли предпочитат опосредствания чрез технологии контакт пред директния, „лице-в-лице“. Социалните мрежи са естествена за тях среда, в която създават контакти, търсят и споделят информация, общуват с приятели.

Характеристиките на поколението Z са валидни и за много млади хора със статус NEETs. Дори да не работят или учат, те ползват мобилни телефони и интернет, имат активни профили в социалните мрежи. Някои като че ли компенсират липсата на активност на пазара на труда със свръхактивност в най-популярната мрежа Фейсбук. Активното използване на интернет и социални мрежи, създаването на уеб-базирани услуги, пренасянето на голяма част от комуникацията в уеб-пространството е подход, който отговаря на профила на младите хора, на техните предпочитания и интереси. В същото време, този модел на работа спестява време, разходи и ресурс, който може да се пренасочи към друг тип дейности.

### Добри практики

През 2014 г. в **Португалия** е разработена специална онлайн платформа за Гаранцията за младежта. Тя се използва като инструмент за информиране, обмен и споделяне на идеи, добри практики и казуси между заинтересованите страни по отношение на NEETs. Тази платформа е таргетирана и към младежите от групата NEETs – те могат да се регистрират директно чрез платформата, да отправят запитване за вида услуга, от която се интересуват, да потърсят подкрепа или консултация по конкретен казус.

*Източник: PES practices for the outreach and activation of NEETs; A contribution of the European Network of Public Employment Services*

Службата по заетост в **Испания** е създавала специален сайт на Гаранцията за младежта. Той осигурява общо пространство за виртуална среща на всички, които имат отношение към темата за младите хора, които не учат, не работят и не се образоват. Сайтът предоставя информация за възможности за работа и обучения за младите хора.

*Източник: PES practices for the outreach and activation of NEETs; A contribution of the European Network of Public Employment Services*

„100% уеб подкрепа“ е проект, изпълняван от службата по заетостта във **Франция**. Наименованието на проекта съдържа и послание – онлайн комуникацията и активното използване на чат и видео-разговори, провеждането на уебинари и уеб-интервюта е принцип в работата на служителите в службите по заетостта с младите хора от групата на NEETs

46. Mark McCrindle, Seriously Cool. Marketing and communicating with diverse generations, Australia: The ABC of XYZ, 2007

47. Тези характеристики на поколението Z не са резултат от специални изследвания, а по-скоро рефлексия от емпирични наблюдения. Без да имат претенцията да са изчерпателни, те дават определени знаци в комуникацията с представителите на поколението Z.

Всеки младеж има специално създаден акаунт, който дава възможност за достъп до информация за свободни работни позиции, за обяви за стаж, за стартиращи обучения и т.н. През акаунта младежите получават консултации и съвети, задават въпроси, свързани с професионалната им реализация. Служителите са задължени да отговорят на всеки получен мейл в рамките на 48 часа. В проекта „100% уеб подкрепа“ са се включили и над 100 специално обучени доброволци, които са провели над 4500 видео-интервюта. Обратната връзка с интервюираните младежи, които търсят работа е показала, че 96% от тях са удовлетворени от уеб-базираната услуга. Проектът, стартирал като пилотен през февруари 2014 г. в 11 местни агенции в седем региона във Франция, постепенно обхваща територията на цяла Франция.

*Източник: Practitioner's toolkit sustainable activation of young people not in employment, education or training (NEETs)*

В България е разработен интернет портал за Гаранцията за младежта. Той съдържа ценни ресурси и информация - документи, насоки за работа, новини за предстоящи събития – конференции, информационни дни, кръгли маси и др. за изпълнението на Гаранцията за младежта в България.

*Източник: [www.yg.mlsp.government.bg](http://www.yg.mlsp.government.bg)*

#### Какво можете да направите?

- ✓ Вероятността да „срещнете“ млади хора, които не учат и не работят в социалните мрежи Facebook, Instagram, Snapchat и да достигнете до тях чрез приложенията Viber, Skype и Messenger, понякога е много по-голяма, отколкото да ги видите на публични събития или обществени места. Използвайте това!
- ✓ Създайте специална фейсбук група и поканете младежи, с които работите, да се присъединят към нея. Включете и млади хора с успешна кариера и бизнес. Обменът на мнения и опит между връстници е възможност за мотивиране на неактивни и обезкуражени младежи.
- ✓ Споделете истории на млади хора, които са срещали трудности, но са се справили с тях и са намерили своята професионална реализация. Те окуражават и вдъхновяват.
- ✓ Публикувайте редовно, качвайте информация за възможности за заетост, за обучения, за инициативи, които мислите, че биха били интересни за вашата целева група. Когато сте в социалните мрежи, говорете на езика, на който говори фейсбук общността. Говорете така, че да ви разбират и да ви последват. Едно съобщение за предстояща трудова борса няма да събере „лайкове“, ако е просто копирано от някой институционален сайт. Използвайте, но с мярка, емотикони, анимации, картинки, популярни съкращения, игри и всички приложения на социалните мрежи.

#### • Достигане до ромски момичета и момчета от групата NEETs

Както беше отбелязано в предходната част „Подходи за идентифициране на младежи от групата NEETs“, в работата с ромските общности трябва да се отчитат определени местни специфики: в някои общности, например, водеща роля при вземането на важни житейски решения играят свекървите. Те имат решаващ глас, когато трябва да се направи избор за връщане в образование, за отлагане на първа бременност, за включване в обучения или заетост. В други общности, където евангелската църква има силно влияние за формиране на определени нагласи, такава фигура е пасторът.

Ефективното достигане до ромски момичета и момчета от групата NEETs изисква познаване на спецификите на местните общности, активно посредничество от страна на ромските медиатори, ромските активисти, местните лидери, НПО, които работят с ромски общности.

Съществуват редица подходи, които са показали своята ефективност: социална работа от врата на врата, мотивационни срещи и индивидуални разговори с участието на „втрешните“ за общността хора, индивидуална работа с родители на ромски момичета, които са встъпили в ранен брак и са ПНУ, формиране на родителски клубове, провеждане на роди-

телски лектории („училища за родители“) за повишаване на тяхната информираност и за активизирането им за подкрепа на техните деца, вкл. за завършване или продължаване на образованието, семейно-групови конференции.

Един от най-ефективните подходи в социално-общностната работа, вкл. за промяна на нагласите към образованието, е представянето и популяризирането на лични истории на образовани ромски младежи, които са намерили своята успешна професионална и житейска реализация. Проучванията показват, че „дори сред най-консервативните ромски групи в България (каквито са бургунджиите и калдарашите), както и в малки откъснати населени места в селските райони могат да бъдат намерени образовани ромски младежи и девойки, които не са скъсали своите връзки с общностите си, а напротив – силно са мотивирани да работят за промяна“.<sup>48</sup>

Тези младежи могат да бъдат привлечени, а тяхното поведение да се използва като добър ролеви модел, който да бъде следван в общността.

#### Добри практики

През 2010 г. **Център за междуетнически диалог и толерантност „Амалипе“, България**, в рамките на проект „Превенция на ранните/насилствени бракове“ провежда поредица от кампании в няколко общности с компактно ромско население, с цел апробация на дейности за превенция на ранните бракове и ПНУ.

В община **Раковски** се провежда кампания „Не искам да се омъжа, а искам да уча“, която обхваща ромски младежи и техните родители. Основните методи, които се използват по време на кампанията са общностната работа, груповите срещи и индивидуалните беседи. Темата за детските бракове се дискутира във връзка с темите за образованието, заетостта, мястото на ромското момиче в семейството, интеграцията на ромите. Екипът констатира, че много от родителите не осъзнават детските бракове като проблем, а като традиция. Те имат нагласа да се разделят с тази традиция, ако се убедят, че децата им биха имали по-добри доходи в бъдеще. За ромските младежи най-важните теми се оказват по-доброто образование и по-голямата свобода в личния живот. Мнозина от тях търсят начини да получат по-високо образование, за да имат по-добра реализация, но често условията – безработица и липса на възможности за заетост в селата прави получаването на средно образование невъзможно, а ранният брак – единствена алтернатива.

В **Ракитово** се формирани екипи от ромски жени и младежи, които учат в средни училища и университети и които подпомагат кампанията на „Амалипе“ в града. Основни акценти са разяснителната работа, повишаване на мотивацията на младежите и представянето на успешни млади роми, които са избрали образованието пред ранното задомиане и утвърждаването им като авторитет в общността. В кампанията се използва и методът „от врата на врата“, при който доброволци обхождат рисковите семейства и разговарят с тях, както и семейно-груповите конференции.

*Източник: „Превенция на ранните бракове“, Център за междуетнически диалог и толерантност „Амалипе“, [www.amalipe.com/files/publications/Doklad-prevencia-ranni-brakove-bg.pdf](http://www.amalipe.com/files/publications/Doklad-prevencia-ranni-brakove-bg.pdf)*

Лични истории на студенти от ромски произход, обучаващи се в медицински университети в България, които споделят трудностите, които са срещали в процеса на образование, но също така и успехите, които са постигнали, са събрани в сборника „Когато мечтите се сбъдват“ на Център за междуетнически диалог и толерантност „Амалипе“.

*Източник: [www.romahealth.com/images/publications/When\\_dreams\\_come\\_true\\_BG.pdf](http://www.romahealth.com/images/publications/When_dreams_come_true_BG.pdf)*

48. Център „Амалипе“, „Превенция на ранните бракове“, стр. 108, [www.amalipe.com/files/publications/Doklad-prevencia-ranni-brakove-bg.pdf](http://www.amalipe.com/files/publications/Doklad-prevencia-ranni-brakove-bg.pdf)

## Какво можете да направите?

- ✓ Запознайте се със спецификите на местните ромски общности. Ромските и здравните медиатори, НПО и социалните работници са ваши незаменими партньори - работете заедно с тях, за да изберете най-адекватния подход към ромските момичета и момчета.
- ✓ Информирайте се кои са местните лидери, ромските активисти, лицата, които влияят върху вземането на решения в общността.
- ✓ Проучете дали в местната ромска общност има образовани ромски младежи, които имат нагласа и желание да работят за промяна на нагласите на общността по отношение на образованието.
- ✓ Идентифицирайте заедно с ромските медиатори и екипите на училищата момичета, за които се знае, че се планира да встъпят в брак или са в риск от ПНУ.
- ✓ Информирайте майките с ранни раждания за възможностите за връщане обратно в училище и за най-подходящите за тях форми за реинтеграция - вечерно, самостоятелно, индивидуално обучение.
- ✓ Присъединете се към групи в социалните мрежи за подкрепа на момичета, встъпили в ранен брак или съжителство и споделяйте информация, която би била полезна за тях, вкл. за възможности за връщане в образователната система, за обучения за придобиване на професионална квалификация, за заетост.
- ✓ Активно прилагайте модела „Връстници обучават връстници“ за споделяне на опит и обмен на информация и популяризиране на лични истории на образовани ромски момичета, които са завършили образование, за да насърчите следването на този модел.

### • Изполване на метода „Връстници обучават връстници“

„Връстници обучават връстници“ е метод, при който хора от една и съща възраст, със сходни нагласи и разбираня обменят идеи по различни теми. Този метод е особено ефективен при младежи, особено ако целта е превенция на определени рискове, повишаване на информираността или споделяне на преживян опит. Младите хора са много по-сензитивни към информация, представена им от някой, с когото могат да се идентифицират. Ако чуят разказ или история от свои връстници, в която да припознаят себе си, трудностите, които са имали, емоциите, които са преживели, те ще бъдат много по-склонни да приемат модела на поведение и да следват вече извървените стъпки, за да стигнат до някаква цел. Основната цел на обученията, които се провеждат по този метод е младежите да бъдат подпомогнати да развият определени знания, компетентности и умения.

Младежите със статус NEETs, особено във възрастовата група между 15-19 години, са податливи на различни влияния. В тази възраст те са по-склонни да възприемат информация и да копират поведенчески модели на своите връстници, отколкото на родителите си или по-възрастните от тях.

Това може да се използва в процеса на достигане и активиране на младежи от 15-19 г. и методът „връстници обучават връстници“ изглежда подходящ инструмент за целта.

## Добри практики

В Швеция, Службата по заетостта е стартирала проект на територията на пет града, в рамките на който младежи от групата NEETs са обучени да привличат свои връстници, които не учат и не работят, да ги мотивират да се регистрират в Службата по заетост и да ги убедят да търсят решения, като се запишат за обучение или да започнат работа.

## Какво можете да направите?

- ✓ Информирайте се за НПО, които работят по младежки програми и използват този метод; запознайте се с младежи-обучители.
- ✓ Разговаряйте с тях, представете своята работа и заедно помислете за теми, по които те могат да обучават връстниците си. Вдъхнете ги да бъдат посланици на вашите идеи.
- ✓ Заедно с тях и с екипите на НПО идентифицирайте целевата група, темата за обучение и най-подходящите учебителни методи.

### • Партньорства с библиотеки и читалища

Както беше посочено в частта „Подходи за идентифициране на младежи от групата NEETs“, библиотеките и читалищата могат да подпомогнат младежките медиатори не само в етапа на идентифициране, но и на достигане до младежи със статус NEETs.

## Добри практики

В периода 2009-2013 г. в България се осъществява мащабна национална програма „Глобални библиотеки – България“, съвместна инициатива на МК, ПРООН, МТИТС, НСОРБ и ББИА. Тя обхваща 960 целеви библиотеки в 911 малки и големи градове и села в 260 от общо 264-те общини в България. 71% от целевите библиотеки се намират в села, 95% са читалищните библиотеки.

Включените в програмата библиотеки получават компютри и периферна техника, а библиотекарите преминават специална учебителна програма за работа с ИКТ, услуги в модерната библиотека, работа с местните общности и застъпничество. Създадени са и партньорства с министерства и държавни агенции с цел предоставяне на информация и специализирани услуги на местните общности.

През 2012 г. е подписано Споразумение за сътрудничество с Агенцията по заетостта<sup>49</sup> за разпространяване на информация за свободни работни места, за кандидатстване по програми и мерки за обучение и заетост и др. Тази информация се предоставя от бюрата по труда на библиотеките и читалищата, а чрез тях – на потребителите на библиотечни услуги и на местните общности. Така, чрез мрежата на библиотеките и читалищата информацията достига и до най-отдалечените населени места.

Библиотеките, съвместно с Агенцията по заетостта, провеждат поредица от уебинари за достигане до безработни и неактивни младежи в села и отдалечени населени места. Уебинарите се организират от регионалните библиотеки в областните градове и свързват лекторите (експерти от местните бюра по труда) и участниците – безработни младежи, които се намират в читалищата в селата в онлайн връзка в реално време. По време на уебинарите експертите от бюрата по труда предоставят информация за свободни работни места, за проекти и програми, провеждат онлайн обучения за изготвяне на CV и мотивационно писмо и отговорят на конкретни въпроси.

Приемник на целите и резултатите на програмата е Фондация „Глобални библиотеки – България“.

Източник: [www.globulgaria.bg](http://www.globulgaria.bg)

Библиотеката в Линкълншир, Източна Англия разработва специална библиотечна услуга за младежи от групата NEETs. Услугата включва идентифициране и достигане до младежи извън заетост и образование, проучване на техните потребности и разработване на библиотечна услуга в отговор на тези потребности. Библиотеката става инициатор за формирането на специален екип за достигане и ангажиране на младежи от групата NEETs („Access and Engagement Team“), в който се включват представители на местната власт, местни културни институции и неправителствени организации. След идентифицирането на младежи от група-

49. Споразумение за сътрудничество, достъпно на адрес: [www.globulgaria.bg/sites/default/files/Memorandum\\_of\\_Understanding\\_GLBG-Employment\\_Agency.pdf](http://www.globulgaria.bg/sites/default/files/Memorandum_of_Understanding_GLBG-Employment_Agency.pdf)

та NEETs, библиотеката разработва дизайн на информационни услуги и предлага дейности в библиотеката, в които тези младежи могат да бъдат ангажирани.

Източник:  
www.libr.org/isc/issues/ISC28/articles/5%20-%20Developing%20a%20NEETs%20Based%20Library%20Service.pdf

## 7.4. ПЪТЕКИ И КОНКРЕТНИ СЪПКИ ЗА АКТИВИРАНЕ НА РАЗЛИЧНИ ГРУПИ НЕАКТИВНИ МЛАДЕЖИ

### Дефиниция

Активирането представлява поредица от действия, които насърчават младежите да изберат някоя от пътеките, предвидени в Гаранцията за младежта - работа, обучение или стаж, чиракуване или продължаване на образованието.

Тези действия, заедно със специфичните инструменти и подходи за активиране могат да бъдат представени като алгоритъм – поредица от 7 последователни и логически обвързани стъпки, които да доведат до аргументиран избор на съответната пътека - избор, съобразен както с профила на групата, към която принадлежи определен младеж, така и с неговите индивидуални интереси, предпочитания и желания за бъдещо развитие.

### СЪПКА 1: Оценка на рисковите фактори за придобиване на статус NEETs за всеки конкретен случай

Определянето на рисковите фактори за всеки конкретен случай има за цел да подпомогне разбирането на „личната история“, т.е. причините за придобиване на статус NEETs. Това е важно за осмисляне на по-общия житейски контекст на всеки идентифициран младеж от групата NEETs, а оттук – за определяне на подходяща стратегия за активиране и подкрепа.

**Инструмент:** Таблица за оценка на рисковите фактори за придобиване на статус NEETs.

Рисков фактор	Описание	Оценка на факторите по групи
Семейна среда	Трайно безработни родители Постоянна грижа за (тежко болни) родители или други близки Алкохолна или наркозависимост семейството Насилие и агресия в семейството Отсъстващи за продължително време родители Финансова обезпеченост, осигурена от родителите	
Социална среда	Безработни приятели Приятели със зависимости и противообществени прояви Общностни норми: детски бракове, ранни раждания	
Образование	Преждевременно напуснали училище Обучителни затруднения Системни отсъствия Противообществени прояви Слаб успех Слабо владение на български език Нежелание за учене	
Професионална квалификация и опит	Липса на професионален стаж Липса на професионална квалификация	
Здравословно състояние	Тежки здравословни проблеми Инвалидизация	
Мотивация за учене	Липса на изразено желание и готовност за включване в обучение за придобиване на професионална квалификация, за стаж, за продължаване на образованието	
Мотивация за работа	Липса на изразено желание и готовност за започване на работа	

### СЪПКА 2: Определяне на принадлежност към определена подгрупа NEETs

Изготвянето на индивидуален профил на всеки младеж дава възможност да се определи принадлежността му към определена под-група NEETs – предпоставка за избор на инструменти и за предложение - за работа, обучение и стаж, чиракуване или продължаване на образованието, предвидени в Гаранцията за младежта.

Индивидуалният профил се базира на данни за образователен статус, за професионалната квалификация, професионалния опит, уменията и компетентностите на всеки младеж. Той представя акценти от биографичния му път и дава възможност за по-дълбоко разбиране на личностните му характеристики.

#### Инструмент:

Въпросник за определяне на принадлежност към определена подгрупа NEETs (Приложение 1).

След попълване на Въпросника, отговорите се съпоставят с основните характеристики на подгрупите NEETs в таблица за валидиране на отговорите.

Валидирането ще покаже съответствие/съвпадение между характеристиките на индивидуалния профил и характеристиките на съответната подгрупа.

Така ще се определи принадлежността на всеки идентифициран младеж към определена подгрупа NEETs.

