



# ЕВРОПЕЙСКИ СЕМЕСТЪР – ТЕМАТИЧЕН ИНФОРМАЦИОНЕН ДОКУМЕНТ

## МЛАДЕЖКА ЗАЕТОСТ

### 1. ВЪВЕДЕНИЕ

Подпомагането на младите хора да навлязат на пазара на труда и да останат там е съществена част от политиките, целящи да се насърчи икономическият растеж и да се подобрят условията на живот. Това активизиране и устойчивата интеграция на младите хора са също от основно значение за постигане на целта, отнасяща се до заетостта, на стратегията „Европа 2020“<sup>1</sup>.

**Преходът на младите хора от училище към работа** е затрудняван от специфични предизвикателства. Резултатът е сравнително ниско равнище на заетост, висока безработица и висок дял на младите хора, незаети с работа, учене или обучение. Младежката безработица се влияе от бизнес цикъла в по-голяма степен в сравнение с безработицата при възрастните. Като нови участници на пазара на труда с малък трудов опит, младите хора са с по-малко шансове да намерят работа, често биват наемани на временни договори и договори на непълно работно време или като стажанти, а също и по-лесно биват уволнявани, когато икономическият цикъл е слаб.

Освен това в много държави членки голям брой млади работници работят на временен договор не по свое

желание и в такива случаи често изпитват затруднения при преминаване към постоянна работа. Същевременно естеството на временната заетост и възможностите за намиране на постоянна и стабилна работа, които се предлагат на младите хора, варират широко в отделните държави. Широкото използване на срочни договори за младите хора може да е резултат от участието в образование и обучение или от изпитателен срок<sup>2</sup>.

Равнищата на **младежката заетост, безработицата и липсата на икономическа активност** в голяма степен зависят от макроикономическото положение. Но те могат също така да се дължат на структурни характеристики на прехода от образование към заетост. Тези структурни фактори включват:

- незадоволителни резултати на системите за образование и обучение;
- сегментация на пазарите на труда, която засяга особено младите хора, и
- нисък капацитет на обществените служби по заетостта за предоставяне на персонализирани услуги на младите хора и ограничени усилия на тези служби за работа с младите хора в най-уязвимо положение.

---

<sup>1</sup> Увеличаване на дела на заетостта на населението на възраст 20–64 години до най-малко 75 %.

---

<sup>2</sup> Докладна записка от обсъждане на службите на Международния валутен фонд, Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions, декември 2014 г., стр. 9.

Безработицата и липсата на активност сред младите хора имат висока цена и изискват целенасочени политики. Безработицата, и особено дългосрочната, в началото на кариерата може да има дълготрайни отрицателни последствия, като например по-ниски бъдещи доходи и по-лоши перспективи за заетост<sup>3</sup>. Тя може също така да доведе до по-ниска производителност като цяло<sup>4</sup>.

Перспективите за заетост на младите хора трябва да се вземат предвид и в контекста на **справедливостта между поколенията**. С нарастването на нуждата от гъвкавост се появиха редица нетипични форми на заетост и кариерите на служителите сега са по-малко стабилни. Въпреки че по-голямата гъвкавост може да отговори на нуждите както на предприятията, така и до известна степен на служителите, тя също така води до социални рискове. Съществуват по-голямо търсене на някои видове труд и умения в ущърб на други видове и по-голямо неравенство в разпределението на доходите. Някои работници са във все по-несигурно положение.

Като се има предвид променящата се действителност в сферата на заетостта, системите за социална закрила, адаптирани към традиционните пазари на труда, може да не обхващат всички лица, които се нуждаят от закрила. Всички тези промени може да засягат младите хора в по-голяма степен, отколкото служителите, намиращи се в по-напреднал етап от кариерата си, или хората в пенсионна възраст и може да имат последици върху тяхната жизнена реализация.

Намаляването на броя на потенциалните работници поради

---

<sup>3</sup> Fondeville N. и Ward T., Scarring effects of the crisis, научна бележка 06/2014, Social Situation Monitor, Европейска комисия, 2014 г.

<sup>4</sup> Bell, David N.F. и Blanchflower, David G., Young people and the great recession, Oxford Review of Economic Policy, 27(2): 241–267, 2011 г.

демографските промени и увеличаването на коефициента на зависимост<sup>5</sup> подчертават значението на растежа на производителността на труда. Ще става все по-трудно да се разчита на навлизането на повече хора на пазара на труда като потенциален източник на растеж. При все това в средносрочен план ангажирането на повече хора на пазара на труда може да се окаже от голямо значение. За постигане на по-висока производителност е необходимо политиките да се насочат към иновации и разширяване на базата от знания в ЕС чрез умения и образование<sup>6</sup>.

Насърчаването на младежката заетост и подобряването на прехода от образование към заетост са важен приоритет в дневния ред на ЕС. С **Гаранцията за младежта** държавите членки поеха ангажимент да направят така, че всички млади хора до 25 години да получават добро предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца след като напуснат образователната система или останат без работа<sup>7</sup>.

Този ангажимент бе затвърден чрез включването му като принцип 46<sup>8</sup> от предложението **Европейски стълб на социалните права**. Принципите на този стълб служат като компас за

---

<sup>5</sup> Съотношение между броя лица на издръжка на възраст от 0 до 14 години и над 65 години и общото население на възраст от 15 до 64 години.

<sup>6</sup> Европейска комисия, Заетост и социално развитие в Европа — Годишен преглед за 2017 г.

<sup>7</sup> Препоръка на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на Гаранция за младежта.

<sup>8</sup> Принцип 46 гласи, че младите хора имат право на продължаващо образование, чиракуване, стаж или добро предложение за работа в рамките на 4 месеца след като останат без работа или напуснат образователната система (глава I: Равни възможности и достъп до пазара на труда, Европейска комисия, Съобщение относно създаването на европейски стълб на социалните права, 2017 г.).

подновеното сближаване в посока на по-добри условия на живот и труд<sup>9</sup>. По този начин намаляването на дела на младите хора (на възраст 15–24 години), незаети с работа, учене или обучение в ЕС<sup>10</sup> (11,5 % през 2016 г.), се превръща в основна цел.

Гаранцията за младежта се основава на политически ангажимент, поет от всички държави — членки на ЕС, за това всеки млад човек на възраст под 25 години да получи качествено предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца след като остане без работа или напусне системата на формалното образование. Тя бе приложена бързо в целия ЕС благодарение на безпрецедентно съчетание на силен политически импулс, значителни финансови средства, предоставени чрез Инициативата за младежка заетост и Европейския социален фонд, както и строги механизми за наблюдение на равнище ЕС. Инициативата за младежка заетост, чийто бюджет възлиза на 8,8 милиарда евро, осигурява пряка целева подкрепа за младите, незаети с работа, учене или обучение, живеещи в региони, в които младежката безработица е над 25 %<sup>11</sup>.

Настоящият информационен документ е структуриран по следния начин:

- раздел 2 разглежда младежката безработица, младите хора, незаети с работа, учене или обучение и други ключови показатели за резултатите в държавите от ЕС;
- раздел 3 разглежда наличните данни относно това какви политики са

<sup>9</sup> Европейска комисия, Съобщение относно създаването на европейски стълб на социалните права, 2017 г.

<sup>10</sup> Освен ако е посочено друго, държавите членки, обхванати от данните в този информационен документ, са 28-те държави — членки на ЕС, а данните за „младежите“ се отнасят до възрастовата група 15–24 години.

<sup>11</sup> Европейска комисия, съобщение „Гаранцията за младежта и инициативата за младежка заетост — три години по-късно“, 2016 г.

подходящи за ефективно справяне с предизвикателствата на младежката безработица и липсата на икономическа активност и прави преглед на подхода на равнище ЕС, като се съсредоточава върху изпълнението на Гаранцията за младежта;

- раздел 4 очертава добрите практики в тази област на политиката в отговор на тези предизвикателства и дава примери от държави — членки на ЕС. Направен е също преглед на етапа на развитие във всички държави от ЕС.

Следните информационни документи предоставят информация по темата за младежката заетост относно: преждевременното напускане на училище; законодателството за защита на заетостта; активните политики на пазара на труда; участието на жените на пазара на труда; уменията за пазара на труда; бедността и социалното изключване; обезщетенията за безработица; недекларирания труд; промените в заплатите и системите за определяне на трудовите възнаграждения; и процента на завършилите висше образование.

## **2. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ПОЛИТИКАТА: ПРЕГЛЕД НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО В ДЪРЖАВИТЕ ОТ ЕС**

Рисковете за успешния преход от образование към заетост имат различни форми. Тъй като дялът на младите хора, които са активни на пазара на труда, т.е. които са заети или търсещи работа, варира значително в различните държави членки, при анализа на тези рискове следва да използват няколко показателя, свързани със съответната популация (лицата на възраст 15–24 години). Освен това анализът изисква внимателно претегляне на специфичните за всяка държава фактори.

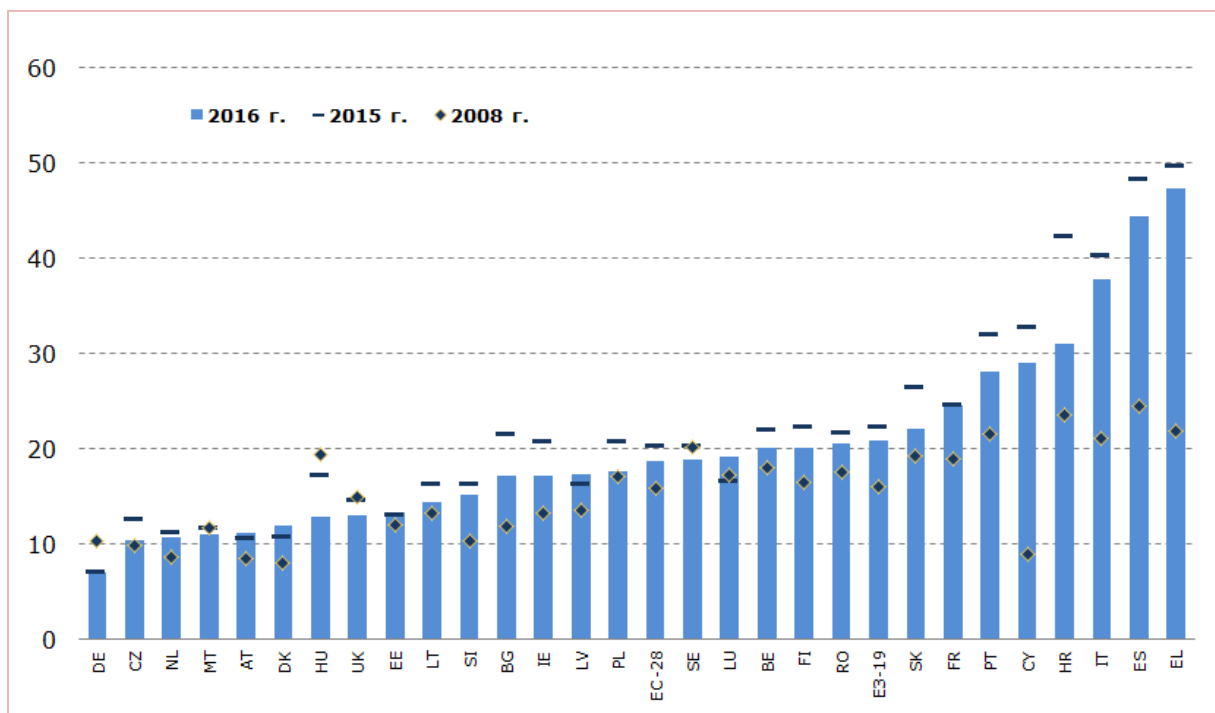
Днес в ЕС около 3,8 милиона млади хора (на възраст 15–24 години) са безработни (намаление от максималната стойност от 5,7 милиона

души през януари 2013 г.). Въпреки че тези стойности продължават да бъдат високи, от 2013 г. насам годишната младежка безработица е намаляла с 4 процентни пункта до 18,73 %, а дялът на незаетите с работа, учене или обучение е намалял с 1,5 процентни пункта до 11,5 % средно за ЕС. И двата процента са намалели в повечето държави — членки на ЕС, и по-специално в тези с най-високи проценти през 2013 г. (вж. фигури 1 и 3 и таблиците в приложението).

