



ЗАЕДНО

● за устойчива заетост

Проучване

за нагласите на младите хора
и Стратегията на ЕС за
младежта

„Какво очакват младите от работодателя си днес?“

София, март 2026 г

| | |
|----------------------------------|---|
| Заглавие на документа: | Проучване за нагласите на младите хора и Стратегията на ЕС за младежта. „Какво очакват младите от работодателя си днес?“ |
| Дейност по проекта: | 7.6.3. Създаване на тематични дискуссионни форуми по политики, свързани с индустриалната и социална политика, зеления и дигитален преход и устойчивото развитие – секторни въпроси и политики |
| Срок за изпълнение: | Март 2026 г. |
| Дата на представяне: | Март 2026 г. |
| Версия: | Финална версия |
| Ниво на разпространение: | Свободно |
| Изготвил: | Любов Любенова |
| Ръководител на проекта: | Светлана Дончева |
| Ръководител на дейността: | Силвия Тодорова |
| Партньори: | МТСП, КНСБ |

СЪДЪРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| Раздел I. Въведение..... | 4 |
| 1.1. Цел на проекта | 4 |
| 1.2. Цел и описание на дейност 7.6.3. от проекта..... | 5 |
| 1.3. Обосновка, контекст и обхват на проучването..... | 6 |
| 1.3.1. Стратегически контекст | 6 |
| 1.3.2. Цели на проучването на нагласите и добрите практики..... | 7 |
| 1.3.3. Формат на крайните продукти | 7 |
| Раздел II. Стратегия на ЕС за младежта | 8 |
| 2.1. Контекст и цели..... | 8 |
| 2.2. Изпълнение по основни стълбове..... | 10 |
| 2.2.1. Ангажиране (Engage) | 10 |
| 2.2.2. Свързване (Connect) | 11 |
| 2.2.3. Овластяване (Empower) | 11 |
| 2.2.4. Секторни политики | 13 |
| 2.3. Резолюция на Съвета | 14 |
| 2.4. Изводи..... | 15 |
| Раздел III. Методология и данни от проучването „Какво очакват младите от работодателя си днес?“ | 17 |
| 3.1. Обхват на проучването | 17 |
| 3.1.1. Структура на анкетата | 18 |
| 3.1.1.1. Избор на възрастов диапазон | 18 |
| 3.1.1.2. Профил на респондентите и секторно разпределение | 19 |
| 3.2. Приложени инструменти за проучване и анализ..... | 21 |
| Раздел IV. Резултати: нагласи на младите хора към пазара на труда в България | 22 |
| 4.1. Предпочитание към тип работодател (български или чуждестранен)..... | 22 |
| 4.1.1. Връзка със секторната динамика | 24 |
| 4.1.1.1. ИТ, Телекомуникации, дигитални услуги..... | 24 |
| 4.1.1.2. Индустрия и производство..... | 24 |
| 4.1.1.3. Маркетинг и комуникации..... | 24 |
| 4.1.2. Възрастови различия в предпочитанията | 24 |
| 4.2. Фактори при избор на работодател | 25 |
| 4.3. Фактори за дългосрочно задържане | 26 |
| 4.4. Фактори, водещи до напускане | 27 |

| | | |
|--|---|----|
| 4.4.1. | Най-споменаваните 3 причини за напускане на работа по възрастови групи..... | 28 |
| 4.4.1.1. | Възрастова група 18-21 години - „Стартиращи“ (19%)..... | 28 |
| 4.4.1.2. | Възрастова група 22-25 години - „Активни“ (63%)..... | 29 |
| 4.4.1.3. | Възрастова група 26-30 години - „Утвърждаващи се“ (15%) | 29 |
| 4.4.1.4. | Възрастова група 31-35 години - „Стабилизиращи се“ (3%)..... | 29 |
| 4.5. | Оценка на възможностите за развитие в българските компании | 30 |
| 4.6. | Готовност за участие в стажантски/обучителни програми..... | 31 |
| Раздел V. Гласът на младите: препоръки към българския бизнес | | 33 |
| Раздел VI. Изводи | | 36 |
| Раздел VII. Национални нагласи и цели на ЕС за младежта | | 38 |
| 7.1. | Съдържание на Раздела | 38 |
| 7.2. | Качествена заетост и икономическа сигурност | 38 |
| 7.3. | Психично здраве и организационна култура | 39 |
| 7.4. | Мобилност и европейска интеграция | 40 |
| 7.5. | Преход от образование към заетост и учене през целия живот | 41 |
| 7.6. | Информация, прозрачност и доверие в работната среда..... | 42 |
| 7.7. | Социална включеност и равен достъп до възможности | 43 |
| 7.8. | Участие и роля на младите хора в работната среда | 43 |

РАЗДЕЛ I. ВЪВЕДЕНИЕ

ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПРОЕКТА И ДЕЙНОСТТА



1.1. ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

Проектът „Заедно за устойчива заетост“ е финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд+ (ЕСФ+), съгласно Процедура: BG05SFPR002-1.005 СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО, ПРЧР 2021-2027. Проектът ще бъде реализиран от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес за период от четири години (2024-2027 г.) в партньорство с Конфедерация на независимите синдикати в България и Министерство на труда и социалната политика.

Основните цели на проекта са следните:

- повишаване капацитета на социалните партньори, насърчаване на социалния диалог и способността на предприятията за ефективно управление на новия дневен ред в икономическото развитие и по-специално за справяне с предизвикателствата, произтичащи от глобализацията, дигиталната революция и прехода към климатична неутралност.
- мобилизиране на трудовите ресурси и резерви на пазара на труда, удължаване на трудовия живот и превръщане на възрастовото многообразие в корпоративен актив, усъвършенстване на уменията и адаптиране на работната сила към променящите се условия, изисквания и модели на работа.

- разработване и внедряване на иновативни инструменти, модели и политики на социалните партньори за подкрепа на предприятията и заетите в постигането на плавен и устойчив преход към дигитална и климатично неутрална икономика, за утвърждаване на равни условия и възможности за преодоляване на изключването, породено от индивидуално състояние или особености на работната среда.

1.2. ЦЕЛ И ОПИСАНИЕ НА ДЕЙНОСТ 7.6.3. ОТ ПРОЕКТА

Целта на дейността е да се разшири експертният капацитет на колективните членове на БСК с оглед включването им във всички етапи на законодателния процес в ЕС по отношение на секторни политики, свързани със зеления преход и устойчивостта.

За да се осигури навременно проследяване и анализ на секторни европейски политики и регулации, с цел подготовка на позиции и подпомагане на предприятията в адаптацията към новите изисквания, ще бъде създаден тематичен дискуссионен форум по секторни политики, в който ще се обсъждат текущи проблеми и предизвикателства, произтичащи от европейското законодателство и неговото отражение върху индустрията. Форумът ще работи по конкретни теми, релевантни за съответните отрасли в няколко ключови сфери: технологични и иновационни (цифровизация, R&D); икономически и конкурентни (структурна адаптация, МСП, стратегическа автономност); регулаторни и фискални (акцизи, данъци, вътрешен пазар); устойчивост и адаптивност (кризи, автономност, критични материали).

Дейността включва следните етапи:

Етап 1 - Проучване, анализ и оценка на значимите за индустрията теми от Зеления преход и развитието на нови индустриални отношения.

Етап 2 - Запознаване на заинтересованите страни (колективни членове на БСК) с предложенията на Европейската комисия, Европейския парламент и Съвета чрез организиране на работни дискусии в рамките на дискуссионния форум. Подготовка на съвместни позиции и становища.

Етап 3 - Запознаване на заинтересованите национални публични институции с разработените позиции. Подготовка на становища в обществени консултации на ЕК относно новите политики на ЕС и действащото законодателство.

Конкретният резултат от изпълнението на Дейност 7.6.3., обхваща:

- функциониращ дискуссионен форум за обсъждане на секторни въпроси и политики;
- позиции с конкретни препоръки и предложения, изготвени на база дискусиите във форума и актуалната законодателна програма на ЕК;
- становища в рамките на обществени консултации на Европейската комисия, представени чрез платформата „Споделете мнението си!“ („Have Your Say!“).

1.3. ОБОСНОВКА, КОНТЕКСТ И ОБХВАТ НА ПРОУЧВАНЕТО

Настоящото проучване се реализира в контекста на европейската рамка за сътрудничество в областта на младежките политики, дефинирана чрез Стратегията на Европейския съюз за младежта за периода 2019-2027 г.¹ Тя е приета с резолюция на Съвета на ЕС.² Стратегията поставя младите хора в центъра на европейските политики, като ги разглежда като ключов елемент за икономическо развитие, иновации и социална устойчивост.

1.3.1. СТРАТЕГИЧЕСКИ КОНТЕКСТ

Преходът от образование към заетост се утвърждава като критичен етап, в който се формират уменията, трудовите навици и дългосрочната професионална реализация. През последните години той се усложнява под въздействието на динамични икономически и технологични процеси, включително дигиталната трансформация, зеления преход и променящите се модели на заетост. Тези тенденции водят до нарастващи изисквания към уменията и адаптивността на младите хора, както и до необходимост от по-добро съответствие между придобиваните умения и реалните нужди на пазара на труда.

Значението на предприятията в процеса на изграждане на човешки капитал нараства. Компаниите се утвърждават не само като работодатели, но и като активни участници в развитието на умения - чрез стажове, обучения, вътрешно развитие и създаване на условия за устойчиво включване на младите хора в заетост. Способността на компаниите да привличат, развиват и задържат млади кадри се превръща в двигател за тяхната конкурентоспособност.

В българския контекст тези процеси се проявяват с особена интензивност. Младите хора често срещат затруднения при прехода от образование към заетост, включително поради несъответствие между придобитите умения и изискванията на работодателите. Наред с това се наблюдава висока мобилност и чувствителност към фактори като възнаграждение, възможности за развитие и качество на работната среда. Това води до почеста смяна на работни места в ранните етапи на кариерата. Тези тенденции поставят пред българския бизнес необходимостта от по-структуриран и дългосрочен подход към управлението на човешките ресурси, както и от по-активно използване на европейските политики и инструменти в областта на младежката заетост.