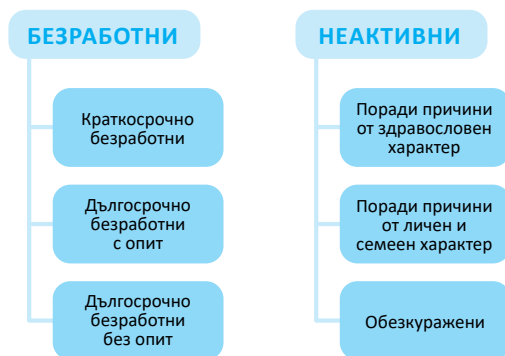
#### Инструмент:

Таблица за валидиране на отговорите от Въпросника за определяне на принадлежност към определена подгрупа NEETs:

БЕЗРАБОТНИ			
	Подгрупа	Основни характеристики	Валидно / невалидно
1	Краткосрочно безработни	Регистрирани в бюрото по труда Безработни по-малко от 1 година Със средно и висше образование С професионална квалификация С трудов/професионален опит Очакват промяна в рамките на 12 месеца С висока степен на мотивация Готови да започнат работа веднага Имат изисквания към качеството на офертите за работа и обучение	
2	Дългосрочно безработни, с опит	Регистрирани в бюрото по труда Безработни повече от 1 година Със средно образование С трудов/професионален опит Очакват промяна Мотивирани	
3	Дългосрочно безработни, без опит	Регистрирани в бюрото по труда Безработни повече от 1 година С по-ниско от средно образование / ПНУ Без професионална квалификация Без трудов/професионален опит Ниска степен на мотивация	

НЕАКТИВНИ			
	Подгрупа	Основни характеристики	Валидно / невалидно
4.	Неактивни, поради причини от здравословен характер	Без регистрация в бюрата по труда Не търсят работа С физически и психически увреждания, вкл. инвалидизация	
5.	Неактивни, поради причини от личен и семеен характер	Без регистрация в бюрата по труда Не търсят работа Встъпили в ранни бракове В майчинство или полагащи постоянни грижи за членове на семейството Ниска степен на мотивация	
6.	Обезкуражени	Без регистрация в бюрата по труда С различна степен на завършено образование, вкл. и ПНУ С различен професионален/трудоустроен опит и квалификация Не търсят работа, смятат, че няма да намерят подходяща; неудовлетворени от предлаганите възможности Имат желание да работят Могат да бъдат мотивирани в условията на икономически растеж и подобрена ситуация на пазара на труда	

Принадлежността към определена подгрупа се определя, като се установи „натрупването“ на характеристики от индивидуалния профил и съпадението им с характеристиките на съответната подгрупа.



Има вероятност определени лица да притежават характеристики, които да ги „поставят“ в повече от една група (например лице, което е регистрирано в бюрата по труда, получава социални помощи, но същевременно полага постоянни грижи за близък човек с тежък здравословен проблем).

Тези лица могат да бъдат активирани, ако се намери решение за проблема с грижата за близкия човек. Това означава, че към тях трябва да се насочат мерки и действия, които първо, да решат конкретния казус, който, в някакъв смисъл е бариера пред активирането му и след това да се приложат съответни мерки и подходи за активиране.

### СТЪПКА 3: Определяне на желанията и предпочитанията за бъдещо развитие

Това е своеобразен личностен „скрининг“ – оценка на интересите, предпочитанията, нагласите, желанията по отношение на бъдещето на всеки идентифициран младеж. Този „скрийнинг“ цели да допълни характеристиките на индивидуалния профил и да обоснове избора на конкретна мярка за подкрепа и предложение.

**Инструмент:** Въпросник за определяне на желанията и предпочитанията за бъдещо развитие (Приложение 2).

### СТЪПКА 4: Пътеки за активиране на младежи от групата NEETs

Гаранцията за младежта предвижда всеки млад човек на възраст от 15-29 г. да получи предложение за работа с добро качество; за стаж на реално работно място; за чиракуване под ръководството на наставник; за включване в обучение или за продължаване на образованието.

Тези конкретни предложения са възможни след активиране на младежите от групата NEETs.

Какви са пътеките за активиране, които младежите медиатори могат да използват в работата с младежи от групата NEETs?

#### Пътека за активиране: професионално и кариерно ориентиране, информиране, психологическо подпомагане, консултиране и мотивиране за активно поведение на пазара на труда

Професионалното и кариерно ориентиране подпомага младежите да направят избор относно бъдещата си кариера и избора на професия/специалност; да решат каква начална професионална квалификация биха искали да придобият, в каква професия да се преквалифицират или как могат да повишат степента на професионалната квалификация, която притежават. Чрез професионалното и кариерно ориентиране и консултиране младежите могат да получат информация и относно начините за придобиване на желаната специалност и/или професионална квалификация.

Младежите могат да бъдат насочени за включване в обученията за мотивиране за активно поведение на пазара на труда за подобряване на уменията за търсене на работа (подготвяне на автобиография и мотивационно писмо, подготовка за интервю, изготвяне на поведенчески и кариерен план и т.н.)

Младежите могат да получат психологическа подкрепа - индивидуално или групово психологическо консултиране за снижаване на напрежението и преодоляване на първоначалните трудности, за идентифициране на личностни бариери и за тяхното преодоляване.

Те могат да бъдат консултирани относно законовите разпоредби, касаещи статута на заетите, безработните, неактивните – техните права и задължения.

**Институции и организации, към които младежите могат да бъдат насочени за професионално ориентиране, информиране, консултиране и мотивиране за активно поведение на пазара на труда**

#### ДБТ

- ✓ За професионално ориентиране;
- ✓ За консултиране;
- ✓ За психологическа подкрепа;
- ✓ За мотивиране за активно поведение на пазара на труда с цел подобряване на уменията за търсене на работа (подготвяне на автобиография и мотивационно писмо, подготовка за интервю, изготвяне на поведенчески и кариерен план и т.н.) в Ателиета за търсене на работа към ДБТ;
- ✓ За информиране и консултиране относно избора на професия и специалност, за национални и регионални програми за обучение и заетост, представяне на професия/група професии, представяне на учебни институции вкл. кандидат-студентски борси в Центрове „Работа“ към ДБТ.

## МИКЦ и НПО

- ✓ За информиране, кариерно консултиране, психологическа подкрепа относно бъдещата професионална кариера и професионална реализация.

## Центрове за подкрепа за личностно развитие

- ✓ За развитие на способностите и уменията на подрастващи и младежи, както със специални образователни потребности (СОП), така и с хронични заболявания или в риск;
- ✓ За кариерно ориентиране, занимания по интереси, превенция на насилието и преодоляване на проблемното поведение, педагогическа и психологическа подкрепа, логопедична работа, индивидуална подкрепа при младежи със СОП или в риск (допълнителна психо-социална рехабилитация, рехабилитация на слуха и говора, на зрението, на комуникативните нарушения и при физически увреждания).

## Центрове за кариерно ориентиране

- ✓ За консултиране за възможностите за продължаване на образованието, за кариерно планиране и професионално ориентиране.

## Главна инспекция по труда

- ✓ За спазване на трудовото законодателство и законодателството за здравословни и безопасни условия на труд.

## Комисия за защита на личните данни

- ✓ За защита неприкосновеността на работното място.

## Организации на работниците и служителите

- ✓ За информиране за трудовите им права и задължения.

**Пътеки за активиране за продължаване на образованието и обучение за придобиване на професионална квалификация и/или ключови компетентности, търсени на пазара на труда**

Младежите от групата NEETs могат да бъдат насочени към различни институции и организации за получаване на информация, консултация и подкрепа за продължаване на образованието и/или придобиване на и повишаване на професионалната квалификация.

Качественото предложение за младежите от 15 до 18 г. следва да бъде свързано преди всичко с продължаване на образованието и включване в продължаващо обучение. Младежи от групата NEETs могат да се включват също така в обучение с цел придобиване на умения и включване в последваща заетост.

Когато предложението е за продължаване на образованието, е важно да се отчитат, както индивидуалните желания и възможности на всеки младеж, така и коя от формите за продължаване на образованието е най-подходяща за всеки конкретен случай. Законът за предучилищното и училищното образование (ЗПУО) регламентира формите на обучение: 1. дневна; 2. вечерна; 3. задочна; 4. индивидуална; 5. самостоятелна; 6. дистанционна; 7. комбинирана; 8. обучение чрез работа (дуална система на обучение).

Във вечерна форма може да се обучават само лица, навършили 16 години. По изключение във вечерните училища може да се приемат и лица, навършили 14 години, които поради семейни или социални причини не могат да се обучават в дневна форма. Обучението във вечерна форма за учениците със специални образователни потребности (СОП) може да се осъществява и по индивидуален учебен план, разработен въз основа на съответния рамков учебен план за вечерна форма. Тази форма е подходяща за лица, навършили 16

години и в определени случаи, предвидени в ЗПУО, и за лица, навършили 14 години, които желаят да придобият основно и средно образование, за лица с ниски равнища на основни знания по четене, писане, математика, поради ПНУ, за неграмотни лица.

Задочната форма на обучение е подходяща за лица, навършили 16 години, които имат възможност, желание и капацитет да се подготвят самостоятелно и да положат изпити по учебни предмети. Задочната форма на обучение включва учебни часове, самостоятелна подготовка и полагане на изпити за определяне на годишна оценка по учебните предмети.

В индивидуална форма може да се обучават ученици, които по здравословни причини, удостоверени с медицински документ, издаден от съответната експертна лекарска комисия, определена в Закона за здравето, не могат да се обучават в дневна, вечерна или комбинирана форма за повече от 30 последователни учебни дни и ученици, които по семейни причини желаят да завършат в други срокове обучението си за един или повече класове; ученици със СОП. Подходяща е за лица, които имат желание, възможност и капацитет в ускорени срокове да завършат обучението си, както и за лица със СОП.

В самостоятелна форма може да се обучават ученици в задължителна училищна възраст, които по здравословни причини, удостоверени с медицински документ, издаден от съответната експертна лекарска комисия, определена в Закона за здравето, не могат да се обучават в дневна форма; ученици в задължителна училищна възраст – по желание на ученика или родителя; лица, навършили 16 години. Подходяща е за лица със здравословни проблеми, които имат желание да завършат образованието си (Подгрупа: неактивни поради причини от здравословен характер).

Обучение чрез работа (дуално обучение) е специфична форма на обучение, при която професионалната квалификация се придобива чрез: 1. практическо обучение в реална работна среда и 2. обучение в професионална гимназия. Обучението чрез работа (дуалната система на обучение) може да се организира от професионална гимназия въз основа на партньорство между един или няколко работодатели. Обучение чрез работа (дуална система на обучение) се организира във втория гимназиален етап за ученици, които са навършили 16 години.

Дистанционна форма може да се организира за обучение в класовете от V до XII включително за ученици, които по здравословни причини, удостоверени с медицински документ, издаден от съответната експертна лекарска комисия, определена в Закона за здравето, не могат да се обучават в дневна форма; ученици със СОП; ученици с изявени дарби; ученици, които поради семейни причини пребивават трайно на територията на друга държава и не могат да посещават училище на нейната територия. В дистанционна форма не може да се организира обучение за придобиване на професионално образование.

Комбинирана форма на обучение включва обучение при условията и по реда на дневна форма и индивидуално обучение по един или няколко учебни предмета от училищния или индивидуалния учебен план.

Курсове за огромяване на възрастни – организират се в училищата и са подходящи за лица, които са неграмотни.

Началното професионално обучение и продължаващото професионално обучение дават възможност за усвояване на знания и умения по част от професия, на степен на професионална квалификация и на нови квалификации. Качественото предложение за обучение трябва да отговаря на възможно повече от следните критерии: да е съобразено с профила и нагласите на младежа, да е търсено на пазара на труда, да е свързано с конкретно работно място. Отправянето на предложение за обучение за придобиване на професионална квалификация е подходяща оферта за младежи без квалификация или с идентифицирани потребности за допълване и развиване на притежаваната от него професионална квалификация или за преквалификация.



**Институции, към които младежите могат да бъдат насочени за получаване на предложение за продължаване на образованието и обучение**

#### **Училища, професионални гимназии**

- ✓ За включване в курсове за ограмотяване на възрастни;
- ✓ За продължаване на образованието;
- ✓ За професионално обучение.

#### **Професионални колежи**

- ✓ За включване в професионално обучение на лица със завършено средно образование и придобиване на професионална квалификация.

#### **Университети, висши училища, специализирани висши училища, самостоятелни колежи**

- ✓ За обучение по специалности и придобиване на образователно-квалификационна степен „бакалавър“ или „магистър“.

#### **ЦПО**

- ✓ За включване в професионално обучение за придобиване на професионална квалификация или за преквалификация по определена професия;
- ✓ За включване в обучения за придобиване на ключови компетентности.

#### **ЦИПО**

- ✓ За професионално и кариерно ориентиране: оценка на уменията, компетентностите, интересите, мотивацията и избор на професия или трудова заетост.

#### **ДБТ**

- ✓ За участие в образователни панаири и събития за представяне на възможностите за продължаване на образованието;
- ✓ За включване в курсове за професионална квалификация.

#### **Организации на работодателите и служителите и НПО**

- ✓ За вътрешнофирмено обучение, обучение на работното място.

#### **Институции и организации, предлагащи курсове за придобиване на умения, търсени на пазара на труда, вкл. в доброволчески инициативи**

- ✓ За придобиване на компютърна грамотност;
- ✓ За формиране на меки умения<sup>50</sup> (вкл. включване в доброволчески инициативи).

#### **Пътеки за активиране за включване в заетост**

Младежките медиатори могат да подпомогнат младите хора от групата NEETs при избора им на различни форми на заетост, стажуване и чиракуване, в зависимост от техните индивидуални характеристики (степен на завършено образование, професионална квалификация, опит) и потребности.

Младежите могат да бъдат подкрепени за намиране на несубсидирани работни места. Заетостта на несубсидирани работни места - една от най-устойчивите форми за заетост, е

50. Комуникативни и презентационни умения, за работа в екип, за вземане на решения, за управление на времето, за управление на конфликти, за креативно и критично мислене

директното заемане на работни места при работодатели. В процеса на работа младежките медиатори създават контакти с различни работодатели от частния и общественния сектор и при обявяване на свободни работни места могат да насочват към тях младежи, отговарящи на изискванията за заемане на свободното работно място. Подкрепа за заемане на несубсидирани работни места могат да оказват и трудовите посредници в бюрата по труда и частните фирми-посредници по наемане на работа.

Младежите могат да бъдат насърчавани да започнат собствена стопанска дейност за производство на стоки и/или услуги - самостоятелно или заедно с други лица.

Субсидираната заетост е възможност за много от младежите да придобият трудови навици и да станат по-конкурентноспособни на пазара на труда. Предложение за заемане на субсидирано работно място може да бъде отправено от трудовия посредник в бюрото по труда на младежи, които са се регистрирали като безработни. Субсидираната заетост може да бъде подходяща за всички категории младежи, в зависимост конкретното работно място и профила на съответния младеж.

Стажуването е изпълнение на работа с цел усвояване на умения по придобита професия или специалност. Предложението за стаж е подходяща оферта за младежи, които нямат трудов стаж по придобитата от тях квалификация или специалност.

Чиракуването е форма на обучение на конкретно работно място. По време на чиракуването наставник обучава младежа по дадена професия или занаят. Предложението за чиракуване и подходяща оферта за младежи с основно или по-ниско образование и безпрофесионална квалификация.

**Неактивните младежи, които искат да се възползват от посредническите услуги по заетостта, предлагани безплатно от бюрата по труда (вкл. за трудова заетост на несубсидирани работни места и започване на работа на свободни работни места, да бъдат включени в субсидирана заетост, в стажове на реално работно място или чиракуване, обявени в ДБТ), трябва да се регистрират като безработни лица в бюрата по труда.**

**Институции, към които младежите могат да бъдат насочени за получаване на предложение за включване в заетост:**

#### **ДБТ**

- ✓ За посредничество за трудова заетост на несубсидирани работни места и започване на работа на свободни работни места, вкл. субсидирани;
- ✓ За връзка с конкретен работодател;
- ✓ За включване в стажове на реално работно място;
- ✓ За чиракуване;
- ✓ За участие в трудови борси, за да се информират за свободни работни места и да се срещнат с работодатели;
- ✓ За насърчаване на предприемачеството на безработни младежи.

#### **Частни фирми - посредници по наемане на работа**

- ✓ За психологическо подпомагане и мотивиране за активно поведение на пазара на труда;
- ✓ За консултиране относно програми и мерки за заетост и обучения;
- ✓ За подпомагане за започване на работа, включително в други населени места или в чужбина;
- ✓ За насочване, информиране и подпомагане на търсещите работа лица да намерят работа на несубсидирани работни места.

## Предприятия, осигуряващи временна работа

- ✓ За включване във временна заетост.

## EURES мрежата на европейските служби за заетост (Европейски портал за професионална мобилност)

- ✓ За информиране за условията на живот и труд в отделните страни-членки на Европейското икономическо пространство и Швейцария;
- ✓ За актуални работни места, публикувани в службите по заетостта в системата EURES;
- ✓ За информация за работодателите, търсещи персонал през EURES портала.

## Социални предприятия

- ✓ За наемане в социално предприятие;
- ✓ За проучване възможностите за включване в социално предприемачество.

## Работодателски организации

- ✓ За насочване към работодатели за започване на работа на несубсидирани работни места.

### Пътеки за активиране посредством насочване към социални услуги, здравна и социална рехабилитация, с цел преодоляване на пречките за включване в заетост

При идентифициране на бариери пред активното поведение на младеж (полагане на грижи за малко дете или на постоянни грижи за тежко болни родители или близки), младежите от групата NEETs (особено от подгрупата на неактивните, в т.ч. обезкуражени) могат да бъдат насочени към социални услуги в общността.

### Институции, към които младежите могат да бъдат насочени за ползване на социални услуги, здравна и социална рехабилитация:

- Общината;
- Местната дирекция „Социално подпомагане“;
- Дневен център за деца и/или възрастни хора с увреждания;
- Дневен център за възрастни хора с увреждания – седмична грижа;
- Дневен център за деца с увреждания – седмична грижа;
- Дневен център за стари хора;
- Център за социална рехабилитация и интеграция;
- Социален учебно-професионален център;
- Звено „Майка и бебе“;
- Център за обществена подкрепа;
- Център за работа с деца на улицата;
- Приемна грижа, обществени трапезарии.

В някои специфични случаи, те могат да бъдат насочени и към социални услуги от резидентен тип: център за настаняване от семеен тип (център за настаняване от семеен тип за деца/младежи без увреждания; център за настаняване от семеен тип за деца/младежи; център за настаняване от семеен тип за възрастни хора с психични разстройства или деменция; център за настаняване от семеен тип за възрастни хора с физически увреждания;

център за настаняване от семеен тип за възрастни хора с умствена изостаналост; център за настаняване от семеен тип за стари хора); център за временно настаняване; кризисен център; преходно жилище; защитено жилище (защитено жилище за хора с психични разстройства; защитено жилище за хора с умствена изостаналост; защитено жилище за хора с физически увреждания); наблюдавано жилище; приют.

### Стъпка 5: Профили на лица от групата NEETs, пътеки за тяхното активиране и институции и организации, с които може да се установи сътрудничество

Всеки профил на младеж от двете големи подгрупи – на безработните и икономически неактивни младежи от групата NEETs, посочени в Приложение 3, представлява различна комбинация от основни характеристики – образование, професионална квалификация и професионален опит, които са типични за всяка от двете големи подгрупи - безработни и неактивни NEETs.

Тези профили не изчерпват всички възможни комбинации, възможно е едно лице да съчетава характеристики на различни профили. При такива случаи, мерките за активиране могат да бъдат комбинирани.

**Инструмент:** Таблица с примерни профили на младежи, пътеки за активиране и институции и организации, с които може да се партнира (Приложение 3).

### Стъпка 6: Планиране на съвместни действия и инициативи с партньорски институции и организации

Тази стъпка има за цел да идентифицира партньори – институции и организации, с които да се планират и реализират съвместни действия и инициативи за младежи от групата NEETs.