**Равнището на младежката безработица** представлява процентния дял на безработните лица във възрастовата група 15–24 години спрямо общата работна сила в тази възрастова група (която включва както заетите, така и незаетите млади хора, но не и икономически неактивните лица, т.е. младите хора, които не работят и не са на разположение да работят и не търсят работа).

Равнището на младежката безработица в ЕС е намаляло от върховата си стойност от почти 24 % през 2013 г. до 18,7 % през 2016 г., но все още е с 2,8 процентни пункта по-високо спрямо 2008 г. (и повече от два пъти по-високо от общото равнище на безработицата от 8,6 % през 2016 г.). В 11 държави членки то е било над 20 %, а в 4 държави членки дори над 30 % (Гърция, Испания, Италия и Хърватия). В 10 държави членки (Германия, Чешката република, Нидерландия, Малта, Австрия, Дания, Унгария, Обединеното кралство, Естония и Латвия) това равнище е било под 15 %, което представлява подобрене спрямо 2015 г., когато такива стойности са отбелязани само в 8 държави членки. Различията в равнището на младежката безработица в държавите от еврозоната продължават да са по-големи в сравнение с ЕС-28, като тя варира от само 7,1 % в Германия до цели 47,3 % в Гърция (вж. фигура 1).

**Фигура 1 — Равнище на младежката безработица (лица на възраст 15–24 г.) в държавите — членки на ЕС, 2008 г., 2015 г. и 2016 г.**



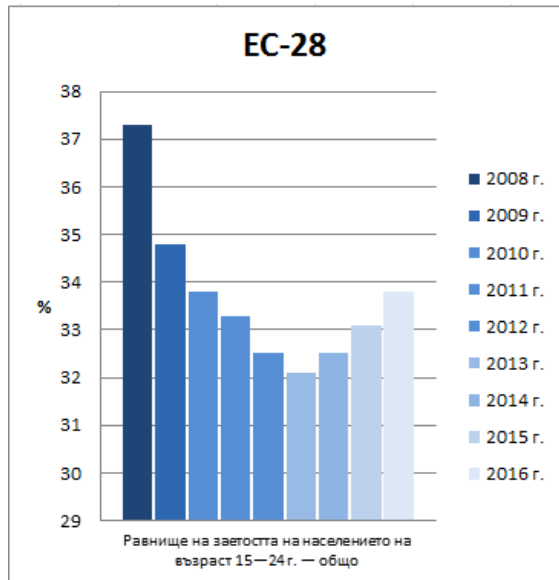
Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [une\_rt\_a]

2014 г. бе първата година от началото на кризата, в която **равнището на заетостта** на младите хора (т.е. процентът на заетите лица от

сравнимото общо население на възраст 15–24 г.) започна отново да нараства. През 2016 г. равнището на младежката заетост в ЕС продължи да нараства и

достигна 33,8 % (спрямо 32,5 % през 2014 г.), което обаче е с 3,5 процентни пункта по-малко от върховите стойности през 2008 г. (37,3 %).

**Фигура 2 — Равнище на младежката заетост в ЕС (лица на възраст 15–24 г.)**



Четири държави членки са имали младежка заетост под 20 % (Гърция — 13 %, Италия — 16,6 %, Испания — 18,4 % и България — 19,8 %). Петте държави членки с най-голяма младежка заетост са били Нидерландия с 60,8 %, Дания с 58,2 %, Австрия с 51 %, Обединеното кралство с 50,9 % и Малта с 45,9 %).

При младите хора **дългосрочната безработица** (т.е. безработицата с продължителност най-малко 1 година, вж. данните в приложението) остава висока. Тя все още е 1,9 процентни пункта по-висока, отколкото през 2008 г. (5,4% от младата работна сила през 2016 г.), въпреки че е намаляла от най-високото равнище от 8 % през 2013 г.<sup>12</sup> Както вече беше споменато, безработицата, особено дългосрочната, в началото на

кариерата може да има дългосрочни отрицателни последици<sup>13</sup>.

Тъй като не всички млади хора са активни на пазара на труда, равнището на младежката безработица не отразява дяла на безработните младежи от общия брой на младите хора.

<sup>12</sup> Вж. Евростат, статистически данни от „Наблюдение на работната сила“ (yth\_empl\_120).

<sup>13</sup> Fondeville N. и Ward T., цитирано по-горе.

От друга страна, **равнището на младежката безработица** показва процента на безработните млади хора от общия брой на населението от същата възрастова група, т.е. не само икономически активните, но също и неактивните лица, включително студентите. По този начин, за разлика от равнището на заетост, то представя съотношението между безработицата и населението, което не се влияе от размера на младата работна сила. През 2016 г. равнището на младежката безработица в държавите – членки на ЕС, варира от 3,4 % в Чешката република и 14,7 % в Испания, като средната стойност за ЕС е 7,7 %, като намалява от върховата си стойност от почти 10 % през 2013 г.<sup>14</sup>

Освен лицата, работещи или търсещи работа, значителна част от младите хора на възраст 15–24 години в ЕС са икономически неактивни. За някои това е така, защото продължават образованието и обучението си.

Други обаче просто са излезли от пазара на труда или не са навлезли на него след напускане на образователната система.

Този аспект на положението на младите хора е отразен в **процента на незаетите с работа, учене или обучение млади хора**, който съответства на процента лица на възраст 15–24 години, **които не участват в никаква форма на заетост, образование или обучение**. Следователно младите хора, които са или наети, или участват във форма на образование или обучение, по дефиниция не са част от групата на незаетите с работа, учене или обучение. Показателят „незаети с работа, учене или обучение“ за младите хора (15–24 години) е включен като основен показател в набора от социални показатели и поради това е от основно значение за прилагането на Стълба на социалните права<sup>15</sup>.

Съществуват големи различия в рамките на незаетите с работа, учене или обучение<sup>16</sup> и не всички ситуации са проблематични. За някои млади хора „незает с работа, учене или обучение“ е само временен статус (времето между различни работни места или преди да си намерят работа, след като завършат образованието си).

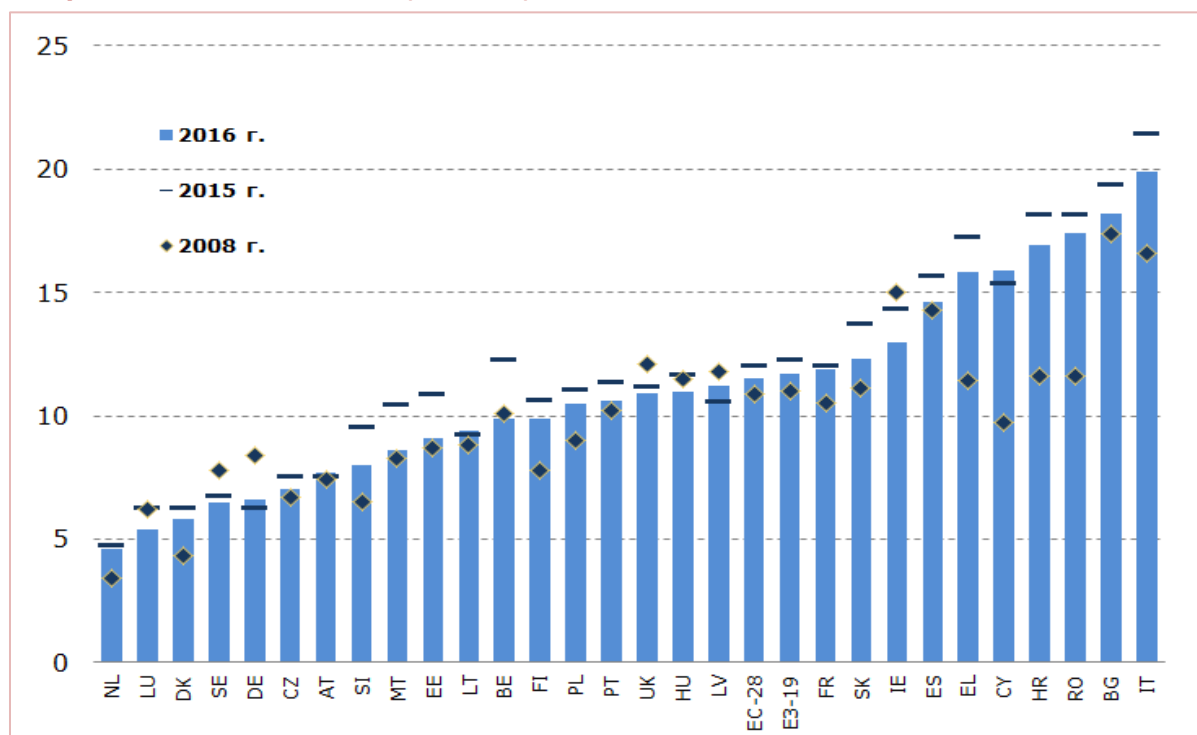
---

<sup>14</sup> Статистически данни от „Наблюдение на работната сила“ на Евростат (une\_rt\_a).

<sup>15</sup> Европейска комисия, работен документ на службите на Комисията „Социален набор от показатели“, придружаващ съобщението на Комисията „Създаване на европейски стълб на социалните права“, 2017 г.

<sup>16</sup> Eurofound, Exploring the diversity of NEETs, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, 2016 г.

Фигура 3 – Млади хора (на възраст 15–24 г.), незаети с работа, учене или обучение в държавите – членки на ЕС, 2008 г., 2015 г. и 2016 г.



Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [edat\_lfse\_20]

За други да бъдеш незает с работа, учене или обучение, може да бъде симптом на неравностойно положение и да показва незаинтересованост от активно участие в обществото.