¹ Европейска комисия. Ангажиране, свързване и овластяване на младите хора: нова стратегия на ЕС за младежта, COM(2018) 269 final, 22.05.2018 г. Достъпно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52018DC0269>

² Съвет на Европейския съюз. Резолюция относно рамката за европейско сътрудничество в областта на младежта: Стратегия на ЕС за младежта 2019-2027 г., OJ C 456, 18.12.2018 г. Достъпно на: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:42018Y1218\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:42018Y1218(01))

Настоящото проучване има за цел да осигури емпирична основа за разбиране на нагласите на младите хора в България. То подпомага формулирането на адекватни бизнес и публични политики, включително в контекста на предстоящите европейски процеси.

1.3.2. ЦЕЛИ НА ПРОУЧВАНЕТО НА НАГЛАСИТЕ И ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ

Основната цел на проучването е да идентифицира нагласите на младите хора към работодателите и пазара на труда в България днес и да очертае кое влияе върху привличането и задържането на млади кадри.

Изследването има няколко конкретни измерения:

- анализ на условията при избор на работодател и очакванията към работната среда;
- идентифициране на основните причини за напускане и факторите за дългосрочно задържане;
- оценка на възможностите за професионално развитие в българските компании;
- анализ на готовността за участие в стажантски и обучителни програми като инструмент за преход от образование към заетост;
- събиране на препоръки от самите млади хора към работодателите.

Паралелно с количественото проучване на нагласите се извършва и анализ на добри практики на европейско и национално ниво, свързани с управлението на човешките ресурси, развитието на умения и адаптацията към променящите се изисквания на пазара на труда. Комбинирането на тези два подхода - емпирични данни и анализ на практики, има за цел да подпомогне бизнеса с конкретни и приложими решения.

1.3.3. ФОРМАТ НА КРАЙНИТЕ ПРОДУКТИ

С цел осигуряване на синтезиран, структуриран и практически приложим резултат, дейността е организирана в два основни документа:

1. Аналитичен доклад, съдържащ резултатите от проучването на нагласите на младите хора, анализ на основните тенденции и изводи за предприятията;
2. Документ с методология и добри практики, включващ описание на използвания подход, както и идентифицирани успешни модели и препоръки за привличане и задържане на млади кадри.

Този формат позволява ясно разграничаване между аналитичната и приложната част, като същевременно се избягва фрагментирането на резултатите в множество документи. По този начин се гарантира по-добра използваемост както за работодателите, така и за участието на БСК в процесите на обществено консултиране и разработване на политики.

РАЗДЕЛ II. СТРАТЕГИЯ НА ЕС ЗА МЛАДЕЖТА

СТРАТЕГИЯ НА ЕС ЗА МЛАДЕЖТА (2019-2027 Г.)



2.1. КОНТЕКСТ И ЦЕЛИ

Стратегията на Европейския съюз за младежта за периода 2019-2027 г. очертава рамката, в която въпросите за заетостта, уменията и интеграцията на младите хора се разглеждат като ключов елемент от икономическата и социалната политика на ЕС. В основата на стратегията са три взаимосвързани приоритета, споменати по-горе - ангажиране, свързване и овластяване. Именно последният поставя силен акцент върху развитието на умения и достъпа до качествена заетост. Приносът на работодателите е ключов за успешната интеграция в заетостта и изграждането на устойчив човешки капитал.

Стратегическата рамка на политиката за младежта е формулирана в Съобщението на Европейската комисия до Европейския парламент, Европейския съвет, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Ангажиране, свързване и овластяване на младите хора: нова стратегия на ЕС за младежта“³. Документът поставя основите на съвременния подход към младежката политика в ЕС, като акцентира

³ Европейска комисия. Ангажиране, свързване и овластяване на младите хора: нова стратегия на ЕС за младежта, COM(2018) 269 final, 22 май 2018 г.

Достъпно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52018DC0269>

върху необходимостта от по-активно участие на младите хора, улесняване на тяхната мобилност и създаване на условия за пълноценно включване в пазара на труда чрез развитие на умения и достъп до качествена заетост. Стратегическата рамка е утвърдена с Резолюция на Съвета на Европейския съюз относно рамката за европейско сътрудничество в областта на младежта: Стратегия на ЕС за младежта. Резолюцията конкретизира приоритетите на стратегията чрез трите основни направления - ангажиране, свързване и овластяване, и подчертава необходимостта от координиран подход между секторните политики, включително заетост, образование и социално включване.

В Заключенията на Съвета⁴ относно изпълнението на Стратегията на ЕС за младежта (2019-2021 г.) се отчита напредък по приоритетите на стратегията, като същевременно се подчертава необходимостта от по-ефективно прилагане на мерките на национално ниво и по-добро достигане до по-широк кръг млади хора. Акцент се поставя върху подобряване на връзката между образованието, развитието на умения и нуждите на пазара на труда, както и върху ролята на заинтересованите страни, включително работодателите.

За 2026 г. се планира провеждане на междинен преглед на изпълнението на стратегията (обществената консултация⁵), който цели да оцени доколко съществуващите политики отговарят на променящите се условия и очаквания. В условията на динамична икономическа среда, повлияна от процеси като цифровизацията и структурните промени на пазара на труда, все по-голямо значение придобива капацитетът на компаниите да привличат и задържат млади специалисти.

Тези стратегически документи очертават рамката, в която могат да бъдат интерпретирани и резултатите от настоящото проучване, като предоставят контекст за оценка на съответствието между европейските приоритети и нагласите на младите хора в България.

Настоящият анализ има за цел да осигури връзка между стратегическите приоритети на ЕС и конкретните нагласи на младите хора в България. Чрез изследване на техните очаквания към работодателите, факторите за избор и причините за напускане се създава основа за по-добро разбиране на предизвикателствата пред бизнеса.

Резултатите от анализа имат за цел да подпомогнат адаптирането на бизнес практиките към променящите се изисквания на пазара на труда, както и да допринесат за

⁴ Съвет на Европейския съюз. Заключения относно изпълнението на Стратегията на ЕС за младежта (2019-2021 г.), ОJ C 501, 13 декември 2021 г. Достъпно на: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52021XG1213\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:52021XG1213(02))

⁵ Европейска комисия. Инициатива: Стратегия на ЕС за младежта след 2027 г. – обществена консултация, Достъпно на: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/16252-EU-Youth-Strategy-post-2027_en

формулирането на обосновани позиции в рамките на европейските политики в областта на младежта и заетостта.

2.2. ИЗПЪЛНЕНИЕ ПО ОСНОВНИ СТЪЛБОВЕ

Въз основа на стратегическата рамка, очертана в предходния раздел, настоящият раздел разглежда практическото изпълнение на политиките на ЕС в областта на младежта чрез основните стълбове на Стратегията. Фокусът е поставен върху конкретните инструменти, инициативи и механизми, чрез които се реализират целите на стратегията, както и тяхното значение за участието на младите хора, развитието на умения и интеграцията на пазара на труда.

Този преглед има за цел да очертае връзката между стратегическите приоритети на ЕС и реалните механизми за тяхното прилагане, като същевременно създава основа за последващ анализ на резултатите от проучването и изводите за компаниите.

2.2.1. АНГАЖИРАНЕ (ENGAGE)

Приоритетът „Ангажиране“ е насочен към засилване на участието на младите хора в демократичния живот и процесите на вземане на решения на европейско и национално ниво. Основен инструмент за реализиране на този приоритет е Диалогът на ЕС по въпросите на младежта⁶, който представлява структурирана форма на консултации с млади хора.

Диалогът се осъществява в рамките на 18-месечни цикли, по време на които се събират мнения, предложения и приоритети на младите хора от всички държави членки. В процеса участват младежки организации, институции, както и представители на гражданското общество, като резултатите се използват при формулирането на европейски и национални политики.⁷

Въпреки развитието на този механизъм, остава предизвикателството за по-широко включване на млади хора извън организирани младежки структури. Откроява се необходимостта от разширяване на каналите за участие, включително чрез дигитални инструменти и чрез ангажиране на работодателите като среда за изразяване на мнения и обратна връзка.

Именно тук се появява и връзката с бизнеса. Работното място е една от основните среди, в които младите хора прекарват значителна част от времето си. Затова

⁶ Европейска комисия. Диалог на ЕС по въпросите на младежта (EU Youth Dialogue), Достъпно на: https://youth.europa.eu/eu-youth-dialogue_en

⁷ Европейска комисия. Диалог на ЕС по въпросите на младежта - инфографика за изпълнението, Достъпно на: https://youth.europa.eu/sites/default/files/youth_strategy/library/Infographic-on-implementation.pdf

работодателите могат да играят роля в „ангажирането“, като създават вътрешни механизми за участие, например:

- даване на обратна връзка;
- включване в процеси на вземане на решения;
- участие в екипни инициативи и проекти.

Ангажирането не е само политически процес, а и организационен. Той влияе пряко върху мотивацията и задържането на младите служители.

2.2.2. СВЪРЗВАНЕ (CONNECT)

Приоритетът „Свързване“ се реализира чрез инструменти, които улесняват движението и обмена на млади хора между различни държави и среди. Основните програми са „Еразъм+“⁸ и Европейският корпус за солидарност⁹. Те дават възможност за участие в обучения, стажове, доброволчество и проекти извън държавата. Това означава, че все по-голяма част от младите хора придобиват международен опит още в началото на кариерата си. Този опит води до развитие на умения като работа в мултикултурна среда, адаптивност, както и комуникационни и езикови компетентности.

В резултат на това се променят и очакванията към работодателите. Младите хора започват да сравняват условията на труд, организационната култура, възможностите за развитие - не само в рамките на България, а на европейско ниво.

За работодателите това създава нов тип конкуренция - не само между компании, но и между държави. Компаниите, които не успяват да предложат конкурентни условия, рискуват да загубят кадри към по-привлекателни пазари. Следователно, „свързването“ води до повишена мобилност, което директно влияе върху текучеството и необходимостта от по-стратегически подход към задържането на млади кадри.

2.2.3. ОВЛАСТЯВАНЕ (EMPOWER)

Приоритетът „Овластяване“ е най-пряко свързан с икономическата интеграция на младите хора и тяхната способност да участват пълноценно на пазара на труда. В рамките на Стратегията на ЕС за младежта този приоритет обхваща политики и мерки, насочени към развитие на умения, подобряване на качеството на образованието и улесняване на прехода от образование към заетост. Съгласно резолюцията на Съвета на ЕС, стратегическата рамка поставя акцент върху създаването на условия за учене през целия живот, развитие на ключови компетентности и повишаване на пригодността за заетост на младите хора. Това

⁸ Европейска комисия. Какво е „Еразъм+“ - обща информация, Достъпно на: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/bg/about-erasmus/what-is-erasmus>

⁹ Европейска комисия. Европейският корпус за солидарност - мисия и цели, Достъпно на: https://youth.europa.eu/solidarity/mission_bg

включва както формалното образование, така и неформалното обучение и младежката работа, които се разглеждат като допълващи се инструменти за изграждане на умения.