**Инструмент:** Таблица за определяне на съвместни дейности и инициативи с партньорски институции и организации, насочени към младежи от различни подгрупи NEETs.

Партньори	Съвместни дейности и инициативи
Общинска администрация	
Училища, РУО	
ДБТ, ДРСЗ	
Национално представителни организации на работодателите	
Национално представителни организации на работниците и служителите	
Работодатели	
Университети, колежи	
Обучителни институции (вкл. ЦПО, ЦИПО)	
МИКЦ	
НПО	
Частни посредници по наемане на работа	
Предприятия, които осигуряват временна работа	
Социални предприятия	
Центрове по кариерно ориентиране	
Други.....	

## Стъпка 7: Конкретно предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж

Действията по активиране са предпоставка за изпълнение на заложените мерки в Гаранцията за младежта - всеки млад човек на възраст от 15 до 24 години (вкл.) да получи добро предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в рамките на 4 месеца след като остане без работа или напусне системата на формалното образование.

### Добри практики за активиране на младежи от групата NEETs

#### Изготвяне на профили на младежи от групата NEETs

В **Малта**, в рамките на Гаранцията за младежта, е реализиран проект за създаване на профили на млади хора със статус NEETs. Осъществено е проучване на подгрупите NEETs, което показва, че 26.5% от безработните младежи в Малта са самотни родители, неактивни на пазара на труда. 9.6% са с някаква форма на увреждане, което представлява бариера за реализацията им на пазара на труда. 44.6% от младежите не са регистрирани и не търсят работа – т.е. остават извън полето на работа на службата по заетостта.

Целева група на проекта са млади хора до 25-годишна възраст, независимо от това дали са регистрирани или не като безработни в службата по заетостта. Младежите работници, определени да работят с тази група, осъществяват контакт и провеждат разговор за създаване на профил на всеки младеж, който включва и препоръки за бъдещото развитие и предложения за повишаване на капацитета и уменията му. Данните за създадените профили, вкл. на ПНУ, могат да се споделят с различните заинтересовани институции за приемане на съответни действия, като правилата на обмена са регламентирани със закон.

При профилирането е използван индикатор, който идентифицира очакванията за бъдеще. На тази база са обособени 3 групи младежи със статус NEETs, към всяка от които се прилагат специфични подходи за активиране:

„*Transition NEETs*“ (NEETs в преход) – това са млади хора, които са взели решение да направят „пауза“ между завършването на образование и започването на работа. „*Floating NEETs*“ („носещи се по течението“). С тази метафора се обозначават млади хора, които са неориентирани и нямат яснота за посоката, в която искат да се развият. Те могат да останат по-дълго в този статус, ако не бъдат подкрепени и насочени към определен избор. „*Core NEETs*“ („същински“ NEETs) - това са младежи, които остават трайно в този статус. Те произхождат от семейства с трайно безработни, или от семейства, където да си без работа или да не работиш е норма на поведение.

След създаването на профили, младежите се включват в различни обучения - за мотивиране, професионално и кариерно ориентиране, за изготвяне на автобиография и мотивационно писмо, за подготовка за интервю за работа. Резултатите от проекта показват, че близо половината от включените участници от групата NEETs, на които са изработени индивидуални профили, са започнали работа или са се включили в обучения в рамките на 12 месеца от приключването на схемата.

Източник: *Practitioner's toolkit sustainable activation of young people not in employment, education or training (NEETs)*

#### Партньорства с бизнеса

Службите по заетост в **Германия** изпълняват в тясно сътрудничество с търговско-промишлените палати, училищата и НПО проект „No degree without follow-up“, в рамките на който разпространяват информация за свободни места за чиракуване в различни компании. Действията между различните организации и институции са стриктно разписани и съгласувани така, че да гарантират, че всички младежи със статус NEETs - както безработните, така и неактивните, ще бъдат информирани за възможностите за чиракуване. Информацията за свободните места за чиракуване се събира и обобщава централно от камарите и се споделя

със службите по заетостта, които разпространяват сред младите хора.

По този проект в няколко камари в провинция Северен Рейн, Вестфалия са назначени 32 служители, наречени „Start Assistants“. Те имат за задача да насърчават професионалния старт на младите хора, осъществявайки и улеснявайки техния контакт с компаниите, които предлагат чиракуване. Информацията за компаниите, с която разполагат тези служители, им дава възможност да направят правилен подбор и да намерят най-подходящите младежи за работата, която се предлага. „Start Assistants“ подпомагат и професионалната ориентация на младите хора, като им предоставят информация за възможностите за обучение, включително в непопулярни отрасли. За двегодишен период (2013-2015 г.), 1800 млади хора са намерили места за чиракуване, повече от 400 са започнали стаж и още 300 са обучени по различни професии.

Източник: *Practitioner's toolkit. Sustainable activation of young people not in employment, education or training (NEETs)*

От 2002 г. досега JobTiger, **България** организира мащабно национално кариерно събитие „Национални дни на кариерата – добра кариера, добър живот“, чиято основна цел е работодателите да се срещнат със своите потенциални стажанти и служители, а студентите и младите специалисти да открият възможности за професионална реализация. По време на форума младежите могат да открият подходяща работа или стажантска програма, да осъществят пряк контакт с компаниите, за които искат да работят, да натрупат опит в срещите с работодатели и да научат как да се представят пред тях, да участват в интересни дискусии, да получат кариерни съвети и консултации, да разберат какви знания и умения са необходими за успешната им професионална реализация. През 2012 г. форумът стартира с 2500 участници и 38 компании. През 2016 г. те са вече многократно повече - 191 работодатели и 18 300 младежи.

Източник: [www.national.careerdays.bg/bg](http://www.national.careerdays.bg/bg)

В **България**, Агенцията по заетостта организира трудови борси, а на сайта ѝ има специална секция е-Трудова борса, където търсещите работа лица могат да се информират онлайн за свободните позиции, обявени от работодателите.

Източник: [www.az.government.bg/bg/ejobs](http://www.az.government.bg/bg/ejobs)

**Джунйър Ачийвмънт, България и Кока-Кола Хеленик Ботълинг Къмпани, България** разработват и изпълняват съвместна образователна програма „Дай старт на успеха“, насочена към младежи на възраст между 16 и 19 години. Целта на програмата е да вдъхнови учениците да реализират амбициите си за професионална реализация и да живеят пълноценен живот. За пилотното издание на програмата са избрани градове, в които нивото на младежката безработица е сред най-високите в България, както и населени места, които Кока-Кола традиционно подкрепя, заради производствените си и логистични центрове в тях - Лом, Търговище, Костинброд и София. Над 500 ученици от тези градове преминават обучителен модул за придобиване на основни познания за личностно развитие. Показалите най-добра мотивация и резултати, около 200 души, участват в двудневно обучение, включващо теоретична част, фокусирана върху развитието на бизнес умения и практически занятия с казуси, по които участниците трябва да предложат конкретни решения. Ментори в програмата са служители от Кока-Кола.

В рамките на образователната програма „Дай старт на успеха“ е създадена интерактивна платформа, която осигурява свободен достъп до теоретични и практически знания за личностно и професионално развитие. Платформата представлява интерактивен образователен ресурс, който ще даде възможност на младите хора да преминават обучение в два модула: житейски и бизнес умения. На платформата ще бъдат качени и теми, които да предоставят специфични знания и практически инструменти за самостоятелно развитие.

Адресът на платформата, която ще бъде активна от м. октомври 2017 г. е [www.youthempowered.bg](http://www.youthempowered.bg). Платформата ще бъде със свободен достъп и ще може да се използва в работата с младежи от групата NEETs.

Източник: [www.jabulgaria.org/article/projects/day\\_start\\_na\\_uspeha](http://www.jabulgaria.org/article/projects/day_start_na_uspeha)

#### • **Партньорства с университети и учебни институции**

В **Гърция** има 51 „учебни школи“ за професионална квалификация, разположени на територията на цялата страна. Открити са и две експериментални училища за чиракуване в сферата на туризма. Целта на тези училища е да улеснят интегрирането на младежите на възраст 18-20 години на пазара на труда, като им предоставят техническо и професионално образование и обучение в туризма.

Програмите на експерименталните училища са тригодишни, а завършилите придобиват квалификация, призната в Гърция и Германия, за готвачи, служители в хотели и мениджъри в хранително-вкусовата промишленост. Работодателите участват активно, като предоставят информация за свободни работни места, за да могат обучаваните младежи да практикуват в реална работна среда. Гръцката Служба по заетостта е основният изпълнителен орган, но работи в сътрудничество със социалните партньори, бизнеса и експертите, ангажирани да работят с младите хора.

*Източник: Practitioner's toolkit. Sustainable activation of young people not in employment, education or training (NEETs)*

В **Австрия** са създадени и функционират координационни звена за младежко образование и заетост на национално и регионално равнище. Те имат за задача да улеснят прехода от образование към заетост на млади хора на възраст 18-21 години и на младежи с увреждания до 25-годишна възраст. Координационните звена оказват подкрепа и услуги за формиране на партньорства – те организират и модерират срещи, конференции и работни групи; изготвят анализи за ефективността на мерките за интеграция в областта на професионалното приобщаване и трудовия пазар; работят за подобряване на достъпа до информация; организират информационни и експертни срещи, предлагат мерки за професионално приобщаване на младежи с увреждания и на младежи в неравностойно положение. Те координират изпълнението на програми и проекти за обучения на младежи и работят за създаване на мрежи между различни проекти и регионални системи за подпомагане.

*Източник: Practitioner's toolkit. Sustainable activation of young people not in employment, education or training (NEETs)*

Във **Великобритания** много университети се включват активно или разработват собствени проекти, насочени специално към младежи от групата NEETs. Инициативите за младежи, които не учат и не работят са елемент от социалната отговорност и ангажираност на университетите и дават много добри резултати. „Отварянето“ на университетите към проблема NEETs във Великобритания означава не просто въвличане на нов участник в целия процес на справяне с този феномен, а разширяване на възможностите за избор на младите хора.

Университетът **Robert Gordon University (RGU) в Абърдийн, Шотландия**, разработва специална програма за мотивиране, обучение и подкрепа на млади хора извън заетост и образование. Инициативата стартира през 2012 г. и се провежда всяка година. Школата по изкуства (Gray's School of Arts), част от RGU, организира Арт школа „Extreme“ - академия за млади хора, които са извън образование и пазара на труда. В продължение на 10 седмици, Gray's School of Arts отваря вратите си за младежи на възраст от 16 до 21 години, които имат статус NEETs и проявяват интерес към дизайн, меди и изкуство. Привличането на младежи от групата NEETs става основно чрез информационна кампания по медиите и външна реклама. Целта на 10 седмичното обучение е да се привлекат таланти млади хора от групата на NEETs и да се формират умения за работа и мотивация за промяна на статуса. Университетът включва записалите се младежи в безплатни курсове по дизайн и изкуства, предоставя материалната си база и осигурява професионални художници и дизайнери, които да работят с тях. Школата насърчава младежите, интересувани се от изобразителни изкуства, да експериментират, да научат повече за изкуствата и да интегрират своя опит в нещата, които правят. С помощта на преподавателите и менторите участниците създават свои портфолия, получават достъп до работодатели и творчески индустрии и имат възможност да продължат своето образование или да започнат работа. По време на курса младите хора се докосват до студентския живот, създават контакти със свои връстници – студенти. От 2012 до 2015 г.,

близо 200 младежи са се възползвали от предоставената им възможност и са се включили в организирани от университета курсове.

*Източник: [www.rgu.ac.uk/news/extreme-art-school-launches-in-aberdeen](http://www.rgu.ac.uk/news/extreme-art-school-launches-in-aberdeen)*

Колежът **College of North East London (CoNEL) в Лондон, Англия** работи в тясно сътрудничество с местните власти за справяне с проблема на младите хора от групата NEETs. Колежът организира безплатни курсове по музика, технологии в музиката, мода и дизайн, счетоводство или различни занаяти, като проучва предварително техните потребности, нагласи и интереси.

*Източник: [www.ioe.ac.uk/TacklingNEETs.pdf](http://www.ioe.ac.uk/TacklingNEETs.pdf)*

**Техническият университет в София** и Агенцията по заетостта имат Споразумение за сътрудничество и съвместна дейност за подпомагане на трудовата реализация на младите хора. В рамките на споразумението АЗ предоставя на Техническият университет актуална информация за обявени от работодатели свободни места за стажуване, за кампании, инициативи и мероприятия, за програми и мерки за насърчаване на заетостта, подходящи за студенти и завършващи образованието си младежи. Двете институции организират специализирани трудови борси, дни на кариерата и други инициативи с работодатели, които дават възможност за професионална реализация на младите хора.

*Източник:*

*[www.az.government.bg/bg/news/view/agencijata-po-zaoetostta-i-tehnicheski-universitet-sofija-ae-s-nova-stypka-v-uspeshnoto-partniorstvo-1186](http://www.az.government.bg/bg/news/view/agencijata-po-zaoetostta-i-tehnicheski-universitet-sofija-ae-s-nova-stypka-v-uspeshnoto-partniorstvo-1186)*

В **Австрия** службите по заетостта, общините, учебните институции и училищата изпълняват програма „коучинг за младежи“. Целеви групи на програмата са ученици от последните класове в училищата, ученици в риск от ПНУ или от уязвими групи; младежи под 19 г., които не учат и не работят и младежи под 25 г., които имат учебни дефицити. Смисълът на програмата е да предложи подкрепа и безплатни консултации на младите хора в един важен момент от техния житейски път – прехода от образование към заетост. Специалистите по коучинг, които работят с целевите групи, предоставят информация за възможностите за реализация, но и съвети как младите хора могат да се справят с предизвикателствата, които биха срещнали в прехода от образование към заетост.

*Източник: PES practices for the outreach and activation of NEETs; A contribution of the European Network of Public Employment Services*

В **Хърватска** са създадени Центрове за учене през целия живот ([www.cisok.hr](http://www.cisok.hr)). Те се управляват от Службата по заетостта. Основната им цел е да предоставят услуги по кариерно консултиране, но междувременно Центровете разработват и модел за идентификация и достигане на младежи със статус NEETs, който може да се използва от различни институции.

*Източник: PES practices for the outreach and activation of NEETs; A contribution of the European Network of Public Employment Services*

#### • **Модел „Услуги на едно гише“**

Прилагането на модела „услуги на едно гише“ зависи от търсенето на е-услуги, от възможностите на инфраструктурата, от степента, в която са разработени, от начина, по който административната структура ги е организирана и предлага на потребителите. По отношение на NEETs, прилагането на модела „услуги на едно гише“ е възможен, ако заинтересованите страни (образователни институции, дирекция по социално подпомагане, бюро по труда, ЦПО и др.) предоставят е-услуги и ако тези услуги са интегрирани в обща платформа/точка за достъп.

В **Дания** в много училища и университети са създадени „one-stop-shop“ - точки за достъп до различни услуги или обслужване на едно гише. Тук младежите могат да получат информация от представители на службите по заетостта, от здравните и социалните служби, от образователни и учебни институции по въпросите, от които се интересуват.

*Източник: PES practices for the outreach and activation of NEETs: a contribution of the European Network of Public Employment Services*

### Какво можете да направите?

- ✓ Ако общината, в която работите, предоставя административни услуги на принципа „На едно гише“, проверете кои от тези услуги са важни за вашата целева група.
- ✓ Информирайте се за услугите, които се предоставят от социалните служби, бюрото по труда, обучителните институции, частните трудови посредници, които биха били подходящи за вашата целева група; за актуални проекти на НПО и на бизнеса, ако са насочени към младежи.
- ✓ Изгответе „портфолио“ от съществуващите услуги на територията на вашата община, проектите и инициативите, които да предлагате на младежите, които не учат, не работят и не се образоват – по този начин ще бъдете подготвени и информирани във всеки момент и за всеки конкретен случай.

### • Мобилни услуги

Шест от всеки десет младежи със статус NEETs живеят в села и градове, различни от областните центрове. Финансовото положение на тези младежи често не им позволява да пътуват до по-големите градове, вкл. за да се регистрират в бюрата по труда. Дистанцията между неактивните младежи и институциите, които предлагат услуги, специално за тази целева група, може да бъде скъсена, ако се създадат мобилни екипи, които да работят на терен с тези младежи.

В **Естония** са въведени „мобилни консултации“ за младежи от отдалечени райони, където достъпът до услугите на службите по заетостта е затруднен. Целта е информацията за възможности за обучение и заетост да стигне до всеки. Службата по заетостта е водещата организация, но тя работи в партньорство с общините, училищата и младежките центрове – институциите, които познават най-добре местните хора и техните нужди.

В **ХанOVER, Германия**, по проект „The PACE-Mobil“ се прилага модел на мобилни услуги. В рамките на проекта са формирани мобилни екипи от представители на партньорски организации - Службата по заетост, младежки организации, образователни и обучителни институции. Тези екипи имат за задача да консултират безработни или търсещи работа младежи в населените места около ХанOVER. Те работят в три основни направления: достигане до безработни и неактивни младежи, оказване на подкрепа по време на важни за тях събития (вкл. при изслушване в съда или кандидатстване за кредит) и предоставяне на възможности за стажуване. Мобилните екипи разполагат с минибус, с който посещават и най-отдалечените населени места около ХанOVER.

*Източник: PES practices for the outreach and activation of NEETs; A contribution of the European Network of Public Employment Services*

В **България** бюрата по труда имат изнесени работни места и мобилни екипи, чиято роля е не само да подпомогнат големите фирми в търсенето на подходящи кадри, но и да установят контакт с нови работодатели и да регистрират работните места, за които имат нужда от допълнителен и нов персонал. Изнесените работни места са и подходящ инструмент за достигане до отдалечените населени места, за да се предоставят услуги по заетостта на безработните и неактивните лица, живеещи там.

*Източник: [www.az.government.bg/bg](http://www.az.government.bg/bg)*

### Какво можете да направите?

- ✓ Информирайте се за възможността да се включите във формиращи във вашето населено място мобилни екипи на общината или бюрото по труда.
- ✓ Преди да планирате посещения в отдалечените населени места, се подгответе: свържете се с представители на местните власти, на училищата и социалните служби, за да получите необходимата информация - кои са младежите, които трябва да идентифицирате и достигнете, къде може да ги намерите, кой може да ви помогне.

- ✓ Поддържайте постоянен контакт с МИКЦ и с НПО-та във вашето населено място, за да сте информирани за младежки събития и мероприятия, които се провеждат в по-малките населени места. Участвайте в тях, използвайте всяка възможност да предоставяте информация за обученията и заетост, които биха били интересни за младите хора.

### • Предоставяне на интегрирани услуги

Интегрираният подход при предоставяне на услуги на младежи от групата NEETs изисква по-тясна координация на политиките и на действията на всички заинтересовани страни. Интегрираните услуги са възможни, ако има създадени партньорства и партньорски мрежи за работа с младежи от групата NEETs на регионално и местно ниво. Една от най-важните предпоставки за предоставянето на интегрирани услуги е формирането на специален екип за работа с младежи, които не учат, не работят и не се образоват, който включва представители на всяка партньорска институция или организация. Интегрираните услуги към младежите дават възможност за обхващане на всички действия и за мониторинг на целия процес на работа с NEETs, т.е. за прилагане на холистичен подход.

В **Белгия** е разработена интегрирана услуга, която обхваща всички дейности по достигане, активиране и реинтеграция в заетост на млади хора със статус NEETs. Тази услуга, известна като „Find-Mind-Bind“ се прилага в Брюксел от 2015 г. Тя е адресирана към най-трудните за достигане NEETs – младежите под 25 годишна възраст, които са напуснали системата на образованието, не работят и имат нужда от подкрепа, за да се интегрират на пазара на труда.