Статусът на незаетите с работа, учене или обучение също е динамичен: въпреки че общият брой може да остане до голяма степен същият, много от лицата в рамките на групата се сменят с бързи темпове, тъй като си намират работа или продължават образованието си. Но също така има „основна“ група, която не се променя с течение на времето и която може да е изправена пред множество пречки при навлизането си на пазара на труда. За тази група периодът като незаети с работа, учене или обучение може да има редица отрицателни последици, като например несигурни и слаби перспективи за заетост, които са по-често срещани, или психически и физически здравословни проблеми, които са по-крайни<sup>17</sup>.

През 2016 г. от общия брой младо население във възрастовата група 15–24 години, възлизащ на 54,6 милиона души, 6,3 милиона са незаети с работа, учене или обучение.

Това води до процент на незаетите с работа, учене или обучение в размер на 11,5 % (процент на 15–24-годишните младежи, които са незаети с работа, учене или обучение), което представлява повишение от 10,9 % през 2008 г., но намаление от максималната стойност от 13,2 % през 2012 г. През 2016 г. процентът на незаетите с работа, учене или обучение на възраст 15–24 г. беше най-висок, с над 15 % в Италия, България, Румъния, Хърватия, Кипър и Гърция.

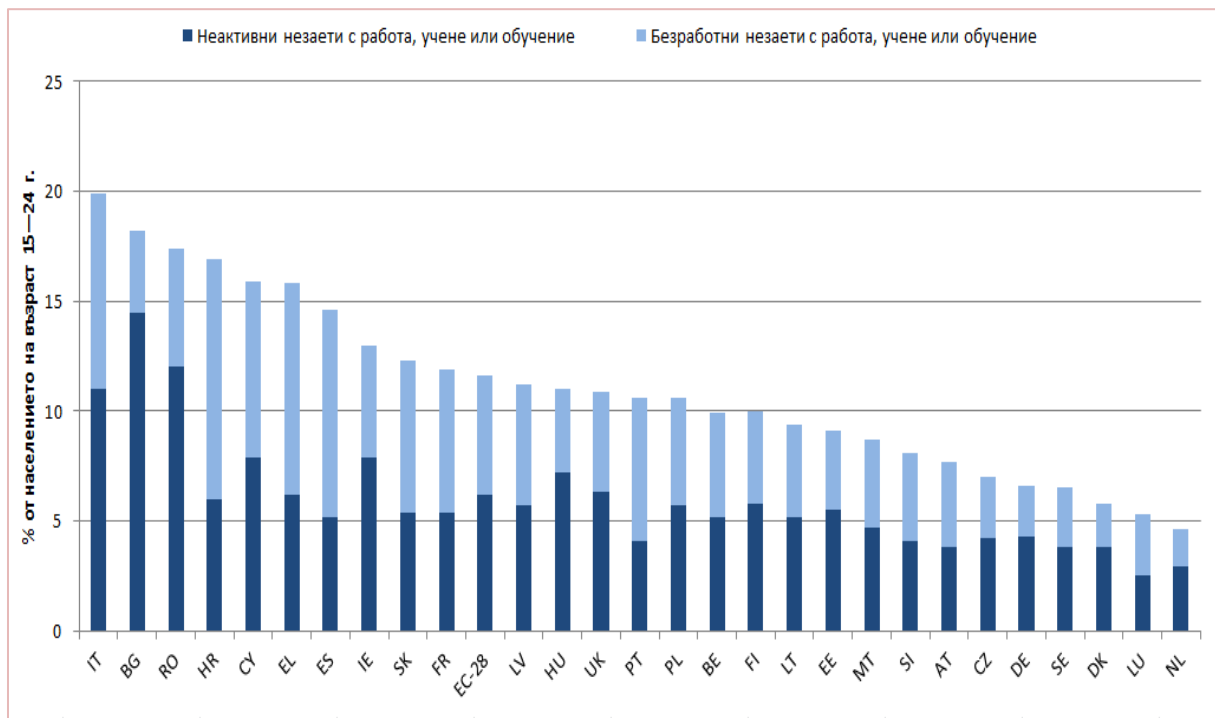
Въпреки подобренията процентът на незаетите с работа, учене или обучение продължава да бъде над нивата от периода преди кризата в тези държави членки. В сравнение с

<sup>17</sup> Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. и Hammarström, A. Unemployment and mental health scarring during the life course, Eur J Public Health, 24:440-5, 2014 г.

2015 г. през 2016 г. положителни тенденции бяха регистрирани в почти всички държави членки (вж. фигура 3). Ако се направи разбивка на процентите на незаетите с работа, учене или обучение между лицата, търсещи работа, и неактивните незаети с работа, учене или обучение, 6,2 % от младите хора на възраст

15—24 години са неактивни незаети с работа, учене или обучение в ЕС през 2016 г. Процентът на неактивните незаети с работа, учене или обучение варира значително в държавите — членки на ЕС. В три държави членки (България, Италия и Румъния) той надхвърля 10 % (вж. фигура 4).

**Фигура 4 — Профил на незаетите с работа, учене или обучение (на възраст 15—24 г.), 2016 г.**



Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [edat\_lfse\_20]



Във връзка с трудностите на етапа на преход от образование към заетост, с които се сблъскват младите хора, могат да бъдат разграничени различни структурни предизвикателства. Те се отнасят по-специално до сегментацията на пазара на труда, резултатите на системите за образование и обучение, наличието на качествени стажове и ефективността на персонализираните услуги и подкрепата за младите хора от страна на публичните служби по заетостта. Тези предизвикателства са разгледани по-подробно по-долу.

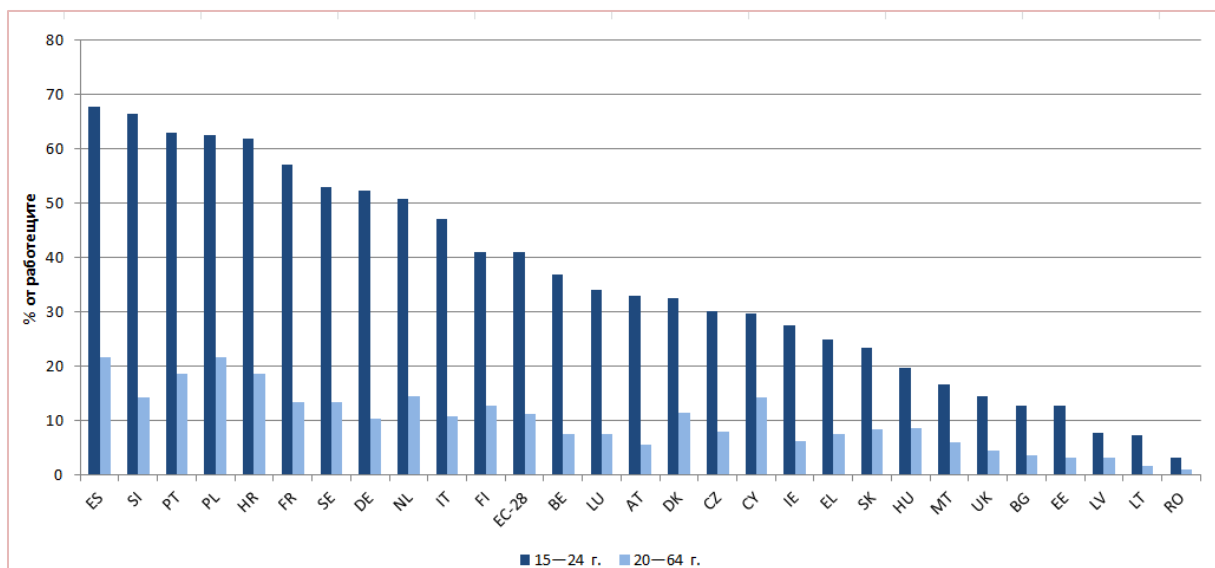
### **Структурно предизвикателство 1: сегментиране на пазара на труда**

Способността на младите хора да си намират работа зависи от това как е устроен пазарът на труда и до каква степен съществуват законодателство за защита на заетостта, активна политика на пазара на труда, съобразена с младите хора, и ефективни политики за трудова мобилност.

В сегментираните пазари на труда младите хора са свръхпредставени при работата на временен договор или на непълно работно време, като те заемат все по-малко постоянни работни места. Сегментираните пазари на труда се срещат обикновено в резултат на високо равнище на защита на постоянните трудови договори и ниско равнище на защита на временните договори, което създава вътрешни хора и аутсайдери на пазара на труда.

В държавите с високи равнища на сегментация на пазара на труда младите хора са изложени на особен риск да попадат в капана на несигурната заетост, с малко обучение на работното място, относително ниски заплати и лоши дългосрочни перспективи за заетост и за професионална кариера. Помладите работници също са сравнително често твърде квалифицирани на работните си места отколкото други възрастови групи<sup>18</sup>.

**Фигура 5 – Процент на младите хора (на възраст 15–24 г.), работещи при условия на временна заетост, спрямо общото население в трудоспособна възраст (20–64 г.) по държави, 2016 г.**



Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsi\_pt\_a]

<sup>18</sup> Европейска комисия, Заетост и социално развитие в Европа — Годишен преглед за 2017 г.

През 2016 г. средно 40,8 % от младите служители (възрастова група 15–24 години) в ЕС са работили на временни договори (в сравнение с 11,2 % от работниците на възраст 20–64 години), а 32,4 % — на непълно работно време (в сравнение с 18,9 % от работниците на възраст 20–64 години)<sup>19</sup>.

В много държави членки младите хора твърде често работят на временни трудови договори не по свой избор и често им е трудно да преминат на постоянни<sup>20</sup>. Естеството на временната работа и нейното въздействие върху това дали младите хора намират постоянна работа обаче се различават значително в отделните държави.

В някои държави, като Германия, Нидерландия и Австрия, срочните договори за младите хора често са свързани с участие в образованието и обучението (съчетаване на работа и обучение или чиракуване) или с изпитателен срок<sup>21</sup>. В такива случаи тези договори може да служат като трамплин към успеха и за подпомагане на успешния преход от образование към заетост.

Не съществуват обаче убедителни доказателства относно ролята на временните работни места. Тя зависи от институционалната и икономическата среда. Временните работни места могат да създадат допълнителни възможности за работа и да намалят безработицата сред младите хора. По принцип временните договори са най-ефективни за постигане на стабилна заетост, ако бъдат съчетани с обучение. Наличните данни показват, че са нужни реформи за намаляване на различните равнища на защита между временните и постоянните договори и засилване на съдържанието, отнасящо се до професионалното обучение, на временните договори, предлагани на младите хора<sup>22</sup>.

### **Структурно предизвикателство 2: резултати на системите за образование и обучение**

Слабите резултати в постигането на основни умения<sup>23</sup> и на трансверсални умения<sup>24</sup> са сериозна пречка за пригодността за заетост. В много държави членки дялът на учениците със слаби постижения по математика, четене и природни науки все още е голям.