Европейската комисия подчертава, че овластяването на младите хора предполага не само достъп до образование, но и реални възможности за придобиване на практически опит, включително чрез стажове, ученически практики и първи работни места. Именно този елемент е ключов за преодоляване на един от основните структурни проблеми, идентифицирани на европейско ниво - несъответствието между придобитите умения и изискванията на пазара на труда. Този проблем е многократно подчертаван в анализи на Съюза.¹⁰ Отбелязва се, че младите хора често срещат трудности при прехода към заетост поради липса на практически опит, въпреки наличието на формално образование. Овластяването не се изчерпва с образователната система, а изисква изграждане на по-ефективни механизми за съгласуване между образователните системи и потребностите на икономиката.

Именно тук участието на работодателите придобива по-широк обхват. В контекста на европейските политики предприятията се позиционират като партньор в развитието на умения, а не само като краен потребител на работна сила. Това включва участие в дуални форми на обучение, предоставяне на стажантски позиции, вътрешни обучения и изграждане на ясни кариерни пътеки. Практиката показва, че компаниите, които инвестират в развитие на служителите си, постигат по-висока степен на задържане и ангажираност. Приоритетът „Овластяване“ има пряко отражение върху конкурентоспособността на предприятията, тъй като наличието на квалифициран и адаптивен човешки капитал се превръща в определящ критерий за устойчиво развитие.

Съществен инструмент в рамките на европейските политики за заетост на младите хора е „Подсилена гаранция за младежта“¹¹, приета с препоръка на Съвета на ЕС през 2020 г. Тя предвижда всички млади хора до 29-годишна възраст да получат качествено предложение за заетост, продължаващо образование, стаж или обучение в рамките на определен период след като останат без работа или напуснат образователната система.

Гаранцията за младежта поставя акцент не само върху бързия достъп до заетост, но и върху качеството на предлаганите възможности, включително адекватно възнаграждение, условия на труд и възможности за развитие. Подчертава се необходимостта от по-ефективно партньорство между публичните институции, образователните системи и работодателите, като работодателите се разглеждат като ключов партньор при

¹⁰ Европейска комисия. Стратегия на ЕС за младежта (2019-2027 г.) - обобщение, Достъпно на: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/eu-youth-strategy-2019-2027.html>

¹¹ Европейска комисия. Подсилена гаранция за младежта (Reinforced Youth Guarantee), Достъпно на: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/youth-employment-support/reinforced-youth-guarantee_en

осигуряването на стажове, обученията и първи работни места. Този инструмент допълва стратегическата рамка на ЕС за младежта, като предоставя конкретен механизъм за подкрепа на прехода към заетост.

2.2.4. СЕКТОРНИ ПОЛИТИКИ

Изпълнението на Стратегията на ЕС за младежта се допълва от рамката на 11-те Европейски цели за младежта¹², които отразяват приоритетите на младите хора в ЕС и служат като ориентир за разработване и координация на политики в различни сектори. Тези цели са формулирани в резултат на консултации с млади хора в рамките на Диалога на ЕС по въпросите на младежта и са интегрирани като хоризонтален елемент в изпълнението на стратегията. Те са:

1. Свързване на ЕС с младежта;
2. Равенство между всички полове;
3. Общества, насърчаващи приобщаването;
4. Информация и конструктивен диалог;
5. Психично здраве и благополучие;
6. Подкрепа за младежта в селските райони;
7. Качествена заетост за всички;
8. Качествено обучение;
9. Пространство и участие за всички;
10. Устойчива и зелена Европа;
11. Младежки организации и европейски програми.

За разлика от класическите секторни политики, Европейските цели за младежта не представляват самостоятелни законодателни инструменти. Те функционират като рамка за насочване на политики в области като заетост, образование, социално включване, здраве и участие в обществения живот. По този начин те осигуряват връзка между стратегическите приоритети на ЕС и конкретните очаквания на младите хора.

Спрямо настоящия анализ, особено значение имат целите, свързани с качеството на заетостта, образованието и условията на труд. Европейските политики подчертават необходимостта от осигуряване на справедливи условия на труд, адекватно възнаграждение и възможности за развитие, което е отразено в целта „Качествена заетост за всички“. Паралелно с това, целта „Качествено обучение“ акцентира върху необходимостта от по-

¹² Европейска комисия. Европейски цели за младежта (European Youth Goals), Достъпно на: https://youth.europa.eu/strategy/european-youth-goals_bg

добро съответствие между образователните системи и нуждите на пазара на труда, включително чрез развитие на практически умения и ученето през целия живот.

На европейско ниво се обръща все по-голямо внимание на фактори като психичното здраве и благосъстоянието, които са обект на отделна цел и са пряко свързани с качеството на работната среда и баланса между работа и личен живот. Наблюдава се разширяване на разбирането за заетост - от чисто икономически показател към по-широка концепция, включваща устойчивост, удовлетвореност и качество на труда. Тези приоритети подчертават необходимостта от по-добра координация между секторните политики, за да се гарантира ефективното включване на младите хора в обществото и икономиката.

От гледна точка на работодателите, Европейските цели за младежта поставят рамка, в която очакванията на младите хора стават по-ясно дефинирани и съпоставими на европейско ниво. Това води до постепенно повишаване на стандартите по отношение на условията на труд, възможностите за развитие и организационната култура. Компаниите са изправени пред необходимостта да адаптират своите политики и практики, така че да отговорят както на икономическите изисквания, така и на нарастващите очаквания на младите хора.

Европейските цели за младежта играят ролята на свързващ елемент между различните секторни политики и предоставят стратегическа рамка, която подпомага по-доброто съгласуване между приоритетите на ЕС, националните политики и практиките на бизнеса.

2.3. РЕЗОЛЮЦИЯ НА СЪВЕТА

Резолюцията на Съвета на Европейския съюз, с която се установява Стратегията на ЕС за младежта, очертава рамка за координирани политики, насочени към по-ефективното включване на младите хора в икономическия и обществения живот. В документа се подчертава, че младежта следва да бъде разглеждана като стратегически ресурс за развитие, което изисква последователни действия в областта на заетостта, образованието и участието.

Ключов акцент в резолюцията е поставен върху подобряване на прехода от образование към заетост чрез подобряване на съответствието между образователните резултати и изискванията на пазара на труда, включително чрез практически обучения, стажове и партньорства с компаниите. Паралелно с това се насърчава създаването на условия за „качествена заетост“, която обхваща не само достъпа до работа, но и условията на труд, възможностите за развитие и устойчивостта на заетостта.

Резолюцията се фокусира и върху необходимостта от по-широко участие на младите хора в процесите на вземане на решения, както и върху прилагането на междусекторен подход, при който политиките за младежта се интегрират с икономическите, социалните и образователните политики. Подчертава се ролята на работодателите като активен партньор, особено по отношение на развитието на умения и създаването на възможности за заетост.

Съществен елемент от рамката е изискването за регулярна оценка и адаптиране на политиките, което се реализира чрез междинни прегледи на изпълнението на стратегията. Европейската комисия подготвя следващия стратегически период след 2027 г., като е предвидено провеждането на обществена консултация чрез платформата „Have Your Say“¹³, индикативно планирана за първото тримесечие на 2026 г.

Предстоящата консултация има за цел да събере мнения относно ефективността на текущата стратегия и необходимите направления за нейното развитие, като поставя особен акцент върху адаптацията към новите икономически и социални реалности. В процеса се очаква активно участие на заинтересованите страни, включително бизнес организации и социални партньори.

Резолюцията очертава ясна посока, а именно засилване на връзката между образование и заетост, фокус върху качеството на работните места и по-активно включване на бизнеса в процеса на формиране на политики. Тези приоритети създават основа за формулиране на изводите, представени в следващия раздел, както и за позиционирането на предприятията в рамките на предстоящата обществена консултация.

2.4. ИЗВОДИ

За изпълнението на Стратегията на ЕС за младежта на европейско ниво е изградена цялостна рамка от политики и инструменти, насочени към участието, мобилността и развитието на младите хора. Чрез механизми като Диалога на ЕС по въпросите на младежта, програмите за мобилност и инициативите за развитие на умения се създават условия за по-активно включване на младите хора в обществото и икономиката. В същото време, въпреки наличието на тези инструменти, остава предизвикателството за ефективното им достигане до по-широк кръг млади хора, както и за превръщането им в реални възможности за устойчиво включване на пазара на труда. Особено видима е необходимостта от по-ефективно съгласуване между придобиваните умения и изискванията на бизнеса.

¹³ Обществена консултация относно „Стратегия на ЕС за младежта след 2027 г.“ (EU Youth Strategy post-2027 - public consultation), Достъпно на: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/16252-EU-Youth-Strategy-post-2027_en

Европейските политики постепенно разширяват разбирането за заетост, като включват не само количествени показатели, но и качествени аспекти като условия на труд, възможности за развитие, баланс между работа и личен живот и организационна култура. Това отразява променящите се очаквания на младите хора и поставя нови изисквания пред работодателите.

От гледна точка на работодателите, ключов извод е, че управлението на човешкия капитал се превръща във все по-стратегически елемент. Организациите следва не само да привличат млади кадри, но и да инвестират в тяхното развитие, ангажираност и задържане чрез целенасочени практики. Могат да се очертаят няколко основни тенденции:

- засилване на значението на уменията и ученето през целия живот;
- нарастваща мобилност и конкуренция за кадри на европейско ниво;
- повишени очаквания към качеството на работната среда;
- необходимост от по-добро структуриране на взаимодействието между работодателите и образователните системи.

Стратегията на ЕС за младежта предоставя стабилна рамка. Нейното ефективно прилагане обаче зависи от активното участие на работодателите и способността им да адаптират своите практики към динамично променящите се очаквания на младите хора.

Настоящото проучване предоставя емпиричен поглед върху нагласите на младите хора в България и позволява да се оцени доколко стратегическите приоритети на ЕС намират отражение в реалната бизнес среда. Резултатите могат да служат като основа за формулиране на позиции на компаниите в рамките на предстоящата обществена консултация относно бъдещето на Стратегията на ЕС за младежта.