Методът включва три практически нива:

*Find:* активно идентифициране и търсене на младежи от групата на NEETs (чрез посещение на места, където се събират млади хора, изграждане на партньорства с местни организации); *Mind:* осигуряване на мерки за подкрепа и подготовка за включване на пазара от страна на институциите, които са най-близо до младежите. След преминаване на съответните обучения, младежите са насочвани към службата по заетостта, където могат да се възползват от предоставяните там услуги. *Bind:* осигуряване на последваща грижа и проследяване на по-нататъшното развитие на участниците.

Използвайки метода „Find-Bind-Mind“, партньорите работят за намиране и осигуряване на подходящи възможности за реализация на младите хора.

Друг пример са създадените през 2004 г. от Белгийско-фландърската служба по заетостта (VDAB) Центрове за формиране на умения и компетентности на младите хора (Youth Competence Centres). Тези Центрове дават възможности за смислено прекарване на свободното време и за осъществяване на различни дейности, свързани с неформално обучение и формиране на умения и компетентности.

*Източник: Practitioner's toolkit sustainable activation of young people not in employment, education or training (NEETs)*

В **България** са създадени Центрове за заетост и социално подпомагане (ЦЗСП), в които съвместни екипи на Агенцията по заетостта и Агенцията за социално подпомагане предоставят информация за социално подпомогне и услуги по заетост, включващи консултиране, психологическо подпомагане, мотивиране за активно поведение на пазара на труда и насочване към заетост и обучение. ЦЗСП са изградени и функционират с финансова подкрепа по ОП „Развитие на човешките ресурси“ 2014 – 2020 г.

През 2007 г. в **Германия** е създадена Агенция за младежка заетост, която интегрира услугите на три основни институции: Агенцията по заетостта, Център за работа (Job Centre) и социалните услуги за младежи (Youth Welfare services). Тя има за цел да осигури подкрепа за NEETs и да улесни техния преход от образование към заетост. Към 2013 г. Агенцията за младежка заетост действа в 147 населени места със 100 местни служби за заетост, 136 институции и 25 утвърдени доставчици на услуги.

## • Социално предприемачество

Социалното предприемачество е един от най-ефективните и успешно прилагани инструменти за реинтеграция на уязвими групи младежи. Като модел, който съчетава бизнес и социален елемент, той е с голям потенциал за преодоляването на маргинализацията и за социалното включване на младежи от институции или напускащи институции, преждевременно напуснали образователната система, безработни, младежи с тежки здравословни проблеми или зависимости, както и на младежи, които не учат, не работят и не се образуват.

Социалното предприемачество е бизнес инициатива, фокусирана върху решаването на значим социален проблем, която осигурява заетост и същевременно инвестира в обучението за повишаване на професионалната квалификация, формирането на умения и компетенции, повишаване на мотивацията и желанието за личностно развитие на младежите. То е средство за постигане на социална промяна, защото разширява хоризонта и възможностите за професионална и житейска реализация на представители на уязвими групи младежи. Тъкмо интегрираната в бизнеса социална цел прави социалното предприемачество модел за подкрепа и „втори шанс“ на младите хора в риск, на уязвимите групи, в т.ч. и на младежите със статус NEETs.

Социалното предприемачество е ефективен и успешно прилаган инструмент за реинтеграция на младежи от групата NEETs в образование, обучение и заетост, както в Европа, така и в България.

„Феникс Кафе и Пекарна“ е социално предприятие във Видин, създадено през 2015 г. от **Сдружение „Феникс Инспайър“, България**. То подкрепя млади хора, които са напуснали Дома за деца, лишени от родителски грижи в Ново село и не са започнали работа, както и други младежи от региона в неравностойно положение, давайки им шанс за професионална реализация.

Професионалното обучение по сладкарство, пекарство и готварство и включването на обучените младежи в реален производствен процес е само една част от дейностите на предприятието. Целта на социалното предприятие е младежите не само да усвоят професия, но да преодолеят риска от маргинализация и социално изключване. Целият курс на обучение преминава през три етапа: развиване на уменията, затвърждаване на знанията и практика в реална производствена среда. В първия етап опитен член на екипа на социалното предприятие преподава рецептите и начина на приготвяне на продуктите, във втория етап се въвежда теория за техниката и съставките, които се използват. В третия, практически етап, всеки от обучаващите се приготвя определени продукти и демонстрира уменията си. Работейки във „Феникс кафе и пекарна“, младежите се научават не само да приготвят богато разнообразие от сладкиши и печива, включително от традиционната британска кухня (основател на социалното предприятие е англичанин, преместил се да живее във Видин), но формират и социални умения – да работят в екип, да комуникират с клиенти, да спазват работна дисциплина, да организират времето си, да се адаптират към промените, да получат увереност в собствените си сили, да се справят в трудни ситуации.

Акцент в работата на предприятието е социалният ефект върху уязвимите деца и младежи - лица от малцинствени етнически групи, лишени от родителски грижи и трайно незаети млади хора. „Феникс кафе и пекарна“ поддържа трайно и устойчиво партньорство с училища и професионални гимназии, с Дома за деца без родителска грижа - Ново село, с Дирекция „Бюро по труда“ – Видин, както и с британски и български асоциации на бизнеса.

*Източник: [www.ec.europa.eu/epale/bg/node/23564](http://www.ec.europa.eu/epale/bg/node/23564)*

**Сдружение „Нов път“, с. Хайредин, обл. Враца**, развива социално предприятие „Пчела“. Мисията на предприятието е да създава условия хора от малцинствата, дълготрайно безработни и хора с увреждания да придобият трудови навици и умения в областта на пчеларството, като по този начин да подмогне тяхната социална реализация и интеграция. Приходите от продажбата на мед и пчелни продукти се реинвестират в социалната дейност на сдружението. В рамките на предприятието се предоставят обучения по пчеларство и подкрепа за стартиране на собствен бизнес. Предприятието осигурява заетост на преминалите обучението за определен период от време.

*Източник: УНИЦЕФ, „Социалното предприемачество като възможност за обезкуражените млади хора?“ [www.unicef.bg/assets/PDFs/2016/BCNL\\_Analysis\\_FINAL.pdf](http://www.unicef.bg/assets/PDFs/2016/BCNL_Analysis_FINAL.pdf)*

През 2015 г. фондация **„Национален алианс за доброволци“ (НАРД)** създава в Пловдив социално предприятие - шивашко ателие за обучение и работа на млади хора от уязвими социални групи.

В социалното предприятие работят млади жени от ромски произход, живеещи в кв. Столипиново. За да достигне до тях, НАРД работи в сътрудничество с дирекция „Социално подпомагане“ и дирекция „Бюро по труда“, филиал Столипиново, но използва и неформални контакти. Целта на социалното предприятие е момичетата да получат шанс за обучение и реализация на трудовия пазар чрез придобиване на професионални шивашки и трудово-социални умения. Обучението е с продължителност минимум 6 месеца. В екипа, който работи с ромските момичета, са включени професионален учител по шивачество, бизнес консултант и социален експерт, който подготвя за цялостна интеграция в обществения живот. В края на обучението си момичетата са мотивирани да си намерят работа и да издържат семействата и децата си. Част от тях вземат решение и да завършат поне основното си образование, за да могат да положат изпит в предприятието и за придобиване на професионална квалификационна степен по шивачество. НАРД подкрепя обучаемите и в намирането на работа в шивашки фирми. Към средата на 2017 г. всички жени, завършили успешно обучението си, работят в малки и средни шивашки предприятия в региона.

*Източник: Национален алианс за работа с доброволци, [www.navabg.com](http://www.navabg.com)*

**Ctaste (Холандия)** е социално предприятие, което осъществява дейност в сферата на ресторантьорството и туристическите услуги. Уязвимата група, с която работи, са хора с увреждания от всякакви възрасти. Социалният елемент на предприятието се изразява в наемане на работа на представители на уязвимата група; наемането на работа е допълнено от предоставянето на услуги, насочени към личностно развитие, обучение и образование, професионално ориентиране. Предприятието успява да финансира изцяло дейността си с приходи от икономическата си дейност. То управлява ресторант Ctaste на тъмно, в който клиентите се обслужват от незрящи сервитьори. Друго направление в икономическата дейност е организирането на туристически обиколки из Амстердам, където гидове са незрящи младежи. За да разшири възможностите за достигане до пазара на труда на хора със сензорни увреждания, социалното предприятие насърчава развитието на техните таланти и способности.

*Източник: УНИЦЕФ, „Социалното предприемачество като възможност за обезкуражените млади хора?“ [www.unicef.bg/assets/PDFs/2016/BCNL\\_Analysis\\_FINAL.pdf](http://www.unicef.bg/assets/PDFs/2016/BCNL_Analysis_FINAL.pdf)*

Във **Великобритания** са много популярни социалните предприятия, известни още като WISE (Work Integration Social Enterprise). Те работят активно с младежи от групата NEETs. WISE разработват и предлагат таргетиращи към групата програми за осигуряване и насърчване на заетост, за включване в образование и обучение. Държавата насърчава социалното предприемачество като осигурява подходяща среда: адекватна политическа рамка и икономически условия за развитие на WISE. В по-голямата си част социалните предприятия във Великобритания са НПО или са тясно свързани с НПО.

През 2002 г. в един от селските райони на Ийст Мийдланд, известен с масивните си горски площи, е учредено предприятие за поддържане на зелени площи и гора, предназначена за обществено ползване. Предприятието произвежда и предлага за продажба изделия, изработени от дървен материал; организира инициативи с природозащитен характер и организира обучения. Печалбите от икономическата дейност на предприятието и приходите от публичните събития се инвестират в професионални обучения, обучения за личностно развитие и мотивация на младежи, които не са включени в заетост, образование или обучение. Предприятието има изградено партньорство с местния университет, който предоставя своята база и осигурява преподаватели за обученията.

*Източник: Hazenberg, R. (2012) Work integration social enterprise: a NEETs idea. Doctoral thesis. The University of Northampton, [www.nectar.northampton.ac.uk/4965](http://www.nectar.northampton.ac.uk/4965)*

Джуниър Ачийвмънт, **България** изпълнява програма „Учебна компания за студенти“ (JA Startup Program), насочена към младежи над 18 годишна възраст. Това е практически курс по предприемачество, базиран на една от най-старите и утвърдени програми на Джуниър Ачийвмънт „Учебна компания“. Въведена пилотно в България през 2008 г., днес програмата е достигнала до над 20 университета в страната. Целта на курса е да запознае младите хора с практическите аспекти на предприемачеството.

Източник: [www.jabulgaria.org/category/programs/programs\\_19\\_25\\_years\\_old](http://www.jabulgaria.org/category/programs/programs_19_25_years_old)

#### Какво можете да направите?

- ✓ Свържете се с бизнес организации и НПО и проверете дали имат създадени социални предприятия и с каква целева група работят. Разкажете за вашата работа и проверете възможността да насочвате младежи от групата NEETs към тях.
- ✓ Установете контакти с университети и колежи (ако има такива във вашето населено място). Предложете им да работите заедно по инициативи за привличане на млади хора, които не учат и не работят.

#### • Доброволчество

Ключовите професионални умения са свързани с конкретните и специфични изисквания за съответната професия. Те се формират в процеса на придобиване на професионална квалификация и професионален опит. Наред с тях обаче, има и т.нар. „меки умения“, свързани с адаптивността, готовността и желанието за промяна, ефективността, уменията за работа в екип, сътрудничество, решаване на конфликти и т.н.

Изследване на Manpower<sup>51</sup> показва, че 54% от работодателите в България срещат трудности при наемането на подходящи служители, а всеки четвърти посочва като основна причина за това липсата на „меки“ умения на кандидатите. Работодателите искат да са сигурни, че хората, които наемат на работа, притежават наред с професионалната квалификация и социално-емоционални умения. Те споделят, че тези „меки“ умения в определен смисъл са дори по-важни в процеса на работа, отколкото техническата и професионална квалификация, която може да бъде повишена чрез обучение на работното място.

Като кандидати за работа, мнозинството от младежите от групата NEETs трудно могат да докажат, че притежават такива умения – както стана ясно от анализа на социално-демографския им профил, всеки втори е преждевременно напуснал училище, другата половина са със средно образование, голяма част са без опит и професионална квалификация. Обстоятелството, че не са работили, има и друга последица – при много млади хора със статус NEETs има сериозен дефицит на „меки умения“. Това е допълнителна бариера пред тяхната реализация.

Една възможност за компенсиране, в известна степен, на липсващите „меки умения“ е ангажирането им в доброволчески дейности. Като форма на неформално и информално учене, доброволството формира много от уменията, които се търсят от работодателите.

Изследването „Доброволството – фактор за реализация“<sup>52</sup> показва, че участието на младите хора в доброволчески дейности поставя отпечатък върху техния кариерен път и бъдеща професионална реализация. Доброволството формира умения за планиране, себе-представяне, работа в екип, решаване на проблеми и създава увереност в собствените сили и капацитет, стимулира проактивността, инициативността, мотивацията на младите хора. Всеки млад човек, който се е занимавал повече от година с доброволчество, формира и развива социални, организационни, презентационни, личностни и професионални качества и

51. Manpower, Talent Shortage Survey. Research Results 2013, [www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/587d2b45-c47a-4647-a7c1-e7a74f68fb85/2013\\_Talent\\_Shortage\\_Survey\\_Results\\_US\\_high+res.pdf?MOD=AJPERES](http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/587d2b45-c47a-4647-a7c1-e7a74f68fb85/2013_Talent_Shortage_Survey_Results_US_high+res.pdf?MOD=AJPERES)

52. Национален алианс за работа с доброволци, „Доброволството – начин за реализация“, 2016 г., [www.navabg.com/bg/wp-content/uploads/2016/06/Obobshtenie-na-izsledvanie-dobrovolchestvo-2015-2016.pdf](http://www.navabg.com/bg/wp-content/uploads/2016/06/Obobshtenie-na-izsledvanie-dobrovolchestvo-2015-2016.pdf)

гражданска активност – умения, които се пренасят и са приложими и към реалната работна среда и се ценят високо от работодателите.

По отношение на младите хора, които не учат и не работят, доброволството може да се разглежда като инструмент за формиране на умения, които се търсят от работодателите и като възможност да се ангажира с кауза, да общуват с други млади хора, да бъдат ангажирани със смислени дейности.

**България, Национален алианс за работа с доброволци (НАРД)** подкрепя работата на 51 Центъра за работа с доброволци в цялата страна в различни институции и организации – училища, библиотеки, читалища, Центрове за обществена подкрепа, фондации и сдружения, осигурявайки методология, обучения, мониторинг и супервизия на техните екипи – гаранция за устойчиви доброволчески практики. Осъществяването на контакти и партньорски взаимоотношения с Центровете за работа с доброволци е възможност за включване на младежи от групата NEETs в доброволчески инициативи.

Добри практики с участието на млади хора, които не учат и не работят са регистрирани в Центъра за работа с доброволци към Общинската библиотека в гр. Карлово, където след 6 месечно доброволчество и обучение в меки умения, 20% от доброволците, които първоначално не са били включени в образование и заетост, са си намерили работа. Друг пример е НЧ „Светлина“, с. Труд, област Пловдив, където 15 младежи, които не учат и не работят са ангажирани в различни общественополлезни дейности.

Източник: [www.navabg.com](http://www.navabg.com)

Центровете за работа с доброволци в мрежата на НАРД са публикувани на адреса на организацията: [www.navabg.com](http://www.navabg.com)

**Центърът за работа с доброволци към РБ „Проф. Беню Цонев“, Ловеч** организира обучение „Да се учим заедно“ за младежите от Професионална гимназия по икономика, търговия и услуги, гр. Ловеч. По време на обучението доброволци от Центъра представят професиите архивар, художник и готвач и какви качества са необходими за упражняването им. Младежите от гимназията са обучени да подготвят мотивационно писмо и CV. Инициативата е част от проект „Млади и успели“ на Сдружение „Мисия. Иновации. Гражданство – МИГ“, финансиран по програма „Младежки дейности“ на община Ловеч, а целта му е да развие потенциала на млади хора на възраст 16 – 29 г. със специални образователни потребности и да улесни достъпа им до пазара на труда.

Източник: [www.liblovech.org/index.php?!=126&id=2567](http://www.liblovech.org/index.php?!=126&id=2567)

#### Какво можете да направите?

- ✓ Проучете организациите, които предлагат възможности за участие в доброволчески инициативи, вкл. дали предлагат задължителния инструктаж или обучения за изпълнение на конкретни задачи, дали се осъществява мониторинг на работата на доброволците, дали след приключване на доброволческите дейности се дава сертификат, който да удостовери участието в тях.
- ✓ Информирайте младежите, които работите, за възможностите за включване в доброволчески дейности. Обяснете им какви биха били ползите за тях.
- ✓ Доброволството е допълнителна възможност, която може да ангажира и осмисли свободното време на младите хора, докато направят избор за работа, обучение или продължаване на образованието.

В заключение, изборът на конкретна пътека за активиране на младежи от групата NEETs трябва да се съобрази с много условия. Реалните житейски ситуации трудно могат да бъдат „форматирани“, много фактори от обективен и субективен характер влияят върху избора – от една страна са факторите от местно значение – икономическото развитие, инвестиции, наличието на работещи предприятия, динамиката на пазара на труда, търсенето на работна сила, наличието на свободни работни места в съответното населено място, от друга – индивидуалният профил, личният избор, който ще направи съответното лице и т.н. „Добрият избор“ се случва в точката, в която се пресичат изискванията за съответната работна позиция, обучение, стаж, или чиракуване с индивидуалните потребности, интереси и желания на всеки кандидат.

## 8. ОСНОВНИ СТРАТЕГИЧЕСКИ, ПРОГРАМНИ И НОРМАТИВНИ ДОКУМЕНТИ

Аналитичният прочит на нормативните и стратегически документи показва, че макар и да не са навсякъде изведени експлицитно като целева група, младите хора извън образование и заетост са обект на редица мерки и интервенции, които най-общо могат да се обособят в две големи групи.

Първата група мерки имат *превантивен характер*. Те могат да се открият в нормативните и стратегически документи в сферата на образованието, младежта и закрилата на децата. Тези мерки са насочени към минимизиране и преодоляване на рисковите фактори за придобиване на статус NEETs.

Втората голяма група имат *характер на интервенции*. Такива са мерките по заетостта. Те целят включването на младежи от групата NEETs в дейности на пазара на труда и продължаващо обучение с цел реинтегрирането им в образование и заетост и създаване на възможности за професионална и трудова реализация.

### 8.1. ЕВРОПЕЙСКИ СТРАТЕГИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ

#### Стратегия „Европа 2020 за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“

Стратегическият документ „Европа 2020 за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“ предлага пет измерими цели в областта на трудовата заетост, научните изследвания и иновациите, изменението на климата и енергетиката, образованието и борбата срещу бедността, които очертават хоризонта на политиките на всички държави-членки на Европейския съюз за период до 2020 г. Четири от целите в стратегията имат отношение към намаляване на дела на младите хора извън образование, обучение и заетост: постигане на заетост за 75% от населението на възраст 20–64 години; намаляване на дела на преждевременно напусналите училище под 10%; достигане на дял на младото поколение със завършено висше образование от най-малко 40%; намаление на броя на застрашените от бедност с 20 млн. души.

Европейската комисия предлага седем водещи инициативи за стимулиране на напредъка по всяка приоритетна тема. По отношение на образованието и заетостта водещите инициативи са: „Младежта в движение“ и „Програма за нови умения и работни места“.

#### Европейска гаранция за младежта

С Препоръка 2013/С 120/01 от 22 април 2013 г., Съветът на Европейския съюз призовава държавите-членки да предприемат решителни и системни действия за справяне с нарастващата в резултат на икономическата криза младежка безработица и да въведат Гаранция за младежта - ангажимент, че всички млади хора до 25-годишна възраст ще получат качествено предложение за работа, продължаващо обучение, възможност за чиракуване или стаж в срок от четири месеца след като станат безработни или напуснат системата за формално образование.