---

<sup>19</sup> Евростат, Заетост на непълно работно време и временни договори — годишни данни [lfsi\_pt\_a].

<sup>20</sup> Вж. Евростат, Статистически данни на Общността за доходите и условията на живот, Преминаване при заетост от един тип договор на друг (ilc\_lvhl32) и Наблюдение на работната сила, Основна причина за временна заетост — Разпределения по пол и възраст (%) (lfsa\_etgar).

<sup>21</sup> Докладна записка от обсъждане на службите на Международния валутен фонд, Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions, декември 2014 г, стр. 9.

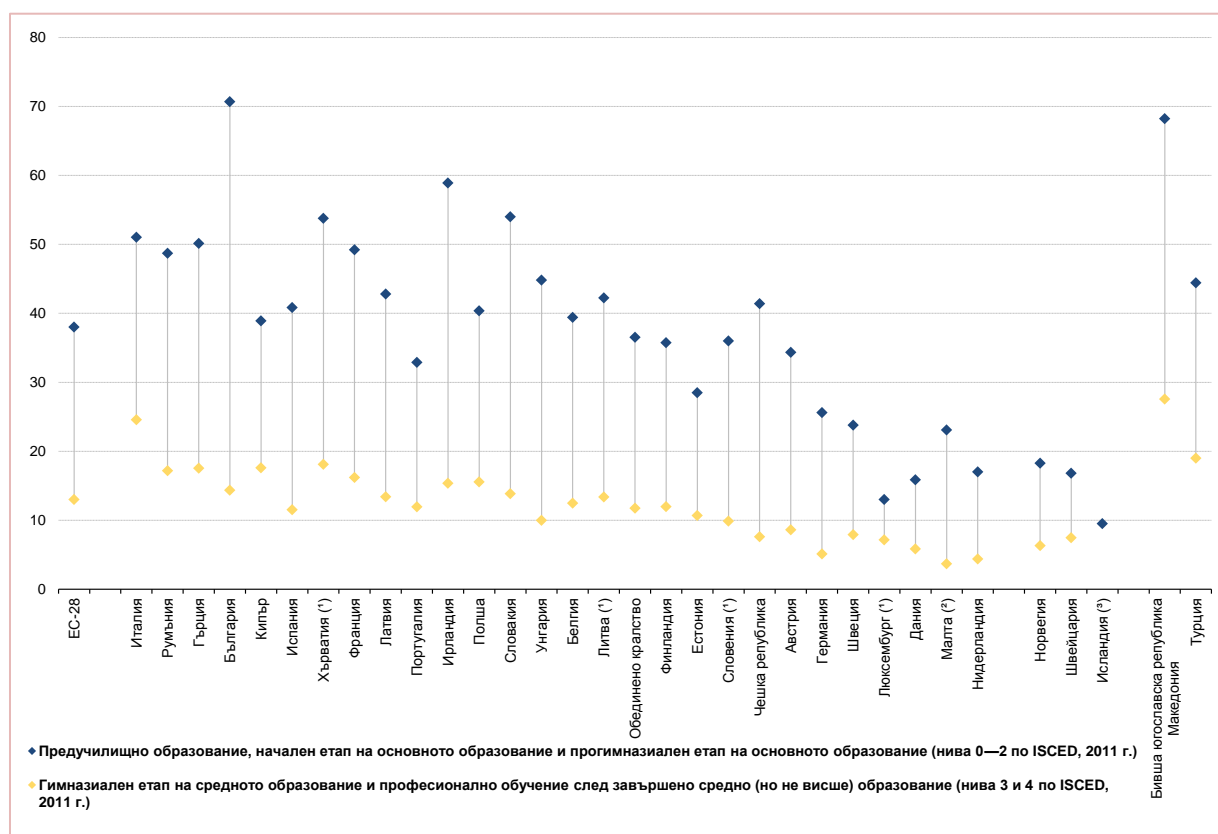
---

<sup>22</sup> Eichhorst, W. Fixed-term contracts. IZA World of Labor, 2014 г.: 45 doi: 10.15185/izawol.45.

<sup>23</sup> Необходимите умения за живот в съвременното общество, напр. слушане, говорене, четене, писане и математика.

<sup>24</sup> Умения, за които обикновено се счита, че не са специално свързани с определена работа, задача, академична дисциплина или област на познание и могат да се използват в много различни ситуации и работна среда (например организационни умения).

**Фигура 6 — Дял на хората на възраст 20–24 г., които не участват в никаква форма на заетост, образование и обучение, по завършена образователна степен, 2016 г.**



Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила, [edat\_lfse\_21] и [lfsa\_pgaed]

Младите хора, които напускат преждевременно системата на образование и обучение, се оказват без умения и квалификация<sup>25</sup>. В резултат на това те вероятно ще бъдат изправени пред сериозни и постоянни проблеми на пазара на труда<sup>26</sup>.

Младите хора, които са завършили само прогимназиален етап на основното образование, са изложени на най-висок риск от безработица и неактивност. През 2016 г. средно за ЕС

дялът на безработните във възрастовата група от 15 до 24 години е 18,7 %, но за нискоквалифицираните е 28 %. Освен това дялът на незаетите с работа, учене или обучение сред нискоквалифицираните млади хора е значително по-голям от този сред младите хора, които са завършили поне средно образование (вж. фигура 6).

Равнищата на заетост на завършилите средно образование са значително по-високи от тези на хората без средно образование. Завършилите висше образование продължават да са с по-високи равнища на заетост, отколкото завършилите средно образование. В последния случай положението в държавите — членки на ЕС, варира значително: през 2016 г. равнището на заетост на наскоро дипломираните се (на възраст между 20 и 34 години) с поне гимназиален етап на средното образование е надхвърлил 85 % в Малта, Германия, Нидерландия,

<sup>25</sup> Вж. също така тематичния информационен документ за европейския семестър относно преждевременно напускащите системата на образованието и обучението и информационния документ относно уменията за пазара на труда.

<sup>26</sup> Scarpetta S., A. Sonnet и T. Manfredi, Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?, Доклади на ОИСР за социалните въпроси, заетостта и миграцията, № 106, 2015 г.

Швеция, Австрия, Чешката република, Германия, Люксембург и Унгария, докато то остава под 70 % в Кипър, Румъния, Испания, Италия и Гърция<sup>27</sup>.

### **Структурно предизвикателство 3: наличие на качествен трудов опит**

Качествените стажове и практики играят важна роля в подкрепа на плавния преход от образование към заетост. Те помагат на младите хора да придобият практически опит преди започване на редовна трудова дейност.

Дуалното обучение е програма за официално професионално образование и обучение (ПОО), която включва редуване на обучение в предприятие (периоди на придобиване на практически опит на работното място) и училищно образование (периоди на теоретично/практическо образование в училище или център за обучение). При успешно завършване програмата следва да доведе до национално призната квалификация. Често е налице договорно правоотношение между работодателя и лицето, участващо в дуално обучение, като то получава заплата в замяна на своята работа<sup>28</sup>.

Данните сочат, че участващите в дуално обучение лесно могат да бъдат наети на работа. Те по-лесно намират работа, запазват я по-дълго и са по-добре платени, отколкото своите връстници, които са в процес на обучение, който е само в училище. Схемите за дуално обучение са доказали, че значително увеличават вероятността за успех на прехода от образование към заетост. За повечето програми за дуално обучение средният дял на лицата в такова обучение, които намират работа веднага след

приключването му, е между 60 % и 70 %. Между 6 и 12 месеца след приключване на схемата дялът на обучаващите се работници, които намират работа, се увеличава още повече и често е над 80 %. В държавите с добре развити модели за дуално обучение и учене в процеса на работа (Дания, Германия, Нидерландия, Австрия) процентите на безработица на наскоро завършилите ПОО са близки или сравними със завършилите висше образование<sup>29</sup>.

Въпреки това в някои държави членки много малко млади хора имат достъп до качествени програми за дуално обучение. Въвеждането на повече учене в процеса на работа, и по-специално на дуално обучение, е един от най-простите начини за свързване на нуждите на работодателите с образованието и обучението, предоставяни от системите за професионално образование и обучение в цяла Европа<sup>30</sup>.

Стажовете обикновено представляват ограничен период на трудова дейност за учащите или младите хора, които неотдавна са завършили образованието си. Те могат да са с продължителност от няколко седмици до няколко месеца. Не е задължително да бъдат обхванати от трудов договор и обикновено не са част от официалната образователна система

Стажовете са все по-често срещани сред младите хора по време на или след завършване на образованието им. Те могат да им помогнат да получат необходимия опит и да намерят своето място на пазара на труда. Проучване на Евробарометър относно стажовете показва, че почти всеки втори млад човек във възрастовата група 18–35 г. е имал поне един стаж. 7 от на всеки 10 бивши стажанти заявяват, че стажът им е бил полезен при

---

<sup>27</sup> Вж. Евростат, Наблюдение на работната сила, Заетост на младите хора (20–34 г.), завършили най-високата образователна степен през последните 3 години и незаети с учене и обучение, по завършено образование, edat\_ifse\_24.

<sup>28</sup> Европейска комисия, Обзор на образованието и обучението за 2015 г.

---

<sup>29</sup> Европейска комисия, Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors — A Guidebook for Policy Planners and Practitioners, 2013 г.

<sup>30</sup> Европейска комисия, Обзор на образованието и обучението за 2015 г.

намирането на работа на постоянен трудов договор<sup>31</sup>.

Редица проучвания потвърдиха ефективността на стажовете за подобряване на шансовете на стажантите да получат работа<sup>32</sup>. Това е особено вярно за стажовете в рамките на мерките за активна политика на пазара на труда (АППТ): участниците в стажове от типа АППТ по-лесно и в по-кратък срок намират постоянна работа в сравнение с непреминалите стаж. Все повече обаче са опасенията относно качеството на някои стажове. Наличните данни потвърждават тези опасения, като посочват по-специално незадоволително учебно съдържание и неподходящи условия на труд<sup>33</sup>.

Стажовете на свободния пазар са много по-слабо регулирани, отколкото стажове от типа АППТ. Въпреки че работните условия по принцип се спазват, в много държави може да са налице недостатъчно учебно съдържание, липса на прозрачност относно практиките за наемане, прекомерна продължителност и липса на правила относно правилното признаване на стажовете<sup>34</sup>.

#### **Структурно предизвикателство 4: капацитет на публичните служби по заетостта за гарантиране на ефективно осигуряване на**

---

<sup>31</sup> Според проучването 46 % от анкетираните са имали поне един стаж. Експресно проучване на Евробарометър № 378: The experience of traineeships in the EU, 2013 г.

<sup>32</sup> Европейска комисия, Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors — A Guidebook for Policy Planners and Practitioners, 2013 г.

<sup>33</sup> Eurofound, Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK), 2017 г. Вж. също Европейски форум на младежта, Interns Revealed — A survey on internship quality in Europe, 2011 г. и експресно проучване на Евробарометър № 378: The experience of traineeships in the EU, 2013 г.