РАЗДЕЛ III. МЕТОДОЛОГИЯ И ДАННИ ОТ ПРОУЧВАНЕТО „КАКВО ОЧАКВАТ МЛАДИТЕ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ СИ ДНЕС?“

ПРОВЕДЕНО ФЕВРУАРИ 2026 Г.



3.1. ОБХВАТ НА ПРОУЧВАНЕТО

В периода 11-21 февруари 2026 г. Българската стопанска камара проведе онлайн проучване сред млади хора с цел да очертае основните нагласи към работодателите и факторите, които влияят върху избора и задържането на работа в България.

Проучването няма научен, статистически или национално представителен характер и не следва да бъде интерпретирано като изчерпателно отражение на нагласите на всички млади хора в България. То се основава на доброволно участие и има за цел да предостави ориентируващ и илюстративен поглед върху възприятията, очакванията и поведението на част от младите хора по отношение на работодателите и пазара на труда. Събраните данни позволяват да се идентифицират основни тенденции, повтарящи се модели и нагласи, които могат да бъдат използвани като индикация за по-широки процеси, но не и като окончателни или обобщаващи заключения на национално ниво. Резултатите следва да се разглеждат като аналитична основа за формулиране на хипотези, насоки и препоръки,

релевантни за работодателите и секторните политики, а не като статистически доказателства.

Анкетата беше разпространена чрез социални мрежи (Facebook и Instagram) и електронна поща. Допълнително съдействие за достигане до по-широка аудитория оказа и Националният младежки форум (НМФ), който публикува анкетата в своята Instagram страница.

Участието беше доброволно и анонимно.

В анкетата се включиха общо 206 респонденти.

3.1.1. СТРУКТУРА НА АНКЕТАТА

Анкетата включваше следните въпроси:

1. Възраст на респондента;
2. Професионален статус;
3. Сфера на професионално развитие;
4. Предпочитание към тип работодател (български, чуждестранен);
5. Фактори при избор на работодател;
6. Фактори за дългосрочно задържане;
7. Причини за напускане;
8. Оценка на възможностите за развитие в българските компании;
9. Готовност за участие в стажантски програми;
10. Отворен въпрос за препоръки към работодателите.

3.1.1.1. ИЗБОР НА ВЪЗРАСТОВ ДИАПАЗОН

Изборът на възрастовия диапазон 18-35 години се основава на разбирането, че този период обхваща ключовия етап на преход от образование към заетост, както и ранното професионално развитие на младите хора.

В европейски контекст понятието „младежи“ няма строго фиксирана възрастова граница и варира в зависимост от политиките и инструментите, като най-често обхваща диапазона между 15 и 29 години съгласно Стратегията на ЕС за младежта.

В същото време редица европейски политики и инструменти разширяват този обхват до 34 или 35 години, отчитайки променящите се социално-икономически реалности. Например „Подсилената гаранция за младежта“ разширява обхвата до лица на възраст до 29 години, като подчертава необходимостта от по-дългосрочна подкрепа при прехода към заетост. Паралелно с това, в редица анализи на Европейската комисия и Евростат се използват по-широки възрастови групи (например 20-34 години) при изследване на

заетостта, прехода от образование към работа и икономическата активност на младите хора.

Това разширяване на възрастовия диапазон е свързано с наблюдавани структурни тенденции в ЕС, включително по-късно навлизане на пазара на труда, по-дълъг период на образование и обучение, както и по-честа смяна на работни места в ранните етапи на кариерата. Данни на Евростат, базирани на индикатора „Employment rate of recent graduates aged 20-34“¹⁴, показват, че именно тази възрастова група се използва на европейско ниво за оценка на прехода от образование към заетост. Освен това се използва и за анализ на успешната интеграция на младите хора на пазара на труда. Показателите, свързани с млади хора извън заетост, образование или обучение (NEET), подчертават значението на този преходен период като критичен за икономическата и социалната интеграция.

Изборът на „18-35 години“ позволява да се обхване по-широк спектър от етапи на професионално развитие - от първи досег с пазара на труда (студенти и млади хора без опит), през активна фаза на изграждане на кариера (22-30 години), до етап на ранна професионална стабилизация (30-35 години). Това дава възможност за по-задълбочен анализ на нагласите, като се отчетат различията в приоритетите, мотивацията и поведението на младите хора в различни етапи от тяхното кариерно развитие.

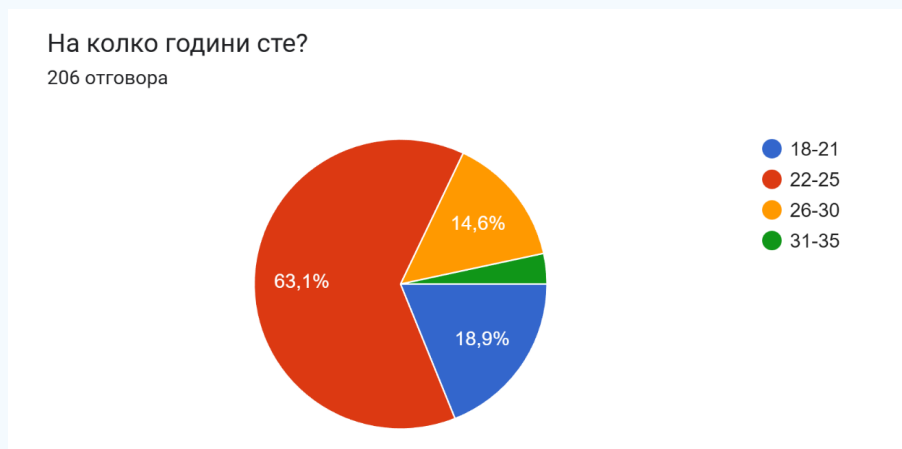
Изборът на тази целева група е съобразен и с целите на настоящото проучване, които са насочени към разбиране на условията за привличане и задържане на млади кадри в бизнеса. Включването на по-широк възрастов диапазон позволява да се проследи динамиката на тези фактори във времето и да се идентифицират ключови различия между началния етап на навлизане в заетост и по-късните етапи на професионално развитие.

3.1.1.2. ПРОФИЛ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ И СЕКТОРНО РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ

В проведеното проучване се включиха общо 206 респонденти на възраст между 18 и 35 години, като най-голям дял заемат младите хора във възрастовата група 22-25 г. (63%). Това е групата, която най-активно навлиза или вече е навлязла на пазара на труда и формира първите си професионални решения.

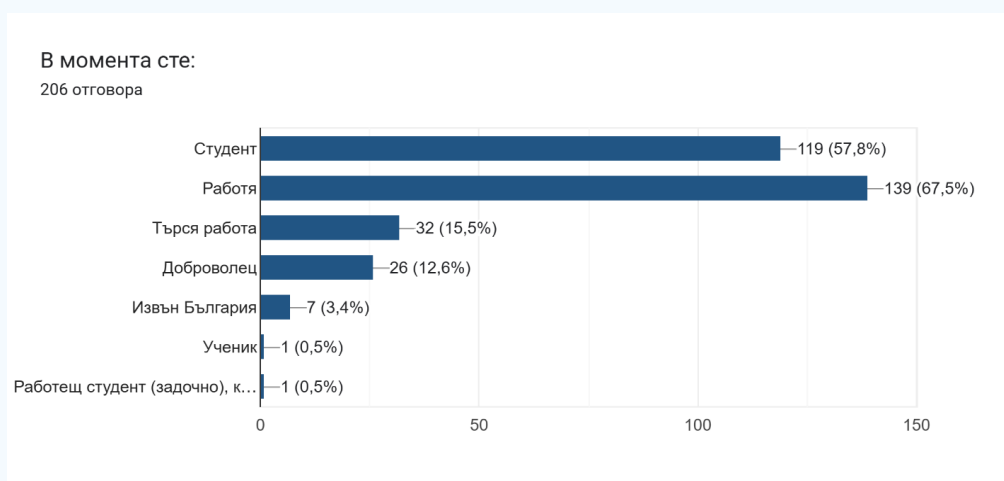
Следват участниците на възраст 18-21 г. (19%), които в по-голямата си част са студенти или млади хора в ранен етап на кариерно развитие. Възрастовата група 26-30 г. представлява 15% от респондентите и включва млади специалисти с натрупан първоначален професионален опит. Най-малък е дялът на участниците на възраст 31-35 г. (3%), които вече са в по-стабилен етап на кариерното си развитие.

¹⁴ Eurostat (Европейска комисия). Заетост на наскоро завършили (Employment rates of recent graduates), Достъпно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_rates_of_recent_graduates



Фиг.1 - Процентно съотношение на анкетираните възрастови групи

Тази възрастова структура е особено показателна. Тя обхваща именно периода на формиране на кариерни нагласи, мобилност и първи значими решения относно работодател, сектор и дългосрочно развитие. Това позволява да се анализират приоритетите на младите хора в различни етапи от професионалния им път - от навлизането в пазара на труда до ранната фаза на кариерна стабилизация.



Фиг.2 - Процентно съотношение спрямо заетостта на анкетираните

По отношение на професионалната реализация, респондентите представляват широк спектър от икономически сектори, включително:

- информационни технологии и дигитални услуги;
- телекомуникации;
- маркетинг, реклама и комуникации;
- финанси, счетоводство и административни дейности;
- индустрия и производство;
- образование и академична среда;
- сигурност и публичен сектор;
- културни и творчески индустрии;
- търговия и услуги.

Секторното разнообразие позволява да се направи междусекторен анализ на нагласите и очакванията, без резултатите да бъдат ограничени до конкретна индустрия. Особено активни са участниците от сферата на информационните технологии, услугите и комуникациите. Това са сектори, в които в ЕС се отчита устойчив ръст на заетостта и продължаващ недостиг на ИКТ специалисти, което засилва конкуренцията за кадри. (ICT specialists in employment, Eurostat, 2023).

Комбинирането на възрастовия и секторния профил разкрива, че по-младите участници (18-25 г.) по-често се намират в етап на търсене на първа или втора професионална реализация и поставят по-силен акцент върху възможностите за развитие и обучение. В групата 26-30 г. се наблюдава по-изразен фокус върху стабилността, възнаграждението и баланса между работа и личен живот, което отразява преминаването към по-дългосрочни кариерни решения.

Тази структура на респондентите позволява да се очертаят тенденции, които са релевантни за предприятията в различни сектори - от индустрията и услугите до високотехнологичните области.