Данните от мониторинга на Гаранцията за младежта за периода от нейното стартиране досега показват, че тя е обхванала 16 милиона младежи в ЕС, 10 милиона са приели предложения за включване в заетост, образование, стажуване или чиракуване, броят на младежите, които не работят и не учат (NEETs) е с 900 000 по-малко, безработните младежи в ЕС са намалели с 1,6 милиона, а равнището на заетост е започнало да се повишава. От всички оферти по Гаранцията за младежта през 2015 г., най-много са за заетост - 70.2%, следвани от предложения за образование - 13.6%, стажуване - 12.1% и чиракуване - 4.1%.

## 8.2. НАЦИОНАЛНИ СТРАТЕГИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ

#### Европа 2020: Национална програма за реформи

Националната програма за реформи (2012-2020) е основен стратегически документ, който дефинира национални цели в петте ключови области, посочени в Стратегия „Европа 2020“. Националните цели на България в областта на образованието са: намаляване на дела на преждевременно напусналите образователната система до 11%; достигане на дял на 30-34 годишните със завършено висше образование – 36% до 2020 г.; достигане на 76% заетост сред населението на възраст 20-64 г. до 2020 г.; намаляване на равнището на безработица сред младежите от 15 до 29 години до 7%.

#### Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчване на социалното включване 2020

Приоритет 2 на стратегията е „Осигуряване на равен достъп до качествено предучилищно и училищно образование“. В документа се посочва, че бедността и изключването се свързват с ниски нива на образование и че децата от бедните домакинства, както и от уязвими етнически групи получават по-ниска степен на образование, като по този начин се създават предпоставки за тяхното дългосрочно социално изключване. За осигуряване на добра образователна среда в училището и детската градина, както и за осигуряване на социална подкрепа, документът предвижда и мерки, касаещи NEETs: подкрепа за посещаване на училище за ученици от уязвими групи, живеещи в отдалечени райони, от бедни семейства и други и развитие на социални услуги в подкрепа на продължаване на училищното образование.

### НАЦИОНАЛНИ НОРМАТИВНИ И СТРАТЕГИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ В ОБЛАСТТА НА ОБРАЗОВАНИЕТО

#### Закон за предучилищното и училищното образование (ЗПУО)

С новия ЗПУО (в сила от 1.08.2016 г.) се въвеждат редица нови положения в образователната система, най-съществените от които се отнасят до структурата на средното образование. *Според етапа и степента на образование* училищата са начални (1-ви – 4-ти клас включително); основни (1-ви – 7-ми клас включително); гимназии (8-ми - 12 клас вкл.), като според съдържанието на подготовката са профилирани и професионални. *Според принципите на автономия* училищата са основни (1-ви – 7-ми клас), обединени (1-ви-10-ти клас), иновативни училища, които разработват и прилагат новаторски методи на преподаване и развиване на учениците. Новият закон въвежда 19 *държавни образователни стандарти* - съвкупност от задължителни изисквания за резултатите и условията, както и за процесите за тяхното постигане в системата на предучилищното и училищното образование.

#### Закон за професионалното образование и обучение (ЗПОО)

Новите моменти в ЗПОО (в сила от 07.2014 г.), които имат отношение към младежите от групата NEETs и са свързани с професионалната подготовка и последващата реализация на пазара на труда са: *въвеждане на дуално обучение, валидиране на знания и умения, натрупване и трансфер на кредити в професионалното образование и обучение.*

*Дуалното обучение* е форма на партньорство между професионално училище, гимназия, професионален колеж или център за професионално обучение и един или няколко работодатели и означава обучение чрез работа, в реална работна среда.

*Валидирането на професионалните знания, умения и компетентности* по професия или част от нея, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене е инструмент, чрез който се гарантира, че учениците или обучаваните лица притежават определени умения и компетентности, които се изискват от работодателите, но не могат да се докажат чрез дипломата за завършено образование.



*Натрупването и трансферът на кредити* в професионалното образование и обучение е начин за придобиване на професионална квалификация по определена професия.

#### **Стратегия за намаляване дела на преждевременно напусналите образователната система (2013-2020 г.)**

В Стратегията се анализират причините и се предлагат политики и ключови мерки за намаляване на рисковите фактори и предотвратяване на ПНУ в три направления: *превенция, интервенция и компенсирание*.

#### **План за изпълнение на Стратегията за намаляване на дела на преждевременно напусналите училище (2016-2017)**

Една от мерките, заложи в Стратегията и включена в Плана за нейното изпълнение през 2016-2017 г. е създаването на *Система за проследяване на децата и учениците в риск от преждевременно напускане на училище и на никога не посещавалите училище* (описана в методологията, в част „Достигане до младежи от групата NEETs“.

В Плана е залегнало и разработване и апробиране на модул „Училище–пазар на труда“ към Националния портал за кариерно ориентиране.

#### **Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 година**

В Стратегията са обособени са няколко приоритетни направления, някои от които с директно отношение към NEETs: въвеждане на професионално образование и обучение чрез работа (дуално обучение); осигуряване на професионална подготовка на ученици и лица над 16 години със специални образователни потребности, изграждане на система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене.

#### **План за действие в изпълнение на Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в Р България 2015-2020 г.**

По-значимите действия в Плана за изпълнение на стратегията са свързани с пилотно тестване и практическо прилагане на професионално образование и обучение чрез работа (дуално обучение); разширяване на мрежата и укрепване на капацитета на обучаващите институции за развитие на дейностите за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене; разработване и прилагане на модел за въвеждане на кредитна система в професионалното образование и обучение; повишаване на участието на възрастни в дейности по учене през целия живот.

#### **Наредба за регламентиране на условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение)**

В Наредбата се регламентират условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение) за ученици, навършили 16 г., в 11-ти и 12-ти клас, и за лица, навършили 16 г., които са на пазара на труда.

#### **Национална стратегия за учене през целия живот (2014 – 2020 г.)**

Ученето през целия живот е „всяка дейност за учене, предприемана през целия живот за подобряване на знанията, уменията и компетентностите“. Националната стратегическа цел за 2020 г. - постигане на 5% участие на населението на възраст 25-64 години в учене през целия живот – има директна връзка с младежите от групата NEETs, защото обхваща всички форми на образование, обучение и учене – формално (предучилищното възпитание и подготовка, общото училищно образование, професионалното образование и обучение, висшето образование), неформално и самостоятелно (продължаващото обучение на възрастни, валидирането на резултати от неформално обучение и самостоятелно учене).

#### **Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014 – 2020 г.**

Стратегията залага конкретни мерки: използване на прогнозите за търсенето и предлагането на работна сила в България, определяне на потребностите от специалисти с висше образование и планирането на приема във висшите училища; усъвършенстване на акредитационния модел и рейтинговата система на висшите училища; изграждане на механизъм за оценка на професионалната реализация на завършващите студенти; повишаване на възможностите за провеждане на студентски стажове и практики по време на обучението; създаване на обща информационна мрежа на кариерни центрове и др.

#### **Стратегия за образователна интеграция на децата и учениците от етническите малцинства**

Младежите от ромски етнос са рискова група за придобиване на статус NEETs – те са в по-застрашени от отпадане от образователната система в сравнение с останалите етнически групи. Стратегията залага мерки: осигуряване на разнообразни форми на обучение, насочени към съхраняване и развиване на културната идентичност на ромските деца; подготовка във висшите училища, квалификация и преквалификация на учителски кадри за работа в мултиетнична среда; пълно премахване на практиката деца без увреждания да учат в помощни училища; противодействие срещу проявите на дискриминация в детските градини и в училищата; създаване на условия за качествено изучаване на майчин ромски език и др.

#### **Рамкова програма за интегриране на ромите в българското общество 2010-2020 г.**

Програмата предвижда обхващане на всички ромски деца в задължителна училищна възраст от образователната система; създаване на условия всички деца и ученици роми, живеещи в места с етнически смесено население, да се обучават и възпитават в етнически смесени групи; закриване на обособените квартални „ромски“ училища; институционална подкрепа за запазване и развиване на етническата и културната идентичност на децата от ромски произход чрез изучаване на ромски език и на ромска култура и др.

## **НОРМАТИВНИ И СТРАТЕГИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ В СФЕРАТА НА ЗАЕТОСТТА**

#### **Закон за насърчаване на заетостта (ЗНЗ)**

В Закона се предвиждат два вида мерки за повишаване на заетостта: насочени пряко към безработните лица и целящи да ги подпомогнат и стимулират да кандидатстват за работа или да започнат самостоятелна стопанска дейност и насочени към работодателите: за разкриване на нови работни места, наемане на работа на безработни лица, обучение на работниците и служителите. Една от новите мерки, въведени с последните изменения на ЗНЗ (2016 г.) е насърчаване мобилността на безработните лица: когато безработни лица, включително младежи от специализирани институции, завършили образованието си, започнат работа след насочване от дирекция „Бюро по труда“, в друго населено място, отстоящо на повече от 50 км от населеното място по настоящ адрес, ще получават средства за такси за детски ясли, детски градини, наем на жилище, такси за ползване на интернет, но за не повече от 12 месеца.

#### **Закон за социално подпомагане**

Законът за социално подпомагане предоставя възможност младежите от групата на NEETs да ползват социални помощи и социални услуги, което се обвързва с полагането на общественополезен труд, освен в случаите на майчинство или когато възрастта и/или здравословното състояние на лицето не позволяват това.

Включването на младежи от групата на NEETs в системата на социално подпомагане обаче, крие и известни рискове: социалните помощи имат характер на „пасивен доход“ и в много случаи безработните и икономически неактивните младежи нямат стимул и мотивация да търсят работа, тъй като много често тази, която биха намерили или са подходящи да изпълняват, ще им носи доходи, които в сравнение с размера на социалните помощи не би ги удовлетворил.

#### **Актуализирана стратегия по заетостта на Република България (2013 - 2020 г.)**

Актуализираната стратегия по заетостта 2013 - 2020 г. предвижда разширяване на възможностите за включване на рано напусналите училище в обучение за придобиване на професионална квалификация чрез въвеждане на дуалната форма на професионално обучение. Специален акцент е поставен върху активирането на безработните от уязвимите групи, в т.ч. и на безработни младежи до 29 г., както и на безработни лица от ромски произход и хора с увреждания и подобряване на услугите за безработните младежи.

По отношение на младежи от групата NEETs са предвидени активна ранна подкрепа, мотивиране, работа с кейс мениджъри и психолози за безработните младежи от рисковите групи (напускащи домовете за отглеждане и възпитаване на деца, лишени от родителска грижа, младежи с ниско или без образование, младежи в ситуация на социално изключване); подкрепа на висококвалифицираните и образовани младежи, които не притежават практически опит и които желаят да стартират самостоятелна стопанска дейност, да започнат първа работа или стажуване в публичната администрация или в частни предприятия; за преодоляване на негативните последици за лицата, отпаднали от системата на средното образование се предвиждат мерки, които да им дадат втори шанс чрез обучение за грамотяване, професионално ориентиране, обучение за придобиване на ключови компетентности, прилагане на иновативни услуги и практики на национално и местно ниво, чиракуване и стажуване под ръководството на наставник, субсидирана заетост и др.

#### **Национален план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта (2014-2020 г.) (НПИЕГМ)**

Националният план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта (2014-2020) е разработен в отговор на Препоръката на Съвета на Европейския съюз за въвеждане на Гаранция за младежта и е приет от Министерския съвет на Република България. НПИЕГМ предвижда, че всеки млад човек на възраст от 15 до 24 години (вкл.) ще получи качествено предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж, в рамките на 4 месеца след като остане без работа или напусне системата на формалното образование. За младежите, регистрирани в бюрата по труда, предложението ще бъде отправяно до края на 4-тия месец от регистрацията им.

НПИЕГМ дефинира няколко възможни „пътеки“ за активиране и интегриране на младежи от групата NEETs: насочване към местни училища и/или към РУО за връщане в образователната система; насочване към местната дирекция „Бюро по труда“ за регистрация и ползване на предоставяните услуги за заетост, стажуване, чиракуване и обучение; насочване към организирани трудови борси, местни обединения за сътрудничество, образователни панаири и други неформални форми за подкрепа търсенето на работа или включване в обучение; насочване към частни трудови посредници и предприятия за временна заетост като възможност за реализация на трудовия пазар без посредничеството на обществената служба за заетост и използване на информационните технологии, както за търсене на свободни работни места, така и за подготвяне на документи за кандидатстване и за електронно кандидатстване.

## **НОРМАТИВНИ И СТРАТЕГИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ В СФЕРАТА НА МЛАДЕЖТА И ЗАКРИЛА НА ПРАВАТА НА ДЕЦАТА**

### **Закон за младежта**

В закона се посочва, че държавата и общините насърчават и подпомагат осъществяването на дейности и услуги за младежта, в чиито периметър попадат и мерки за подкрепа на NEETs.

Гл. 6 от Закона разглежда *младежкото доброволчество* и принципите за неговото осъществяване. Доколкото в България няма специален Закон за доброволството, разпоредбите за младежкото доброволчество в Закона за младежта са важни и трябва да се имат предвид, особено в случай, че на младеж, който не учи, не работи и не се обучава се отправя предложение за включване в доброволчески програми и инициативи като възможност за формиране на ключови умения и компетентности, необходими за бъдещата професионална реализация.

В Закона се описва и Националната информационна система за младежта ([www.nism.bg](http://www.nism.bg)), която е достъпна чрез интернет страницата на Министерството на младежта и спорта и която предоставя: данни за младежките организации в страната; списък на национално представителните младежки организации; изследвания за състоянието на младежта, анализи и оценки за провеждането на политиките за младежта на национално, областно и общинско ниво; национални и европейски документи, свързани с осъществяване на политиката за младежта; актуална информация за възможностите за финансиране на младежки дейности.

### **Национална стратегия за младежта (2012-2020)**

В документа са изведени редица проблеми, които засягат основно младежите от малките населени места (в риск от придобиване на статус NEETs) и са описани мерки за решаването им: осигуряване на възможности за придобиване на трудов стаж на безработни младежи, завършили основно, средно или висше образование, с цел улесняване на прехода между образование и заетост; достъп до професионално образование и обучение на младежи в неравностойно положение - със СОП, ПНУ или в социален риск; намаляване броя на необхванатите и ПНУ; разширяване на достъпа до услуги за професионално ориентиране и на възможностите за неформално обучение и др.

### **Национална програма за младежта (2016 - 2020)**

Национална програма за младежта (2016-2020) е насочена към младежи на възраст от 15 до 29 години и младежки работници и други специалисти, които са директно ангажирани с предоставянето на услуги или други дейности в подкрепа на младежкото развитие. Две са подпрограмите, по които ще бъдат финансирани разнообразни младежки дейности, част от които могат да имат за целева група NEETs: Развитие на мрежа от Младежки информационно-консултантски центрове (МИКЦ) и Национални младежки инициативи и кампании.

### **Национална стратегия за детето (2008-2018)**

Два акцента в стратегията имат отношение към темата NEETs: дефинираните проблемни области в живота на децата, които насочват към причините за попадане в групата на NEETs и профилите на деца от уязвими групи: деца в институциите; деца със СОП; деца - жертви на насилие и експлоатация; деца на улицата, които са посочени като една от най-уязвимите групи на деца в риск, които - ако не се приложат адекватни мерки са във висок риск да влязат в групата на NEETs.

## 9. ИНСТИТУЦИИ И ОРГАНИЗАЦИИ, КОИТО ИМАТ ОТНОШЕНИЕ КЪМ АКТИВИРАНЕТО И ИНТЕГРИРАНЕТО В ЗАЕТОСТ, ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ НА МЛАДЕЖИ ОТ ГРУПАТА NEETS

Институциите и организациите, които имат отношение към активирането на младежите и интегрирането им в заетост, образование и обучение са описани в Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта (НПГЕМГ) и в Рамковото споразумение за изпълнение на НПГЕМГ, подписано на 10.10.2014 г.

### Министерство на труда и социалната политика (МТСП)

[www.mlsp.government.bg](http://www.mlsp.government.bg)

МТСП отговаря за разработването и изпълнението на Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта, както и за организацията на работата на Координационния съвет, в който членуват представители на основните институции и организации, ангажирани с изпълнението и мониторинга на Гаранцията за младежта.

МТСП разработва и финансира със средства от държавния бюджет или от европейските фондове различни програми и мерки, осигуряващи заетост и обучение за младите хора.

### Агенция по заетостта (АЗ)

[www.az.government.bg](http://www.az.government.bg)

АЗ отговаря за изпълнението на активната политика на пазара на труда, в т.ч. за разработването и изпълнението на програми, схеми и мерки за заетост, обучение, стажуване, чиракуване и насърчаване на териториалната мобилност на младежите, вкл. NEETs. Териториални подразделения на АЗ са 9-те Дирекции „Регионална служба по заетостта“ в Благоевград, Бургас, Варна, Ловеч, Монтана, Пловдив, Русе, София, Хасково и дирекции „Бюро по труда“. Директорите на бюрата по труда координират изпълнението на НПГЕМГ в общините, които обслужват.

Към ДРСЗ в градовете София, Бургас, Варна, Ловеч, Монтана, Пловдив, Русе, Благоевград, Хасково и в Централната администрация на Агенцията по заетостта на територията на Дирекция „Бюро по труда“ – Възраждане в град София са създадени Карьерни центрове, където младите хора могат да се възползват от предоставяните там услуги

Списъкът и контактите на бюрата по труда са публикувани на страницата на Агенцията по заетостта: [www.az.government.bg/pages/kontakti-dbt](http://www.az.government.bg/pages/kontakti-dbt)

*Неактивните младежи могат да се регистрират в бюрата по труда, за да се възползват от следните безплатни услуги, предоставяни от ДБТ: посредничество за трудова заетост на първичния пазар на труда и започване на работа на свободни работни места, включване в стажове на реално работно място и чиракуване, професионално ориентиране, мотивиране за активно поведение на пазара на труда, включване в субсидирана заетост, подкрепа за започване на работа в друго населено място или в чужбина чрез мрежата EURES, подкрепа за започване на собствен бизнес, насочване към организирани трудови борси, местни обединения за сътрудничество, образователни панаири и други неформални организации и/или събития; информиране за частни трудови посредници и предприятия, които осигуряват временна работа.*

*Трудовите посредници в ДБТ имат за задача да работят целенасочено с младежи, вкл.*

*NEETs, като им предоставят информация за посредническите услуги по заетостта на ДБТ, да осъществяват връзка с конкретен работодател, да информират и консултират клиентите (работодатели и търсещите работа лица) по въпросите на трудовата заетост, на търсенето и предлагането на работна сила; да набират, обобщават и анализират информация за свободните работни места, които могат да се заемат от младежи, вкл. със статус NEETs.*

*Ромските медиатори в ДБТ, чиято задача е да осъществяват контакт и да работят предимно с младежи от ромски етнически произход могат да сътрудничат на младежките медиатори при идентифициране на лица от ромската етническа група, които не учат и не работят, както и в процеса на достигането на такива лица.*

*Психолозите в ДБТ могат да предоставят психологическо консултиране и мотивиране на лица от групата NEETs, както и да ги подкрепят в избора на най-подходяща за тях работа.*

### Частни трудови посредници

Частните трудови посредници предоставят, подобно на АЗ, посреднически услуги по заетостта. Тяхната дейност е регламентирана в Закона за насърчаване на заетостта (гл. 6, раздел I).