<sup>34</sup> Европейска комисия, работен документ на службите на Комисията „Прилагане на рамката за качество на стажовете за 2016 г.“.

#### **персонализирани услуги и подкрепа за младите хора**

Въпреки усилията за реформа, полагани в много държави членки, твърде много публични служби по заетостта (ПСЗ) все още не разполагат с капацитет за предоставяне на персонализирани консултации и адекватна подкрепа за младите хора въз основа на техните специфични профили<sup>35</sup>.

Личните насоки са доказали своята ефективност за младите хора. За тях обаче са необходими финансиране, персонал (обслужващ клиентите), опит и административен капацитет. Въпреки че насоките се оказват много успешни за повечето „готови за работа“, интензивната подкрепа може също така да е полезна за по-трудни групи, когато се използва ориентиран към отделния човек подход. Този подход съчетава няколко компонента (консултантски услуги, обучение и различни видове посреднически услуги)<sup>36</sup> и включва партньорства, които надхвърлят традиционните интервенции за АППТ (напр. партньорство с НПО, работещи с младежи)<sup>37</sup>.

#### **3. ПОЛИТИЧЕСКИ ЛОСЛОВЕ ЗА СПРАВЯНЕ С ПОЛИТИЧЕСКИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА**

За много държави членки справянето с предизвикателствата, обяснени по-горе, изисква реформа на техните нормативни уредби на пазара на труда и на техните системи за обучение, търсене на работа и образование.

---

<sup>35</sup> Европейска мрежа на публичните служби по заетостта, Доклад за прилагането на Гаранцията за младежта от ПСЗ за 2015 г. и 2016 г.

<sup>36</sup> What works for the labour market integration of youth at risk, Mutual Learning Programme, тематичен документ, изготвен за образователен обмен на високо равнище, Стокхолм, февруари 2016 г.; Kluve, J., Youth labour market interventions, IZA World of Labour, 2014 г.

<sup>37</sup> Вж. тематичния информационен документ за европейския семестър относно публичните служби по заетостта.

Само по този начин те могат да се надяват на драстично подобряване на прехода от образование към заетост и на пригодността за заетост на младите хора.

Освен това политическите лостове следва да бъдат анализирани по отношение на справедливостта между поколенията. След десетилетия на повишаване на жизнените стандарти, съществуват опасения, че младите европейци днес могат да се озоват в по-неблагоприятно положение от това на техните родители. Остава да се види как кризата и структурните промени в икономиката в крайна сметка ще окажат влияние върху младите хора. Това зависи до голяма степен от техния пазар на труда и резултатите на образованието през идните години и от въздействието на политиките в подкрепа на пригодността за заетост на младите хора<sup>38</sup>.

### **Структурно предизвикателство: сегментиране на пазара на труда**

Политическите лостове включват:

- използване на целенасочени и добре структурирани субсидии за заплати и наемане на работа с цел да се насърчат работодателите да създават възможности за младите хора, най-вече за онези, които имат повече трудности при навлизането на пазара на труда. Например субсидираните схеми биха могли да зависят от запазването на младите хора на работа за известен период след края на субсидията. С цел избягване на икономически загуби от неефективно разпределение на ресурсите и на ефекти на заместване тези схеми следва да бъдат проследявани и оценявани и да бъдат насочени в достатъчна степен<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> Европейска комисия, Заетост и социално развитие в Европа — Годишен преглед за 2017 г.

<sup>39</sup> Икономическите загуби от неефективно разпределение на ресурсите са свързани със субсидирането на работни места за

- реформиране на договорните споразумения, по-специално чрез изравняване на закрилата и правата, свързани с постоянните и временните договори. Това е в съответствие с принцип 5 от предложения Европейски стълб на социалните права. Този принцип гласи, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение<sup>40</sup>;
- подкрепа за младите хора, които искат да станат предприемачи, като се предоставят услуги за подкрепа на стартиращи предприемачи и се повиши осведомеността относно възможностите, свързани със самостоятелната заетост;
- насърчаване на мобилността на работната сила чрез по-добро информиране на младите хора за възможностите в различни географски области, региони и държави.

### **Структурно предизвикателство: резултати на системите за образование и обучение**

безработни лица, които биха намерили работа дори без субсидията. Ефектът на изместване възниква в случаите, когато субсидията води до загуба на работни места в резултат на нарушаване на конкуренцията. Работните места се губят в предприятия, които не получават субсидии. Ефект на пряко заместване е налице, когато субсидията води до замяната на съществуващо работно място със субсидирано работно място, например възрастен работник се заменя със субсидирани по-млади работници. Без субсидията този работник би запазил работата си. Непряко заместване е налице, когато съществуващо свободно работно място се заема от субсидиран работник, докато без субсидията това работно място би било заето от различен кандидат. Несубсидираните работници могат да бъдат изключени или да не бъдат наети поради наемането на по-евтини работници, за които се предоставят субсидии.

<sup>40</sup> Европейска комисия, съобщение „Създаване на европейски стълб на социалните права“, 2017 г.

Политическите лостове включват:

- осигуряване на инвестиции в образователните системи и подобряване на функционирането на тези системи, за да се гарантират качествени резултати от образованието<sup>41</sup>;
- изпълнение на всеобхватни стратегии във връзка с преждевременното напускане на училище;
- признаване на самостоятелното учене и неформалното учене (включително чрез работа с младежта, мобилност, доброволчески дейности и отворени образователни ресурси);
- предлагане на младежите, преждевременно напуснали училище, както и на нискоквалифицираните младежи пътища за завръщане в системата на образование и обучение, напр. чрез програми за втори шанс<sup>42</sup>.

**Структурно предизвикателство:  
наличие на качествен трудов опит**

Политическите лостове включват:

- подпомагане на младите хора да получат трудов опит, докато са в системата на образованието, и да придобият умения, търсени на пазара на труда, чрез реформа на системите за професионално образование и

<sup>41</sup> Резултатите от образованието или ученето представляват това, което учащият знае, разбира и може да направи след завършване на учебния процес. В по-общ план те се отнасят до образователните, обществените и житейските въздействия в резултат на образованието на учащите.

<sup>42</sup> За мерките за повишаване на квалификацията биха допринесли редица елементи, като например основаването им на комбинация от образование, насоки, обучение и работа в реална работна среда и тясно сътрудничество между публичните служби по заетостта, доставчиците на образование и на професионално образование и обучение и социалните партньори, така че да се гарантира, че програмите са съобразени с нуждите на пазара на труда. За повече насоки, вж. Европейска комисия, работен документ на службите на Комисията, придружаващ съобщението „Гаранцията за младежта и инициативата за младежка заетост — три години по-късно“, стр. 108, 2016 г.

обучение, предлагане на повече и по-добри възможности за дуално обучение и засилване на сътрудничеството с работодателите в училищата;

- създаване на всеобхватна и последователна регулаторна рамка за дуално обучение, която описва ясно отговорностите, правата и задълженията на всички заинтересовани страни;
- предоставяне на подкрепа за създаване на програми за дуално обучение, насочени към малките, средните и микропредприятията, и насърчаване на договорености за споделяне на разходите между работодателите и публичните органи;
- популяризиране на схемите за дуално обучение чрез повишаване на осведомеността и професионално ориентиране;
- осигуряване на прозрачност на предложенията за дуално обучение и улесняване на достъпа до тези предложения с подкрепата на публичните и частните служби по заетостта;
- въвеждане на система за осигуряване на качеството на дуалното обучение, която предоставя валидна, надеждна и справедлива оценка на резултатите от ученето, като води до сертифицирана и призната квалификация;
- осигуряване на подходящи условия на труд по време на стажове (работно време, срок, отпуск по болест, почивни дни);
- гарантиране на подходящо учебно съдържание на стажовете (договор за стаж, който посочва образователните цели, и определяне на наставник, който да напътства стажанта в изпълнението на възложените задачи, проследяване и оценка на неговия напредък);
- насърчаване на признаването и валидирането на знанията, уменията и способностите, придобити по време на стажовете, и насърчаване на предлагащите стажове да ги удостоверяват въз основа на оценка чрез сертификат.

**Структурно предизвикателство:  
капацитет на публичните служби**



**по заетостта за гарантиране на ефективно осигуряване на персонализирани услуги и подкрепа за младите хора**

Политическите лостове включват:

- гарантиране, че младите хора имат пълен достъп до информацията относно наличните услуги и подкрепа за насърчаване на регистрацията в службите по заетостта (с участието и на младежките организации, училищата и социалните служби и НПО);
- активиране, повишаване на уменията и осигуряване на подкрепа за младите хора, включително чрез профилиране, индивидуални планове за действие и мерки за активиране, включително обучение и работни места;
- осигуряване на специализиран персонал, който да предоставя услуги и подкрепа на младите хора, търсещи работа, и да работи с училища при идентифицирането на млади хора, които са напуснали училище, но все още не са регистрирани в публичната служба по заетостта;
- опростяване на процедурите и увеличаване на персонализирането на консултациите чрез подход за управление на случаите, по-добро насочване на младите хора от регистрацията към индивидуални планове за действие и реализация (като същевременно се избягва умножаване на посредниците и услугите);
- насърчаване на публичните служби по заетостта да си сътрудничат активно с работодателите в набелязването на възможности за заетост и обучение за младите хора.

Повечето от тези политически лостове са обединени в ангажимента на държавите — членки на ЕС, за установяване на схеми „Гаранция за младежта“ с цел по-лесен преход на младите хора от образование към заетост<sup>43</sup>. Съгласно този ангажимент (подсилен чрез включването в

<sup>43</sup> Препоръка на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на Гаранция за младежта.

принципите на Европейския стълб на социалните права) държавите членки следва да гарантират, че в рамките на 4 месеца след като напуснат системата на образование или загубят работата си, всички млади хора на възраст до 25 години<sup>44</sup> получават добро предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж.

#### **4. СРАВНИТЕЛЕН ПРЕГЛЕД НА АКТУАЛНОТО СЪСТОЯНИЕ НА ПОЛИТИКАТА**

Държавите членки увеличиха усилията си по всички значими политически лостове за борба с младежката безработица и липсата на активност през последните години. Това е свързано с прилагането на Гаранцията за младежта, която насърчава цялостен и последователен пакет от структурни реформи за по-лесен преход на младите хора от образование към заетост.

Могат да бъдат изтъкнати редица особено добри или обещаващи практики<sup>45</sup>.

##### Гаранция за младежта (Франция)

Тази мярка е насочена към няколко от структурните предизвикателства, посочени по-горе.

Започната през втората половина на 2013 г. като пилотен проект и продължаваща до декември 2017 г., мярката има за цел да помага на уязвими незаети с работа, учене или обучение на възраст 18—25 години да получат повече самостоятелност и да поемат по пътя, който ще доведе до устойчиво приобщаване и заетост. Бенефициерите се избират от съвет за партньорство, съставен от представители на френската публична

<sup>44</sup> Някои държави членки включиха в обхвата на Гаранцията за младежта и младите хора до 29 г.