3.2. ПРИЛОЖЕНИ ИНСТРУМЕНТИ ЗА ПРОУЧВАНЕ И АНАЛИЗ

За набиране и анализ на информация в процеса на одит на възрастовото многообразие на работната сила бе използван следният инструментариум:

- ✓ *Документален метод* (Desk research);
- ✓ *Онлайн анкета* - анкетно проучване за нагласите на младите на възраст 18-35 години.

Извадката е направена по метода на доброволното участие.

РАЗДЕЛ IV. РЕЗУЛТАТИ: НАГЛАСИ НА МЛАДИТЕ ХОРА КЪМ ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ

ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ



4.1. ПРЕДПОЧИТАНИЕ КЪМ ТИП РАБОТОДАТЕЛ (БЪЛГАРСКИ ИЛИ ЧУЖДЕСТРАНЕН)

Един от ключовите въпроси в рамките на анкетата беше свързан с предпочитанието на младите хора към типа работодател - българска компания, международна компания в България или работа в чужбина.

Предпочитащи български компании са 24,8% от участниците, от което се вижда, че местният бизнес запазва своята привлекателност, особено когато предлага стабилност, по-гъвкава организационна среда и по-близка комуникация между ръководство и служители. Предпочитащи работа в чужбина са 15% от респондентите.



Фиг.3 - Процентно съотношение на анкетираните спрямо предпочитанията им към типа работодател

От разпределението на отговорите се установява сравнително балансирана картина и липса на категорична доминация на един тип работодател. Най-голям дял от респондентите (30,6%) посочват, че нямат конкретно предпочитание, което сочи, че решаващи са конкретните условия на труд, а не произходът на компанията. Около 29,6% от анкетираните заявяват предпочитание към международна компания в България. Този резултат е в синхрон със секторната структура на респондентите, в която значително участие имат млади хора от информационните технологии, услугите и комуникациите - сфери, в които международните компании имат силно присъствие.

На база на тези данни се очертават няколко тенденции:

1. Липсата на категорично предпочитание при най-големия дял от анкетираните означава, че конкурентоспособността на работодателя зависи от конкретните условия и предложения, а не от националната принадлежност.

2. Международните компании се възприемат като конкурентна алтернатива, особено в динамични сектори, което поставя предизвикателство пред българските предприятия по отношение на работодателската марка, структурираното развитие и управленските практики.

3. Българските компании разполагат с реален потенциал за привличане на млади кадри, но този потенциал зависи от способността им да предложат ясни възможности за развитие, конкурентно възнаграждение и добра работна среда.

4. Емиграционният натиск не е доминиращ фактор, но остава релевантен, особено за по-квалифицираните млади специалисти.

4.1.1. ВРЪЗКА СЪС СЕКТОРНАТА ДИНАМИКА

Резултатите относно предпочитанията към тип работодател следва да бъдат разглеждани и във връзка със секторната структура на респондентите. Наблюдават се определени тенденции, които отразяват спецификата на различните икономически сектори и степента на тяхната интеграция в международни вериги на стойността.

4.1.1.1. ИТ, ТЕЛЕКОМУНИКАЦИИ, ДИГИТАЛНИ УСЛУГИ

В сфери като информационните технологии, телекомуникациите, дигиталните услуги и част от професионалните услуги се наблюдава по-силна ориентация към международни работодатели. Тези сектори се характеризират с по-висока динамика, бързо развитие на технологиите и силна конкуренция за кадри. Международните компании често се възприемат като носители на по-високи стандарти и по-широки възможности за развитие.

4.1.1.2. ИНДУСТРИЯ И ПРОИЗВОДСТВО

В индустриалния сектор и производството предпочитанията са по-балансиранни. Част от респондентите възприемат българските компании като стабилен и предвидим работодател, особено в региони извън столицата. В същото време международните производствени компании също са конкурентни по отношение на стандарти за безопасност, технологично оборудване и структурирани програми за обучение.

4.1.1.3. МАРКЕТИНГ И КОМУНИКАЦИИ

В сектора на услугите и комуникациите се наблюдава по-висока чувствителност към работодателската марка и организационната култура. Младите хора в тези сфери често поставят акцент върху:

- работната среда;
- екипната динамика;
- гъвкавостта;
- възможностите за креативност и участие в проекти.

4.1.2. ВЪЗРАСТОВИ РАЗЛИЧИЯ В ПРЕДПОЧИТАНИЯТА

Комбинирането на секторната принадлежност с възрастовия профил индикира допълнителни тенденции

Респондентите на възраст 18-25 г. по-често изразяват интерес към международни компании или нямат категорично предпочитание. Това може да се свърже с търсенето на разнообразен опит, мобилност и възможност за участие в международна среда. В групата 26-30 г. се наблюдава по-силен акцент върху стабилността, възнаграждението и дългосрочната перспектива. При тази група предпочитанията към тип работодател са по-силно обвързани с конкретни условия, а не с националната принадлежност. Респондентите над 30 г. (макар и по-малък дял) демонстрират по-изразен прагматизъм и ориентация към стабилност и баланс, което намалява значението на „международния“ елемент като самоцел.

Предпочитанието към международни работодатели често е свързано и с възприемането на по-големи възможности за професионална мобилност и по-високи стандарти на управление. В същото време фактът, че най-голям дял от респондентите не изразяват конкретно предпочитание, потвърждава, че младите хора са по-скоро ориентирани към качеството на предложението, а не към географския произход на компанията.

4.2. ФАКТОРИ ПРИ ИЗБОР НА РАБОТОДАТЕЛ

От изследваните данни се наблюдава ясно изразена йерархия на факторите при избор на работодател.



Фиг.4 - Процентно съотношение на анкетираните спрямо факторите при избор на работодател

Най-често посочваното условие е заплащането, отбелязано от 84,5% от респондентите. Това категорично го позиционира като водещ критерий при първоначалния избор на работа. Финансовата сигурност се явява базова входна причина, без който останалите елементи трудно могат да компенсират.

На второ място се нареждат възможностите за развитие - 66%. Разликата между заплащането и развитието е значителна, но развитието остава стратегически елемент. За младите хора то включва обучения, надграждане на умения, участие в проекти и ясна кариерна перспектива. Особено при възрастовата група 18-25 г. развитието се възприема като инвестиция в бъдещата професионална стойност.

Следващите по значимост фактори са:

- Смислена работа - 39,3%
- Работна среда - 35%
- Гъвкаво работно време - 32%

Тези резултати показват, че над една трета от младите хора търсят не само доход и развитие, но и качествена организационна среда и съдържание на труда. Смислената работа има особено значение в сфери като образование, социални дейности и креативни индустрии, където вътрешната мотивация е по-силно изразена.

Гъвкавото работно време се откроява като умерено значимо условие, особено в сектори като информационните технологии, дигиталния маркетинг и професионалните услуги, където организационната структура позволява по-голяма автономия.

По-нисък относителен дял имат:

- Стабилност - 15%
- Remote работа / Home office - 15%
- Обучения - 7,8%

Наблюдава се, че дистанционната работа и стабилността са с равни процентни стойности. Макар гъвкавостта да има значение, тя не измества фундаменталните условия като възнаграждение и развитие.

4.3. ФАКТОРИ ЗА ДЪЛГОСРОЧНО ЗАДЪРЖАНЕ

На база на резултатите се очертава, че факторите за дългосрочно задържане се различават в известна степен от тези при първоначалния избор на работодател. Ако заплащането доминира при избора, то при задържането водещо значение придобива балансът между работа и личен живот.



Фиг.5 - Процентно съотношение на анкетираните спрямо факторите за задържане на работа

Най-често посочваното условие за дългосрочно оставане в една компания е балансът работа-личен живот, отбелязан от 71,8% от респондентите. Това потвърждава, че устойчивостта и качеството на работната среда стават решаващи след първоначалното навлизане в организацията. С напредване на професионалния етап младите хора започват да ценят предвидимостта, разумното натоварване и възможността за съчетаване на професионалните и личните ангажименти.

На второ място се нарежда повишението на заплатата, посочено от 64,6% от младите хора. Не само началното възнаграждение, но и неговата динамика във времето е важен фактор за задържане. Липсата на финансова перспектива увеличава риска от мобилност.

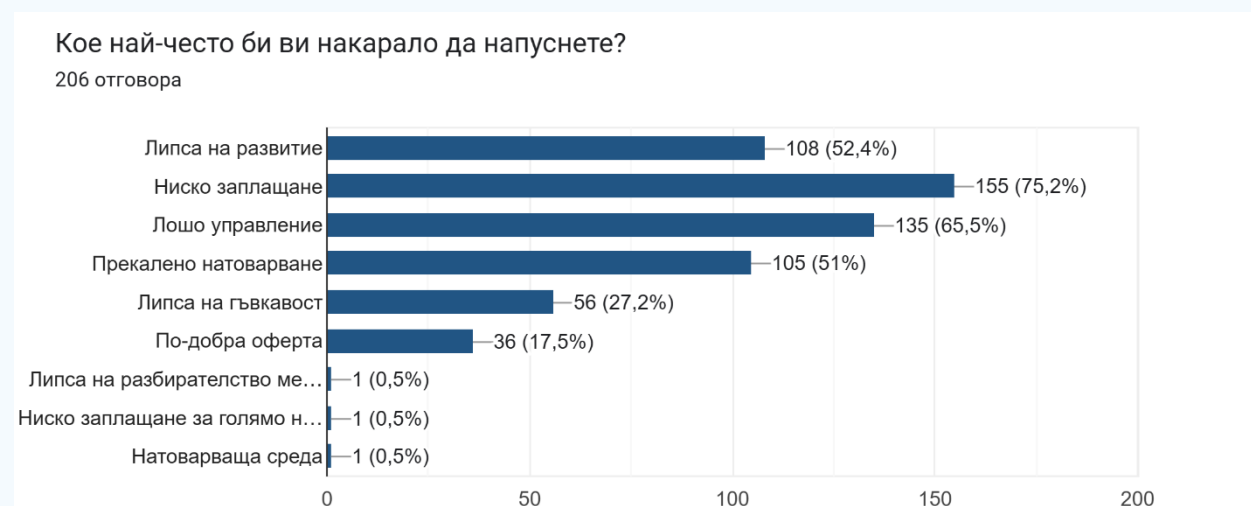
Професионалното развитие остава важно и при задържането. Респондентите, посочили го като важен елемент, са 61,2%. Потвърждава се възможността за израстване и надграждане на умения е не просто мотив за започване на работа, а условие за дългосрочна ангажираност.