Регистърът на частните посредници по наемане на работа с валидно удостоверение се поддържа от Агенцията по заетостта и е достъпен на адрес: [www.az.government.bg/intermediaries](http://www.az.government.bg/intermediaries)

*Младежи от групата NEETs могат да бъдат насочвани към частни фирми - посредници по наемане на работа, за да им бъде оказано психологическо подпомагане и мотивиране за активно поведение на пазара на труда.*

*Търсещите работа младежи от групата NEETs могат да бъдат консултирани относно програми и мерки за заетост и обучения, съответстващи на техния профил и да бъдат подпомогнати за започване на работа, включително в друго населено място в страната или в други държави.*

### Предприятия, които осигуряват временна работа

Дейността на предприятията, които осигуряват временна работа е регламентирана в Закона за насърчаване на заетостта и в Кодекса на труда (раздел VIII „в“, Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа).

В дирекциите „Бюро по труда“ и на официалната страница на Агенцията по заетостта в интернет е публикуван актуален списък на регистрираните предприятия, които осигуряват временна работа:

[www.az.government.bg/intermediaries/temporary\\_employment](http://www.az.government.bg/intermediaries/temporary_employment)

*Младежи от групата NEETs могат да бъдат насочвани към предприятия, които осигуряват временна работа, за включване в заетост, която съответствана техния профил. Предприятията, които осигуряват временна работа, нямат право да изискват от работника или служителя (респективно лицето със статус NEETs) заплащане на такса за съдействие за започване на работа в предприятието - ползвател, както и при сключване на трудов договор или при възникване на трудово правоотношение с предприятие - ползвател.*

## Агенция за хората с увреждания

Агенцията създава и поддържа информационна база данни за хората с трайни увреждания; води регистър на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания; разработва програми и финансира проекти за стимулиране на стопанската инициатива на хората с увреждания и стопанската инициатива в интерес на хората с увреждания.

Национално представителни организации на хора с увреждания: „Съюз на слепите“, „Съюз на инвалидите“, „Българска асоциация „Диабет“, „Съюз на глухите“, „Национално сдружение на работодателите на хората с увреждания“, „Съюз на военноинвалидите и военнопострадалите“, „Център за психологически изследвания“, „Национален център за рехабилитация на слепи“, „Национален алианс за социална отговорност“, „Българска асоциация за лица с интелектуални затруднения“, „Национална асоциация на сляпо-глухите“, „Национално потребителна кооперация на слепите“, „Асоциация на родителите на деца с увреден слух“, „Асоциация на родителите на деца с нарушено зрение“, „Асоциация на родителите на деца с епилепсия“, „Българска асоциация за лица с невромускулни заболявания“, „Национална организация „Малки български хора“, „Българска асоциация за рекреация, интеграция и спорт“.

Агенцията за хората с увреждания поддържа регистър на специализираните предприятия и кооперации на и за хора с увреждания, който е достъпен на адрес: [www.ahu.misp.government.bg/portal/se](http://www.ahu.misp.government.bg/portal/se)

## Центрове за подкрепа на хора с увреждания

[www.center.nsrhu.bg/?page=2&lang=bg](http://www.center.nsrhu.bg/?page=2&lang=bg)

По проект на Националното сдружение на работодателите на хора с увреждания и с цел социалното включване на хората с увреждания в пазара на труда, в София, Варна, Враца, Сливен, Панагюрище, Свиленград и Омуртаг са създадени Центрове за подкрепа на хора с увреждания.

*Младежи със статус NEETs, попадащи в подгрупата на икономически неактивните поради здравословни причини, могат да бъдат насочвани към специализираните предприятия и кооперации на и за хора с увреждания, в зависимост от вида и степента на увреждане, за включване в заетост.*

*В Центровете за подкрепа на хора с увреждания те могат да получат специализирана трудова медиация (посредничество и асистирание), както и да им бъде осигурена специализирана мобилна услуга „от врата до врата“.*

## Министерството на образованието и науката (МОН)

[www.mon.bg](http://www.mon.bg)

Основните ангажименти на МОН и Регионалните управления на образованието, които имат отношение към практическата работа на експертите с NEETs са: предоставяне на информация на МТСП по реда на Споразумението за обмен на информация за младежите, отпаднали или преждевременно напуснали образователната система; предприемане на действия за намаляване и предотвратяване на преждевременното напускане и отпадането на младежи от образователната система; използване на различни форми на обучение за задържане на младежите в образователната система и за връщане на преждевременно напусналите училище; изграждане на система за ранно предупреждение относно младежи, с висок риск от отпадане от формалната образователна система.

## Регионални управления на образованието (РУО)

[www.mon.bg/?go=page&pageId=5&subpageId=324](http://www.mon.bg/?go=page&pageId=5&subpageId=324)

РУО са териториална администрация на Министъра на образованието и науката.

*РУО могат да предоставят информация, постъпила от училищата на територията на областта или чрез Системата за ранно предупреждение за риск от преждевременно отпадане (в областите, където Системата е в процес на апробиране), за ПНУ лица и така да подпомогнат работата на младежките медиатори по тяхното идентифициране и достигане.*

*РУО могат да насочват ПНУ към подходящи училища и форми за продължаване на образованието (вечерна, заочна, индивидуална и др.), в зависимост от индивидуалния профил на младежа, или да насочват към курсове за ограмотояване на възрастни, на неграмотни лица или на лица без образование.*

*РУО могат да предоставят информация за професионалните гимназии, специалностите и професиите, по които могат да се обучават лица от групата NEETs, които желаят да придобият професионална квалификация и за най-подходящите за тях форми за обучение.*

## Центрове за кариерно ориентиране

[www.orientirane.mon.bg](http://www.orientirane.mon.bg)

В 28-те областни града в страната, по Проект BG05M2OP001-2.001-0001 „Система за кариерно ориентиране в училищното образование“, финансиран от Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ на МОН са създадени Центрове за кариерно ориентиране, в които работят 150 кариерни консултанти.

*Безработни неактивни младежи от групата NEETs могат да бъдат насочвани към Центровете за кариерно консултиране с цел консултиране за възможностите за продължаване на образованието, за прехода от образование към заетост, както и за бъдещото кариерно планиране и професионално развитие.*

## Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО)

[www.navet.government.bg](http://www.navet.government.bg)

НАПОО създава и поддържа регистър на Центровете за професионално обучение (ЦПО) и на Центровете за информация и професионално ориентиране (ЦИПО), както и регистър на свидетелствата за професионална квалификация, удостоверенията за професионално обучение, свидетелствата за валидиране на професионална квалификация и удостоверенията за валидиране на професионална квалификация по част от професия, издавани от центровете за професионално обучение.

На електронната страница на НАПОО може да бъде намерена много полезна информация, която специалистите, активиращи млади хора, могат да използват: за предлагани от ЦПО курсове за обучение: [www.navet.government.bg/bg/predlagani-ot-tspokursove-za-obuchenie](http://www.navet.government.bg/bg/predlagani-ot-tspokursove-za-obuchenie); за издаваните от ЦПО документи за професионална квалификация: [www.navet.government.bg/bg/izdavani-ot-tspo-dokument-za-profesio](http://www.navet.government.bg/bg/izdavani-ot-tspo-dokument-za-profesio)

## Центрове за професионално обучение (ЦПО)

[www.navet.government.bg/bg/registar-na-tsentrrovete-za-profesiona](http://www.navet.government.bg/bg/registar-na-tsentrrovete-za-profesiona)

ЦПО осъществяват професионално обучение на лица над 16-годишна възраст, насочено към придобиване, актуализиране и усъвършенстване на професионална квалификация или преквалификация по професия или по част от професия с I, II и III степен на професионална квалификация.

*Младежи от групата NEETs, които са навършили 16 годишна възраст, могат да бъдат насочвани към ЦПО за включване в професионално обучение за придобиване на професионална квалификация или за преквалификация по определена професия и в обученията за придобиване на ключови компетентности.*

## Центрове за информация и професионално ориентиране (ЦИПО)

ЦИПО предоставят услуги по професионално и кариерно ориентиране: оценка на уменията, компетентностите, интересите, мотивацията и на тази база – осъществяване на избор на професия или трудова заетост.

Регистърът на ЦПО и на ЦИПО е публикуван на страницата на НАПОО: [www.navet.government.bg](http://www.navet.government.bg)

*Младечи от групата NEETs могат да бъдат насочвани към ЦИПО, за да получат консултации за кариерно ориентиране и подкрепа за осъществяване на избор на професия и професионална реализация, адекватен на интересите и възможностите им и на потребностите на пазара на труда.*

*В ЦИПО могат да се идентифицират дефицити в образованието или в уменията на младечи от групата NEETs, а консултираните младечи да бъдат насочвани към съответни дейности за тяхното компенсирание.*

## Министерство на младежта и спорта (ММС)

[www.mpes.government.bg](http://www.mpes.government.bg)

Специфичната роля на ММС по отношение на NEETs е свързана с изпълнението на Националната програма за младежта и двете подпрограми, изложени в частта „Основни стратегически, програмни и нормативни документи“. ММС поддържа контакти и осигурява сътрудничество с държавните органи, ангажирани с младежката политика и с неправителствени организации, чиято дейност е свързана с реализирането на политики за младежки дейности. ММС популяризира НПИЕМГ с цел привличане на младежите, които не работят, не учат и не са регистрирани в бюрата по труда.

## Младежки информационно-консултантски центрове (МИКЦ)

[www.nism.bg/bg//articles/view/514.mikc-mreja-na-mladejkite-informacionno-konsultantski-centrove-po-nacionalna-programa-za-mladejta-2016-2020.html](http://www.nism.bg/bg//articles/view/514.mikc-mreja-na-mladejkite-informacionno-konsultantski-centrove-po-nacionalna-programa-za-mladejta-2016-2020.html)

По проекти, финансирани по Подпрограма 1 на Националната програма за младежта (2016-2020), управлявана от ММС, неправителствени организации могат да изпълняват функциите на МИКЦ. МИКЦ са центрове за работа с млади хора. В тях се предоставят услуги на младежи според идентифицираните проблеми на младото поколение в страната и специфичните потребности на младежите в региона на дейност на всеки МИКЦ.

*МИКЦ могат да сътрудничат на младежките медиатори при идентифициране на младечи от групата NEETs, да ги включват като целева група в свои проекти и мероприятия - дискусии, обучения, семинари и кампании, в клубове за насърчаване на инициативността им на пазара на труда, в срещи с бизнеса.*

*В МИКЦ младежите от групата NEETs могат да получават информация, кариерно консултиране, психологическа подкрепа относно бъдещата им професионална кариера и професионална реализация.*

## Национално сдружение на общините в Република България (НСОРБ)

[www.namrb.org](http://www.namrb.org)

В Местните споразумения за сътрудничество функцията по координиране на дейността за идентифициране на младежите от групата NEETs и активирането им е възложена на общините. Общинските администрации могат да участват активно в процеса на идентифициране на младежите, които са преждевременно отпаднали от училище или не са се записали в следващ клас и/или степен на образование, за да бъде осъществен контакт с тях и да бъдат насочени към Дирекциите „Бюро по труда“.

*Общините, чрез дирекциите, отговарящи за образованието и младежките дейности, могат да предоставят информация, постъпила от училищата и РУО за ПНУ ученици, за възможностите за продължаване на образованието, за професионалните училища, където може да се придобие съответна специалност и професия.*

*ТД ГРАО могат да предоставят данни за адресната регистрация на ПНУ лица и идентифицирани със статус NEETs лица.*

*Дирекциите, отговарящи за социалните услуги в общината, могат да предоставят информация за лица със статус NEETs, а също и да им предоставят услуги, с които да подпомогнат процеса на активиране.*

## Национално представителни организации на работодателите

Рамковото споразумение е подписано от 4-те представителни организации на работодателите в страната – БСК, БТПП, КРИБ и АИКБ.

Българска стопанска камара (БСК): [www.bia-bg.com](http://www.bia-bg.com)

Българска търговско-промишлена палата (БТПП): [www.bcci.bg](http://www.bcci.bg)

Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ): [www.krib.bg](http://www.krib.bg)

Асоциация на индустриалния капитал (АИКБ): [www.bica-bg.org](http://www.bica-bg.org)

*Национално представителните организации на работодателите могат да предоставят информация на работодателите за участие в специализираните трудови борси за младечи от групата NEETs, да насърчават работодателите да обявяват в дирекции „Бюро по труда“ свободни работни места за осигуряване на субсидирана или несубсидирана заетост за младечи, както и да насърчават наемането на NEETs.*

## Национално представителни организации на работниците и служителите

Национално представителните организации на работниците и служителите, подписали Рамковото споразумение са КНСБ и КТ „Подкрепа“.

Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ): [www.knsb-bg.org](http://www.knsb-bg.org)

Конфедерация на труда „Подкрепа“: [www.podkrepa.org](http://www.podkrepa.org)

*Младечи от групата NEETs могат да бъдат насочвани към местните подразделения на национално представителните организации на работниците и служителите за да бъдат информирани за трудовите им права и задължения.*

*Двете синдикални организации могат да включват младечи от групата NEETs в свои проекти като целева група.*

## Неправителствени организации, работещи в подкрепа на подрастващи и младежи (НПО)

Информационният портал за неправителствените организации в България [www.ngobg.info](http://www.ngobg.info) предоставя актуална информация за работа, доброволчество и организирани от НПО инициативи, вкл. за младежи и може да се използва в работата с NEETs.

Министерството на правосъдието поддържа Централен регистър на юридическите лица с нестопанска цел за обществено полезна дейност, достъпен на [www.ngo.mjs.bg/](http://www.ngo.mjs.bg/)

*Младечи от групата NEETs могат да бъдат идентифицирани като целева група на проекти за социална интеграция на уязвими групи, изпълнявани от НПО.*

*Те могат да бъдат включвани в мотивационни обучения, в обучения за формиране на т.нар. „меки умения“, в менторски програми за подкрепа на младежи от рискови групи, в стажове на реално работно място (ако имат подходящо образование).*

*Младежи от групата NEETs могат да бъдат насърчавани за участие в доброволчески инициативи или включвани в социални предприятия на НПО.*

*Младежите НПО могат да участват при насърчаването и мотивирането на NEETs за връщането им в образователната система чрез предоставяне на възможност за включване в различни форми на неформално обучение и доброволчески инициативи.*

#### **Социални предприятия**

По проект, изпълняван от МТСП, в партньорство с Националния статистически институт, Централния кооперативен съюз и Агенцията за социално подпомагане е създаден регистър на социалните предприятия в България, достъпен на:

[www.seconomy.mlsp.government.bg/page.php?c=34](http://www.seconomy.mlsp.government.bg/page.php?c=34)

Социалните предприятия са възможност за реинтеграция на младите хора, които не учат, не работят и не се образоват.

*Като уязвима група на пазара на труда, младежите от групата NEETs могат да бъдат наемани в социални предприятия, където да полагат труд, да придобиват умения за упражняване на определена професия и да формират т.нар. „меки умения“ – за работа в екип, сътрудничество и взаимопомощ в процеса на работа, комуникативни и презентационни умения, умения за управление на времето, да формират навици за труд и дисциплина, инициативност, отговорност, желание да се учи в хода на работата, гъвкавост и адаптивност към работната среда и т.н.*

#### **Читалища и библиотеки**

[www.chitalishta.com/index.php?act=regions](http://www.chitalishta.com/index.php?act=regions)

[www.bibliobg.com](http://www.bibliobg.com)

В Регистъра на народните читалища към Министерството на културата, към м. юни 2017 г. е вписана информация за 3 645 читалища, като близо 70% от тях са разположени в села и по-малки градове, т.е. в населените места, където според доминиращия демографски профил могат да се открият по-голяма част от младежите, които не работят и не учат.

*Читалищата в селата и по-малките населени места могат да сътрудничат на младежите медиатори при идентифициране на младежи от групата NEETs.*

*Те могат да популяризират и разпространяват сред местните общности информация, предоставена им от ДБТ за свободни работни места, за обучения за придобиване на професионална квалификация, за инициативи за заетост и продължаващо обучение, подходящо за младите хора.*

*Младежи от групата NEETs могат да бъдат насочвани към безплатни обучения за придобиване на компютърна грамотност за възрастни, които много регионални и общински библиотеки и читалищата в по-големите градове организират периодично.*

*Съвместно с ДБТ, читалищата, регионалните и общински библиотеки могат да организират уебинари за младежи от групата NEETs, които живеят в села или в по-отдалечени населени места със затруднен достъп до информация, за подготовка на автобиография, мотивационно писмо и за търсене на работа онлайн. Институциите и организациите, които имат отношение към активирането на младежите и интегрирането им в заетост, образование и обучение са описани в Националния*

*план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта (НПИЕГМ) и в Рамковото споразумение за изпълнение на НПИЕГМ, подписано на 10.10.2014 г.*

## **10. ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Групата NEETs - млади хора, които не учат, не работят и не се обучават, са сравнително нов за България и поради това все още не добре проучен социален феномен.

Те са предизвикателство, защото не се вписват в утвърдените норми на социалния живот и защото поставят – със самия си статус – повече въпроси, отколкото отговори. Едва ли има универсално решение за справяне с този феномен. Младите хора от групата NEETs изискват политики, съобразени със спецификите на местния контекст; хоризонтален подход, който интегрира превантивни мерки и интервенции в сферата на образованието, заетостта и ученето през целия живот; партньорства, които мобилизират ресурси и енергия на институции, организации и хора и имат системен и устойчив характер.

Те изискват много по-задълбочен разговор и публичен дебат – отвъд темата за социално-демографския им профил и факторите, които ги поставят в „сивата зона“ между образование, обучение и заетост; отвъд дори мерките за реинтеграция и социално включване. Те изискват разговор за начина, по който могат да променят съдбовно перспективата за бъдеще на няколко поколения. Разговор, който да преобърне доминиращите обществени нагласи - от негативно и критично отношение към разбиране и подкрепа. Разговор, в който всички да търсим ангажирано и последователно не толкова отговори, колкото иновативни и смели решения за справяне с предизвикателството NEETs.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ВЪПРОСНИК ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ИНДИВИДУАЛЕН ПРОФИЛ И ПРИНАДЛЕЖНОСТ КЪМ ПОДГРУПА НЕЕТС

Лична информация	
1	Име, презиме, фамилия
2	Пол <input type="checkbox"/> Ж <input type="checkbox"/> М
3	Възраст <input type="checkbox"/> 15-18 <input type="checkbox"/> 19-24 <input type="checkbox"/> 25-29
4	Местоживеене / населено място
5	Етническа принадлежност <input type="checkbox"/> Българска <input type="checkbox"/> Турска <input type="checkbox"/> Ромска <input type="checkbox"/> Друга ..... <input type="checkbox"/> Не се самоопределя
Образование	
6	Каква е най-високата степен на завършено образование, която имате? <input type="checkbox"/> нямам образование <input type="checkbox"/> начално (1-4 кл.) <input type="checkbox"/> основно (1-8 кл.) <input type="checkbox"/> средно (1-12 кл.) <input type="checkbox"/> средно специално (професионална гимназия) <input type="checkbox"/> колеж <input type="checkbox"/> висше (бакалавър) <input type="checkbox"/> висше (магистър)
7	Какво училище сте завършили? <input type="checkbox"/> Общобразователно <input type="checkbox"/> Средно 1-12 клас <input type="checkbox"/> Основно 1-8 клас <input type="checkbox"/> Професионална гимназия <input type="checkbox"/> Профилирана (езикова, хуманитарна, математическа, по природни науки, ИКТ) <input type="checkbox"/> Специализирано (по изкуствата, спортно) <input type="checkbox"/> Специално ( за обучение и подкрепа на ученици със сензорни увреждания – увреден слух или нарушено зрение) <input type="checkbox"/> Възпитателно училище (интернат, социално-педагогически интернат) <input type="checkbox"/> В училище е място за лишаване от свобода <input type="checkbox"/> Друго .....
8	1. Какъв документ за завършено образование притежавате? <input type="checkbox"/> диплома за завършен ...клас <input type="checkbox"/> свидетелство за завършен ... клас <input type="checkbox"/> диплома за бакалавър <input type="checkbox"/> диплом за магистър <input type="checkbox"/> нямам документ
Професионална квалификация	
9	Каква професия имате? <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> нямам професия /и специалност
10	Към посочилите професия: Къде придобихте професията/ специалността си? <input type="checkbox"/> в професионално училище/ професионална гимназия <input type="checkbox"/> в училище по изкуствата <input type="checkbox"/> в спортно училище <input type="checkbox"/> в професионален колеж <input type="checkbox"/> в Център за продължаващо обучение (ЦПО) <input type="checkbox"/> в Център за информация и професионално ориентиране (ЦИПО) <input type="checkbox"/> в колежа <input type="checkbox"/> в университета <input type="checkbox"/> Друго .....