<sup>45</sup> Европейска комисия, работен документ на службите на Комисията, придружаващ съобщението „Гаранцията за младежта и инициативата за младежка заетост — три години по-късно“, 2016 г.



служба по заетостта (Pôle Emploi и Missions locales), социални центрове, мрежи за превенция, областен съвет, Министерството на образованието и други сдружения за борба с бедността.

Мярката включва интензивни консултации и професионално потапяне с месечна парична помощ с условия за имуществено състояние. Тя се основава на едногодишен договор за „взаимно сътрудничество“ (с възможност за еднократно подновяване) между младежа и местна публична служба по заетост, насочена към младите хора (Missions Locales). Договорът (включително целите и модулите на обучението) се разработва в сътрудничество с младия човек.

„Пътят“ започва с 6–8 седмици колективни семинари (за основни или „меки“ умения). Следва период на персонализирана подкрепа, предоставена от съветник, по време на който младият човек придобива трудов опит на различни работни места и може също така да участва в курс на обучение.

Проектът е новаторски, тъй като се основава на подход, поставящ работата на първо място, така че младият човек да може да получи трудов опит на различни работни места, който може да бъде допълнен с възможности за обучение. Предоставя се също така месечна парична помощ, която представлява важна защитна мрежа за много млади хора. Важен фактор за успеха са добре работещите партньорства с местни работодатели.

### **Структурно предизвикателство: сегментиране на пазара на труда**

#### „Първо предизвикателство“ (Словения)

В Словения програмата „Първо предизвикателство“ подкрепя наемането на работа на над 2 800 млади хора. Програмата се състои от тримесечен пробен период, през който младият човек опознава своя работодател, професионални задължения и работно място. След това, ако работодателят и служителят

се договорят взаимно, инструментът предвижда 1 година субсидирана заетост.

#### Насърчаване на самостоятелната заетост сред младите хора (Италия)

Финансовият инструмент SELFIEmployment бе стартиран през март 2016 г. за насърчаване на самостоятелната заетост сред младите хора, като им помага да получат достъп до микрокредити (до 25 000 EUR) и малки заеми (до 50 000 EUR). Инструментът е с общо капацитет за финансиране в размер на около 137 000 000 EUR и ще продължи до 31 декември 2020 г.

SELFIEmployment има за цел да помогне на младите хора, които искат да започнат собствен бизнес и да бъдат самостоятелно заети, но които обикновено не получават финансиране чрез традиционните канали. Ако идеята за бизнес бъде оценена положително, бенефициерът може да получи заеми чрез националния револвиращ фонд, наречен Фонд SELFIEmployment. С цел да се намали рискът, свързан със започването на бизнес, достъпът до кредитиране е обвързан с участието в обучение под надзора на регионалната търговска камара и през първите 12 месеца след подписването на споразумението за заем се предоставят помощни услуги.

### **Структурно предизвикателство: резултати на системите за образование и обучение**

#### Наставничество на младите хора (Австрия)

Наставничеството на младите хора има за цел да се намали преждевременното напускане на училище и да се улесни преходът от образование към заетост посредством осигуряване на безплатна персонализирана подкрепа и насоки относно образованието и заетостта, както и във връзка с лични или социални проблеми, пред които младите хора могат да бъдат изправени.

Наставничеството на младите хора работи с три групи млади хора: младежите, за които има риск да отпаднат от образователната система, младежите, които са напуснали образователната система (училище, стаж) и са на възраст до 19 години, и младежите със специални образователни потребности и/или увреждания на възраст до 24 години. Наставничеството на младите хора е организирано на три етапа, като най-интензивна подкрепа (управление на отделни случаи) се предлага в стъпка 3 в продължение на до 1 година.

Два фактора са допринесли за успеха на тази програма. Първо, възприемането на гъвкав и всеобхватен подход (въз основа на тясно партньорство между наставниците за младежите, училищата, публичната служба по заетостта, социалните дейности, средата на младия човек и когато е уместно — работодателите и други заинтересовани страни, например общините) означава, че предоставянето на услуги е насочено към отделния човек и може да бъде приспособено така, че да се окаже подкрепа на клиенти, изправени пред многобройни препятствия. Второ, качествена система за мониторинг помага за постоянното му подобряване.

#### Изграждане на мостове за образование (Дания)

В Дания инициативата „Изграждане на мостове за образование“ има за цел да подготви младите хора в образователен, социален и личен план да започнат и да завършат програма за професионално образование. Управляван на национално равнище от публичната служба по заетостта, проектът се осъществява в 12 общини в цялата страна и в него участват 44 партньорски училища за ПОО и 52 местни офиса на публичната служба по заетостта. На училищата се предоставя целево финансиране за подпомагане на тяхното участие в проекта.

Подготвителните курсове се провеждат в образователна среда в професионално училище, в което бенефициерите се смесват с други млади хора, записани в редовни курсове по ПОО. Всички участници имат фиксиран график и обикновено имат възможност да участват в различни курсове, кратки професионални стажове и стажове в курсове по ПОО. Когато е необходимо, младите хора посещават часове по основна грамотност и цифрова грамотност. Освен това за всеки млад човек отговаря личен наставник. Акцентът е върху подкрепата за младите хора в техния преход от

социални помощи към професионално образование и за намирането на „правилния“ за тях път към образованието. Подготвителните курсове обикновено са с продължителност 15 седмици, но тя може да варира в зависимост от нуждите на младия човек.

Един новаторски елемент на този проект са личното напътстване, което младите участници получават по време на своя преход от социални помощи към образование, като по този начин се изграждат мостове между двете системи. Ключовите фактори за успеха са тясното сътрудничество между центровете за намиране на работа и образователните институции и специализираното обучение на наставници.

#### **Структурно предизвикателство: наличие на качествен трудов опит**

##### Стажове за преход (Белгия)

Започнати през май 2013 г., стажовете за преход са мярка за активна политика на пазара на труда в региона на Брюксел, Белгия. Те са насочени към търсещите работа младежи и учащите, регистрирани в публичните служби по заетостта, чието ниво на образование не надвишава гимназиалния етап на средното образование.

Участниците получават възможност да работят в предприятие между 3 и 6 месеца, за да придобият първи професионален опит и да повишат своите умения чрез обучение на работното място. Мярката поставя особен акцент върху напътстването на участниците и проследяването на напредъка им.

##### Програма за модерно дуално обучение (Обединено кралство)

Чрез Програмата за модерно дуално обучение Шотландия се стреми да увеличи броя на местата за дуално обучение от 25 000 през 2013—2014 г. до 30 000 през 2020 г. Освен това се прилагат планове за инвестиране в уменията и регионални оценки на

уменията, чрез които да се гарантира, че дуалното обучение е тясно свързано с областите на икономически растеж и възможностите за работа. Особен акцент се поставя върху създаването на възможности за дуално обучение в областта на науките, технологиите, инженерството и математиката.

**Структурно предизвикателство: капацитет на публичните служби по заетостта да предоставят персонализирани услуги и подкрепа за младите хора**

Центрове за професионално ориентиране през целия живот (Хърватия)

Хърватия има 11 центъра за професионално ориентиране през целия живот, които предоставят безплатни услуги за професионално ориентиране през целия живот за всички граждани, особено за младите хора, включително неактивните незаети с работа, учене или обучение, които не са регистрирани в публичната служба по заетостта. Планирано е до 2020 г. да заработят общо 22 центъра.

Намесата съчетава уебслужби (въпросници за самооценка, портал за трудова борса), предоставяни чрез уеб портал ([www.cisok.hr](http://www.cisok.hr)), и персонални услуги, включително индивидуални/групови консултации относно умения за управление на кариерата и работни семинари относно техники за търсене на работа.

Центровете са успешни благодарение на редица иновативни практики. Финансирането и предоставянето на услуги се основават на модел на широко партньорство с участието на общини, търговски палати, НПО, младежки организации, работодатели, социални партньори и училища. По подобен начин центровете за професионално ориентиране през целия живот са изградени върху гъвкав модел за предоставяне на услуги, при който услугите са приспособени към местните условия, включително нуждите на пазара на труда и партньорските организации.

Освен това годишните работни планове и докладите от периодичния контрол гарантират положителна обратна връзка за дейностите по предоставяне и организиране на услугата. Подкрепата на съветника се основава на модел на диференцирани услуги, адаптирани към профила на отделния потребител. Накрая, отделянето на тези центрове от помещенията на публичната служба по заетостта спомага да се избегнат отрицателните предубеждения, които някои потребители може да имат за публичната служба по заетостта.

Център за обслужване на едно гише за ориентиране на младите хора (Финландия)

През 2015 г. Финландия стартира в общините центрове за обслужване на едно гише за ориентиране на младите хора. Центровете предоставят подкрепа при определен нисък праг на доходите за всички млади хора на възраст под 30 години, в това число лични съвети и насоки, подкрепа по отношение на вземането на житейски решения, планирането на кариерата, социалните умения, както и във връзка с образованието и заетостта.

Целта е да се опростят и подобрят услугите за младите хора и да се избегне дублирането на дейности. Иновативна практика и дългосрочна цел на тази мярка е разработването на интегриран модел за професионално ориентиране, с паралелни персонални и онлайн услуги, предоставяни чрез множество канали. Специалистите в центъра по ориентиране работят като служители на своите приемащи организации, но се намират в общите помещения на центъра. Освен споделянето на едно и също физическо пространство, партньорските организации работят под обща търговска марка и съществуват като мрежа, включително в рамките на обща цифрова платформа.

Центърът има достъп до функционални услуги, които спомагат за идентифицирането на потребностите на младите хора и за укрепването на

техния капацитет за справяне с ежедневиия живот. Центърът за обслужване на едно гише подкрепя младите хора до намирането на по-дългосрочно решение за тяхното положение. Такова решение може да бъде например достъпът до услуги, предлагани в рамките на мрежата за сътрудничество, или започването на обучение или на нова работа.

В основата на тази инициатива са партньорствата. В широката мрежа за сътрудничество на центъра участват редица държавни органи, като например експерти от публичната служба по заетостта, общинските социални и здравни служби, общинските служби за младежта, службата за социална сигурност, образователни институции и работни групи. Освен това участват и редица неправителствени организации и групи, развиващи доброволческа дейност или други дейности, свързани с младежта. Центърът за обслужване на едно гише действа и като връзка между младите хора и предприемачите и бизнес организациите. Самите млади хора също имат активна роля при планирането и оценката на центрове и участват в ежедневиите дейности.

За да бъдат достъпни, центрове се намират на места с лесен достъп за младите хора, като например търговски центрове. Освен това центрове подпомагат не само най-уязвимите младежи, но и други групи. Целта е да се избегне заклеймяването им в рамките на целевата група.