Съществено значение има и доброто управление в компанията, отбелязано от 45,1% от анкетираните. Почти половината от тях поставят управленската култура като определяща за оставането си. Това включва прозрачност, подкрепа от ръководството и ефективна комуникация.

Интересните проекти са посочени от 31,6%, което сочи, че съдържанието на работата има значение, но е второстепенно спрямо структурните фактори като възнаграждение и баланс. По-нисък относителен дял имат: Обученията - 12,1%; Повече движение / динамика - 7,3%.

4.4. ФАКТОРИ, ВОДЕЩИ ДО НАПУСКАНЕ

Данните очертават три водещи рискови зони - възнаграждение, управление и развитие.



Фиг.6 - Процентно съотношение на анкетираните спрямо факторите при напускане на работното място

Най-често посочваната причина е ниското заплащане, отбелязано от 75,2% от анкетиранияте. Това категорично утвърждава, че финансовото условие остава основният мотив за смяна на работодател. Дори при наличие на добра работна среда, липсата на конкурентно възнаграждение значително повишава риска от текучество.

На второ място се нарежда лошото управление, посочено от 65,5% от респондентите. Почти две трети от тях поставят управленската култура сред ключовите причини за напускане. Това включва проблеми в комуникацията, липса на подкрепа от ръководството, несправедливост или неясни очаквания. Наблюдава се, че управленските практики имат пряко влияние върху устойчивостта на трудовите отношения.

Липсата на развитие е посочена от 52,4% от анкетиранияте, което я поставя сред структурните причини за мобилност. Когато младите хора не виждат перспектива за растеж или надграждане на уменията, те са склонни да търсят нова среда.

Съществен фактор е и прекомерното натоварване, отбелязано от 51% от младите хора. Това показва, че балансът между работа и личен живот не е просто предпочитание, а критичен елемент за устойчивостта на заетостта.

Липсата на гъвкавост е посочена от 27,2%, а по-добра външна оферта от 17,5%. Макар тези дялове да са по-ниски, те отразяват реалната динамика на пазара на труда и конкуренцията за кадри.

4.4.1. НАЙ-СПОМЕНАВАНИТЕ 3 ПРИЧИНИ ЗА НАПУСКАНЕ НА РАБОТА ПО ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ

4.4.1.1. ВЪЗРАСТОВА ГРУПА 18-21 ГОДИНИ - „СТАРТИРАЩИ“ (19%)

Групата споменава своята липса на търпение и чувство за безперспективност като голям минус при работодателя.

| | Причина | Пояснение |
|----|-----------------------|---|
| 1. | Липса на развитие | Ако младите служители не виждат как ще надградят уменията си в рамките на следващите месеци, мотивацията им бързо намалява и те губят интерес към работата. |
| 2. | Ниско заплащане | В началото на професионалния си път младите хора често съпоставят усилията си с основните си финансови нужди и възможностите на пазара на труда. |
| 3. | Прекалено натоварване | Хаотичните задачи и липсата на ясно структурирана работа могат да доведат до бързо разочарование и решение за напускане. |

При най-младите участници основният елемент е усещането за развитие. Когато липсва ясна перспектива за обучение и надграждане на уменията, мотивацията бързо намалява.

4.4.1.2. ВЪЗРАСТОВА ГРУПА 22-25 ГОДИНИ - „АКТИВНИ“ (63%)

Тази възрастова група е в търсене на по-добра пазарна стойност и работна среда.

| | Причина | Пояснение |
|----|-----------------|---|
| 1. | Ниско заплащане | Финансовият фактор е водещ при тази възрастова група, която активно сравнява условията между различни работодатели. |
| 2. | Лошо управление | Липсата на професионално управление, ясни процеси и обратна връзка може бързо да доведе до решение за напускане. |
| 3. | По-добра оферта | Младите специалисти в тази възраст са силно мобилни и активно следят пазара на труда за по-добри условия. |

Това е най-мобилната възрастова група. При нея конкурентоспособността на работодателя се определя основно от заплащането и качеството на управлението.

4.4.1.3. ВЪЗРАСТОВА ГРУПА 26-30 ГОДИНИ - „УТВЪРЖДАВАЩИ СЕ“ (15%)

Групата изтъква както проблем в работната среда - бърнаута и несъвместимостта с корпоративната култура.

| | Причина | Пояснение |
|----|-----------------------|---|
| 1. | Лошо управление | С натрупването на професионален опит младите специалисти стават по-чувствителни към управленския стил и организационната култура. |
| 2. | Прекалено натоварване | Балансът между работа и личен живот става ключов фактор, а системното претоварване често води до напускане. |
| 3. | Липса на гъвкавост | Ограничените възможности за гъвкаво работно време или дистанционна работа могат да повлияят върху решението за напускане. |

При групата 26-30 години качеството на управлението се превръща в по-важно условие от самото възнаграждение.

4.4.1.4. ВЪЗРАСТОВА ГРУПА 31-35 ГОДИНИ - „СТАБИЛИЗИРАЩИ СЕ“ (3%)

Възрастовата група търси стабилност, признание и дългосрочна перспектива.

| | Причина | Пояснение |
|----|-------------------|---|
| 1. | Ниско заплащане | В този етап възнаграждението се разглежда като финансова стабилност и дългосрочна сигурност. |
| 2. | Липса на развитие | Дори при стабилна позиция липсата на възможности за професионално израстване може да доведе до търсене на нови предизвикателства. |
| 3. | Лошо управление | Професионалният опит води до по-високи очаквания към управлението и организационната култура. |

В тази възрастова група се засилва значението на стабилността, организационната култура и дългосрочната перспектива за развитие.

4.5. ОЦЕНКА НА ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ЗА РАЗВИТИЕ В БЪЛГАРСКИТЕ КОМПАНИИ

Важен елемент от проучването беше оценката на респондентите относно това дали българските компании предлагат достатъчно възможности за професионално развитие.



Фиг.7 - Процентно съотношение на анкетираните спрямо мнението им относно възможностите за развитие, които предлагат българските компании

Резултатите разкриват сравнително критично възприятие. Най-голям дял от анкетираните - 42,7% - смятат, че българските компании по-скоро не предлагат достатъчно възможности за развитие. Това е значим показател, като се има предвид, че развитието е вторият най-важен фактор при избор на работодател (66%) и сред водещите условия за задържане (61,2%). В същото време 28,6% от респондентите са по-скоро на противоположното мнение и считат, че възможности за развитие съществуват. Останалите участници не изразяват категорична позиция или заемат крайни оценки в двете посоки. Вижда се разминаване между нагласите на младите хора и реалните практики в част от българските компании. Това е особено важно, тъй като възможностите за израстване и надграждане на умения се очертават като условие за дългосрочна ангажираност.

При по-младите участници (18-25 години) се наблюдава по-силна чувствителност към липсата на структурирани кариерни пътеки и ясни програми за развитие. За тази група развитието често се свързва с обучение, менторство и възможност за участие в по-сложни проекти.

В групата 26-30 г. критичността остава, но оценката е по-прагматична и често обвързана с реалния професионален опит. Тази група вече сравнява условията в различни компании и прави оценка на база конкретна практика.

В отговорите се наблюдават различия, свързани със секторната принадлежност на респондентите. Сред участниците от информационните технологии, дигиталния маркетинг, комуникациите, графичния дизайн, финансите и консултантските услуги - развитието по-

често се свързва с конкретни и ясно разпознаваеми механизми като участие в проекти, специализирани обучения, надграждане на компетенции и наличие на структурирана кариерна пътека. Част от респондентите от тези сфери изрично посочват „проекти“, „обучения“ и „кариерна перспектива“ като определящи фактори, което подсказва възприемане на развитието като измерим и систематизиран процес.

При участниците от индустрията, производството, администрацията и части от публичния сектор развитието по-често се описва като по-бавна йерархична динамика и ограничен брой управленски позиции. В тези сфери кариерното израстване обикновено е свързано с дългосрочен професионален опит или освобождаване на позиция, което може да създава усещане за по-ограничена динамика в сравнение с по-гъвкавите и проектно ориентирани сектори.

Тези различия отразяват не толкова липса на възможности, колкото различни модели на кариерно развитие в отделните икономически направления, които влияят върху възприятието на младите.

Анализът води до извода, че проблемът не е непременно в липсата на възможности. Той е заложен в начина, по който те са структурирани, комуникирани и възприемани от младите хора. Подобряването на прозрачността на кариерните пътеки, въвеждането на ясни програми за развитие и по-активната комуникация на възможностите могат да имат пряко влияние върху конкурентоспособността на българския бизнес.

4.6. ГОТОВНОСТ ЗА УЧАСТИЕ В СТАЖАНТСКИ/ОБУЧИТЕЛНИ ПРОГРАМИ

Резултатите подчертават ясно изразена готовност сред младите хора за включване в стажантски и обучителни програми. От общо 206 респонденти, 80,1% заявяват, че биха участвали в стажантска или обучителна програма към компания. Едва 16% посочват, че не биха участвали. Останалите отговори са свързани с конкретни условия като участие срещу заплащане или в зависимост от етапа им на професионално развитие.



Фиг.8 - Процентно съотношение на анкетиранияте спрямо готовността им да участват в стажантска/обучителна програма към компания

Готовността за участие в стажантски програми потвърждава, че младите хора възприемат подобни инициативи като инструмент за придобиване на практически опит, надграждане на умения и ускоряване на кариерния си старт.

Данните показват наличието на силен потенциал за работодателите да използват стажантски програми като стратегически инструмент за ранно привличане и изграждане на кадри.



РАЗДЕЛ V. ГЛАСЪТ НА МЛАДИТЕ: ПРЕПОРЪКИ КЪМ БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

ОЧАКВАНИЯ И ПРЕПОРЪКИ



Свободните отговори на респондентите предоставят по-задълбочен поглед върху възприятието на респондентите към работната среда. Анализът на тези отговори разкрива няколко повтарящи се теми, които се припокриват с тенденциите, очертани в предходните въпроси.

Една от най-често засегнатите теми е свързана с възнаграждението, както по отношение на нивото му, така и на прозрачността и предвидимостта на финансовото развитие. Част от участниците акцентират върху необходимостта от „ясни критерии за повишение“, „адекватност спрямо пазара“ и „по-голяма яснота относно финансовите очаквания“. Финансовите условия се очертават като основен източник на неудовлетвореност и очаквания за промяна. Особено чувствителна по този въпрос е възрастовата група 22-30 г., които вече имат натрупан професионален опит и сравняват условията на пазара.