11	Към посочилите професия: Какъв документ за придобита квалификация по професия или част от професия притежавате? <input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> нямам документ, с който да удостоверя професионална квалификация
12	Работили ли сте някога по специалността си? <input type="checkbox"/> Да <input type="checkbox"/> Не
13	Към отговорилите с „Да“: Колко години опит по тази професия/специалност имате? <input type="checkbox"/> .....
14	Към отговорилите с „Не“: Каква е причината да не сте работили по специалността си? <input type="checkbox"/> Не съм търсил работа по специалността си <input type="checkbox"/> Не съм намерил работа, която да съответства <input type="checkbox"/> Мисля, че трябва да се развивам в друга посока <input type="checkbox"/> Не мога да отговоря
15	Заемали ли сте някога ръководна позиция? <input type="checkbox"/> Да <input type="checkbox"/> Не
15	В каква степен смятате, че притежавате необходимите знания и умения, за да упражнявате професията/ специалността, която имате? <input type="checkbox"/> мисля, че съм отлично подготвен <input type="checkbox"/> мисля, че имам нужда от допълнителна квалификация <input type="checkbox"/> предпочитам да придобия нова професионална квалификация <input type="checkbox"/> не възнамерявам да упражнявам тази професия
Професионален опит	
16	Работили ли сте някога? <input type="checkbox"/> Не, никога <input type="checkbox"/> Да, по-малко от 1 година <input type="checkbox"/> Да, повече от 1 година
17	Към отговорилите с „Не“: Каква е причината да не сте работили досега? <input type="checkbox"/> Нямам образование, напуснах училище преждевременно <input type="checkbox"/> Образованието, което имам, не съответства на работните места, за които съм кандидатствал <input type="checkbox"/> Нямам професионална квалификация <input type="checkbox"/> Нямам професионален опит <input type="checkbox"/> Полагам постоянни грижи за родители/роднини/брата сестри/дете <input type="checkbox"/> Бях в майчинство <input type="checkbox"/> Не ми се е налагало да работя, имам достатъчно средства <input type="checkbox"/> Не знам <input type="checkbox"/> Не желая да отговоря
18	Към отговорилите с „Да“: Каква беше последната ви работа? <input type="checkbox"/> диплома за завършен ...клас <input type="checkbox"/> свидетелство за завършен ... клас <input type="checkbox"/> диплома за бакалавър <input type="checkbox"/> диплом за магистър <input type="checkbox"/> нямам документ
19	Към отговорилите с „Да“: Каква беше последната ви работа?
20	Колко време работихте на последната си работа? <input type="checkbox"/> По малко от 1 година <input type="checkbox"/> Между 1-2 години <input type="checkbox"/> Между 2-3 години <input type="checkbox"/> Повече от 3 години
21	С какъв договор работехте? <input type="checkbox"/> Постоянен трудов договор <input type="checkbox"/> Срочен трудов договор (за временна, сезонна или краткосрочна работа) <input type="checkbox"/> Граждански договор <input type="checkbox"/> Работех без договор <input type="checkbox"/> Не помня/ не желая да отговоря
22	Какво се случи с последната ви работа? <input type="checkbox"/> Уволниха ме <input type="checkbox"/> Съкратиха ме <input type="checkbox"/> Напуснах по собствено желание <input type="checkbox"/> Не помня/ не желая да отговоря

23	Имахте ли някакви трудности в работата си?	<input type="checkbox"/> Не съм имал трудности <input type="checkbox"/> Да, с ръководството <input type="checkbox"/> Да, с колегите <input type="checkbox"/> Да, с естеството на работата <input type="checkbox"/> Да, с условията на труд <input type="checkbox"/> Да, с работното време <input type="checkbox"/> Да, с липсата на уреден транспорт <input type="checkbox"/> Да, със заплащането (нередовно изплащане, осигуровки не върху реалната заплата, без осигуровки) <input type="checkbox"/> Да, работех без договор <input type="checkbox"/> Друго .....
24	Имате ли регистрация в бюрото по труда?	<input type="checkbox"/> Да <input type="checkbox"/> Не
<b>Към отговорилите с ДА:</b>		
25	От кога е настоящата ви регистрация?	<input type="checkbox"/> По-малко от 1 г. <input type="checkbox"/> Между 1-2 г. <input type="checkbox"/> Повече от 2 г. <input type="checkbox"/> Повече от 3 г.
<b>Към отговорилите с НЕ:</b>		
26	Търсите ли работа?	<input type="checkbox"/> Да <input type="checkbox"/> Не
27	Към отговорилите с „Не“: Каква е причината да не търсите работа?	<input type="checkbox"/> Имам сериозен здравословен проблем <input type="checkbox"/> Имам трайно намалена работоспособност (инвалидизация) <input type="checkbox"/> Полагам постоянни грижи за родители или други членове на семейството <input type="checkbox"/> В майчинство съм <input type="checkbox"/> Нямам образование <input type="checkbox"/> Нямам професионална квалификация <input type="checkbox"/> Имам добро образование и квалификация, но не мога да намеря подходящи предложения <input type="checkbox"/> Заплащането, което ми предлагат, не отговаря на очакванията ми <input type="checkbox"/> Финансово съм осигурен, няма защо да работя <input type="checkbox"/> Друго .....
<b>Умения и компетентности</b>		
28	Какви чужди езици знаете?	<input type="checkbox"/> ..... <input type="checkbox"/> Не знам никакъв чужд език
29	За посочилите чужд език: Определете нивото (от 1 до 3; 1 е най-ниско), на което владеете чуждия език.	<input type="checkbox"/> Говорене <input type="checkbox"/> Писане <input type="checkbox"/> Разбиране
30	Можете ли да работите на компютър и да ползвате интернет?	<input type="checkbox"/> Да, справям се отлично <input type="checkbox"/> Да, справям се сравнително добре <input type="checkbox"/> Не мога да работя
31	Участвали ли сте в проекти или инициативи, свързани с доброволчество?	<input type="checkbox"/> Да, участвал съм <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/> Не знам какво е доброволчество
32	Оценете степента, в която притежавате следните умения: (от 1 до 3; 1 е най-ниско):	<input type="checkbox"/> Организационни умения: <input type="checkbox"/> Мога да организирам добре работата си <input type="checkbox"/> Мога да определя най-важните задачи, които трябва да изпълня приоритетно <input type="checkbox"/> Мога да управлявам хора <input type="checkbox"/> Мога да решавам конфликтни ситуации <input type="checkbox"/> Социални умения: <input type="checkbox"/> Общителен съм <input type="checkbox"/> Мога да работя в екип <input type="checkbox"/> Не се притеснявам да говоря пред публика <input type="checkbox"/> Личностни умения: <input type="checkbox"/> Толерантен съм, приемам гледните точки на другите <input type="checkbox"/> Отговорен съм, спазвам поетите ангажименти <input type="checkbox"/> Креативен съм, търся нетрадиционни решения <input type="checkbox"/> Чувствителен съм, проявявам съпричастност към проблемите на другите <input type="checkbox"/> Грижовен съм, готов съм да помогна на хора в нужда

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ВЪПРОСНИК ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЖЕЛЕНИЯ И ПРЕДПОЧИТАНИЯ

Целта на този Въпросник е да се изследват нагласите за промяна и житейска реализация, готовността за учене и работа, интересите, желанията и предпочитанията за бъдещо развитие.

Темите, които ще бъдат засегнати тук, имат по-общ, житейски смисъл. Те са свързани с нагласите и желанията за промяна, за започване на работа и за учене (продължаване на образованието и включване в обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация).

Въпросите, в голяма степен, имат личен характер и затова предполагат атмосфера на доверие и съпричастност и подкрепящо поведение.

Целта на този примерен въпросник – да изведе лична информация, да идентифицира желания и нагласи, обуславя и не толкова строгата формулировка на въпросите, което – от своя страна, позволява интерпретиране в зависимост от личността на интервюираното лице. Някои въпроси са от отворен тип – чрез тях се събира информация: те съдържат въпросителни частици „Кой, как, защо“ (С какво се занимавате в момента? Как намерихте тази работа? Защо искате да имате нова професия?). Други са алтернативни – те включват ограничен брой предположения („Искате да работите на трудов или на граждански договор?“). Трети тип са въпросите, с които искате да демонстрирате съпричастност и ангажираност (Мислите ли, че ще успеете? Има ли нещо, което не ви попитах, а искате да споделите?).

Въпросите от т.нар. „затворен тип“ предлагат ограничен брой отговори. Те имат за цел да идентифицират предпочитанията на интервюираното лице по конкретна тема (Коя форма на образование е подходяща за вас - вечерна, дневна, задочна и т.н.)

На някои от въпросите от затворен тип, интервюираното лице може да даде повече от един отговор, но би било добре да има известна приоритизация и степенуване на желанията му, за да се направи най-подходящият и възможен избор.

### Тема 1: Самооценка

- > Ако трябва да се опишете с три думи, кои ще бъдат те?
- > С какви думи биха ви характеризирали вашите приятели?
- > А вашите родители?
- > Кои смятате, че са силните Ви страни?
- > Какви умения имате?
- > Какво мислите, че можете да правите по-добре от другите?
- > Разкажете случка в живота си, при която сте били горди със себе си.
- > Имате ли случай в училище или на работното си място, с който се гордеете?
- > С какво се занимавате в момента?
- > Какво обичате да правите в свободното си време?
- > Имате ли хоби?

### Тема 2: Нагласа / желание за промяна

- > Опишете един свой ден. Какво обикновено правите?
- > Харесва ли Ви да живеете така?
- > Как си представяте живота си след 1 година?
- > Искате ли да промените нещо в живота си?
- > Каква цел искате да постигнете в рамките на 1 година?  
Какво трябва да направите, за да я постигнете?



## Тема 2: Нагласа / желание за промяна

- > Кое от нещата, които ще ви посоча, смятате че е реалистично и ще Ви помогне да постигнете целта си?
  - да започнете работа
  - да намерите работа в чужбина
  - да започнете собствен бизнес
  - да се включите в курс за чужди езици или компютърна грамотност
  - да придобиете нова професия
  - да завършите образованието си
- > Какво Ви е необходимо, за да постигнете целта си?
  - професия
  - опит, практика
  - умения
  - информация
  - пари
  - съвет
  - подкрепа от семейството и близките ми

## Тема 3: Нагласа / желание за започване на работа

- > В каква област бихте искали да се развивате?
- > Какво смятате, че можете да правите добре?
  - мога да работя с ръцете си
  - мога да пиша
  - мога да организирам
  - мога да работя с хора
  - справям се добре с компютър
  - владея добре чужди езици
- > Каква работа би Ви харесала?
  - свързана с пътувания и движение
  - работа с хора
  - работа с документи
  - работа в офис
  - работа, свързана с физически труд
  - работа, свързана с творчество
- > Желаете ли да започнете работа?
  - При определени условия
  - Да, но в момента нямам възможност
  - Не желая и нямам възможност
  - Какви условия бихте поставили, за да започнете работа?
  - Нямам изисквания, каквато и да е работа ме устройва
  - Искам да работя нещо, което да ми харесва
  - Да ми носи удовлетворение
  - Ще приема само работа, която отговаря на квалификацията ми
  - Да дава възможност за професионално развитие
  - Искам да е с фиксирано работно време

- Да е с гъвкаво работно време
- Да е с добро заплащане
- Да имам възможност да работя самотоятелно
- Да работя в екип
- Да се намира на място с удобен за мен транспорт
- > С какъв договор бихте предпочели да работите – трудов или граждански?
- > Имате ли възможност веднага да започнете работа?
- > Ако имате възможност да избирате, къде бихте работили, в България или в чужбина? Защо?
- > Някога мислили ли сте да започнете свой бизнес? Ако да, какво ви е необходимо: капитал, обучение, хора, проучване на пазара?

## Тема 4: Нагласа / желание за учене (продължаване на образованието, обучения за придобиване на професионална квалификация и/или ключови компетентности)

- > Как се справяхте в училище?
- > Имахте ли любим предмет?
- > Харесваше ли Ви да ходите на училище?
- > Спомняте ли си за Ваш учител, който ви е подкрепил да се справите успешно с нещо?
- > Ако сте директор на училището, в което учихте, бихте ли променили нещо, за да е по-интересно?
- > Смятате ли, че образованието е важно за развитието и реализацията в живота?
- > Ако желаете да продължите образованието си, коя форма на обучение ще предпочетете - дневна / вечерна / задочна / индивидуална / самостоятелна / дистанционна комбинирана / обучение чрез работа (дуална система на обучение)?
- > Желаете ли да се включите в обучение за придобиване на професионална квалификация и/или ключови компетентности?
- > Защо искате да имате (нова) професия?
- > Досега били ли сте обучавани извън училище, колеж, университета?
- > Какво е важно да научите по време на обучението?
- > Очаквате ли след обучението да намерите по-лесно работа?
- > В какви форми на обучение бихте участвали?
  - Езикови курсове
  - Курс за компютърна грамотност
  - Курс за придобиване на нова професия
  - Курс за повишаване на професионалната квалификация
  - Курс за преквалификация
  - Курс, свързан с хоби, култура, изкуство и спорт

## Финални въпроси („затваряне на разговора“)

Има ли нещо, което не ви попитах, а бихте искали да споделите?  
Представете си, че се срещнем след една година. Какво мислите, че ще се е променило?

**ПОДГРУПА: БЕЗРАБОТНИ ЛИЦА**

<b>Подгрупа 1: Безработни с висше образование</b>			
<b>Профили</b>	<b>Пътеки за активирание</b>	<b>Институции, с които може да се партнира</b>	<b>Конкретно предложение</b>
<b>Лице с висше образование, с професионален опит</b>	Насочване и подпомагане за започване на работа и директно заемане на обявени несубсидирани работни места	Работодатели от частния и публичния сектор Работодателски организации ДБТ Частни трудови посредници	Предложение за работа
	Насочване към местната дирекция „Бюро по труда“ за регистрация и ползване на предоставяните услуги за заетост	ДБТ	Предложение за работа
	Насочване към организирани трудови борси, предприятия, осигуряващи временна работа, реализиране на местни споразумения за сътрудничество и други неформални форми за подкрепа търсенето на работа	Трудови борси ДБТ Частни трудови посредници Работодатели Организации на работодатели и на работници и служители Общини – младежки медиатори Предприятия, осигуряващи временна работа	Предложение за работа
	Подкрепа за териториална мобилност в страната - ако в населеното място няма подходящи за образованието и професионалната квалификация предложения	ДБТ Частни трудови посредници	Предложение за работа
	Насочване към мрежата на европейските служби за заетост EURES за информация за работодатели и обявени свободни работни места	EURES – съветници и асистенти към АЗ ДБТ Частни трудови посредници	Предложение за работа

<b>Лице с висше образование, с професионален опит</b>	Подкрепа за стартиране на собствен бизнес от млади хора, които имат мотивация и бизнес идеи и др.	ДБТ Частни трудови посредници НПО, които предоставят обучения за стартиране на собствен бизнес За финансиране на старти: LAUNCHub www.launchub.vc; Eleven http://www.11.me (акселератори за стартиращи бизнеси), инвестиционни компании, банкови институции, Национален иновационен фонд	Предложение за работа/собствен бизнес
	Насочване и подпомагане за започване на първа работа и директно заемане на обявени несубсидирани работни места	Работодатели от частния и публичния сектор Работодателски организации ДБТ Частни трудови посредници	Предложение за работа
	Насочване към местната дирекция „Бюро по труда“ за регистрация и ползване на предоставяните услуги за заетост	ДБТ	Предложение за работа
	Подкрепа за осигуряване на стаж на работно място в публичната администрация или в частни предприятия	ДБТ Работодателски организации Частни трудови посредници	Предложение за стаж
	Насочване към организирани трудови борси, предприятия, осигуряващи временна работа, реализиране на местни споразумения за сътрудничество и други неформални форми за подкрепа търсенето на работа	Трудови борси ДБТ Частни трудови посредници Работодатели Организации на работодатели и на работници и служители Общини – младежки медиатори Предприятия, осигуряващи временна работа	Предложение за работа
<b>Лице с висше образование, без професионален опит</b>	Подкрепа за териториална мобилност в страната - ако в населеното място няма подходящи за образованието и професионалната квалификация предложения	ДБТ Частни трудови посредници	Предложение за работа
	Насочване към мрежата на европейските служби за заетост EURES за информация за работодатели и обявени свободни работни места	EURES – съветници и асистенти към АЗ ДБТ Частни трудови посредници	Предложение за работа

Лице с висше образование, без професионален опит	Подкрепа за стартиране на собствен бизнес от млади хора, които имат мотивация и бизнес идеи и др.	ДБТ Частни трудови посредници НПО, които предоставят обучения за стартиране на собствен бизнес За финансиране на стартапи: LAUNCHub www.launchub.com ; Eleven www.11.me (акселератори за стартиращи бизнеси), инвестиционни компании, банкови институции, Национален иновационен фонд	Предложение за работа/ собствен бизнес
	<b>Подгрупа 2: Безработни със средно образование</b>		
Лице със средно образование, с професионален опит	Насочване и подпомагане за започване на работа и директно заемане на обявени несублидирани работни места, както и насочване към предприятия, осигуряващи временна работа	Работодатели от частния и публичния сектор Работодателски организации ДБТ Частни трудови посредници Предприятия, осигуряващи временна работа	Предложение за работа
	Насочване към местната дирекция „Бюро по труда“ за регистрация и ползване на предоставяните услуги за заетост и стажуване	ДБТ	Предложение за работа или стаж
	Насочване към организирани трудови борси, местни обединения за сътрудничество, и други неформални форми за подкрепа търсенето на работа	Трудови борси ДБТ Частни трудови посредници Работодатели Организации на работодатели и на работници и служители Общини – младежки медиатори	Предложение за работа
	Подкрепа за териториална мобилност в страната - ако в населеното място няма подходящи за образованието и професионалната квалификация предложения	ДБТ Частни трудови посредници	Предложение за работа
	Насочване към мрежата на европейските служби за заетост EURES за информация за работодатели и обявени свободни работни места	EURES – съветници и асистенти към АЗ ДБТ Частни трудови посредници	Предложение за работа