#### Младежки медиатори (България)

Мярката „Младежки медиатор“ бе започната през 2015 г. с цел идентифициране, достигане до и активизиране на незаетите с работа, учене или обучение, които не са регистрирани в публичната служба по заетостта. Безработни млади хора с висше образование са обучени като младежки медиатори и понастоящем работят в общините в цяла България.

Младежките медиатори действат като посредници между неактивните млади

хора и публичните институции, които предоставят социални, здравни, образователни и други услуги. Техните отговорности са: идентифициране на и достигане до нерегистрираните незаети с работа, учене или обучение, определяне на техните индивидуални потребности, информирането им относно за възможностите за заетост, образование и обучение и насочването им към подходящите служби.

В по-общ план младежките медиатори си сътрудничат с местни партньори за подпомагане на по-нататъшното интегриране на предоставянето на услуги за незаетите с работа, учене или обучение. Така например те работят с местните неправителствени организации за подкрепа на информационни дейности, с трудовите медиатори от публичните служби по заетостта за обмен на информация за свободните работни места и сътрудничество с работодателите, както и с училищата в помощ на реинтегрирането на незаетите с работа, учене или обучение в образователната система.

#### Екипи с разнообразни умения за подкрепа на младите хора с комплексни нужди (Швеция)

Осъществяваният в Швеция проект UngKOMP има за цел да подобри ефективността на публичната служба по заетостта и нейното сътрудничество с общините в подкрепа на безработните млади хора. Това се постига чрез създаването на екипи с разнообразни умения, включващи служители от публичната служба по заетостта и общините.

Мярката се прилага в 20 общини в периода 2015–2018 г.; всеки екип с разнообразни умения се състои от 12–17 служители от публичната служба по заетостта и 2 общински служители и включва съветник по заетостта, психолог, съветник по социалните въпроси, съветник по въпросите на образованието и социален работник. Мярката ще помогне на 5 000 млади хора, които са дългосрочно безработни или изложени на риск от дългосрочна

безработица, като акцентът се поставя върху младежите с комплексни нужди.

Мярката е замислена от гледна точка на младия човек. Вместо да подтиква младите хора да се ориентират в сложна мрежа от обществени услуги, тя предоставя цялостен подход, като

поставя в центъра отделния човек. Този подход е особено ценен за младите хора с комплексни нужди и слаб стимул да търсят съдействие от органите. Участието е доброволно и срещите се провеждат в непринудена среда, така че хората да не се чувстват напрегнати.

Дата: 28.9.2017 г.

## 5. БИБЛИОГРАФСКА СПРАВКА

- Bell, David N.F. и Blanchflower, David G., Young people and the great recession, Oxford Review of Economic Policy 27(2): 241—267, 2011 г.
- Cedefop, On the way to 2020: data for vocational education and training policies: country statistical overviews, проучване № 45 на Cedefop, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, 2015 г.  
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5545>
- Съвет на Европейския съюз, Препоръка на Съвета от 10 март 2014 относно рамка за качество на стажовете  
[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0327(01))
- Съвет на Европейския съюз, Препоръка на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта  
[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0327(01))
- Eichhorst, W. Fixed-term contracts. IZA World of Labor 2014: 45 doi: 10.15185/izawol.45
- Експресно проучване на Евробарометър № 378: The experience of traineeships in the EU, 2013 г. [http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1091\\_378](http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1091_378)
- Eurofound, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, 2016 г.  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/exploring-the-diversity-of-neets>
- Eurofound, Working conditions of young entrants to the labour market, 2013 г.  
[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/ewco/tn1306013s/tn1306013s.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1306013s/tn1306013s.pdf)
- Eurofound, Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK), 2017 г.
- Европейска комисия, Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors A Guidebook for Policy Planners and Practitioners, 2013 г.  
[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf)
- Европейска комисия, работен документ на службите на Комисията, придружаващ съобщението на Комисията до Европейския парламент, Европейския съвет, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Гаранцията за младежта и инициативата за младежка заетост — три години по-късно“  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1475848244336&uri=CELEX:52016SC0323>
- Европейска комисия, съобщение на Комисията до Европейския парламент, Европейския съвет, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Гаранцията за младежта и инициативата за младежка заетост — три години по-късно“  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?qid=1475848174477&uri=CELEX:52016DC0646>
- Европейска комисия, съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Създаване на европейски стълб на социалните права“  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=COM:2017:0250:FIN>

- Европейска комисия, работен документ на службите на Комисията „Социален набор от показатели“, придружаващ съобщението на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Създаване на европейски стълб на социалните права“  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?qid=1494929282379&uri=CELEX:52017SC0200>
- Европейска комисия, Заетост и социално развитие в Европа — Годишен преглед за 2017 г.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8030>
- Европейска комисия, Обзор на образованието и обучението за 2015 г.  
[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/library/publications/monitor\\_15\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/publications/monitor_15_en.pdf)
- Европейска мрежа на публичните служби по заетостта, Доклад за прилагането на Гаранцията за младежта от ПСЗ,
  - 2015 г.: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>
  - 2016 г.: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>
- Европейски форум на младежта, Interns Revealed — A survey on internship quality in Europe, 2011 г.
- Fonderville N. и Ward T., Scarring effects of the crisis, научна бележка 06/2014, Social Situation Monitor, Европейска комисия, 2014 г.  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13626&langId=en>
- Докладна записка от обсъждане на службите на Международния валутен фонд, Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions, декември 2014 г.
- Kluge, J., Youth labour market interventions, IZA World of Labour, 2014 г.
- Scarpetta S., A. Sonnet и T. Manfredi, Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?, Доклади на ОИСП за социалните въпроси, заетостта и миграцията, № 106, 2015 г.
- Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. и Hammarström, A. Unemployment and mental health scarring during the life course, Eur J Public Health 24:440-5, 2014 г.



## 6. ПОЛЕЗНИ ИЗТОЧНИЦИ

- Caliendo M., Schmidl R., Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe, ноември 2015 г., IZA DP № 9488
- Carcillo, S., Fernández, R. и Königs, S., NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies, Доклади на ОИСР за социалните въпроси, заетостта и миграцията, № 106, OECD Publishing, Париж, 2015 г.
- Eurofound, NEETs young people not in employment education and training, characteristics, costs and policy responses, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, 2012 г.  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1254en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf)
- Eurofound, Mapping youth transitions in Europe, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, 2014 г.  
[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1392en\\_0.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1392en_0.pdf)
- Уебсайт на Европейската комисия, посветен на младежката заетост  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>
- Уебсайт на Европейската комисия, посветен на Гаранцията за младежта: Гаранцията за младежта по държави <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en>
- Уебсайт на Европейската мрежа на публичните служби по заетостта  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>
- Уебсайт на Международната организация на труда, посветен на младежката заетост  
<http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>
- МВФ, работен документ: Youth Unemployment in Advanced Europe: Okun's law and Beyond, 2015 г.
- ОИСР, уебсайт на ОИСР, посветен на младежта  
<http://www.oecd.org/youth.htm>
- ОИСР, The OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability  
<http://www.oecd.org/edu/oecd-skills-outlook-2015-9789264234178-en.htm>
- ОИСР (2016 г.), The NEET challenge: what can be done for jobless and disengaged youth?, март 2016 г.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица 1 — Равнище на младежката безработица за населението под 25-годишна възраст в държавите членки, 2007–2016 г., % от активното население на възраст под 25 г.

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
ЕС-28	15,9	15,9	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,2	20,3	18,7
Белгия	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1
България	14,1	11,9	15,1	21,9	25,0	28,1	28,4	23,8	21,6	17,2
Чешка република	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	18,9	15,9	12,6	10,5
Дания	7,5	8,0	11,8	13,9	14,2	14,1	13,0	12,6	10,8	12,0
Германия	11,8	10,4	11,1	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7	7,2	7,1
Естония	10,1	12,0	27,4	32,9	22,4	20,9	18,7	15,0	13,1	13,4
Ирландия	9,1	13,3	24,0	27,6	29,1	30,4	26,8	23,9	20,9	17,2
Гърция	22,7	21,9	25,7	33,0	44,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3
Испания	18,1	24,5	37,7	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4
Франция	19,5	19,0	23,6	23,3	22,7	24,4	24,9	24,2	24,7	24,6
Хърватия	25,4	23,6	25,4	32,3	36,6	42,2	49,9	44,9	42,3	31,5
Италия	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8
Кипър	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,7	38,9	36,0	32,8	29,1
Латвия	10,6	13,6	33,3	36,2	31,0	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3
Литва	8,4	13,3	29,6	35,7	32,6	26,7	21,9	19,3	16,3	14,5
Люксембург	15,6	17,3	16,5	15,8	16,4	18,0	16,9	22,3	16,6	19,1
Унгария	18,1	19,5	26,4	26,4	26,0	28,2	26,6	20,4	17,3	12,9
Малта	13,5	11,7	14,5	13,2	13,3	14,1	13,0	11,7	11,8	11,0
Нидерландия	9,4	8,6	10,2	11,1	10,0	11,7	13,2	12,7	11,3	10,8
Австрия	9,4	8,5	10,7	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2
Полша	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8	17,7
Португалия	21,4	21,6	25,3	28,2	30,2	38,0	38,1	34,7	32,0	28,2
Румъния	19,3	17,6	20,0	22,1	23,9	22,6	23,7	24,0	21,7	20,6
Словения	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2	16,3	15,2
Словакия	20,6	19,3	27,6	33,9	33,7	34,0	33,7	29,7	26,5	22,2
Финландия	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9	20,5	22,4	20,1
Швеция	19,2	20,2	25,0	24,8	22,8	23,7	23,6	22,9	20,4	18,9
Обединено кралство	14,3	15,0	19,1	19,9	21,3	21,2	20,7	17,0	14,6	13,0

Източник: Евростат, Равнище на безработицата по пол и възрастова група — средногодишна стойност, % [une\_rt\_a]

Таблица 2 – Процент на лицата, незаети с работа, учене или обучение, за населението на възраст 15–24 г. в държавите членки, 2007–2016 г., % от населението на възраст 15–24 г.