Втората ясно откроена тема е необходимостта от по-структурирани и ясно комуникирани възможности за развитие. Част от респондентите отбелязват липса на „ясна кариерна пътека“, „конкретни механизми за надграждане на умения“ или „регулярна обратна връзка относно професионалния напредък“. Това се припокрива с резултатите, според които 66% определят развитието като ключов фактор при избор на работодател, 61,2% като фактор за задържане, а 52,4% като причина за напускане. Темата е особено изразена сред по-младите участници (18-25 г.). Сред представители на сектори като

информационни технологии, дигитален маркетинг и комуникации развитието често се свързва с конкретни инструменти - участие в проекти, сертификационни обучения и възможност за надграждане на компетенции.

Третата отчетлива линия в свободните отговори е свързана с управленската култура и вътрешната комуникация. Респондентите поставят акцент върху значението на „конструктивна обратна връзка“, „ясни очаквания“, „подкрепа от ръководството“ и „професионално отношение“. Тези наблюдения са в съответствие с количествените резултати, при които 65,5% посочват „лошо управление“ като причина за напускане, а 45,1% определят доброто управление като причина за дългосрочно задържане. Темата за управленските практики се среща във всички възрастови групи, но е по-видима в сектори с по-интензивна екипна работа, като услуги, маркетинг и креативни индустрии.

Съществен акцент в част от отговорите се поставя и върху натоварването и баланса между работа и личен живот. Респондентите подчертават необходимостта от „разумно разпределение на задачите“, „ясни граници на работното време“ и „предвидимост в графика“. Това съответства на данните, според които 71,8% определят баланса като условие за задържане, а 51% посочват прекомерното натоварване като причина за напускане. Тази тема е по-отчетлива сред участниците на възраст 26-30 г., при които устойчивостта и предвидимостта придобиват по-голямо значение. Част от участниците подчертават необходимостта от по-голяма прозрачност и честност още в процеса на наемане. Формулировки като „реалистични обяви за работа“, „яснота в очакванията“ и „повече откритост относно възнаграждението“ показват, че младите хора търсят предвидимост и последователност между обещания и реални условия.

Като цяло свободните отговори потвърждават количествените резултати и очертават три основни дефицита, възприемани от младите хора: финансова предвидимост, липса на ясно структурирано развитие и проблеми в управленската култура. Важно е, че респондентите не формулират радикални или нереалистични очаквания, а по-скоро настояват за прозрачност, предвидимост и справедливост. Това води до извода, че голяма част от предизвикателствата пред бизнеса са свързани не само с ресурси, но и с управленски подход и организационна култура.



Фиг.9 - Най-често повтарящи се думи в свободните отговори на анкетираните при последния въпрос в анкетата - „Какво липсва на най-много на работодателите в България? Препоръки?“

РАЗДЕЛ VI. ИЗВОДИ

ОТ ОНЛАЙН ПРОУЧВАНЕТО



Резултатите от проведеното онлайн проучване очертават ясна картина на очакванията и нагласите на младите хора към работодателите в България. Макар изследването да няма национално представителен характер, данните позволяват да се очертаят тенденции, релевантни за компаниите и секторните политики.

Финансовата конкурентоспособност се утвърждава като базово условие за привличане и задържане на млади кадри. В същото време обаче заплащането не функционира самостоятелно. Устойчивата ангажираност изисква съчетание с възможности за професионално развитие, качествено управление и предвидима работна среда.

Професионалното развитие се очертава като стратегически фактор както при избора, така и при дългосрочното задържане. Критичното възприятие на част от респондентите относно възможностите за развитие в българските компании показва необходимост от по-ясно структурирани кариерни пътеки, прозрачни критерии за израстване и активна комуникация на наличните възможности.

Съществено значение има и управленската култура. Данните посочват, че качеството на вътрешната комуникация, наличието на конструктивна обратна връзка и професионалното отношение от страна на ръководството са определящи за дългосрочната устойчивост на трудовите отношения. Това поставя фокус върху ролята на управленските практики като конкурентно предимство.

Балансът между работа и личен живот се утвърждава като водещ фактор за задържане, особено при респондентите с натрупан професионален опит. Видна е еволюция в приоритетите. От динамика и развитие в по-ранен етап към устойчивост и предвидимост в по-късен.

Секторният анализ разкрива, че очакванията варират в зависимост от икономическата среда, но общата тенденция е ориентация към качество на работната среда и яснота на професионалната перспектива, а не към националната принадлежност на работодателя.

Готовността на над 80% от анкетираниите да участват в стажантски и обучителни програми показва значителен потенциал за бизнеса да инвестира в ранно изграждане на кадри чрез структурирани програми за обучение и менторство.

Проучването показва, че младите хора търсят предвидимост, прозрачност и възможности за развитие в рамките на конкурентно възнаграждение. Предизвикателствата пред работодателите не са свързани единствено с ресурсни ограничения, а и с необходимостта от стратегически подход към управлението на човешкия капитал, комуникацията и организационната култура. Компаниите, които успеят да съчетаят тези елементи, ще бъдат в по-добра позиция да привличат и задържат млади специалисти в условията на засилена конкуренция за кадри.

РАЗДЕЛ VII. НАЦИОНАЛНИ НАГЛАСИ И ЦЕЛИ НА ЕС ЗА МЛАДЕЖТА

СПРЯМО 11-ТЕ ЦЕЛИ ЗА МЛАДЕЖТА



7.1. СЪДЪРЖАНИЕ НА РАЗДЕЛА

Настоящият раздел анализира степента на съответствие между нагласите на младите хора в България (анализирани чрез онлайн анкетата на БСК) и приоритетите, заложиени в 11-те Европейски цели за младежта¹⁵. Фокусът е поставен върху това доколко резултатите от проучването потвърждават или поставят предизвикателства пред изпълнението на тези цели, като изложените по-горе изводи се разглеждат през тяхната призма. Разглеждат се приоритетно целите, които имат пряка връзка с пазара на труда, условията на заетост и участието на младите хора, а именно: качествена заетост (Цел 7), психично здраве и благосъстояние (Цел 5), свързване на ЕС с младите хора (Цел 1), качествено обучение (Цел 8), информация и конструктивен диалог (Цел 4), инклузивни общества (Цел 3) и участие на младите хора (Цел 9). Този подход позволява по-фокусиран анализ върху областите, в които резултатите от проучването предоставят най-ясна емпирична основа.

7.2. КАЧЕСТВЕНА ЗАЕТОСТ И ИКОНОМИЧЕСКА СИГУРНОСТ

Целта „Качествена заетост за всички“ (Цел 7)¹⁶ поставя акцент върху достъпа до стабилна заетост, справедливо възнаграждение и възможности за развитие. В рамките ѝ се

¹⁵ Европейска комисия / European Youth Goals платформа. Европейски цели за младежта (European Youth Goals), Достъпно на: <https://youth-goals.eu/>

¹⁶ Европейска комисия / European Youth Goals платформа. Цел №7 „Качествена заетост за всички“ (Youth Goal #7: Quality Employment for All), Достъпно на: <https://youth-goals.eu/yg7>

поставя акцент не само върху нивото на заетост, но и върху качеството на работните места като елемент за дългосрочна икономическа стабилност.

Резултатите от проучването очертават ясно изразена зависимост между възприемането на качествена заетост и финансовите параметри на работата. Данните потвърждават доминиращата роля на финансовото условие, като възнаграждението се утвърждава като базово условие за възприемане на една позиция като устойчива и привлекателна. Следователно, оценката за „качествена работа“ се формира на първо място през способността на дохода да осигури предвидимост и стабилност. Високият дял на напускане поради ниско заплащане (75,2%) насочва към наличие на напрежение между очакванията на младите хора и реално предлаганите условия на труд. Това ясно посочва структурни ограничения в част от секторите, където нивата на възнаграждение не отговарят на възприеманите стандарти за адекватно заплащане.

В същото време значителният интерес към възможностите за професионално развитие (66%) показва, че качествена заетост не се изчерпва с финансовия елемент. Наблюдава се комбиниран модел на очаквания, при който младите хора търсят съчетание между доход, перспектива за развитие и възможност за повишаване на своята пазарна стойност.

Тази комбинация от условия индикира, че в българския контекст цел 7 намира ясно отражение в нагласите на младите хора, но същевременно разкрива и области на разминаване, свързани с нивата на възнаграждение и качеството на предлаганите условия на труд. Това предполага необходимост от политики и бизнес практики, насочени към повишаване на качеството на заетостта в по-широк смисъл - като съчетание между икономическа сигурност, развитие и устойчивост.

7.3. ПСИХИЧНО ЗДРАВЕ И ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА

Целта „Психично здраве и благосъстояние“ (Цел 5)¹⁷ поставя акцент върху създаването на среда, която подпомага устойчивото участие на младите хора в пазара на труда. Това се случва чрез ограничаване на стреса, предотвратяване на професионалното прегаряне и насърчаване на баланса между работа и личен живот. В рамките на тази цел се подчертава ролята на работната среда, организационната култура и достъпа до подкрепящи механизми.

Данните от проучването позволяват да се очертае ясно значението на тези фактори в българския контекст. Устойчивостта на заетостта се свързва в значителна степен със способността на работната среда да осигури предвидимост и контрол върху натоварването.

¹⁷ Европейска комисия / European Youth Goals платформа. Цел №5 „Психично здраве и благосъстояние“ (Youth Goal #5: Mental Health & Wellbeing), Достъпно на: <https://youth-goals.eu/yg5>

Качеството на работната среда се определя не само от формалните условия, а и от начина на организация на труда и управленските практики. Значителният дял на участниците, които идентифицират дефицити в управленските практики, насочва към по-дълбок структурен проблем. Този резултат може да се интерпретира като индикатор, че психичното благосъстояние се влияе не само от обективни условия на труд. То бива повлияно в значителна степен от начина, по който се управляват процесите, комуникацията и взаимоотношенията в организациите.

Връзката между тези елементи очертава, че за младите хора качеството на работната среда се измерва не само чрез формални условия, а чрез цялостното преживяване на работното място. Това включва и степента на подкрепа, прозрачност и възможност за диалог. Липсата на ефективна комуникация и предвидимост може да се разглежда като рисков фактор, съпоставим по значение с традиционни икономически показатели.

От гледна точка на европейските политики, резултатите подчертават, че цел 5 е силно релевантна за българския контекст. Нейното практическо прилагане обаче изисква по-целенасочени усилия в посока развитие на управленски умения и организационна култура. Това предполага разширяване на фокуса от класическите трудови условия към по-широк набор от условия, свързани с качеството на работната среда и вътрешнофирмените отношения.