Лице със средно образование, с професионален опит	Консултиране относно възможности за продължаване на обучението във висши училища, образователни панаири	Университети Специализирани висши училища Самостоятелни колежи РУО ДБТ ЦИПО/Кариерни центрове МИКЦ/НПО ДБТ/кариерни консултанти Общини – младежки медиатори	Предложение за продължаване на образованието във висши училища
	Насочване (при изразено желание) към обучения за професионална квалификация, за придобиване на нова или част от професия, за придобиване на ключови компетентности, търсени на пазара на труда; за продължаване на обучението)	ЦПО ДБТ/кариерни консултанти ЦИПО/Кариерни центрове	Предложение за продължаване на обучението
Лице със средно образование, без професионален опит	Подкрепа за стартиране на собствен бизнес от млади хора, които имат мотивация и бизнес идеи и др.	ДБТ Частни трудови посредници НПО, които предоставят обучения за стартиране на собствен бизнес За финансиране на стартапи: акселератори за стартиращи бизнеси (LAUNCHub <a href="https://www.launchub.com">https://www.launchub.com</a> ; Eleven <a href="http://www.11.me/">http://www.11.me/</a> ), инвестиционни компании, банкови институции, Национален иновационен фонд	Предложение за работа/ собствен бизнес
	Насочване и подпомагане за започване на първа работа и директно заемане на обявени несублидирани и субсидирани работни места, вкл. стажуване и чиракуване	Работодатели от частния и публичния сектор Работодателски организации ДБТ Частни трудови посредници Предприятия, осигуряващи временна работа	Предложение за работа
	Насочване към местната дирекция „Бюро по труда“ за регистрация и ползване на предоставяните услуги за заетост и стаж	ДБТ	Предложение за работа/стаж

Лице със средно образование, без професионален опит	Насочване към организирани трудови борси, местни обединения за сътрудничество, образователни панаири и други неформални форми за подкрепа Търсенето на работа	Трудови борси ДБТ Частни трудови посредници Работодатели Организации на работодатели и на работници и служители Общини - младежки медиатори Организации на работодатели и на работници и служители	Предложение за работа
	Насочване към обучения за придобиване на нова професия, за допълване и развиване на притежавана професионална квалификация или за преквалификация, или за придобиване на ключови компетентности	ДБТ ЦПО	Предложение за продължаване на обучението
	Професионално и кариерно ориентиране и консултиране, мотивационни обучения за активно поведение на пазара на труда	Центрове за кариерно ориентиране ЦИПО ДБТ МИКЦ/НПО Работодателски организации	Подкрепа за включване в заетост
Лице с основно и по-ниско образование (ПНУ), без професионален опит	Консултиране относно възможности за продължаване на образованието във висши училища, образователни панаири	Университети Специализирани висши училища Самостоятелни колежи/ДБТ, вкл. психолози и кариерни консултанти ЦИПО/Кариерни центрове МИКЦ/НПО Общини – младежки медиатори	Предложение за продължаване на образованието
	Насочване към местната дирекция „Бюро по труда“ за регистрация и ползване на предоставяните услуги за заетост и чиракуване	ДБТ	Предложение за работа, чиракуване, обучение
<b>Подгрупа 3: Безработни с по-ниско от средно образование</b>			
Лице с основно и по-ниско образование (ПНУ), без професионален опит	Насочване към обявени от работодатели несубсидирани работни места, подходящи за лица с ниско образование и без квалификация	ДБТ Работодатели Частни трудови посредници Предприятия, осигуряващи временна работа	Предложение за работа
	Насочване към субсидирана заетост	ДБТ	Предложение за работа, чиракуване, обучение

Лице с основно и по-ниско образование (ПНУ), без професионален опит	Насочване към субсидирана заетост	ДБТ Работодатели Частни трудови посредници Предприятия, осигуряващи временна работа	Предложение за работа
	Насочване към социални предприятия	Социални предприятия, НПО	Предложение за работа
Лице с основно и по-ниско образование (ПНУ), без професионален опит	Насочване към обучение за ограмотвяване и завършване на по-висока степен на образование	РУО Училища, професионални гимназии Ромски медиатори НПО, работещи с ромски общности	Предложение за продължаване на образованието
	Насочване към чиракуване - за младежи, които не желаят да се включат в образование и курсове за обучение	ДБТ Работодатели Сдружения на занятчиите Регионални камари на занятчиите Частни трудови посредници Предприятия, осигуряващи временна работа	Предложение за чиракуване
	Насочване към обучения за придобиване на професионална квалификация - професия или част от професия и за формиране на ключови компетентности	РУО Училища, професионални гимназии ЦПО Организации на работодатели и на работници и служители Социални предприятия НПО (вкл. за участие в доброволчество)	Предложение за обучение
	Професионално и кариерно ориентиране и консултиране, мотивационни обучения за активно поведение на пазара на труда, психологическа подкрепа	ДБТ ЦИПО Центрове за кариерно ориентиране Центрове за подкрепа за личностно развитие МИКЦ/НПО Организации на работодатели и на работници и служители	Подкрепа за включване в заетост/ обучение

## ПОДГРУПА: БЕЗРАБОТНИ ЛИЦА

За всички лица, които попадат в групата на икономически неактивните: лице, което е неактивно поради полатане на грижи за малко дете, в майчинство; лице, което е неактивно поради полатане на постоянни грижи за тежко болни родители или близки; лице, което е напуснало дом за отглеждане и възпитаване на деца, лишени от родителска грижа, в зависимост от образователния профил, професионалната квалификация и опит, са подходящи следните пътеки за активиране:

Пътеки за активиране	Институции, с които може да се партнира	Конкретно предложение
Насочване към местната дирекция „Бюро по труда“ за регистрация и ползване на предосъставяните услуги за заетост, стаж и чиракуване	ДБТ	Предложение за работа, стаж, чиракуване, обучение
Професионално и кариерно ориентиране и консултиране, мотивационни обучения за активно поведение на пазара на труда, психологическа подкрепа	ДБТ ЦИПО Центрове за кариерно ориентиране Центрове за подкрепа за личностно развитие МИКЦ/НПО Работодателски организации	Подкрепа за включване в заетост/ продължаване на обучението
Насочване към обявени от работодатели несубсидирани и субсидирани работни места или към предприятия, осигуряващи временна работа	ДБТ Работодатели Частни трудови посредници Предприятия, осигуряващи временна работа	Предложение за работа
За неактивни лица с по-ниско от средно образование: насърчаване за продължаване на образованието и придобиване на по-висока образователна степен (завършване на основно и/или средно образование); Насочване към обучения за придобиване на професия или част от професия, за формиране на ключови компетентности	РУО Училища, професионални гимназии ЦПО Организации на работодатели и на работници и служители Социални предприятия НПО Общини – младежки медиатори	Предложение за продължаване на образованието / обучение

88

Специфични пътеки за активиране на неактивни лица, в зависимост от причините за икономическа неактивност

Профили	Пътеки за активиране	Институции, с които може да се партнира	Конкретно предложение
<b>Лице, което е неактивно поради полатане на грижи за малко дете, в майчинство</b>	Насочване към социални услуги за деца, с цел преодоляване на барьерите за включване в заетост/образование	Общинска администрация Местни дирекции „Социално подпомагане“ Център за обществена подкрепа Център за социална рехабилитация и интеграция Звено „Майка и бебе“ Център за работа с деца на улицата Дневен център за деца с увреждания (вкл. седмична грижа) Социален учебно- професионален център	Ползване на социални услуги
<b>Лице, което е неактивно поради полатане на постоянни грижи за тежко болни родители или близки</b>	Насочване към социални услуги за възрастни	Общинска администрация Местни дирекции „Социално подпомагане“ Дневен център за възрастни хора с увреждания (вкл. седмична грижа) Дневен център за стари хора Център за социална рехабилитация и интеграция обществени трапезарии Център за настаняване от семеен тип за възрастни хора (с психични разстройства или деменция/с физически увреждания/с умствена изостаналост) Защитено жилище (за хора с психични разстройства/с умствена изостаналост/с физически увреждания) Наблюдавано жилище/приют	Ползване на социални услуги
<b>Лице, което е встъпило в ранен брак (в зависимост от образователния профил, професионалната квалификация и опит)</b>	Насочване към местната дирекция „Бюро по труда“ за регистрация и ползване на предосъставяните услуги за заетост, стажуване, чиракуване и обучение	ДБТ	Предложение за работа/ за продължаване на образованието/за обучение

89

<p><b>Лице, което е встъпило в ранен брак (В зависимост от образователния профил, професионалната квалификация и опит)</b></p>	<p>Насочване към социални услуги за деца, с цел преодоляване на бариерите за включване в заетост/образование</p> <p>Насочване към местни училища и/или към РУО за връщане в образователната система</p> <p>Насочване към обучение за ограмотяване</p> <p>Информирание, консултиране, мотивиране за активно поведение на пазара на труда, психологическа подкрепа</p> <p>Насърчаване за продължаване на образованието и придобиване на по-висока образователна степен (завършване на основно и/или средно образование), за придобиване на професия или част от професия, за формиране на ключови компетентности</p> <p>Насочване към обявени от работодатели несублидирани работни места</p> <p>Насочване към субсидирана заетост</p>	<p>Общинска администрация Местни дирекции „Социално подпомагане“ Център за обществена подкрепа Център за социална рехабилитация и интеграция Звено “Майка и бебе” Център за работа за деца на улицата Дневен център за деца с увреждания (вкл. седмична грижа) Социален учебно-професионален център</p> <p>РУО Училища, професионални гимназии</p> <p>НПО, работещи с ромски общности ДБТ / ромски медиатори Социални служби ЦИПО Центрове за подкрепа за личностно развитие Центрове за кариерно ориентиране</p> <p>РУО Училища, професионални гимназии ЦИПО Организации на работодатели и на работници и служители Социални предприятия НПО (вкл. за участие в доброволчество)</p> <p>ДБТ Работодатели Частни трудови посредници</p> <p>ДБТ Работодатели Частни трудови посредници Предприятия, осигуряващи временна работа</p>	<p>Ползване на социални услуги</p> <p>Предложение за продължаване на образованието</p> <p>Подкрепа за включване в заетост/ образование/ обучение</p> <p>Предложение за продължаване на образованието/ обучение</p> <p>Предложение за работа</p> <p>Предложение за работа</p>
--	--	---	--

<p><b>Подгрупа 5: Неактивни поради причини от здравословен характер (физически и психически увреждания или инвалидност)</b></p>	<p>Професионално ориентиране, информирание, консултиране и мотивиране за активно поведение на пазара на труда</p> <p>Насочване за директно заемане на обявени несублидирани/субсидирани работни места</p> <p>Подкрепа за развитие на собствен бизнес (самостоятелна стопанска дейност на хора с увреждания)</p>	<p>Центрове за подкрепа на хора с увреждания Работодателски организации НПО, които работят с хора с увреждания Специализирани трудови борси Консултанти по заетостта на хора с увреждания ДБТ ЦИПО</p> <p>Работодатели, които наемат хора с увреждания Работодателски организации Специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания ДБТ Частни трудови посредници</p> <p>Специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания ДБТ Консултанти по заетостта на хора с увреждания За финансиране на стартапи: акселератори за стартапизи бизнеси (LAUNCHHub www.launchhub.us; Elevel www.11.me/), инвестиционни компании, банкови институции, Национален иновационен фонд</p> <p>Университети Специализирани висши училища Самостоятелни колежи ДБТ ЦИПО/Кариерни центрове МИКЦ/НПО ДБТ/психолози и кариерни консултанти</p>	<p>Подкрепа за включване в заетост/ образование</p> <p>Предложение за работа</p> <p>Предложение за работа/ собствен бизнес</p> <p>Предложение за продължаване на образованието</p>
---	---	---	--

Лице, неактивно поради здравословни причини, със средно образование	Насочване към професионално обучение за придобиване на професия или част от професия	ЦПО Организации на работодатели и на работници и служители НПО Социални предприятия Консултанти по заетостта на хора с увреждания	Предложение за обучение
	Насочване към стажове по придобита професионална квалификация	ДБТ Работодатели и работодателски организации, които наемат хора с увреждания Специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания Частни фирми – посредници Социални предприятия Консултанти по заетостта на хора с увреждания	Предложение за стажуване
	Информирание, консултиране, мотивиране за активно поведение на пазара на труда, психологическа подкрепа	НПО, работещи с ромски общности ДБТ / ромски медиатори Социални служби ЦПО Центрове за подкрепа за личностно развитие Центрове за кариерно ориентиране	Подкрепа за включване в заетост/ образование/ обучение
	Насърчаване за продължаване на образованието и придобиване на по-висока образователна степен (завършване на основно и/или средно образование); за придобиване на професия или част от професия, за формиране на ключови компетентности	РУО Училища, професионални гимназии ЦПО Организации на работодатели и на работници и служители Социални предприятия НПО (вкл. за участие в доброволчество)	Предложение за продължаване на образованието/ обучение
	Насочване към обявени от работодатели несубсидирани работни места	ДБТ Работодатели Частни трудови посредници	Предложение за работа
	Насочване към субсидирана заетост	ДБТ Работодатели Частни трудови посредници	Предложение за работа

92

Лице, неактивно поради здравословни причини, с по-ниско от средно образование	Насочване към местни училища и/или към РУО за връщане в образователната система Насочване към обучение за отработяване Предложение за продължаване на образованието: самостоятелна форма на обучение	РУО Училища Професионални гимназии	Предложение за образование
	Насочване към чиракуване	Консултанти по заетостта на хора с увреждания Работодатели	Предложение за чиракуване

В зависимост от образованието и професионалния им опит, към неактивните лица поради причини от семейен, личен или здравословен характер могат да се насочат мерки за активиране, които се прилагат към лица от подгрупи 1,2 и 3. Във всички случаи, обаче, пътеката за активиране трябва да бъде съобразена с индивидуалния профил на лицето.

#### Подгрупа 6: Обезкуражени лица

##### За всички обезкуражени лица се препоръчва:

- регистрация в ДБТ и ползване на предоставяните услуги за заетост, стажуване, чиракуване и обучение (Институция: ДБТ)  
- психологическо подпомагане, мотивационни обучения за активно поведение на пазара на труда, консултиране относно програми и мерки за заетост и обучение, кариерно консултиране (Институция: ДБТ, ЦПО, НПО/МИКЦ, Центрове за кариерно ориентиране)

**За обезкуражени лица с висше образование с /без професионален опит са подходящи пътеките за активиране, които се прилагат към безработни лица с висше образование с/без професионален опит**  
**За обезкуражени лица със средно образование с/без професионален опит**  
**За обезкуражени лица с по-ниско от средно образование**

**За обезкуражени лица, за които са икономически неактивни поради лични, семейни или причини от здравословен характер, могат да се прилагат пътеки за активиране, подходящи за лица от подгрупа 4 и 5, и съобразени с индивидуалния профил на обезкураженото лице.**

93

## 11. ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

Светла Петрова и Наталия Василева, ЦКОКО, Предизвикателства пред училищното образование: Резултати от участието на България в Програмата за международно оценяване на учениците PISA 2012, [www.ckoko.bg/upload/docs/2013-12/PISA\\_2012.pdf](http://www.ckoko.bg/upload/docs/2013-12/PISA_2012.pdf)

Годишен доклад за изпълнение на Националната стратегия за УЦЖ 2014-2020, за 2015 г., [www.mon.bg](http://www.mon.bg)

Доклад за изпълнението през 2016 г. на Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта 2014 –2020 г

Национален статистически институт, [www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)

Световна банка, „Значение на уменията за трудовата реализация в България: отношение-то между познавателните и социално-емоционалните умения и реализацията на пазара на труда“, 2016 г., [www.osi.bg/downloads/File/2016/Skills0for0wor0abor0market0outcomes\\_BG.pdf](http://www.osi.bg/downloads/File/2016/Skills0for0wor0abor0market0outcomes_BG.pdf)

УНИЦЕФ, „Оценка на състоянието и анализ на профила на подрастващите и младежите, които не работят, не учат и не се обучават (NEETs)“, София, 2015 г., [www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs\\_BG\\_Final.pdf](http://www.unicef.bg/assets/PDFs/2015/NEETs_BG_Final.pdf)

УНИЦЕФ, „Изследване на социални норми, които възпрепятстват достъпа на ромските момичета до образование“, София, 2016 г. [www.unicef.bg/bg/article/Romskite-momicheta-i-pravoto-im-na-obrazovanie/1003](http://www.unicef.bg/bg/article/Romskite-momicheta-i-pravoto-im-na-obrazovanie/1003)

УНИЦЕФ, „Социалното предприемачество като възможност за обезкуражените млади хора?“, София, 2016, [www.unicef.bg/assets/PDFs/2016/BCNL\\_Analysis\\_FINAL.pdf](http://www.unicef.bg/assets/PDFs/2016/BCNL_Analysis_FINAL.pdf)

Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, “PES practices for the outreach and activation of NEETs. A contribution of the Network of Public Employment Services”, March 2015, [www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en](http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en)

Eurostat, Young people neither in employment nor in education and training (NEETs rate), [www.appso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do](http://www.appso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do)

Hazenberg, R. (2012), Work integration social enterprise: a NEETs idea. Doctoral thesis. The University of Northampton, [www.nectar.northampton.ac.uk/4965/1/Hazenberg20124965.pdf](http://www.nectar.northampton.ac.uk/4965/1/Hazenberg20124965.pdf)

Mark McCrindle, Seriously Cool. Marketing and communicating with diverse generations, Australia: The ABC of XYZ, 2007

Mark McCrindle, Word Up: A Lexicon and Guide to Communication in the 21st Century, Halstead Press, 2011

PISA 2012, Results in Focus. What 15-years-olds know and what they can do with what they know, OECD, 2012

Robert Arnkil, Sustainable activation of young people not in employment, education or training (NEETs) Practitioner’s toolkit, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016

Thomas Spielhofer, Tom Benton, Kelly Evans, Gill Featherstone, Sarah Golden, Julie Nelson and Paula Smith, National Foundation for Educational Research Increasing Participation:

Understanding Young People who do not Participate in Education or Training at 16 and 17, 2009

Williamson, H., „Delivering a NEETs solution: an essay on an apparently intractable problem“, в “Engaging Wales’ disengaged youth”, 2010, Institute of Welsh Affairs, Cardiff

### Стратегии и програмни документи

Актуализирана стратегия по заетостта на Република България (2013 - 2020 г.)

Закон за предучилищното и училищното образование (ЗПУО)

Закон за насърчаване на заетостта

Закон за професионалното образование и обучение (ЗПОО)

Закон за младежта

Закон за социално подпомагане

Европейска гаранция за младежта

Европа 2020: Национална програма за реформи

Национален план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта (2014-2020 г.) (НПИЕГМ)

Национална стратегия за детето (2008-2018)

Национална програма за младежта (2016 - 2020)

Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване 2020 г.

Национална стратегия за учене през целия живот (2014 – 2020 г.)

Наредба за регламентиране на условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение)

План за действие в изпълнение на Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в Р България 2015-2020 г.

План за изпълнение на Стратегията за намаляване на дела на преждевременно напусналите училище (2016-2017)

Рамкова програма за интегриране на ромите в българското общество 2010-2020 г.

Стратегия „Европа 2020 за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“

Стратегия за намаляване дела на преждевременно напусналите образователната система (2013-2020 г.)

Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 година

Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014 – 2020 г.

Стратегия за образователна интеграция на децата и учениците от етническите малцинства.



**Проект „Повишаване на информираността сред младежите относно Гаранцията за младежта в България“** се реализира по Програмата на ЕС за заетост и социални иновации в изпълнение на споразумение между Европейската комисия (ЕК) и Министерството на труда и социалната политика (МТСП).

**Основната цел** на Проекта е популяризиране на възможностите за младите хора, предоставени в изпълнение на Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта 2014 – 2020 г.

**Специфичните цели на проекта включват:**

Повишаване на осведомеността сред младежите, вкл. тези, които не учат, не работят и не са регистрирани в бюрата по труда (NEETs), относно Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта 2014-2020 г., с оглед включването им в дейностите по Плана.

Насърчаване на държавните институции, социалните партньори, образователните и обучителните институции, младежките организации, регионалните и местните администрации да повишат приноса си за постигане на целите на Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта 2014-2020 г.

Подобряване на административния капацитет на младежките медиатори, назначени в общините с голям брой неактивни младежи, за активирането им.

Целевата група на проекта са младежи, които не учат, не работят и не са регистрирани в бюрата по труда (NEETs) и младежките медиатори, назначени в общини с висок брой неактивни младежи.