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
ЕС-28	11,0	10,9	12,4	12,8	12,9	13,2	13,0	12,5	12,0	11,5
Белгия	11,2	10,1	11,1	10,9	11,8	12,3	12,7	12,0	12,2	9,9
България	19,1	17,4	19,5	21,0	21,8	21,5	21,6	20,2	19,3	18,2
Чешка република	6,9	6,7	8,5	8,8	8,3	8,9	9,1	8,1	7,5	7,0
Дания	4,3	4,3	5,4	6,0	6,3	6,6	6,0	5,8	6,2	5,8
Германия	8,9	8,4	8,8	8,3	7,5	7,1	6,3	6,4	6,2	6,6
Естония	8,9	8,7	14,5	14,0	11,6	12,2	11,3	11,7	10,8	9,1
Ирландия	10,8	15,0	18,6	19,2	18,8	18,7	16,1	15,2	14,3	13,0
Гърция	11,3	11,4	12,4	14,8	17,4	20,2	20,4	19,1	17,2	15,8
Испания	12,0	14,3	18,1	17,8	18,2	18,6	18,6	17,1	15,6	14,6
Франция	10,7	10,5	12,7	12,7	12,3	12,5	11,2	11,4	12,0	11,9
Хърватия	12,9	11,6	13,4	15,7	16,2	16,6	19,6	19,3	18,1	16,9
Италия	16,1	16,6	17,6	19,0	19,7	21,0	22,2	22,1	21,4	19,9
Кипър	9,0	9,7	9,9	11,7	14,6	16,0	18,7	17,0	15,3	15,9
Латвия	11,9	11,8	17,5	17,8	16,0	14,9	13,0	12,0	10,5	11,2
Литва	7,1	8,8	12,1	13,2	11,8	11,2	11,1	9,9	9,2	9,4
Люксембург	5,7	6,2	5,8	5,1	4,7	5,9	5,0	6,3	6,2	5,4
Унгария	11,5	11,5	13,6	12,6	13,2	14,8	15,5	13,6	11,6	11,0
Малта	11,5	8,3	9,9	9,5	10,2	10,6	9,9	10,5	10,4	8,6
Нидерландия	3,5	3,4	4,1	4,3	4,3	4,9	5,6	5,5	4,7	4,6
Австрия	7,4	7,4	8,2	7,4	7,3	6,8	7,3	7,7	7,5	7,7
Полша	10,6	9,0	10,1	10,8	11,5	11,8	12,2	12,0	11,0	10,5
Португалия	11,2	10,2	11,2	11,4	12,6	13,9	14,1	12,3	11,3	10,6
Румъния	13,3	11,6	13,9	16,6	17,5	16,8	17,0	17,0	18,1	17,4
Словения	6,7	6,5	7,5	7,1	7,1	9,3	9,2	9,4	9,5	8,0
Словакия	12,5	11,1	12,5	14,1	13,8	13,8	13,7	12,8	13,7	12,3
Финландия	7,0	7,8	9,9	9,0	8,4	8,6	9,3	10,2	10,6	9,9
Швеция	7,5	7,8	9,6	7,7	7,5	7,8	7,5	7,2	6,7	6,5
Обединено кралство	11,9	12,1	13,2	13,6	14,2	13,9	13,2	11,9	11,1	10,9

Източник: Евростат, Млади хора, незаети с работа, учене или обучение, по пол и възраст [edat\_ifse\_20]

Таблица 3 — Равнище на младежката безработица, възрастова група 15–24 г. в държавите членки, 2007–2016 г., % от населението на възраст 15–24 г.

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
ЕС-28	6,9	6,9	8,7	9,1	9,2	9,8	9,9	9,2	8,4	7,7
Белгия	6,4	6,0	7,1	7,3	6,0	6,2	7,3	7,0	6,6	5,7
България	4,2	3,7	4,6	6,8	7,4	8,5	8,4	6,5	5,6	4,1
Чешка република	3,4	3,1	5,3	5,7	5,4	6,1	6,0	5,1	4,1	3,4
Дания	5,3	5,8	8,4	9,4	9,6	9,1	8,1	7,8	6,7	7,9
Германия	6,1	5,5	5,8	5,0	4,5	4,1	4,0	3,9	3,5	3,5
Естония	3,8	4,9	10,7	12,4	9,0	8,5	7,4	5,9	5,5	5,8
Ирландия	5,1	7,1	11,7	12,0	12,1	12,3	10,6	8,9	7,6	6,7
Гърция	7,0	6,6	7,9	9,9	13,0	16,1	16,5	14,7	12,9	11,7
Испания	8,7	11,7	17,0	17,7	18,9	20,6	21,0	19,0	16,8	14,7
Франция	7,2	7,1	9,1	8,8	8,3	8,8	9,0	8,7	9,0	9,0
Хърватия	9,2	8,7	9,2	11,6	11,9	12,7	14,9	15,3	14,0	11,6
Италия	6,3	6,5	7,3	7,8	7,9	10,1	10,9	11,6	10,6	10,0
Кипър	4,2	3,8	5,6	6,7	8,7	10,8	14,9	14,5	12,4	10,8
Латвия	4,5	5,8	13,7	14,4	11,6	11,5	9,1	7,9	6,7	6,9
Литва	2,3	4,0	8,7	10,2	9,2	7,8	6,9	6,6	5,5	5,1
Люксембург	4,0	5,2	5,5	3,5	4,2	5,0	4,0	6,0	6,1	5,8
Унгария	4,6	4,9	6,5	6,6	6,3	7,2	7,3	6,0	5,4	4,2
Малта	7,3	6,1	7,5	6,7	6,9	7,2	6,9	6,1	6,1	5,7
Нидерландия	4,3	3,9	4,8	6,0	6,8	8,1	9,1	8,6	7,7	7,4
Австрия	5,6	5,1	6,4	5,5	5,3	5,6	5,7	6,0	6,1	6,5
Полша	7,1	5,7	6,9	8,2	8,6	8,9	9,1	8,1	6,8	6,1
Португалия	8,6	8,5	9,9	10,3	11,5	14,1	13,3	11,9	10,7	9,3
Румъния	6,1	5,7	6,4	6,9	7,3	6,9	7,1	7,1	6,8	5,8
Словения	4,2	4,5	5,6	5,9	5,9	7,1	7,3	6,8	5,8	5,1
Словакия	7,1	6,2	8,6	10,4	10,1	10,4	10,4	9,2	8,4	7,2
Финландия	8,8	8,8	10,9	10,6	10,1	9,8	10,3	10,7	11,7	10,5
Швеция	10,1	10,7	12,8	12,8	12,1	12,4	12,8	12,7	11,2	10,4
Обединено кралство	8,8	9,2	11,3	11,6	12,4	12,4	12,1	9,8	8,6	7,6

Източник: Евростат, Равнище на безработицата по пол и възрастови групи — средногодишна стойност, % [une\_rt\_a]

Таблица 4 — Равнище на младежката дългосрочна безработица (12 месеца или повече), население на възраст 15–24 г. в държавите членки, 2007–2016 г., % от активното население на възраст 15–24 г.

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
ЕС-28	4,0	3,5	4,6	6,0	6,5	7,5	8,0	7,8	6,5	5,4
Белгия	5,6	4,9	5,7	6,7	6,0	5,8	7,3	8,0	7,9	6,3
България	6,3	5,0	5,2	8,9	12,1	13,8	13,2	11,7	11,1	8,0
Чешка република	3,5	3,1	3,3	5,8	5,3	6,5	6,2	4,4	3,8	2,5
Дания	:	:	:	0,9	1,4	1,3	1,3	1,1	0,9	1,0
Германия	3,7	3,0	3,0	2,6	2,0	1,9	1,8	1,8	1,6	1,5
Естония	3,1	2,9	7,0	12,2	8,8	6,2	6,5	4,4	2,0	2,7
Ирландия	1,9	2,5	6,1	11,5	13,4	14,5	10,9	9,2	7,8	5,8
Гърция	9,4	7,8	7,9	11,7	18,9	27,1	30,3	31,5	28,0	25,1
Испания	1,8	2,5	6,9	12,1	15,0	18,9	21,9	21,5	16,9	12,8
Франция	4,4	4,3	5,8	6,6	6,0	6,5	6,5	7,2	7,0	7,0
Хърватия	11,6	10,5	11,0	16,0	19,9	23,2	25,3	22,6	20,2	12,5
Италия	8,2	8,0	10,1	12,3	13,7	17,3	21,0	25,1	22,0	19,4
Кипър	2,4	:	1,3	2,8	3,9	6,9	12,7	10,7	8,0	5,5
Латвия	1,2	1,8	6,9	12,0	10,2	8,9	6,8	4,7	4,4	5,0
Литва	:	:	5,2	10,8	11,1	6,8	4,4	4,4	:	:
Люксембург	:	3,9	:	3,7	3,8	3,6	3,6	:	:	:
Унгария	6,5	6,2	7,8	10,3	9,3	9,1	8,6	6,7	4,6	3,6
Малта	3,7	3,2	4,5	3,9	4,1	4,5	3,2	3,2	3,5	2,6
Нидерландия	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,2	2,3	2,0	1,7
Австрия	1,3	1,2	1,4	1,6	1,3	1,4	1,4	1,4	1,7	2,0
Полша	7,5	3,8	4,4	4,8	6,8	8,0	8,7	7,4	6,1	4,3
Португалия	4,6	4,2	5,4	6,9	8,0	11,7	13,8	12,6	9,9	8,2
Румъния	9,7	8,1	6,1	7,2	9,5	9,4	9,0	8,7	8,1	8,7
Словения	3,0	2,1	2,8	4,9	5,5	6,6	8,5	7,6	5,8	6,7
Словакия	11,6	10,0	11,4	18,4	18,2	19,2	20,6	17,0	14,4	10,6
Финландия	0,9	:	1,0	1,6	1,0	0,9	1,0	1,0	1,7	1,5
Швеция	0,7	0,7	1,1	1,7	1,5	1,6	1,5	1,3	1,2	0,9
Обединено кралство	2,2	2,4	3,6	4,7	5,2	5,8	5,9	4,7	3,2	2,2

Източник: Евростат, Равнище на младежката дългосрочна безработица (12 месеца или повече) по пол и възраст [yth\_empl\_120]

Таблица 5 — Процент на лицата, незаети с работа, учене или обучение, по статут по отношение на активността, население на възраст 15–24 г. в държавите членки, 2016 г., % от населението на възраст 15–24 г.

	Неактивни незаети с работа, учене или обучение	Безработни незаети с работа, учене или обучение	Незаети с работа, учене или обучение (общо)
ЕС-28	6,2	5,4	11,5
Белгия	5,2	4,7	9,9
България	14,5	3,7	18,2
Чешка република	4,2	2,8	7,0
Дания	3,8	2,0	5,8
Германия	4,3	2,3	6,6
Естония	5,5	3,6	9,1
Ирландия	7,9	5,1	13,0
Гърция	6,2	9,6	15,8
Испания	5,2	9,4	14,6
Франция	5,4	6,5	11,9
Хърватия	6,0	10,9	16,9
Италия	11,0	8,9	19,9
Кипър	7,9	8,0	15,9
Латвия	5,7	5,5	11,2
Литва	5,2	4,2	9,4
Люксембург	2,5	2,8	5,4
Унгария	7,2	3,8	11,0
Малта	4,7	4,0	8,6
Нидерландия	2,9	1,7	4,6
Австрия	3,8	3,9	7,7
Полша	5,7	4,9	10,5
Португалия	4,1	6,5	10,6
Румъния	12,0	5,4	17,4
Словения	4,1	4,0	8,0
Словакия	5,4	6,9	12,3
Финландия	5,8	4,2	9,9
Швеция	3,8	2,7	6,5
Обединено кралство	6,3	4,6	10,9

Източник: Евростат, Млади хора, незаети с работа, учене или обучение, по пол и възраст [edat\_lfse\_20]