7.4. МОБИЛНОСТ И ЕВРОПЕЙСКА ИНТЕГРАЦИЯ

Европейската политика за младежта поставя акцент върху мобилността, не само като физическо движение, а и като способност за адаптация към различни работни среди и условия. Това става ясно с Цел 1 - „Свързване на ЕС с младежта“¹⁸

Емпиричните данни сочат, че младите хора в България демонстрират прагматичен и пазарно ориентиран подход при избора на работодател. Делът на респондентите, които не изразяват предпочитание между български и чуждестранни компании (30,6%), показва, че националният произход на работодателя има второстепенно значение спрямо качеството на предлаганите условия. Тази нагласа може да се интерпретира като индикатор за интеграция в рамките на европейския пазар на труда. Решенията се базират на критерии като възнаграждение, възможности за развитие и организационна среда. Мобилността се проявява не толкова като миграция, а като готовност за участие в конкурентна и динамична среда, в която границите между националните пазари са все по-малко определящи.

¹⁸ Европейска комисия / European Youth Goals платформа. Цел №1 „Свързване на ЕС с младежта“ (Youth Goal #1: Connecting EU with Youth), Достъпно на: <https://youth-goals.eu/yg1>

Сравнително близките дялове на предпочитание към български работодатели (24,8%) и към работа в чужбина (15%) показват наличие на балансирана нагласа, при която младите хора не са еднозначно ориентирани към изход от националния пазар, а по-скоро към търсене на оптимални условия. Това предполага, че задържането на млади кадри в България е възможно при наличие на конкурентни предложения.

Може да се направи извод, че цел 1 намира частично отражение в нагласите на младите хора, като се наблюдава висока степен на отвореност към европейския пазар на труда. В същото време, данните показват, че реалната мобилност остава силно обвързана с икономическите условия и качеството на работната среда, което поставя акцент върху ролята на работодателите в създаването на конкурентна среда на национално ниво.

7.5. ПРЕХОД ОТ ОБРАЗОВАНИЕ КЪМ ЗАЕТОСТ И УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

Осигуряването на плавен и ефективен преход от образование към заетост е сред централните елементи на европейската политика за младежта, заложен в рамките на Цел 8 - „Качествено обучение“¹⁹, която поставя акцент върху придобиването на приложими умения, обучение чрез практика и насърчаване на ученето през целия живот. Подчертава се необходимостта от по-добро адаптиране на образователните резултати към динамичните изисквания на пазара на труда.

Резултатите от проучването ясно потвърждават значението на този преход за младите хора в България. Изключително високият дял на респондентите, които заявяват готовност да участват в стажантски програми (80,1%), показва ясно изразена ориентация към придобиване на практически опит като ключов елемент от професионалното развитие. Този резултат насочва към необходимостта от допълване на формалното образование с реална работна среда. Значителният интерес към възможностите за развитие (66%) показва, че младите хора възприемат обучението като непрекъснат процес, който продължава и след навлизането в заетост. Наблюдава се ясно съответствие с концепцията за учене през целия живот, която е в основата на европейските политики.

Комбинацията от тези данни очертава модел, при който младите хора търсят не просто първа работа, а среда, която предоставя възможности за натрупване на опит, развитие на умения и кариерно израстване. Това предполага необходимост от по-широко прилагане на практико-ориентирани форми на обучение, включително стажове, дуално обучение и вътрешнофирмени програми за развитие.

Резултатите могат да бъдат разгледани и като индикатор за потенциала на европейски инструменти, насочени към младежката заетост. Това включва и инициативи, които подпомагат ранното включване на младите хора в пазара на труда чрез обучение и

¹⁹ Европейска комисия / European Youth Goals платформа. Цел №8 „Качествено обучение“ (Youth Goal #8: Quality Learning), Достъпно на: <https://youth-goals.eu/yg8>

практика. Данните показват, че подобни механизми биха срещнали висока степен на приемане в българския контекст.

Цел 8 намира силно отражение в нагласите на младите хора, като се наблюдава ясно търсене на практически ориентирано обучение и възможности за развитие. Същевременно резултатите подчертават необходимостта от по-добро структуриране на прехода между образование и заетост чрез по-тясно взаимодействие между образователните институции и работодателите.

7.6. ИНФОРМАЦИЯ, ПРОЗРАЧНОСТ И ДОВЕРИЕ В РАБОТНАТА СРЕДА

Осигуряването на достъп до ясна, достоверна и навременна информация, както и насърчаването на открит диалог, са сред ключовите приоритети на европейската политика за младежта, заложи в рамките на Цел 4 „Информация и конструктивен диалог“²⁰. Тази цел поставя акцент върху изграждането на доверие чрез прозрачност и активно включване на младите хора в процесите, които ги засягат.

Относно работната среда, резултатите от проучването очертават ясно изразена необходимост от по-голяма прозрачност, особено по отношение на възнагражденията, условията на труд и възможностите за развитие. В отворените отговори се наблюдава системно търсене на ясно дефинирани правила и предвидими механизми за развитие, свързани с необходимостта от „ясни критерии“, „конкретика“ и „предвидимост“. Това подчертава, че липсата на структурирана информация се възприема като съществен недостатък. Тези наблюдения могат да бъдат свързани и с по-широките тенденции, установени в проучването, при които несъответствието между очаквания и реални условия води до повишена склонност към смяна на работа. Прозрачността не се разглежда като допълващ елемент, а като фактор, който има пряко отражение върху доверието и устойчивостта на трудовите отношения.

Наличието на систематизирани и ясно комуникирани практики се очертава като важна част за изграждане на ангажираност сред младите служители. Обратно, липсата на такива може да създаде усещане за несигурност и да подкопае връзката между работодателя и служителя.

Приоритетите, заложи в рамките на Цел 4, намират пряко отражение в нагласите на младите хора в България. Анкетата очертава, че подобряването на информационната среда и комуникационните практики в организациите е съществена предпоставка за задържане на млади кадри и за изграждане на устойчиви работни отношения.

²⁰ Европейска комисия / European Youth Goals платформа. Цел №4 „Информация и конструктивен диалог“ (Youth Goal #4: Information & Constructive Dialogue), Достъпно на: <https://youth-goals.eu/yg4>

7.7. СОЦИАЛНА ВКЛЮЧЕНОСТ И РАВЕН ДОСТЪП ДО ВЪЗМОЖНОСТИ

Създаването на приобщаващи общества и осигуряването на равен достъп до възможности за всички млади хора са сред основните приоритети, заложи в рамките на Цел 3 „Инклузивни общества“²¹. Тази цел е насочена към преодоляване на неравенствата и гарантиране, че всеки млад човек има реален достъп до образование, заетост и развитие, независимо от своя социален или икономически контекст.

Макар настоящото проучване да не е фокусирано пряко върху специфични уязвими групи, резултатите позволяват да се направят изводи относно възприемането на достъпа до възможности в по-широк смисъл. Наблюдава се ясно изразена ориентация към фактори като възнаграждение, възможности за развитие и стабилност, които се открояват като водещи за всички респонденти, независимо от секторната им принадлежност.

Това предполага, че достъпът до качествена заетост функционира като основен механизъм за социално включване. Ограниченият достъп до добре платени позиции или до възможности за развитие може да задълбочи съществуващи неравенства и да ограничи професионалната мобилност на младите хора. Значението на прозрачността и предвидимостта в работната среда, очертани в резултатите от проучването, може да се разглежда като предпоставка за равнопоставен достъп. Липсата на ясни правила и критерии създава риск от неформални практики, които могат да поставят част от младите хора в по-неблагоприятна позиция.

Приоритетите, заложи в рамките на Цел 3, могат да бъдат разглеждани не само през социална, но и през икономическа перспектива. Данните показват, че създаването на прозрачна и предвидима среда, както и разширяването на достъпа до качествени работни места, са ключови фактори за постигане на по-висока степен на включване на младите хора в пазара на труда.

7.8. УЧАСТИЕ И РОЛЯ НА МЛАДИТЕ ХОРА В РАБОТНАТА СРЕДА

Насърчаването на активното участие на младите хора в процесите на вземане на решения е ключов елемент от европейската политика за младежта, отразен в рамките на Цел 9 „Пространство и участие за всички“²². Тази цел подчертава значението на създаването на среда, в която младите хора могат да изразяват мнение, да участват в диалог и да бъдат реално ангажирани в процесите, които ги засягат.

В контекста на работната среда резултатите от проучването показват, че участието се възприема не само като формално включване, а като наличие на ефективна комуникация,

²¹ Европейска комисия / European Youth Goals платформа. Цел №3 „Инклузивни общества“ (Youth Goal #3: Inclusive Societies), Достъпно на: <https://youth-goals.eu/yg3>

²² Европейска комисия / European Youth Goals платформа. Цел №9 „Пространство и участие за всички“ (Youth Goal #9: Space and Participation for All), Достъпно на: <https://youth-goals.eu/yg9>

обратна връзка и възможност за принос към организационните процеси. Част от респондентите посочват липсата на комуникация, ограничената обратна връзка и отсъствието на диалог като слабости, което показва, че ангажираността е пряко свързана с усещането за включеност. Високият дял на респондентите, които посочват управленските практики като причина за напускане (65,5%), може да се разглежда и през призмата на ограничено участие. Липсата на прозрачност, едностранната комуникация и отсъствието на възможности за изразяване на мнение създават усещане за дистанция между служителите и ръководството, което намалява ангажираността.

Това показва, че за младите хора участието в работната среда е тясно свързано с качеството на управлението и организационната култура. Изграждането на по-отворени и включващи модели на управление може да се разглежда като есенциален инструмент за задържане на млади кадри. Според приоритетите на Цел 9, резултатите от проучването подчертават необходимостта от създаване на механизми за двупосочна комуникация, редовна обратна връзка и реално включване на младите служители в организационния живот. Това предполага преход от йерархични към по-участващи модели на управление, които съответстват на очакванията на младите поколения.

Данните от проучването потвърждават, че докато рамката на ЕС за младежта предоставя правилната посока (баланс, развитие, включване), на национално ниво икономическият фактор и качеството на управление са "филтърът", през който тези цели се реализират. Препоръчително е бъдещите мерки по стратегията в България да акцентират и върху подкрепа за малкия и среден бизнес в подобряването на управленските практики.